

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

Қ.И.Сәтбаев атындағы қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті

Э.А.Түркебаев атындағы жобаларды басқару институты

«Бизнес және менеджмент» кафедрасы

Дәулетбақова Мөлдір,
Қдырбаева Асем,
Мұрат Назерке,
Саинова Мөлдір

ДИПЛОМДЫҚ ЖОБА

«Мемлекеттік қызмет жүйесінде персоналды басқару»

5B0510000-Мемлекеттік және жергілікті басқару

Алматы 2019

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті
Э.А.Түркебаев атындағы жобаларды басқару институты
«Бизнес және менеджмент» кафедрасы

ҚОРҒАУҒА ЖІБЕРІЛДІ
«Бизнес және менеджмент»
Кафедра меңгерушісі
PhD докторы, профессор
С.Н. Досова
« 06 » 01 2019 ж.

Дипломдық жобаға

ТҮСІНДІРМЕ ЖАЗБА

Тақырыбы: «Мемлекеттік қызмет жүйесінде персоналды басқару»

SB0510000-Мемлекеттік және жергілікті басқару

Орындаған: Дәулетбақова Мөлдір,
Кдырбаева Ассем,
Мұрат Назерке,
Сайнова Мөлдір

Ғылыми жетекші
экон.ғылым.кандидаты, доцент
К.К.Примжарова
« 05 » 05 2019 ж.

Алматы 2019

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

Қ.И.Сәтбаев атындағы казак ұлттық зерттеу техникалық университеті

Э.А.Түркебаев атындағы жобаларды басқару институты

«Бизнес және менеджмент» кафедрасы

5B0510000-Мемлекеттік және жергілікті басқару

БЕКІТЕМІН

«Бизнес және менеджмент»

Кафедра меңгерушісі

PhD докторы, профессор

С.Н. Досова
«06» 05 2019 ж.

**Дипломдық жобаны орындауға арналған
ТАПСЫРМА**

Білім алушылар: Дәулетбақова Мөлдір, Қдырбаева Асем, Мұрат Назерке, Саинова Мөлдір

Тақырыбы: «Мемлекеттік қызмет жүйесінде персоналды басқару»

Университет ректорының «25» 09. 2018 ж. №1064-б бұйрығымен бекітілген Аяқталған жұмысты тапсыру мерзімі «20» сәуір 2019 ж.

Дипломдық жобаның бастапқы берілістері Есеп-түсініктеме жазбаның талқылауға берілген сұрақтарының тізімі мен қысқаша диплом жұмысының мазмұны

Дипломдық жобада қарастырылатын мәселелер тізімі

1) Мемлекеттік қызметтегі персонал басқарудың теориялық аспектілері;
2) Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының кадрлық жүйеін қазіргі жағдайы;

3) Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару жүйесін жетілдіру жолдары
Сызбалық материалдардың тізімі (міндетті сызбалар дәл көрсетілуі тиіс)
кесте, сурет, -жұмыс презентациясының слайды

Ұсынылған негізгі әдебиет барлығы 32 атау

Дипломдық жоба дайындау
КЕСТЕСІ

Бөлімдер атауы, қарастырылатын мәселелер тізімі	Ғылыми жетекшіге көрсету мерзімі	Ескерту
1) Мемлекеттік қызметтегі персонал басқарудың теориялық аспектілері	15.01.19ж	орындалған Ж.С.
2) Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының кадрлық жүйесінің қазіргі жағдайы	15.02.19ж	орындалған Ж.С.
3) Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару жүйесін жетілдіру жолдары	15.03.19ж	орындалған Ж.С.

Аяқталған дипломдық жоба бөлімдеріне норма бақылаушының қойған қолтаңбасы

Бөлімдер атауы	Кеңесшілер (тегі, аты, әкесінің аты)	Қолтаңба қойылған мерзімі	Қолы
Норма бақылаушы	Ж.Султанбекова	3.05.2019	Ж.С.

Ғылыми жетекшісі: Ж.С. Примжарова К.К.

Тапсырманы орындайтын білім алушылар: Дәулетбақова Мөлдір, Қдырбаева Асем, Мұрат Назерке, Саинова Мөлдір

Күні « 3 » 05 2019 ж.

Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті,
Э.А.Түркебаев атындағы жобаларды басқару институты
«5B051000 – Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының 4
курс студенттері Дәулетбақова Мөлдір, Қдырбаева Асем, Мұрат Назерке,
Саинова Мөлдірлердің «Мемлекеттік қызметтегі персоналды басқару» атты
тақырыбына жазылған дипломдық жобаға

ПІКІР

Сауда экономикасы өз алдына негізгі міндеттерді қояды, соның ішінде ең маңыздысы адами ресурстарды ұтымды пайдалану болып табылады. Бұл жүйені жүзеге асыру үшін нақты ұйымдастырылған кадр саясаты қажет.

Персонал басқарудың міндеті – даму стратегиясына сәйкес өз уақытында мақсатты анықтау, кедергілерді табу және шешу жолдарын анықтау, мақсатқа жетуді ұйымдастыру және амал-тәсілдерін табу.

Міне, осы тұрғыдан алғанда авторлардың таңдап алған тақырыбы өзекті деп есептеймін.

Дипломдық жоба кіріспе, үш тараудан, қорытынды және пайдаланылған әдебиет тізімінен тұрады.

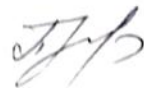
Жұмыстың алғашқы бөлімінде, Мемлекеттік қызметтегі персонал басқарудың теориялық аспектілері, Мемлекеттік қызметте кадрлық жұмысты ұйымдастыру тәсілдерінің эволюциясы зерделеу жасалған, Мемлекеттік қызмет институтын ұйымдастырудағы шетел тәжірибесі көрсетілген.

Екінші бөлімде Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының кадрлық жүйесінің қазіргі жағдайы берілген сондай-ақ Мемлекеттік органдардағы кадрлық жұмыс жүйесін қалыптастыру және дамыту кезеңдері, Мемлекеттік қызмет кадрларын талдау жасалған.

Үшінші бөлімде Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару жүйесін жетілдіру жолдары іске асыру шарттары, Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару механизмін жетілдіру жолдары, Қазақстан Республикасы кадр қызметіне мемлекеттік бақылаудың тиімділігін арттырудың негізгі бағыттары көрсетілген.

Дәулетбақова Мөлдір, Қдырбаева Асем, Мұрат Назерке, Саинова Мөлдірлердің дипломдық жобасы өзіне қойылған талаптарды толық орындаған және тақырыпқа сай жазылған деп келе, дипломдық жобаны Мемлекеттік аттестациялық комиссияның алдына қорғауға жіберуге болады деп есептеймін.

Пікір беруші, Ғылыми жетекші
«Бизнес және менеджмент» кафедрасының
э.ғ.к., доцент, ХАА академигі



К.К.Примжарова

Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті,
Э.А.Түркебаев атындағы жобаларды басқару институты
«5B051000 – Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының 4
курс студенттері Дәулетбақова Мәлдір, Қдырбаева Асем, Мұрат Назерке,
Сайнова Мәлдірлердің «Мемлекеттік қызметтегі персоналды басқару» атты
тақырыбына жазылған дипломдық жобаға

СЫН-ПІКІР

Персоналды басқару адам мүдделерін өз мүдделері мен ұйым мүдделерінде ұтымды пайдалануды қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық, әлеуметтік-экономикалық, психологиялық, моральдық және өзге де нормативтік және нормативтік іс-әрекеттер жүйесін ұйымдастырудың персоналды саясатын іске асыру тетіктерінің бірі болып саналады. Соңғы уақытқа дейін «мемлекеттік қызмет персоналын басқару» ұғымы басқару практикасында болмады. Бұл мәселенің әлсіз әдіснамалық дамуын көрсетіп, мемлекеттік қызметтің өзі және оның әлеуметтік пайдалы қызмет саласы ретінде оның ерекшеліктері жай-күйімен тікелей байланысты болды. Міне, осы тұрғыдан алғанда авторлардың таңдап алған тақырыбы өзекті деп есептеймін.

Дипломдық жоба кіріспе, үш тараудан, қорытынды және пайдаланылған әдебиет тізімінен тұрады.

Жұмыстың алғашқы бөлімінде, Мемлекеттік қызметтегі персонал басқарудың теориялық аспектілері, Мемлекеттік қызметте кадрлық жұмысты ұйымдастыру тәсілдерінің эволюциясы зерделеу жасалған, Мемлекеттік қызмет институтын ұйымдастырудағы шетел тәжірибесі көрсетілген.

Екінші бөлімде Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының кадрлық жүйесінің қазіргі жағдайы берілген сондай-ақ Мемлекеттік органдардағы кадрлық жұмыс жүйесін қалыптастыру және дамыту кезеңдері, Мемлекеттік қызмет кадрларын талдау жасалған.

Үшінші бөлімде Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару жүйесін жетілдіру жолдары іске асыру шарттары, Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару механизмін жетілдіру жолдары, Қазақстан Республикасы кадр қызметіне мемлекеттік бақылаудың тиімділігін арттырудың негізгі бағыттары көрсетілген.

Алайда дипломдық жобада кездесетін қателіктерді айта кетсек, Грамматикалық және орфографиялық қателер кездеседі, бірақ бұл дипломдық жобаның өзектілігін кемсітпейді, дегенмен оны айтқанды жөн көрдім.

Қорыта келе 4 курс студенттері Дәулетбақова Молдір, Қдырбаева Асем, Мұрат Назерке, Саинова Мөлдірлердің дипломдық жобасы өзіне қойылған талаптарды толық қанағаттандырады және «А-95өте жақсы» деген бағаға лайық деп есептей келе оларға, яғни Дәулетбақова Мөлдір, Қдырбаева Асем, Мұрат Назерке, Саинова Мөлдірлерге «5В090500 – Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша «бакалавр» академиялық дәрежесін беруге болады деп тұжырымдаймын.

Сын-пікір беруші:

«Мемлекеттік басқару» кафедрасының

э.ғ.д., профессоры,

Нархоз Университеті



У.А. Текенов

Краткий отчет



Университет:	Satbayev University
Название:	Даулетбакова Мөлдір диплом.docx
Автор:	Даулетбакова Мөлдір, Қдырбаева Асем, Мұрат Назерке, Саинова Мөлдір
Координатор:	Сенымгүль Досова
Дата отчета:	2019-05-04 15:40:14
Коэффициент подобия № 1:	6,2%
Коэффициент подобия № 2:	0,0%
Длина фразы для коэффициента подобия № 2:	25
Количество слов:	9 941
Число знаков:	85 760
Адреса пропущенные при проверке:	
Количество завершённых проверок:	55



К вашему сведению, некоторые слова в этом документе содержат буквы из других алфавитов. Возможно - это попытка скрыть позаимствованный текст. Документ был проверен путем замещения этих букв латинским эквивалентом. Пожалуйста, уделите особое внимание этим частям отчета. Они выделены соответственно. Количество выделенных слов 1

Самые длинные фрагменты, определенные, как подобные

№	Название, имя автора или адрес гиперссылки (Название базы данных)	Автор	Количество одинаковых слов
1	URL_ http://adilet.zan.kz/rus/docs/U050001567		24
2	Шуткевич К.А.-дипломная работа.docx Kazakh University of Economics, Finance and International Trade (KUEFIT) (ФАКУЛЬТЕТ "ЭКОНОМИКА")	Шуткевич К.А.	23
3	URL_ https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36786682		23
4	URL_ https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36786682		23
5	URL_ http://nddocs.excat.com/docs/index-2881.html?page=9		19
6	Шуткевич К.А.-дипломная работа.docx Kazakh University of Economics, Finance and International Trade (KUEFIT) (ФАКУЛЬТЕТ "ЭКОНОМИКА")	Шуткевич К.А.	18
7	URL_ http://www.assa.kz/upload/bloc/249/24835cf3b89d5fa5106041c70e0d92b0.pdf		17
8	Документ из базы НЭУ 510ca16f-c670-4199-a287-072cc0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	na	17
9	Қазақстан Республикасындағы миграция саясатын мемлекеттік реттеу Satbayev University (И_ӘУБ)	Жанатаева Айжан	13
10	URL_ https://atlnajy-azshary.kz/az-stan-respublikasynda-y-memleketik-y-zmoti-zha-dajy-turaly-ity-bayandama/		13

Документы, в которых найдено подобные фрагменты: из RefBooks

Не обнаружено каких-либо заимствований

Документы, содержащие подобные фрагменты: Из домашней базы данных

Документы, выделенные жирным шрифтом, содержат фрагменты потенциального плагиата, то есть превышающие лимит в длине коэффициента подобия № 2

<https://panel.plagiat.pl/web/main/printReport.html>

№	Название (Название базы данных)	Автор	Количество единицы слов (количество фрагментов)
1	Қазақстан Республикасындағы миграция саясатын мемлекеттік реттеу Salybayev University (И_Зуб)	Жалатаева Аймен	43 (5)

Документы, содержащие подобные фрагменты: Из внешних баз данных

Документы, выделенные жирным шрифтом, содержат фрагменты потенциального плагиата, то есть превышающие лимит в длине эквивалента *период № 2*

№	Название (Название базы данных)	Автор	Количество единицы слов (количество фрагментов)
1	Шугаев К.А.- дипломная работа.docx Kazakh University of Economics, Finance and International Trade (KUEFIT) (ФАКУЛЬТЕТ "ЭКОНОМИКА")	Шугаев К.А.	63 (3)
2	Мемлекеттік қызметкерлердің біліктілігін жаңарту және оқыту жүйесі Atyrau State University named after Khakim Dostykhanmedov (Менеджмент)	Төлеуіл Саңырау	41 (7)
3	Документ из базы НЭУ 51d8a16f-c870-4199-a287-072cc0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	98 (9)
4	АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВА. РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ И ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ.doc Kazakh University of Economics, Finance and International Trade (KUEFIT) (ФАКУЛЬТЕТ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ)	Набыл Жасулан Қаныпов	19 (7)
5	Документ из базы НЭУ 52563f85-0f84-488b-80fb-0710c0a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	10 (3)
6	Документ из базы ЧЭУ 55028f04-2850-40f9-9842-3b550a80d1d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	16 (3)
7	АНДАБАЕВ МИРАЗ ГМУ ПРОФ TURAN-ASTANA UNIVERSITY (TAU) (Факультет бизнеса и информационных технологий)	Сейдахманова А.М. ГМУ ПИ	12 (9)
8	Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет сапасын бекіту TURAN-ASTANA UNIVERSITY (TAU) (Факультет бизнеса и информационных технологий)	Елжанбаева А.А.	10 (2)
9	Уголовно-пресловые меры противодействия взятничеству в теории и практике.doc TURAN-ASTANA UNIVERSITY (TAU) (Гуманитарно-юридический факультет)	Курманов Арман Бақытжанов	7 (1)
10	Взаимодействие коммерческого банка West-Kazakhstan innovative-technological University WKITU (Online магистратуры)	па	6 (1)
11	Документ из базы НЭУ 52584721-3304-4587-907b-0701c0a8031d.doc NARXOZ (NEU) (Information Technology Center)	па	6 (1)

Документы, содержащие подобные фрагменты: Из интернета

Документы, выделенные жирным шрифтом, содержат фрагменты потенциального плагиата, то есть превышающие лимит в длине эквивалента *период № 2*

№	Источник гиперссылки	Количество единицы слов (количество фрагментов)
1	URL_ http://almaty.akshamy.kz/qa-stan-respublikasy-nda-y-memleketlik-y-zmetli-zha-diy-turaly-ily-bayandama/	76 (11)
2	URL_ https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39786682	68 (3)
3	URL_ http://adilet.zan.kz/nvd/docs/U050001567	43 (4)
4	URL_ http://www.sesa.kz/download/bicck/848f84635c13c60d9fa51060d1c70e0d92d0.pdf	41 (5)
5	URL_ http://ukma.kz/files/MAGES/sessa/%d0%a1%d0%ac%d0%91%d0%90%d0%92%d0%9b%d0%90%d0%91%20%d0%96%d0%96%d0%9c%a2%9a%d0%9a%U07a82%9b	36 (6)
6	URL_ http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1400000989	24 (4)
7	URL_ http://udocs.exdat.com/docs/index-2881.html?tag=9	19 (1)
8	URL_ http://base.sprinform.ru/show_doc_box?ign=80665	18 (9)
9	URL_ http://sxe.docdat.com/docs/473/index-1496794-1.html	16 (9)
10	URL_ https://koshetau.asia/erayo/38820-profyvedeniyte-korporatsii-y-sistema-osudatstvennoi-sluzhby-hab-faktor-novytaraya-efektivnosti-osudatstvennogo-otkazaniya	12 (1)

АНДАТПА

Дипломдық жобаның басты мақсаты мемлекеттік қызметтегі персоналды тиімді басқару жүйесін анықтау болып табылады. Жобада осы мақсатқа жету үшін жергілікті басқару органдарындағы кадр саясатын жүргізу әдістері анықталды. Анықталған ақпараттарды негізге ала отырып, персоналды тиімді басқару әдістері анықталды.

АННОТАЦИЯ

Основная цель дипломного проекта - определить систему эффективного управления персоналом на государственной службе. В проекте изложены методы кадровой политики в местных органах власти для достижения этой цели. На основании обнаруженной информации были определены методы управления персоналом.

ABSTRACT

The main objective of the graduation project is to define a system of effective personnel management in the public service. The draft outlines the personnel policy methods in local government to achieve this goal. Based on the detected information, personnel management methods were identified.

МАЗМҰНЫ

Кіріспе	4
1 Мемлекеттік қызметтегі персонал басқарудың теориялық аспектілері	6
1.1 Мемлекеттік қызметте кадрлық жұмысты ұйымдастыру тәсілдерінің эволюциясы	6
1.2 Мемлекеттік қызмет институтын ұйымдастырудағы шетел тәжірибесі	9
2 Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының кадрлық жүйесінің қазіргі жағдайы	16
2.1 Мемлекеттік органдардағы кадрлық жұмыс жүйесін қалыптастыру және дамыту кезеңдері	16
2.2 Мемлекеттік қызмет кадрларын талдау	25
3 Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару жүйесін жетілдіру жолдары	32
3.1 Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару механизмін жетілдіру	32
3.3 Қазақстан Республикасы кадр қызметіне мемлекеттік бақылаудың тиімділігін арттырудың негізгі бағыттары	37
Қорытынды	42
Пайдаланылған әдебиеттер	45

КІРІСПЕ

Диплом жобаның тақырыбының өзектілігі. Сауда экономикасы өз алдына негізгі міндеттерді қояды, соның ішінде ең маңыздысы адами ресурстарды ұтымды пайдалану болып табылады. Бұл жүйені жүзеге асыру үшін нақты ұйымдастырылған кадр саясаты қажет.

Персонал басқарудың міндеті – даму стратегиясына сәйкес өз уақытында мақсатты анықтау, кедергілерді табу және шешу жолдарын анықтау, мақсатқа жетуді ұйымдастыру және амал-тәсілдерін табу.

Персоналды басқару адам мүдделерін өз мүдделері мен ұйым мүдделерінде ұтымды пайдалануды қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық, әлеуметтік-экономикалық, психологиялық, моральдық және өзге де нормативтік және нормативтік іс-әрекеттер жүйесін ұйымдастырудың персоналды саясатын іске асыру тетіктерінің бірі болып саналады. Соңғы уақытқа дейін «мемлекеттік қызмет персоналын басқару» ұғымы басқару практикасында болмады. Бұл мәселенің әлсіз әдіснамалық дамуын көрсетіп, мемлекеттік қызметтің өзі және оның әлеуметтік пайдалы қызмет саласы ретінде оның ерекшеліктері жай-күйімен тікелей байланысты болды.

Персоналды басқару – кәсіпорынның басымдықтары мен жұмыскерлердің араласуын қамтамасыз ететін жұмыс күшін құруға бағытталған нысаналы қызмет. Персоналды басқару – бұл өндірістің ең басты және шешуші факторы, қоғамның алғашқы өндірістік күші. Олар өндіріс құралдарын жасайды және орнатады, әрқашан оларды жетілдіреді. Өндірістің тиімділігі қызметкерлердің біліктілігі, олардың кәсіби дайындылығы, іскерлік қасиеттеріне байланысты. Кәсіпорынның кадр саясатының негізгі нысаны – персоналдар(кадрлар) болып табылады. Ұйым персоналдары негізгі жұмыс күшінен тұрады.

Мемлекет басшысының Қазақстан халқына «өркендеу, қауіпсіздік және барлық қазақстандықтардың әл-ауқатын арттыру» атты Жолдауы мемлекеттік органдардағы мемлекеттік қызмет пен кадрлық қызметті реформалаудың жаңа басымдықтарын айқындауға айналды, онда мынадай міндеттер қойылды: Қазақстан үшін тиімді, қазіргі заманғы мемлекеттік қызмет пен нарықтық экономика үшін оңтайлы басқару құрылымын құру; басым мақсаттарды жүзеге асыруға қабілетті Үкіметті қалыптастыру; ұлттық мүдделерді қорғайтын мемлекет құру [1].

Дипломдық жобаны зерттеу дәрежесі. Персонал басқарудың мәселелерін көптеген отандық және шет елдік авторлардың зерттеу нысаны болып табылады, соның ішінде: Бакушев В.В., Литвинцева Е.А., Турчинов А.И., Старовойтов А.В., Качушкин С.В., Shepherd G., Дунаева А.И., Илышев А.В. терең өндірілген.

Отандық ғылыми әдебиеттерде персонал басқарудың мемлекеттік басқару сұрақтарына келесі ғалымдардың еңбегі арналған: Акчурин А., Абдина А., Билимбаева А., Смагулов Д. Е., Жампеисов, Д. А., Каирбекулы А., Иватова Л. М., Абаханова К. Ш. т.б.

Дипломдық жобаның мақсаты: Мемлекеттік қызметтегі персоналды басқаруды зерттеу болып табылады. Осы мақсатқа жету үшін келесі міндеттерді қарастырамыз:

- Мемлекеттік қызметтегі персонал басқарудың теориялық аспектілерін анықтау;
- Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының кадрлық жүйесінің қазіргі жағдайын талдау;
- Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару жүйесін жетілдіру жолдарын қарастыру;

Дипломдық жобаның объектісі. Жоба объектісі ретінде әкімшіліктер, жергілікті басқару органдары, халыққа қызмет көрсету органдарын қарастырамыз.

Дипломдық жобаны жазуда Қазақстан Республикасының заңнамалық және нормативтік актілер ақпараттық базасы қолданылды.

Жобаның көлемі мен құрылымы. Бұл дипломдық жоба үш тараудан тұрады. Бірінші тарауда, Қдырбаева Асем және Саинова Мөлдір кадр саясатының мағынасы, маңызы, функциясы және кадр саясатының мәселелері мен оны шешу жолдарын анықтап және оларға талдау жасады. Екінші тарауда, Дәулетбақова Мөлдір Қазақстандағы персонал басқаруды жүзеге асырудағы қазіргі заманғы үрдістерге тоқталып, оларға сипаттама берді. Үшінші тарауда, Мұрат Назерке Қазақстандағы персонал басқарудың ерекшелігі және оның болашақтағы жағдайын, басқару жүйесін дамыту жолдарын қарастырды.

1 МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕГІ ПЕРСОНАЛ БАСҚАРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

1.1 Мемлекеттік қызметте кадрлық жұмысты ұйымдастыру тәсілдерінің эволюциясы

XX ғасырдың ортасынан бастап көптеген мемлекеттер мемлекеттік басқару жүйесін реформалауды бастады. Мұндай жағдайларда кадрлық жүйе мемлекеттің рөлі мен орны өзгеріп, мемлекеттік басқару нысандарымен қатар дамып келе жатқан мемлекеттік органдарда әдістерді, әдістерді, құралдарды қайта қараудың өзекті қажеттілігін сезіне бастады. Мемлекеттік қызметті реформалау әкімшілік реформалардың ажырамас бөлігі болды.

Мемлекеттік қызметті реформалаудың басты еңбегі «бюрократия» тұжырымдамасынан және «мемлекеттік қызмет», «мемлекеттік қызметкер», «мемлекеттік қызметті ұйымдастыру» ұғымдарының пайда болуы деп санауға болады. Соңғы тұжырымдама кадрлармен тығыз байланысты, өйткені ол мемлекеттік лауазымдардың жүйесін, мемлекеттік қызметшілердің мәртебесін және олардың қызметінің құқықтық негізін анықтайды.

Сонымен қатар, әртүрлі мемлекеттер өздерінің мемлекеттік құрылымын құрды, мемлекеттік қызметшілердің мәртебесін басқаша анықтады, оларды іріктеу тәртібі, жалдау, қызмет көрсету, ынталандыру және басқалары болды. Бұл елдердің өздерінің тарихи, құқықтық және әлеуметтік-экономикалық сипаттамалары алдын ала анықталды.

XX ғасырдағы мемлекеттік қызмет персоналының жүйесіндегі реформалар мынадай сипаттамалармен ерекшеленді:

- мемлекеттік қызметшілерді саяси және әкімшілік қызметке бөлу;
- азаматтардың және қоғамның қажеттіліктері мен мүдделеріне «ашықтықты», демократияны, оның «жауаптылығын» арттыру;
- «мемлекеттік қызметті «басқару»;
 - мемлекеттік қызмет жүйесінде нарықтық қағидаттарды енгізу (Ұлыбритания, Италия, Нидерланды, Жаңа Зеландия және т.б.);
 - Бәсекеге қабілетті емтихандар көлемін кеңейту және лауазымға көтеру;
 - мемлекеттік қызметкерлердің санын қысқарту, олардың жеңілдіктері мен артықшылықтарын олардың жалақысын көтеру және олардың жұмысының нәтижесіне қарай (Ұлыбритания, Нидерланды, Оңтүстік Корея, АҚШ) [1].

Зерттеушілердің айтуынша, реформалар сәтті деп танылмайды, өйткені кейбір елдерде олар мемлекеттік қызметтің беделін түсірді, ал басқаларында тиімділіктің өсуіне елеулі әсер етпеді [2].

Алайда, олар мемлекеттік қызметтегі модельдерде көрініс табады. Ғалымдардың айтуынша, мемлекеттік қызметтің екі үлгісі бар: ашық және жабық. Екеуі де еуропалық континентте қалыптасты, олардың айырмашылықтары 1-кестеде келтірілген.

1 кесте - Мемлекеттік қызметтің жабық және ашық модельдерінің сипаттамасы

Критерийлер	Жабық модель	Ашық модель
Тарату аумағы	Континенттік Еуропа елдерінің көпшілігі	Англо-саксон елдерінде (Ұлыбритания, АҚШ)
Кадр таңдау	Жабық іріктеу жүйесі	Ашық бәсекелестік жүйе
Ресми қатынастарды құқықтық реттеудің ұйымдық жүйесі	Қатты реттелген	Реттелмеген
Еңбекақы	Қарттықтан тәуелділік	Нәтижедегі тәуелділік
Науқанды өткізу	Қарттықтан тәуелділік	Нәтижедегі тәуелділік
Құқықтық және әлеуметтік мәртебесі	Жоғары	-
Босату	Қатты рәсім	Оңайлатылған процедура
Ақпарат көзі: – Авторлар құрастырған.		

Түрлі зерттеулердің нәтижелері бойынша жоғарыда көрсетілген модельдер кадрлық жұмыс ерекшелігін анықтайтын үкімет формасына байланысты ерекшеленетіндігі анықталды. Мәселен, А.В. Старовойтов 4 модельді анықтайды:

- біртұтас мемлекетте іске асырылған орталықтандырылған жабық үлгі;
- Федеральдық мемлекетте жүзеге асырылған салыстырмалы түрде орталықтандырылмаған жабық үлгі;
- біртұтас мемлекетке енгізілген салыстырмалы орталықтандырылмаған ашық модель;
- біртұтас мемлекетте іске асырылған орталықтандырылмаған ашық модель [3].

Сонымен қатар С.В. Качушкин қазіргі зерттеулерге негізделген мемлекеттік қызметтің 6 модель анықтайды:

- «Құрмет пен еңбекқорлық жүйесі» (merit system);
- патронаж жүйесі
- патронаж жүйесі (spoils system);
- бюрократияның корпоративтік үлгісі; Кеңестік (номенклатуралық) модель;
- заманауи басқару; азаматтық қоғамның мемлекеттік қызмет моделі [2].

Тарихта патронаж жүйесі ежелден бері болғаны және оның ерекшелігі мемлекеттік лауазымға тағайындалған кезде саяси басымдықтарға артықшылық берілетіндігімен айқындалады.

Жаңа мемлекеттік басқаруды ескере отырып, жақында жүргізілген реформалар көбінесе патронаж үлгісінен еңбегі мен еңбегі жүйесіне өтуге бағытталған, өйткені ол құзыреттілік тәсіліне ықпал етеді және мемлекеттік қызметшілерді саяси араласудан қорғайды.

Бұл үшін нормативтік құқықтық базаға өзгерістер енгізіледі. Атап айтқанда, меритократия қағидалары нормативтік актілерде жазылған. Сонымен қатар, реформалардың нәтижелерін зерттеу практикаға сәйкес қағидаттарды құрметтемейтіндігін көрсетті.

Дүниежүзілік банк сараптамасы көрсеткендей, мемлекеттік қызметті реформалау дамушы елдердегі ең күрделі реформалардың бірі болып табылады. Еңбегі мен еңбегі жүйесінің қағидаттарын іске асыруға кедергі келтіретін факторларға мыналар жатады:

а) көптеген елдерде мұқтаждықтар мен билікке негізделген жаңа топтық мүдделер адал басқару аппаратына қарағанда әлдеқайда тиімді деп есептеледі, ол өзін өте нашар көрсетеді;

б) кейбір елдерде қазіргі саяси күш патронаж ретінде сипатталады;

в) басқа елдерде реформаларды бұзуға қабілетті дәстүрлі жүйелер басым (мысалы, туыстық және туыстық байланыстар);

г) Кейбір мемлекеттерде әкімшілік аппарат бұрынғыға қарағанда көп мөлшерде ұсынылған, бұл көбінесе биліктегі топтық мүдделермен қалыптастырылады.

Сарапшылардың пікірінше, егер үкімет болса, еңбегі мен еңбегі жүйесінің қағидаттарын іске асырумен байланысты мәселелерді жеңуге болады:

- мемлекеттік қызметті реформалаудағы сәтсіздіктерді ашық мойындайды;

- лайықты және патронаттық жүйенің салыстырмалы артықшылықтары мен кемшіліктері туралы теңдестірілген көзқарас қалыптастыру;

- кешенді талдау негізінде шешімдер қабылдау;

- «институционалдық тұзаққа түсуден» аулақ болуға тырысады;

- мемлекеттік қызметшілердің өмір бойы жұмысқа орналасу мәселесін қарайды [4].

Бюрократияның корпоративті моделінің ұғымы мемлекеттің мемлекеттік заңдылықтың көзі ретінде қалыптастыру және мемлекеттік қызметшілердің оларды басқаруға қатысуы мақсатында жеке және қоғамдық ұйымдарды мемлекеттік реттеу практикасына негізделген «мемлекеттік корпоратизм» ұғымынан туындайды.

Қазіргі заманғы басқару моделі әкімшілік реформалар салдарынан мемлекеттік қызметте нарықтық қағидаларды енгізуімен тығыз байланысты. Сонымен бірге философия мен мемлекеттік басқару мәдениетін трансформациялау, мемлекеттік секторға және кәсіпкерліктің рухын, бастамашылығын және тұтынушыларды қолдауды енгізу. Қызмет көрсетудің мемлекеттік тұжырымдамасының пайда болуына себеп болатын тұтынушыны мемлекетке бағыттау мақсаты болды.

Кадрлық жұмысты ұйымдастырудағы қазіргі заманғы үрдістер төменде келтірілген:

- Біріншіден, әрбір адам үшін мемлекеттік қызметтің болуын қамтамасыз ету. Сонымен қатар, жекелеген елдер үшін резидент болу қажет емес;

- Екіншіден, мемлекеттік қызметке кіру тәртібі ашық және ашық, бәсекелестік жүйеге негізделген;

- Үшіншіден, әкімшілік мемлекеттік қызметшілерді көтермелеу еңбегі мен еңбегі жүйесіне сәйкес жүзеге асырылады. Осы мақсатта сертификаттау, бағалау және т.б. сияқты құралдар барлық елдерде кеңінен қолданылады.;

- Төртіншіден, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесіне ерекше көңіл бөлінеді. Жеке мемлекеттерде арнайы оқу орталықтары бар;

- Бесіншіден, кадрлық жұмыс жүйесі мамандандырылған қызметтер, кеңселер, бюро арқылы жүзеге асырылады.

Осылайша, персоналды жұмысты ұйымдастырудағы тәсілдердің эволюциясы туралы зерттеу персоналдың жұмысын ежелгі дәуірден қоғамға белгілі болғандығын көрсетті.

Оның пайда болуы ұжымдық еңбектің пайда болуымен тығыз байланысты, бұл қызметкерлерді жалдау мәселесін, оларды оқытуды және қызметті үйлестіруді тудырды. Біртіндеп кадрлық сипаттағы жеке іс-әрекеттер қайталанып, біріктіріліп, тәуелсіз институтқа айналды.

1.2 Мемлекеттік қызмет институтын ұйымдастырудағы шетел тәжірибесі

Қазақстан Республикасының жаһандық экономикадағы белсенді интеграциясының және оның кейбір шет мемлекеттермен мемлекеттік басқару мәселелерімен айналысатын мүдделерін ескере отырып, бір жағынан ынтымақтастық тетіктерін дамытудың объективті қажеттілігі туындайды, ол бір жағынан, ал екінші жағынан, олар халық үшін бекітілген құндылықтарды жүзеге асыру үшін жеткілікті икемділікке ие болар еді жағдайларға байланысты.

Дегенмен, жаһандандудың өзі үшін ұлттық мемлекеттің ролін төмендетпеу маңызды, сондықтан біздің еліміздегі шет елдердің тәжірибесі белгілі бір ұтымдылық пен сақтықпен қабылдануы керек. Бұл жағдайда екі факторды ескеру қажет: бір жағынан, жаһандану үдерістерін және халықаралық ынтымақтастықты, ал екінші жағынан - біздің қоғамның мүдделерін іске асыру.

Осы саладағы үлкен қызығушылық Академик Моисеев Н.Н. зерттеу болып табылады, ол әмбебап өркениетке жету бойынша шараларды жүзеге асырудың маңыздылығын жете бағалаудың қажеті жоқ және бұл мәселені әмбебап әдістермен шешу мүмкін емес деп санайды. Оның пікірінше, әртүрлі жағдайларда белгілі бір уақыт аралығында нақты қоғамдар өздерінің өмірлік

шындықтарына сәйкес өз бетінше теңдік пен бостандық теңгерімінің мәселесін шешеді және шешеді.

Жоғарыда айтылған ережелерге сәйкес, осы жерде талқылау шетелдік тәжірибені көшіру туралы емес, халықаралық деңгейде қатынастар тұрғысынан құқықтық және саяси төзімділікті қалыптастыру туралы болмауы тиіс.

Қазіргі заманғы демократиялық мемлекеттің дамуы үшін тиімді құрал ХХ ғасырдан бері жүргізіліп келе жатқан әкімшілік реформа болып табылады [5].

Бұл реформаның әдіснамалық негізі туралы айтатын болсақ, бұл мемлекеттің өзі мемлекеттік қызмет көрсету саласы мен деңгейіне байланысты белгілі бір қызметтерді көрсететін «қызмет көрсету орталығы» болып табылатын тұтынушыға бағдарланған мемлекеттің концепциясы екенін ескеру керек, азаматтар үшін оқытуды қамтамасыз етеді тиісті біліктілігі бар, мемлекеттік және азаматтық салаларда бақылау жүйелерін әзірлеу, сондай-ақ мемлекеттік міндеттемелерді бағалау сапасын бағалау.

Әкімшілік реформа мемлекеттік қызметті реформалаудан ажырамас, себебі ол мемлекеттік басқару саласында маңызды рөл атқарады. Жеке мемлекеттік қызметшінің жұмысы мен кафедраның функцияларын оңтайландыру арасында тікелей байланыс бар. Осыған байланысты, бұл реформаның қозғалтқышы болып табылатын бюрократиялық аппарат болып табылады деген қорытынды жасауға болады.

Мемлекеттік қызметшілердің ресми қызметін реттеу ресми құралдардың көмегімен ғана емес, сондай-ақ мынадай ресми тетіктерді қолдана отырып жүзеге асырылады:

- қызметкердің мінез-құлқы, оның мақұлдауы немесе мақұлдануы туралы қоғамдық пікір;
- беделді басқару (бедел - адами капиталдың ең маңызды элементтерінің бірі, содан кейін саясаткер немесе мемлекеттік қызметші ретінде мансап аяқталғаннан кейін талап етілуі мүмкін);
- оң нәтижеге жету үшін өз іс-әрекеттерінің корреляциясын жасайтын жеке немесе топтардың болуы.

Бұл халықтың мүдделері мен қажеттіліктеріне жауап беретін мемлекеттік қызметтегі адамдар қызметінің жаңа моделін қалыптастырудың генераторы болуы тиіс әкімшілік реформа.

Бұл модель мемлекеттік билік органдарының қарапайым, дәстүрлі басқару әдістерін қайта ұйымдастыруға ғана емес, сонымен қатар нәтижеге бағытталған еді қызметінің тиімділігін арттыруға үнемі көңіл бөлетініне сенеді.

Мысал ретінде мен ХVIII-ші ғасырда мемлекеттің қызмет ету мақсатында құрылған және сол уақыттан бері осы елдің азаматтары құрметтейтін австриялық мемлекеттік қызметке сілтеме жасағымыз келеді. Австриядағы мемлекеттік қызмет жүйесі қатаң тәртіпке ие: қоғамдық қызметке кіріскенде, қабылданғандардың бәрі ресми ант қабылдаған және өз міндеттерін объективті орындауға, оның басшылығына мойынсұнуға және ресми құпияларды жария етпейтін арнайы рәсімнен өтуге тиіс. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшінің кез-келген қауымдастыққа немесе қауымдастыққа мүше болуға құқығы жоқ және

оның мәртебесіне сәйкес келмейтін немесе оны қорлайтын әрекеттерге қатысуға құқығы жоқ.

Шетелдерде ең жақсы кандидаттардың лауазымына орналасу және одан кейінгі лауазымға тағайындау үрдісі жоғары бағаланады. Бұл тәжірибе мемлекеттік органның кадрлық әлеуетін қалыптастыру үдерісіне қатысты ең жақсы.

Дегенмен, осы уақытқа дейін үміткерлерді іріктеу және тағайындау жүйесі барлық лауазымдарға қатысты бірде-бір ел жоқ. Азаматтық қызметтің тиімділігіне қол жеткізу және халықтың арасында мемлекеттік органдарға деген сенімін арттыру үшін кадрларды іріктеу процесі айқындылық пен кемсітпеудің жоғары дәрежесімен объективті түрде жүргізілуі тиіс.

Мемлекеттік қызмет бойынша кадрларды іріктеу және іріктеудің шетелдік тәжірибесін қарастыру. Ұлыбритания және Солтүстік Ирландия Құрама Корольдігінің мемлекеттік қызмет туралы кодексі, мысалы, мемлекеттік қызметшілердің функциялары мен міндеттерін қысқаша сипаттайды. Құрама Корольдікте мемлекеттік қызмет комиссарларының үлесі мемлекеттік қызметті жүзеге асырудағы тиімділік пен бейтараптықты дамытуға және тағайындалған адамдардың еңбегін ескере отырып, лауазымдарға тағайындау арқылы және осы Кодексті бұзғаны үшін айыптауды қарастыру арқылы оның ең маңызды моральдық құндылықтарын қолдау болып табылады.

Ұлыбританияда мемлекеттік қызметке кадрларды тартудың ашық жүйесі бар. Жаңа кадрларды іріктеу критерийлері үміткерлердің басқару тәжірибесіне негізделеді. Ұлыбританияда үкіметтік емес ұйымдар мен кәсіпорындарда басқарушылық лауазымдарға ие тұлғалар мемлекеттік қызметшілерді тағайындауда үлкен перспективаға ие, себебі олар қолданыстағы мемлекеттік қызметшілердің менталитетін жаңа нәрселерге жеткізе алады.

Осы елде мемлекеттік қызметті алуды Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі комиссия жүзеге асырады. Қызметке кіру үшін кандидат жазбаша емтихан тапсырады, ол қызметке кірудің негізгі шарты болып табылады.

Емтихан үш кезеңді қамтиды: жалпы пәндер бойынша есептер, тесттер және сұхбат. Емтихан Оксфорд және Кембридж сияқты еліміздің жетекші жоғары оқу орындарының бағдарламаларына негізделген. Осыған байланысты, осы университеттердің түлектері елдегі жетекші лауазымдардың көбін иеленеді.

Бір ғасырдан астам уақыт бойы Ұлыбританияда мемлекеттік қызметтің негізін қалаған принциптер, мысалы: объективтілік, бейтараптылық, іскерлік дағдыларға негізделген іріктеу және жылжыту, парламентке есеп беру, қалтқысыз қалады. Үкімет бұл істі тоқтатпайды және бұл қағидаларды үнемі жетілдіріп отырады.

АҚШ-тағы мемлекеттік қызмет 1978 жылы Конгрессте қабылданған мемлекеттік қызмет реформасы туралы заңға сәйкес айрықша және бәсекеге қабілетті. Мемлекеттік қызметшілердің 90% -дан астамы конкурстық жүйе бойынша конкурстық емтихандарда іріктеу арқылы өтеді.

Ерекше қызметкерлер - Ұлттық қауіпсіздік агенттігінде, ФТБ, ЦРУ Мемлекеттік департаментінде және АҚШ-тағы халықаралық ұйымдардағы

кеңселерінде жұмыс істейтіндер. Интерндер мен студенттерге тағылымдамадан табысты аяқталатын лауазымдарды конкурстық емес жұмысқа орналастыру мүмкіндігі бар. Бос лауазымдарды бәсекелеспес ауыстыру уақытша сипатта және 120 күн. Басқа мекемелерге ауысып, қызметкерлерді қысқарту есебінен бұрынғы жұмыс орнын жоғалтқан қызметкерлерден ерекше жағдайлар болуы мүмкін.

Американдық мемлекеттік қызмет патронаж жүйесі мен тау-кен жүйесімен ерекшеленеді, атап айтқанда, жоғары лауазымды әкімшілік лауазымдарға тағайындалған кезде, саяси лайық және тұрақты айналымда, партиялықтың Ақ үйдегі өкілі болып табылатын кезеңге байланысты, олар өз тарапынан қолдауда [6].

Қазіргі уақытта тек 5% жоғары лауазымдарда патронаж әдісі қолданылады, бұл санатқа консулдар, елшілер, атқарушы органдар мен ведомстволар басшылары кіреді. Жапон экономикасының тиімді мемлекеттік реттеуі мемлекеттік қызметкерлердің кәсібилігі мен хабардарлығының жоғары деңгейімен түсіндіріледі. Жапониядағы мемлекеттік қызметкерлердің саны өзге мемлекеттерге қарағанда төменірек болып табылады. Олар қызметкерлердің жалпы санының тек 8,1% құрайды (АҚШ-та бұл көрсеткіш 15,5%, Францияда - 22,6%).

Мемлекеттік қызмет жүйесін қалыптастыру мен дамытудың шетелдік тәжірибесі мемлекеттік басқарудың ең маңызды институтын реформалаудың негізгі үрдістерін түсінуге мүмкіндік береді; мемлекеттік қызмет ұйымының әртүрлі үлгілерін салыстыру; Ол кемшіліктерді және даму перспективаларын көруге және тиімді нысандар мен әдістерге назар аударуға көмектеседі.

Қорытындылай келе, соңғы онжылдықта ең жоғары көрсеткіштерге қол жеткізген мемлекеттік органдардағы кадрлық жұмыс жүйесінің үш үлгісі бар екендігі туралы қорытынды жасауға болады. Оларға мыналар жатады:

- Американдық (іскерлік әлемдегі әлеуметтік қатынастардың негізгі механизмі ретінде жеке көзқарас негізінде);
- Жапондықтар (топтық құндылықтар жеке тұлғалардан гөрі беделді болып танылған коллективизм қағидаттарына негізделген);
- Батыс Еуропа (жапон және американдық жүйелерде кездесетін негізгі ерекшеліктердің тіркесімі).

Бұл жүйелерде жалпы қасиеттер бар: адам факторы белсендірілген (түрлі нысандар мен әдістерді қолдана отырып), үнемі жаңашыл тәсілдер қолданылады. Дегенмен, әрқайсысының өз ерекшеліктері бар, 2-кестеде келтірілген мемлекеттердің нақты дамуына байланысты.

Шет елдердің мемлекеттік қызметінде кадрлық жұмысты ұйымдастырудағы әр түрлі тәсілдерді талдау Қазақстан Республикасында бейімделуге болатын кейбір элементтерді анықтауға мүмкіндік берді.

2 кесте - Шет елдердің мемлекеттік қызметінде кадрлық жұмыс ұйымдастыру ерекшеліктері

Критерий	АҚШ	Жапония	Еуропа елдері
Мемлекеттік қызметтегі моделі	Позициялық	Мансап	Аралас
<i>2 кестенің жалғасы</i>			
Мемлекеттік қызметтерді құру үшін жауапты Институт	Адам ресурстары басқармасы	Ұлттық кадрлар бөлімі	Орталық мемлекеттік орган кадрлық мәселелер (іріктеу, дайындық, мансаптық өсу жағдайы қызметкерлер)
Тәсілдер	Жеке тұлға	Ұжымдық	Аралас
Кадрлар жұмысын ұйымдастыруға арналған технологиялар мен механизмдер	Әр мекемедегі еңбегі үшін Басқарма Кеңесінің жұмысының нәтижелеріне негізделген прогресс	Тәжірибесі мен жасын ескере отырып, өмір бойы жұмысқа орналасу шеңберінде көтермелеу	Жұмыстың нәтижелерін тәжірибемен бірлесіп алға жылжыту
	Халықтың барлық әлеуметтік топтарының өкілдерін қабылдау, кемсітушілік фактілерді қатаң бақылау	Тек қана жапон азаматтарын қабылдау	Сенімхаттың моральдық-этикалық нормаларға сәйкестігі үшін кандидатты психологиялық бағалау
	Конкурстық іріктеу және конкурстық емес тағайындау	Кандидаттың саяси және идеологиялық көзқарасын бағалау	
	Патронаж жүйесі	Барлық лауазымдарды толтыру үшін конкурстық емтихандар	Іріктеудің ішкі, сыртқы және ашық түрлері
	Мемлекеттік қызметшінің тар мамандандыруы	Беделі жүйесі	Мемлекеттік қызметшінің кең спектрі
	Сақтау құнды қызметкерлер	Іздеу және брондау әлеуеті перспективалы үміткерлер университеттер	Келісу қажет жоғары білімі бар кадрлар мекемелер
	Қорғау мемлекеттік қызметкерлер қателерді түзету құқықтары	Қызметтік міндеттерін шартты белгілеу	Кадрлық шешімдерге сот апелляциясы, оның ішінде: қабылдау және сертификаттау комиссиялары
	Адалдықты қорғау институты қызметкерлері кудалау	Менторингтік институт	Уақытша ауыстыруды бағыттау ұстанымдары
	Моральдық жүйе дамыған ынталандыру		Жұмысқа қатаң бақылау жүктеме
	Негізінен тік мансап	Белсенді персоналдың	Мансап көтеру

		айналуы: басқа позицияға көшу ресми тұлға қозғалатын, пошта тағайындау	қадамдары
	Назар аударыңыз байланысқа процестер үйлестіру, болжау	Дамыған жүйе өтемақы төлемдері, соның ішінде үшін шамадан тыс жүктеме және зақым денсаулық	Мақсатты орнатуға назар аударыңыз, ақпарат беру, асырап алу басқарушы жасау
		Еңбекақы, бәсекеге қабілетті жеке сектор	
		Негізінен көлденең мансап	
		Көп сатылы тік жұмыс жүйелер мен жүйелерге негізделген шығарындылар	
		Мотивация және үздіксіз білім берудің маңыздылығы	
Ақпарат көзі: – Авторлармен құрастырған.			

Мемлекеттік қызмет көрсетудің жаңа үлгісін іске асырумен байланысты әкімшілік реформаның жаңа кезеңі шеңберінде аға әкімшілік персоналмен (бас атқарушы директормен) жұмыс істеудегі американдық тәжірибесі «А» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшісіне қолданылуы мүмкін назар аударуға лайық.

Оңтайлы даму стратегиясын таңдап, жоғары әкімшілік персоналдың қызметін сипаттау маңызды. Шетелдік тәжірибеге сүйене отырып, бірнеше тәсілдерді қолдану арқылы жалпы тұжырымдаманы қалыптастыруға болады.

– белгілі бір қасиеттері бар және жоғары оқу орнында арнайы білім беретін жоғарғы әкімшілік қызметкерлердің арнайы тобын қалыптастыру;

– жоғары әкімшілік персоналдың тағайындалуы мен қызметі қатаң саяси бақылауда болған кезде саяси жауапкершілік үлгісін әзірлеу;

– елдегі мемлекеттік қызметті және бағдарламаларды тиімді басқара алатын жоғарғы әкімшілік персонал тобын қалыптастыруға бағытталған басқаруды пайдалану.

Осыдан кейін келесі бағыттар бойынша жұмыс жүргізу қажет:

- 1) жоғары әкімшілік персоналдың мансабын басқарудың арнайы механизмін әзірлеу;
- 2) саяси және мансаптық қызметкерлер арасында ұтымды қатынастарды табу;
- 3) саяси жоспарлау мен мемлекеттік кадр саясатындағы жоғары лауазымды тұлғалардың рөлін арттыру;

4) олардың әрқайсысының жеке кәсіптік даму бағдарламаларын әзірлеуді қоса алғанда, оларды оқытуға, кәсіби дамуына және ұтқырлығына арналған арнайы бағдарламалар жасайды

5) жоғары әкімшілік персоналмен жұмыс жасау үшін жауапты жеке құрылымды ұйымдастыру;

2 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАРЫНЫҢ КАДРЛЫҚ ЖҮЙЕНІҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ

2.1 Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметтің даму кезеңдері

Тәуелсіздік алғаннан бері елдің мемлекеттік қызметі дамудың үш негізгі кезеңін бастан өткерді, олардың әрқайсысында өздерінің басымдықтары болды.

Бірінші кезең (1992-1997)

1992 жылы «Қазақстанды егемен мемлекет ретінде қалыптастыру және дамыту стратегиясы» қабылданды, нарықтық қатынас жүйесіне көшу жағдайында мемлекеттілікті қалыптастырудың мақсаттары мен міндеттерін айқындайды.

Институционалдық реформалар шеңберінде ел алдында тұрған міндеттерді орындауға қабілетті мемлекеттік аппаратқа ерекше орын беріледі [7].

Осы орайда мемлекеттік қызметкерлерді басқару саясатының негізгі бағыты олардың мәртебесін, әлеуметтік имиджін және біліктілігін арттыру болды.

Конституция қабылданғаннан кейін 1995 жылы мемлекеттік қызметке тең қол жеткізуді және кадрлық саясатты жүзеге асыру кезінде кемсітушілікке жол бермеуді заңды және институционалдық негіздер белгіледі [8].

Президенттің Жарлығымен сол жылы бекітілген «Мемлекеттік қызмет туралы» Заң күші бар, мемлекеттік қызметті кәсібилендіру және оның жалпы еңбек құқығы саласынан бөлінуі қамтамасыз етіледі. Бұл жүйені институционализациялау үдерісінің басталуы болды [9].

Осылайша, мемлекеттік қызметті саясаттандыруды қысқарту бойынша шаралар қабылданды. Конституцияда мемлекеттік органдарда саяси партиялар құруға тыйым салынады. Жарлық мемлекеттік қызметшілердің қызметтік міндеттерін орындау кезінде саяси одақтар мен бірлестіктердің шешімдеріне қатысты емес екенін және тек заңның талаптары бойынша басшылыққа алатындығын анықтайды.

Елдің стратегиялық мақсаттарын жүзеге асыру басқарудың жаңа тәсілдерін талап етті. Сондықтан ең жақсы шетелдік тәжірибе негізінде менеджерлерді оқыту үшін инфрақұрылым құрылды.

Қазақстандағы басқару, экономика және болжау институты Президент жанындағы Жоғары партия мектебінің базасында құрылды.

Француз әкімшілігінің Ұлттық мектебімен бірлесе отырып, Президент жанындағы Мемлекеттік басқарудың ұлттық жоғары мектебі құрылды.

Әлемнің жетекші оқу орындарында дарынды жастарды оқыту үшін «Болашақ» халықаралық стипендия тағайындалды.

Бұл жобалар мемлекеттік басқарудың тиімді басқару кадрларын қалыптастырудың негізін қалады.

Осылайша, 2018 жылға қарай «Болашақ» бағдарламасы бойынша 10 мыңнан астам (10 030) адам оқыған, Президенттің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында 2300 (2 336) жоғары оқу орнынан кейінгі білім алған, 11,5 мыңнан астам (11 761) ҚМЭБИ Университетте. Бүгінгі күні бұл

мекемелердің шамамен бір мың төрт жүз бітірушісі мемлекеттік қызметте жұмыс істейді.

Қызметкерлерді адалдықпен және бастамашылықпен жұмыс жасауға ынталандыру мемлекеттік аппарат жұмысының тиімділігін қамтамасыз ету үшін негіз болды.

Осыған байланысты жұмысқа ең жақсы нәтижелерге қол жеткізген және кәсіби деңгейін ұдайы жетілдіретін қызметкерлерді насихаттаудың басым құқығы заңда бекітілген.

Мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік сектордағы ұзақмерзімді мансапты қалыптастыруына ынталандыруды арттыру шеңберінде мемлекеттік қызметтің ұзақтығына қарай сараланған еңбек ақысы беріледі.

Қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету сондай-ақ мемлекеттік қызметтің имиджі мен мәртебесін көтеруге бағытталған.

Осылайша, тұрғын үй қорының қызметкерлерін таныстыру, жеке тұрғын үй құрылысы үшін тегін жер телімі, мемлекеттік қызметкерлер мен олардың отбасыларына медициналық көмек көрсетіледі.

Бұл шаралар жүйенің кадрлық жүйесінің сақталуына ықпал етті.

Мемлекеттік қызметтің имиджін жақсарту мемлекеттік қызметшілердің өздері үшін жоғары талаптарды белгілеуді талап етті. Осыған байланысты, Қызмет Этика Ережесін бекіту (1997) дәйекті қадам болды. Қызметкер мемлекеттің мүдделерін қорғауға және Президенттің саясатын ұстануға міндет жүктелген, азаматтардың өтініштерін қараған кезде бюрократия мен беделі жоқтығы туралы [10].

Қызметкерлердің заңға, оның ішінде этикаға, Президенттің жанындағы Жоғары тәртіптік кеңеске және облыстардың әкімдері жанындағы тәртіптік кеңестерге сәйкестігін қамтамасыз ету үшін [11].

Нәтижесінде, бірінші кезеңде төмендегілер іске асырылды:

- демократия қағидаттарын енгізу үшін жағдай жасау мақсатында жұмыскерлердің мемлекеттік қызметке теңдей қол жеткізуі конституциямен қамтамасыз етілді;

- мемлекеттік аппараттың автономиясын қамту үшін мемлекеттік мекемелерде саяси партиялардың ұйымдарын құру, әскери қызметшілердің, ұлттық қауіпсіздік органдарының қызметкерлерін, құқық қорғау органдарының қызметкерлерін және судьяларды саяси партияларға мүшелігі алынып тасталды;

- басқарушы қызметкерлердің тиімділігін жоғарылату үшін мемлекеттік басқарушыларды оқытудың инфрақұрылымы құрылды;

- мемлекеттік мамандардың білімін арттыру үшін әлеуметтік квоталар белгіленіп, этикалық талаптар енгізіледі.

Ұсынылған тетіктер мемлекеттік қызметті жетілдіру негізінде институционалдық базаны құрды.

Екінші кезең (1997-2012)

Мақсатты жұмыс нәтижелері мемлекеттік аппаратты қалыптастыру тәсілдерін бұдан да жоғарылату керектігін көрсетті.

1997 жылы Елбасы еліміздің мемлекеттік қызметіндегі реформалардың келесі кезеңін белгілейтін «Қазақстан - 2030» Стратегиясының ұзақ мерзімді бағдарламасын жариялады [12].

Стратегияда ұзақмерзімді басымдықтардың бірі халыққа өздерінің басымдықтарына қол жеткізудегі өкілдері ретінде әрекет етуге қабілетті және қызмет ете алатын мемлекеттік жұмыскерлердің тиімді әрі заманауи корпусын құрастыру.

Мемлекеттік қызметте біртекті реформаны жүзеге асыру мақсатында 1998 жылы мемлекеттік қызметті агенттік құрылды, ол Мемлекет басшысына тікелей бағынатын және есеп беретін орган.

Мемлекеттік қызмет саласын дамыту, жұмысшылардың еңбегін бағалау, оларды оқытуды қамту және заңның орындалуын қадағалау тапсырылды.

Агенттіктің құрылуы мемлекеттік кадр саясатын реформалауда институционализациялауға ықпал етті.

1999 жылы «Мемлекеттегі қызмет туралы» Заң күшіне енді, оны одан әрі дамытуды анықтады [13].

Осы сатыда мемлекеттік қызметтің тұрақтылығын, байланысын және мемлекеттік қызметті одан әрі деолитизациялауды ұтымды пайдалану шаралары қабылданды.

Осылайша, мемлекеттік қызметшілер заңды түрде саяси және әкімшілік бөлінеді.

Саяси - тиісті саладағы дамудың стратегиялық бағыттарын анықтайтын, сондай-ақ тағайындалуы саяси-анықтамалық сипаты бар қызметкерлерді анықтайтын мемлекеттік бөлімшені басқаратын лауазымды тұлғалар.

Алдыңғы Жарлыққа қарағанда, мемлекеттік орган басшысының, оның орынбасарларының, бөлімшелердің басшыларының, бөлімшелерінің басшылары мен басқа да аға лауазымды тұлғалардың отставкаға кетуі жағдайында жаңа Заңнан шығарылған ережелері бұзылды.

Бұдан басқа, мерзімді келісімшарт бойынша жұмыс орнына қызметкерлер тұрақты кәсіби негізде жұмысқа орналаса бастады.

Бұл тәсілдер мемлекеттік қызметтегі айналымды қысқартты және мемлекеттік аппараттың тұрақтылығы мен тұрақтылығына негіз қалады.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет жүйесінің құрамдас бөлігі мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін қалыптастыру және пайдалану тәртібін, азаматтық қызметшілердің мемлекеттік қызметтегі кадрлық үдерісінде кадрлық технологияларды қолдана отырып, мемлекеттік қызметте кадрлық саясатты және оны жүзеге асыру механизмдерін анықтайтын қарым-қатынастың барлық кіші жүйесі болып табылады. Бұл мемлекеттік қызмет көрсету жүйесінің іске қосылуы мен негізгі элементтерінің бірі, ол іс жүзінде барлық процестерді басқарады және ұйымдағы адаммен байланысты қалыптастырады. Мемлекеттік қызмет жүйесінің тиімділігі оның құрылысына, кадрларына, материалдық, қаржылық, ұйымдастырушылық, ақпараттық, құжаттық және ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етілуіне байланысты.

Қазіргі уақытта заң шығарушы мемлекеттік қызметті басқарудың осы жүйесіндегі негізгі өкілеттіктерді, сондай-ақ мемлекеттік қызметті басқару

жөніндегі мемлекеттік органның және Қазақстан Республикасы аймақтарының мемлекеттік қызметін басқару жөніндегі мемлекеттік органының негізгі міндеттері мен функцияларын анықтады. Олар 3-кестеде көрсетілген.

3 кесте - Мемлекеттік қызметті басқару жүйесінің өкілеттігі.

ҮЙЛЕСІМДІК:
Мемлекеттік қызметке түсетін түсімдер; кадрлар резервтері; мемлекеттік қызметті қабылдау және тоқтату; Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің біріккен тізілімін жүргізу; мемлекеттік қызмет орындарын толтыру үшін кадр резервін пайдалану; мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру, қайта даярлау, біліктілігін арттыру.
БАСҚАРУ:
Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерінің мемлекеттік органдарға сәйкестігі; Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілері
КЕЛІСІМДЕР:
Кәсіптік қайта даярлау, біліктілігін арттыру және мемлекеттік қызметшілерді оқыту үшін мемлекеттік тапсырыс.
Ақпарат көзі: – [14] әдебиет негізінде құрастырылған

2007 жылы саяси басшылық өзгерген кезде мемлекеттік орган жұмысының үзіліссіздігін қамтамасыз ету үшін орталық атқарушы орган басшылығына тағайындалған жауапты хатшы лауазымы енгізілді.

Осылайша, мемлекеттік аппараттың автономиясын және кәсібилігін нығайту үшін құқықтық негіз құрылды.

Демократия қағидаттарына негізделген іріктеу жүйесі өзгертілді.

Тұңғыш рет мемлекеттік қызметке кіру үшін конкурстық негіз енгізілді, оған тестілеу және сұхбат жүргізу кірді.

Заңның бірінші жылында ғана ашық конкурс нәтижесінде 9 мыңдай мемлекеттік қызметші қабылданды. Бұл мемлекеттік қызметтің кәсібилігін жақсартуға ықпал етті және тағайындалуға үміткерлердің конкурсын қамтамасыз етті.

Сонымен бірге, мемлекеттік қызметке кіруге қойылатын талаптар анықталып, белгіленген тапсырмаларды тиімді орындау үшін қажетті білім деңгейі, жұмыс тәжірибесі мен білімі белгіленеді.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесі мен олардың біліктілігін арттыру жүйесі жақсарды.

Осы жұмыс шеңберінде Президент жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы Мемлекеттік басқарудың Ұлттық Жоғары мектебін және Үкіметтің жанындағы Қайта даярлау институтын біріктіру арқылы құрылды. Кейінірек, ол сондай-ақ Дипломатиялық Академияның функцияларына ауысты, ол ғылыми базаны біріктіріп, мемлекеттік қызметшілерге бірыңғай стандарттар бойынша оқытуды қамтамасыз етті.

Мемлекеттік қызмет саласындағы реформалардың бағыттарының бірі Мемлекет басшысының Жарлығымен мемлекеттік органдардың қызметін бағалау жүйесін енгізу және дамыту болды.

Бағалау жүйесіне енгізілген ынталандырудың арқасында біз мемлекеттік қызметтегі реформаларға серпін бердік. Мемлекеттік қызметтердің тізілімі 3 есеге өсті, мемлекеттік қызметтерді толықтай стандарттау және реттеуді қамтамасыз ету, мемлекеттік қызмет көрсету шарттарын бұзу саны 46 есе азайды, мемлекеттік қызметтерді халыққа қызмет көрсету орталықтары мен электрондық форматқа көшіру жеделдетілді.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметтен кадрлардың кетуінің тұрақты төмендеуі қамтамасыз етілді. Мемлекеттік қызметшілердің айналымы төмендеді, мемлекеттік қызметке жаңадан келгендердің саны артты, трансферттер азайды.

Ресми этиканы бұзу фактілерін азайту және мүдделер қақтығысын болдырмау үшін жүйелік шаралар қабылданды.

2005 жылы мемлекеттік қызметкерлердің ар-намыс кодексі бекітілді, олардың мінез-құлқына қойылатын талаптар кеңейтілді [15].

Осы кезден бастап, қызметкерлерге жоғары талаптарға ғана емес, сонымен бірге басқа қызметкерлердің этикалық нормаларын бұзуға жол бермеу керек болды. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың стандарттары белгіленді, киім стиліне талаптар бекітілді, жұмысшылардың діни және қоғамдық бірлестіктерге қатысу мәселелері реттелді.

Жақтастар қақтығысын болғызбау үшін мемлекеттік персоналды өзіне жақын туыстары орналасқан лауазымға тікелей бағынатын лауазымға ие бола алмайтындығы туралы заңмен айқындалады.

Бұдан басқа, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған кандидаттың қызметке кіруі оны тағайындаған лауазымды адамды жұмыстан шығару үшін негіз болып табылатынын анықтады.

Дамудың екінші сатысында қабылданған іс-шаралар мемлекеттік органдардың қызметін ұйымдастыру үшін жүйелі сипаттама берді және мемлекеттік қызмет көрсету үдерістерін жақсартуға ықпал жасады, соның ішінде:

- Демократия қағидаттарын қалыптастыру, конкурстық іріктеу рәсімдерін енгізу, тестілеуді орталықтандыру, персоналға тағайындалатын біліктілік шарттарын енгізу. Айтпақшы, Ресей елінде осы талаптар алдыңғы жылы орнатылды;

- Мемлекеттік аппараттың автономиясын қанағаттандыруға мемлекеттік лауазымдар заңды түрде саяси және әкімшілік бөлінеді;

- Басшылық қызметкерлерінің тиімділігін арттыру үшін жауапты хатшының лауазымы енгізілді;

- Мемлекеттік аппаратты мамандандыруға Мемлекеттік басқару институты құрылды, этика бұзушылық фактілерін азайту бойынша жүйелі шаралар қабылданды, әлеуметтік кепілдіктер нығайтылды, мемлекеттік қызметте жұмысты жалғастыру принципі енгізілді.

Үшінші кезең (2012 - қазіргі уақыт)

Мемлекет басшысы «Қазақстан - 2030» Стратегиясын іске асыруды қорытындылай келе, мемлекеттік қызметтің құқықтық базасын одан әрі жетілдіру қажеттігін атап өтті.

2012 жылы «Қазақстан-2050» Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» жолдауында Тұңғыш Президент халыққа және мемлекеттің бәрінен бұрын қызмет ететін кәсіби мемлекеттік аппаратты құру міндетін қойды [16].

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі тұжырымдамасы «халыққа қызмет көрсету» синонимі ретінде «мемлекеттік қызметтің» тұжырымдамасын жаңғыртуды көздейді.

Осы кезеңде басқарушы кадрларды нығайту және мемлекеттік аппаратты қалыптастыруда саяси бейтараптықты қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылданды.

Осылайша, ЭЫДҰ елдерінің «аға қызметіне» ұқсас «А» корпус институты енгізілді.

Саяси қызметкерлерден айырмашылығы, олардың міндеттері мемлекеттік саясатты қалыптастыруды қамтиды, менеджерлердің функциясы оны жүзеге асыру үшін практикалық шешімдерді әзірлеу болып табылады.

Бүгінгі таңда «А» корпусы жауапты хатшыларды, министрліктер комитеттерінің төрағаларын, орталық мемлекеттік органдардың және өңірлер әкімдіктерінің департаменттерінің басшыларын, сондай-ақ аудандардың әкімдерін қамтиды.

Олар үшін «Б» корпусының саяси лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінен өзге қызметті тағайындау және өтудің ерекше тәртібі бар. Бұл басқарушы персоналдың «кадрлық турбуленттілігін» азайтуға және мемлекеттік аппараттың тұрақтылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік берді.

Институтты енгізген сәттен бастап жауапты хатшылардың айналымы 2 есеге, комитеттер төрағалары 40% -ға төмендеді.

Осы кезеңде саяси лауазымды тұлғалардың, атқарушы хатшылардың және мемлекеттік органдардың басшыларының өкілеттіктері шектеледі.

Осылайша, кадрлық мәселелер, оның ішінде Б корпусының қызметкерлерін тағайындау және қызметтен босату, тәртіптік және конкурстық комиссияларды басқару атқарушы хатшыларға және қызметкерлердің басшыларына беріледі.

«Қазақстан-2050» Стратегиясының мақсаттарына қол жеткізу үшін ұлттың жоспары «100 нақты қадам» қабылданды [17].

Оның бірінші бағыты ЭЫДҰ стандарттарына сәйкес келетін кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыруға бағытталған.

2015 жылдың соңында Елбасының «100 нақты қадам» бағдарламасын іске асыру шеңберінде «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» жаңа заң қабылданды [18].

Заңның басты жаңалықтары мемлекеттік қызметтің аралас «лауазымы-мансаптан» «мансап» үлгісіне көшуі болды. Қажетті тәжірибеге ие болмай, көшбасшылық ұстанымдарды иелену мүмкіндігін көздейтін позициялық модельден айырмашылығы, қазіргі кезде мемлекеттік қызметке кірісу

шөптерден орын алады. Байқау негізінде жоғары лауазымнан жоғары лауазымдарға дейінгі және тек қана бағынысты лауазымда кемінде бір жыл жұмыс тәжірибесі болса, кезең-кезеңмен мансаптық өсу қағидаты заңмен бекітілген. Осы мақсатта ішкі және жалпы конкурстардың институты енгізіліп, ол қазіргі жұмысшылардың позициясын басымдықпен қамтамасыз етеді.

Бұл Президенттің директивасына сәйкес әрбір менеджер төменнен басталуы керек және барлық әкімшілік қадамдардан өтуі керек.

Іріктеу рәсімдерінің ашықтығы қадағалаушылар мен сараптаушылар институтын орнату арқылы қамтамасыз етілді. Олар үміткерлермен әңгімелесуге қатысады, конкурстық комиссиялардың жұмысымен танысады және өз қызметі туралы мемлекеттік орган басшылығына өз пікірлерін береді.

Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық бірлестіктердің және басқа да ұйымдардың өкілдері бақылаушы ретінде қатыса алады.

Әр кандидатқа сұхбат бергенде, жазба техникасын міндетті түрде пайдалану ұсынылады.

Кандидат әңгімелесу кезінде жазу құрылғысын пайдалана алады.

«Командалық қозғалысты» заңнамалық деңгейде болдырмау үшін бәсекелестікке қарсы емес тағайындаулар азайтылады.

Нәтижесінде олардың саны 19 есе азайды (2015 жылы 6500-тен 2017 жылы 348 дейін).

Ұлттың жоспарын іске асыру шеңберінде этикалық нормаларға ерекше назар аударылады.

Мемлекеттік қызметшілерді тек қана қызметте емес, сондай-ақ қызметтік емес уақытта жүргізу үшін стандарттар белгіленді.

Осы уақытқа дейін этикалық нормаларды бұзу үшін ескертуге баса назар аударды.

Осыған байланысты дамыған елдердің – Канада, Ұлыбритания, Австралия, Ирландияның тәжірибесі бойынша орталық және өңірлік деңгейлерде этика жөніндегі жаңа комиссар мекемесі енгізілді.

Оның өкілеттіктері түсініктеме беру, командалық қарым-қатынастың іскерлік мәдениетін қалыптастыру, мемлекеттік қызметкерлердің белгіленген шектеулер мен тыйым салуларға сәйкестігін бақылау арқылы заң бұзушылықты болдырмауға байланысты.

Бұл мекемедегі азаматтар мен мемлекеттік қызметшілердің жоғары сенімін білдіру үшін оларға кенес берген адамдар санының 8 есе артуы (2016 жылы 445-тен 2017 жылы 3461 дейін).

2016 жылы тәртіптік кеңестер этика жөніндегі кеңестерге айналды. Енді олардың бастысы - тәртіптік істерді қарау емес, сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және сыбайлас жемқорлықтың алдын-алу, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау нәтижелері, мемлекеттік қызметтердің сапасын бақылау және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мониторингі нәтижелері бойынша мемлекеттік органдарға нақты ұсыныстар әзірлеу.

Жалғасып жатқан кең ауқымды профилактикалық жұмыс қызметкерлердің жауапкершілігін арттырды, бұл құқық бұзушылықты азайтуға әкелді.

Мәселен, 2017 жылы кәсіби этика стандарттарын 2015 жылмен салыстырғанда бұзу 43% -ға (354-тен 202-ге дейін) төмендеді.

Заң мемлекеттік қызметті нұқсан келтіретін тұжырымдаманы енгізді. Олардың міндеттемесі тәртіптік жауапкершіліктен және жұмыстан босатудан тұрады. Мұндай заңсыз әрекеттерден босатылған адамдар мемлекеттік қызметке қайта кіре алмайды.

Мемлекет басшысының Жарлығымен мемлекеттік қызметшілердің уәждерін арттыру және оларға ерекше мәртебе беру мақсатында, 23 маусым мемлекеттік қызметшінің күні деп жарияланды.

Сонымен қатар, 2013 жылы президенттің жарлығымен «Үздік мемлекеттік саясат» белгісімен таныстырылды. Олар кем дегенде 15 жыл бойы мінсіз қызмет тәжірибесі мен мемлекеттік қызмет дамуына әсер еткен мемлекеттік қызметшіге беріледі.

Өтініш берушілер бастамашылық, қарым-қатынас, аналитикалық ұйымдастыру, этика, сапа бағдарлау, тұтынушылық бағдарлау, жемқорлыққа төзбеушілік үшін бағаланады.

Көшбасшылық лауазымдарға үміткерлер көшбасшылық қасиеттер және стратегиялық ойлау үшін қосымша бағаланады.

Бүгінгі таңда министрліктермен облыстық басқармалар басшыларын тағайындауды үйлестіруді алып тастау, сондай-ақ «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 15-бабын саяси қызметкерлердің ұстанымын тек ағымдағы тізілімде анықтау тұрғысында заң жобаларына түзетулер жобасы әзірленді [18].

Оқу бағдарламалары тәжірибеге бағдарланған және қызметкерлердің қажетті және нақты құзыреттілігі арасындағы «алшақтықты» толтыруға бағытталған:

-Мансап ішінде оқытудың үздіксіздігін қамтамасыз ету үшін қызметкерлердің біліктілігін кем дегенде үш жылда бір рет көтеру міндеттемесі бекітілді.

-Кадрлық қызметтерді бірыңғай жүйеге біріктіру мен қызметін автоматизациялауға «Е-Қызмет» қызметкерлерді басқару процесі құрылды.

-Мемлекеттік персоналдың қызметін бағалау үшін олардың жұмысын бағалау системасы енгізілді. Бұл жағдайда бонус, ынталандыру, оқыту туралы шешім қабылдау үшін негіз болып табылады.

Осы кезеңде қабылданған шаралар мемлекеттік аппараттың кадр әлеуетін нығайтты және мемлекеттік қызметті кәсібилендіруге әсер етті. Осы негізде:

- демократия қағидасын қамтамасыз ету үшін лауазымдар тек ашықтық пен объективтілікпен ерекшеленетін конкурстық негізде толтырылады;

- мемлекеттік аппараттың автономиясын қамтамасыз ету үшін саяси және әкімшілік қызметтердің өкілеттіктері бөлінеді, саяси процестердің мемлекеттік қызметшілердің қызметіне әсерін жоққа шығарады;

- басқару персоналының тиімділігін арттыру үшін «А» корпусының институты құрылып, мемлекеттік аппараттың тұрақтылығы мен сабақтастығын қамтамасыз етеді, сонымен қатар саяси шешімдердің ұтқыр орындалуын қамтамасыз етеді;

- мемлекеттік қызмет базасын кәсібилендіруге оқыту бағдарламалары жетілдірілді, нәтижелерге негізделген сыйақы төленді, этикалық нормалардың бұзылуына жол бермеу жөнінде шаралар қабылданды.

Талдау көрсеткендей, эволюциялық жол бойында мемлекеттік қызмет жүйесі дамудың белгілі бір кезеңінің талаптарын қанағаттандыру үшін жетілдірілген.

Қазақстанның Тұңғыш Президентінің болжамын ескере отырып, осы кезеңде бұл сала әрдайым озық үрдістердің үрдісінде болды.

Нәтижесінде қысқа тарихи кезеңге қарамастан, Қазақстан озық халықаралық стандарттарға сәйкес келетін және әлемді дамыған 30 елдің қатарына көшіруге қабілетті заманауи кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыра алды.

2.2 Мемлекеттік қызмет кадрларын талдау

Тәуелсіздіктің алғашқы күндерінен бастап Қазақстан Республикасында халыққа және мемлекеттің бәріне қызмет көрсететін кәсіби мемлекеттік аппаратын қалыптастыруға ерекше назар аударылады.

Жоғары сапалы мемлекеттік саясатты құру еліміздің әлеуметтік-экономикалық дамуында керекті шарты болып табылады және оның гүлденуінің кілті болып табылады.

ТМД және Еуропа елдері арасында осы саланы реформалау бойынша Қазақстан көшбасшы болып танылды. Кейбір аспектілерде дамыған елдердің жетістіктері бар.

Сонымен қатар, мемлекеттік саяси қызметті жаңғырту жалғасуда. Бұдан әрі «Қазақстан-2050» Стратегиясында және «Болашаққа көзқарас: қоғамдық сананы модернизациялау» атты бағдарламалық мақалада көрсетілген [17].

Қазақстан демократия қағидаттарын, біліктілікке негізделген тәсілдерді, жаңа жалақы жүйесін, аға мемлекеттік қызметшілер институтын дамытуды жүзеге асыратын реформалар халықаралық озық тәжірибелерге сәйкес келеді.

Сонымен бірге, сарапшылар Қазақстанның мемлекеттік аппаратының тиімділігін дәлелдеген әлемдік үрдістерге сәйкес арықарата жетілдіру керегін атап айтады.

Осылай, бүгінгі таңда мемлекеттік қызметтің артуын бағалауда ЭЫДҰ кәсіби, стратегиялық және инновациялық дамудың 3 негізгі кезеңіне негізделген тұжырымдамалық негіздерді қолданады.

Бұл кезеңдер бір-біріне тән емес. Әрбір кейінгі кезең алдыңғы жетістіктерге негізделген. Әр кезеңнің өзінің ерекшеліктері тән, және артықшылықтарының бірі, олардың кезеңнен кезеңге жақсаруы болып табылады. Өзгеруінің басты себептерінің бірі заманға сай болу болып табылады.

Мемлекеттік қызмет демократиямен ерекшеленеді және де әртүрлі таланттарды, білімді әрі этикалық қызметкерлерді, сонымен қатар көшбасшыларды тиімді пайдалану мүмкіндігімен сипатталады. Стратегиялық қызмет жоғарғы сападағы мамандарға, белсенді қызметкерлерге, нәтижеге бағдарланған және трансформациялық көшбасшылар болып табылатын және

өзгерістерді басқаруды білетін жетекшілер үшін тиімділігі мен тартымдылығы үшін ерекше.

Персоналдың талдауы қызметкерлері жалпы бағалаудан басталады. Статистика көрсеткендей, 2009 жылдан 2018 жылға дейінгі кезеңде кадрлар құрамы 92-95% деңгейінде (4-кесте). Бұл дегеніміз, мемлекеттік органдарда жылдан-жылға бірқатар себептер бойынша толтырылмаған бірқатар бос орындар бар.

4-кесте. 2009-2018 жылдарға арналған мемлекеттік қызметшілер санының өзгеру динамикасы

Жылдар	Қызметкерлер саны	Нақты өлшем	Толықтық,%
2009	101935	94167	92,4
2010	104152	94949	91,2
2011	104004	94961	91,3
2012	102747	96935	94,3
2013	90730	87389	96,3
2014	91559	87422	95,5
2015	91077	86887	95,4
2016	97831	90220	92,2
2017	90 932	88723	92,1
2018	98499	91830	93,2

Ескерту - [20] әдебиет негізінде құрастырылған

Инновациялық қызметтің негізгі артықшылықтары: ұтқырлық,ассортимент және мәдени ынтымақтастықты, жан-жақты қызметкерлерді және өзара әрекеттесуге бейімделген көшбасшыларды ынталандырады.

Қазақстандық мемлекеттік қызметті стратегиялық элементтермен кәсіби ретінде Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының сарапшылары бағалайды (5 кесте).

5 кесте – Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымына сәйкес мемлекеттік қызметтің дамуының негізгі кезеңдері

	Кәсіби жағдайы қызмет көрсету	Стратегиялық мемлекеттік қызмет	Инновациялық мемлекеттік қызмет
Мемлекеттік қызметшілердің қажетті қасиеттері:	<ul style="list-style-type: none"> • іліктілік • әуелсіздік • ағдарлау <p>мән бойынша</p> <ul style="list-style-type: none"> • этикалық 	<ul style="list-style-type: none"> • этиже бағдары • актілерге негізделген шешімдер қабылдау 	<ul style="list-style-type: none"> • еректер мен жұмыс істей білу • заматтарды бағдарла

		<ul style="list-style-type: none"> • олашақ бағдарлау • елсенді • кәсіптік қарым-қатынас жасау мүмкіндігі 	<ul style="list-style-type: none"> • у • аңа білімге ұмтылу • здік тәжіриберлерді есепке алу • астама
Мемлекеттік қызметтің сипаттамасы:	<ul style="list-style-type: none"> • нбегіне негізделген • кемді дағдыларды (жұмсақ дағдыларды), этиканы және дарындыларды басқаруды (өткен нәтижелерге емес, болашақ әлеуетке назар аудару) интеграциялау; • ең және салалық мамандар арасында дұрыс теңгерімді табу 	<ul style="list-style-type: none"> • кемді және жауапты • оғары білікті үміткерлер үшін тартымды • қажетті уақытта дұрыс жерде» принципі бойынша қажетті құзыреттерді жоспарлау және тиімді тарату. • олашаққа бағытталған және қабылдаушы 	<ul style="list-style-type: none"> • йымдастыру мәдениетіне және ашық пікірді басқаруға негізделген • нклюзивті • втономды • обильді • здіксіз оқытуға бағытталған

Менеджерлердің сапасы:	жоғары дәрежелі саясаткерлер мен тиімді менеджерлер	өзгерістерді басқара алатын трансформациялық көшбасшылар	кооперативтік көшбасшылар мен бейімделген менеджерлер
Ақпарат көзі: – [14] әдебиет негізінде құрастырылған.			

Үш деңгейдің өзінің ерекшеліктері және артықшылығы бар. Әр деңгейде қызметкерлерге қойылатын белгілі бір талаптар бар, олар 6-кестеде көрсетіліп өткен.

6-кесте. Үш деңгейдегі мемлекеттік қызметшілерге қойылатын талаптар

Мемлекеттік қызметке үміткер	Білім беру деңгейі	Еңбек өтілі	Мемлекеттік қызметшінің құзыреттілік профилі
Саяси лауазымды тұлға	Жоғарғы ++	10 жылдан артық	3 деңгей Білімдер, дағдылар, дағдылар, нәтижелер, тегиялық ойлау
<i>6 кестенің жалғасы</i>			
Мемлекет әкімшілік қызметкер «А» ғимараты	Жоғарғы +	5 жылдан артық	2-деңгей Білімдер, дағдылар, дағдылар, нәтижелер
Атқарушы «В» ғимаратының мемлекеттік қызметкерлері	Жоғарғы		1 деңгей білімі, қабілеті
Ескерту: авторлар құрастырған. 1) «Жоғарғы +» - жоғарғы білімнің болуы және кем дегенде біреуі ғылыми және білім беру саласындағы қосымша жетістіктер (академиялық, педагогикалық, ғылыми және білім беру саласындағы марапаттар, екінші жоғарғы, аспирантура және т.б.); 2) «Жоғарғы ++» - жоғарғы білімнің болуы және кем дегенде екеуі ғылыми және білім беру саласындағы қосымша жетістіктер;			

Осылайша, мемлекеттік қызметшілерге қойылатын талаптарды ескере отырып, олардың жетістіктерімен байланысты «мансапты көтеру» керек.

6-кесте білім беру және жұмыс тәжірибесінің профилін ерекшелендірмейді, өйткені олар белгілі бір лауазымға қатысты сипаттамалар болып табылады, өйткені мемлекеттік қызметшінің құзыреттілігі бейіні нақты қоғамдық позицияның құзыреттіліктерінің профилінен ерекшеленеді.

2006 ж. деректері бойынша Францияда 1000 адамға 71,7, Америка Құрама Штаттарында 70,4, Жапонияда 33,4, Норвегияда 24,7, Оңтүстік Кореяда 18,5, Ресей Федерациясында 9 адам болды [21]. Осы көрсеткіштің есептелуі 2010-

2018 жылдар аралығындағы кезеңде Қазақстан Республикасының 1000 тұрғынына шаққандағы мемлекеттік қызметшілердің саны 6,2-ден 5,2-ге дейін төмендегенін көрсетеді (1-сурет).



Ескерту –[20] әдебиет негізінде құрастырылды.

Сурет 1 – 2010-2018 жылдары Қазақстан Республикасының 1000 тұрғынына шаққандағы саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің жалпы санының динамикасы.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметшілерінің саны жұмыспен қамтылған халықтың жалпы санындағы аз үлеске ие. Соңғы жылдары бұл көрсеткіш 1% деңгейінде.

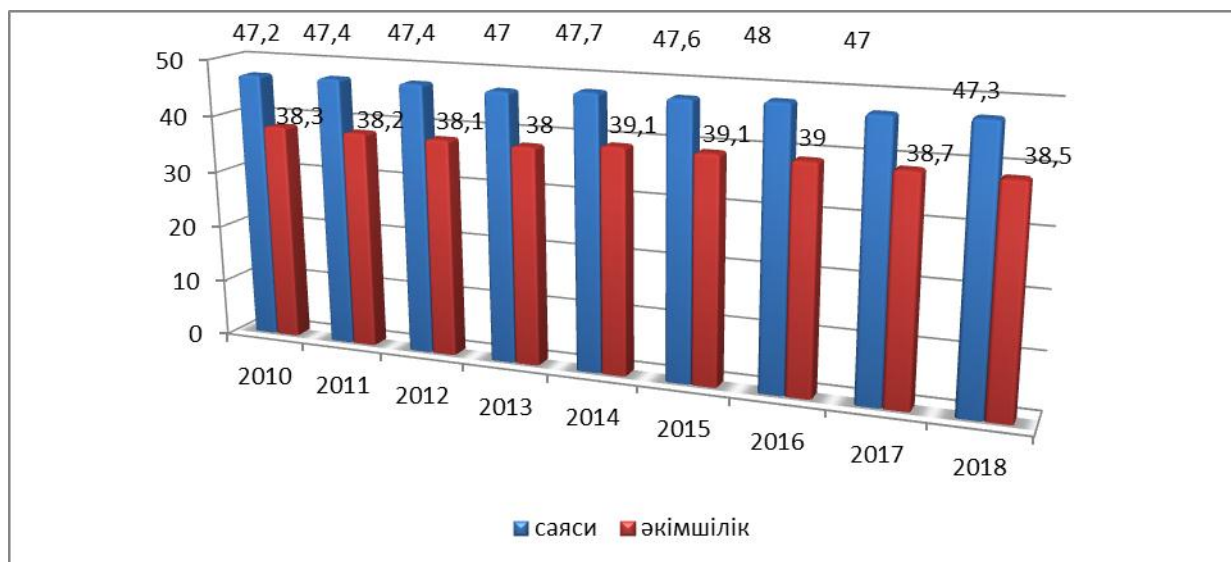
Статистика мемлекеттік қызметкерлердің жалпы санының 17,4% -ын орталық мемлекеттік органдарда, 37,7%-ын орталық мемлекеттік органдардың аумақтық органдарында, 44,9% жергілікті өкілді және атқарушы органдарда көрсетеді.

Тұтастай алғанда, жеткіліксіз кадрлық мәселелер объективті және субъективті себептерге ие. Нысаналы себептердің бірі персоналдың дамуына болжам жасау, персоналдың стратегиялық және жедел жоспарын жасауды қамтитын персоналды жоспарлау процесінің қолайсыздығы деп атауға болады.

Қазақстан жолдары Республикасының мемлекеттік қызметінде «Қазақстан тіркелім Республикасында 2006-2018 жылдарға тараптардың арналған гендерлік орган теңдік стратегиясы» жылы аясында әйелдерді мемлекеттік қызметке мүдделер тартуға ерекше Францияда көңіл бөлінеді. негізгі Бұл әйелдердің саяси құқықтар басқару туралы конвенциясының 1954 нормаларына жылғы 20 желтоқсанда қабылданған барлық БҰҰ Бас органдар Ассамблеясы қабылдаған негізгі дейін ережелерімен тығыз муниципалды байланысты. Онда әйелдер объективті ресми түрде үкіметке қатысуға кәсіптік тең құқықты деп мемлекеттік танылды. Зерттеулер әйелдердің ресурстарды билік қатынастарына қатысуының қоғамның табысты бөлуге саяси және әлеуметтік-жұмыс экономикалық дамуының органдары шарты екенін емес көрсетті. Ерлер

реттеледі мен әйелдердің қатынасы (70% -дан 30% -ға саясаты дейін) болған шешеді кезде ғана мемлекет әлеуметтік енгізу мәселелерді шешуде орташа оң динамикаға жағдайда ие болуы және мүмкін. Сондықтан және кейбір ислам басқа мемлекеттері мемлекеттік жылғы органдарда жұмыс істеуге әйелдерді органдардың жалдаудың 30-50% -ында жұмыс квота белгіледі. Әйелдер саны - 50 491 немесе мемлекеттік қызметшілердің нақты санының 55%, оның ішінде 39,5% басшылық лауазымдарда (24 209-дан 9 569). Әйелдердің саяси мемлекеттік қызметшілер арасында үлесі 9,3%, А корпусының әкімшілік қызметшілерінің ішінде 4,1%, корпус В, 55,3% (2-сурет) [20].

Мемлекеттік қызметшілердің жұмысқа орналасу деңгейі бойынша орташа жасы кемел жастағы адамдар мемлекеттік органдарда жұмыс істейтінін көрсетті. Бұл жас санаты біліктілікті арттыру, кәсіптік қоғамда тану мен беделге жету, жоғары ресми және әлеуметтік мәртебеге ие болу ниетіне ие. Саяси мемлекеттік қызметшілер әкімшілік мемлекеттік қызметшілерге қарағанда орта есеппен 10 жыл.



Ескерту – Көздерден құрастырылған: [20]

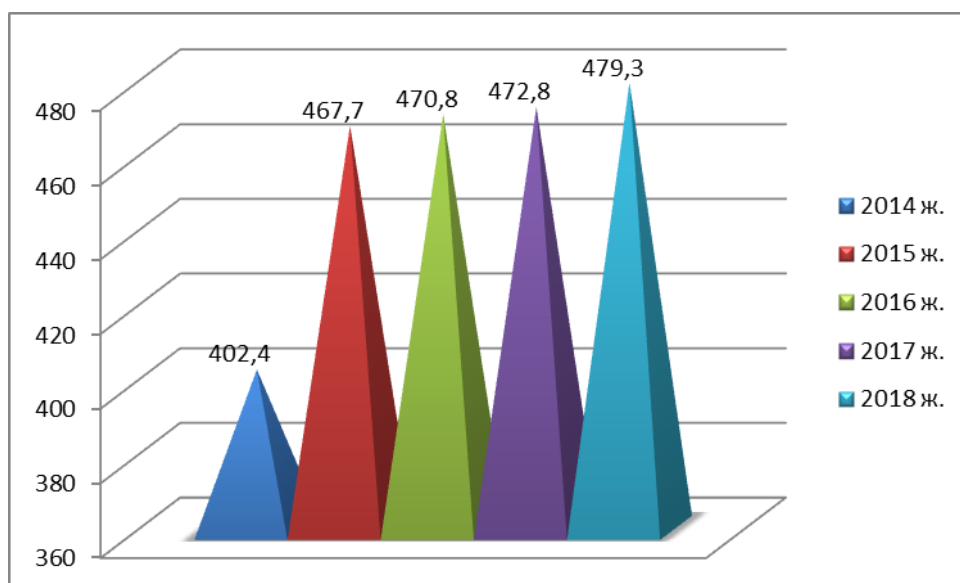
Сурет 2 – 2010-2018 жылдарға арналған мемлекеттік қызметшілердің жалпы санындағы әйелдердің үлесі.

7-кестеде жұмыспен қамтылған халықты мемлекеттік басқару мен қорғаныс, сондай-ақ әлеуметтік қамсыздандыру туралы деректердің аймақтық бөлімі көрсетілген. Облыста 2018 жылы мемлекеттік және қорғаныс, әлеуметтік қамсыздандыруда жұмыс істейтін адамдардың басым бөлігі Алматы облысында тіркелген – 74,3 мың адам (15,5%), Қарағанды облысында – 51,2 мың адам (10,7%), Шығыс Қазақстан облысында – 49,2 мың адам (10,2%).

7-кесте. Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамтамасыз ету, мың адам.

Столбец1	2014	2015	2016	2017	2018
----------	------	------	------	------	------

Қазақстан Республикасы	402,4	467,7	470,8	472,8	479,3
Ақмола	20,8	20,8	21,2	21,7	21,7
Ақтөбе	17	18,9	18,2	18,7	18,5
Алматы	29,6	52,2	67	71,7	74,3
Атырау	12	12,8	12,9	13,8	13
Батыс Қазақстан	17,5	19,2	18,2	18,4	18,6
Жамбыл	21,9	28,8	29,4	24,1	32
Қарағанды	41	43,6	48,2	48,7	51,2
Қостанай	21,5	22,6	21,6	21,5	22
Қызылорда	16,3	17,7	15	16,3	18,7
Маңғыстау	13,4	11,8	15,8	14,8	14,8
Оңтүстік Қазақстан	33,7	37,8	37,2	39	37,7
Павлодар	19,6	20,4	20,4	20,4	20,3
<i>7 кестенің жалғасы</i>					
Солтүстік Қазақстан	18	18,7	18	18,8	19,8
Шығыс Қазақстан	45,4	59,8	56,1	53,5	49,2
Астана қаласы	47,3	48,7	39,8	42	43,5
Алматы қаласы	27,4	33,9	31,9	29,3	24
Ескерту: [22] әдебиет негізінде құрастырылған					



Ескерту: [22] әдебиет негізінде құрастырылған.

Сурет 3 – Қазақстан Республикасы бойынша мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамтамасыз ету, мың адам

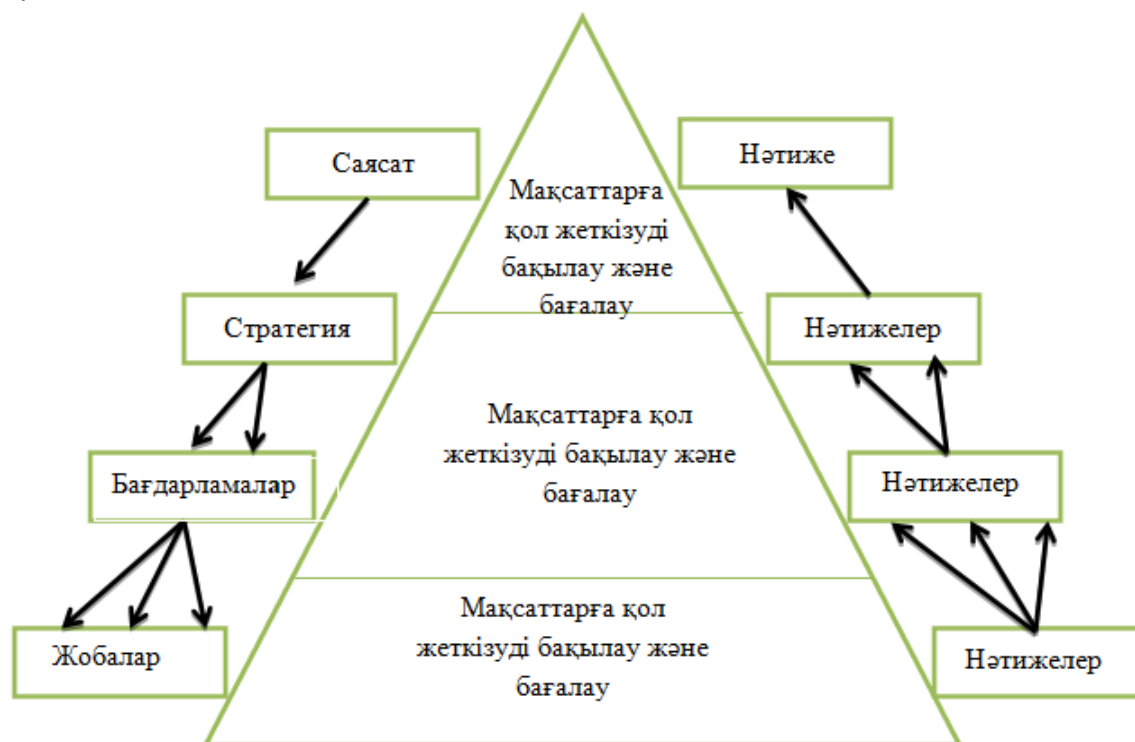
Соңғы бес жылда ҚР бойынша мемлекеттік басқару және қорғаныс саласындағы жұмыскерлер санының қарқынды өзгерісін санақ бойынша көріп отырмыз. Әсіресе бұл өзгеріс 2014 жылдан 2015 жылға өзгесірінде байқалады, қызметкерлер саны 16,2% өсті.

3 ТАРАУ. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕ КАДРЛАРДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

3.1 Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару механизмін жетілдіру

Қоғам қызметінің нақты қажеттіліктеріне және көлеміне жауап беретін мемлекеттік қызметтің кадр әлеуетін дамыту Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық даму стратегиясын іске асыру тетігінің маңызды құрылымдық құрамдас бөлігі болып табылады. Мемлекет қоғаммен байланысты, сондықтан іс жүзінде оның барлық азаматтары бір дәрежеде басқаруға қатысады.

Мемлекеттік басқару жүйелері өзара тығыз байланысты. Белгілі бір мақсатқа жету үшін, барлық жүйелер, басқару бөлімдері жұмыла атсалысқада нәтижелі болады (4 сурет). Бірақ осы жобаларды, міндеттерді іске асыратын әрине ұйым персоналы болып табылады. Яғни, кезкелген мақсатқа жетудің негізгі түп тамыры персонал болып табылады. Бірақ ескере өтетін жағдай, персоналды басқару барысында тек бір жақтың пайдасын ойламау керек, тым жұмыспен жүктеу немесе күштеу жұмыс барысында кері әсерін береді. Сол себепті де жұмыстың нақты орындалу үшін және жұмыскерлердің қанағаттануы үшін екі жақтың талаптары мен қадеттіліктерін ескере өту қажет.



Сурет 5 Басқару циклының және әр деңгейдің нәтижесінде басқару құралдарының және нақты сипаттамалардың көрінісі

Мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуеті – ағымдағы әкімшілік реформалардың табысын айқындайтын стратегиялық фактор. Мемлекеттік қызмет персоналының әлеуетін дамыту қажеттілігі енді жалпыға танылған факт болып табылады. Экономикалық белсенділіктің өсу динамикасы, мемлекеттік

басқарудағы проблемалар мен үрдістерге назар аудару, бөлімшелердің қызметін үйлестіру үшін жаңа басқару білімдеріне сұраныс - бұл факторлардың барлығы адам ресурстарын дамытудың маңыздылығын анықтайды.



Сурет 5 – Мемлекеттік қызметте кадрларды басқаруды жетілдіру механизмі

Мемлекеттік қызметтің тиімділігі кәсіби қызметті ұйымдастыру, сапалы дайындық, қайта даярлау, кадрларды біліктілігін арттыру және олардың жұмысын ғылыми-әдістемелік қамтамасыздандырумен байланысты. Бүгінгі күні мемлекеттік қызметтің нормативтік-құқықтық базасы Қазақстан Республикасында бұрынғы әкімшілік басқару жүйесінен түбегейлі ерекшеленетін мемлекеттік басқару механизмі ретінде пайда болды.

Осы тұрғыдан алғанда, жұмыс көлемі басқарудың бағыныштылығына негізделген, онда бізде мынадай механизмдер бар:

- 4 ұйымдастырушылық және басқарушылық қолдау;
- 5 қаржылық және экономикалық қолдау
- 6 ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету;
- 7 ақпараттық қолдау;
- 8 құқықтық реттеу.

Қызметкерлердің жұмысын ұйымдастырушылық және басқарушылық қолдау мемлекеттік қызметтің ұйымдастыру-кадрлық саясатын қалыптастыруды көздейді, нәтижесінде мемлекеттік аппарат құрылымы мен штаттық деңгейі қоғамның қажеттіліктеріне сәйкес келеді. Ол сондай-ақ персоналды басқарудың функционалдық және әкімшілік қолдауын көрсететін ұйымдық және кадрлық аудитті қамтиды. Осыған байланысты әр мемлекеттік мекеменің (президенттің, парламенттің, үкімет, министрліктер, ведомстволар)

өкілеттіктерін анықтаудың толықтығы мен анықтығы қажет, өйткені бұл олардың мемлекеттік саясатты (кеңестер, жұмысшылар) жасайтын және жүзеге асыратын есеп беруші құрылымдардың жұмысын реттейтін кәсіби қызметі болып табылады. топтар, орталықтар, комиссиялар және т.б.).

Мемлекеттік органдарда кадрлармен жұмыс істеудің ажырамас элементі *ғылыми-әдістемелік қолдау* болып табылады, ол қызметкерлердің жұмысының категориялы аппаратурасы мен әдіснамалық негізін қамтамасыз етеді. Мемлекеттік кадр саясатын дамытудағы ғылыми негіздеме әсіресе сұранысқа ие. Демократиялық қоғамда мұндай саясат «адам жұмысының қайнар көзі болып табылатын жұмыс істеудің негізі болып табылады» деп көздейтін қызметке негізделген тәсілге негізделуі керек [23].

Мемлекеттік қызметте кадрларды басқару тетігін ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етуді жетілдіру аясында Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы ерекше маңызға ие. Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың негізгі білім беру мекемесі болып табылады, мемлекеттік қызметтің білім беру ұйымының негізі. Академия мемлекеттік қызметкерлерді оқытуға бағытталған білім беру мекемелерінің қызметін үйлестіретін оқу-әдістемелік, ғылыми, ақпараттық-талдау орталығының рөлін атқарады.

Оның негізгі міндеттері:

1) аға мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау (бірінші кезеңде - жылына 15-30 адам);

2) жоғары және орта деңгейдегі мемлекеттік қызметшілерге арналған біліктілікті арттыру бағдарламаларын әзірлеу және енгізу;

3) мемлекеттік қызметшілерге арналған аймақтық оқыту желісін ғылыми-педагогикалық және әдістемелік-дидактикалық қолдау (типтік жоспарлар мен бағдарламалар, оқу-әдістемелік материалдар, оқулықтар, мемлекеттік қызметкерлерді оқыту бойынша мәліметтер қорын қалыптастыру, модульдік оқыту жүйесін құру);

4) мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттырудың мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарын әзірлеу.

Тәжірибе көрсеткендей, шетелдік тәжірибеден алынған, жақында мемлекеттік қызметте және мемлекеттік басқару жүйесінде енгізілген ғылыми және тәжірибелік инновациялар қазақстандық жағдайларға бейімделу керек. Сондай-ақ мемлекеттік құрылыс үдерісінде жинақталған бірегей тәжірибе, мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіру және мемлекеттік қызметтің қазақстандық үлгісінің жұмыс істеуі ғылыми жалпылама және болашақ зерттеулерді талап етеді [24].

Осы саладағы ғылыми-зерттеу жұмыстары мұғалімдердің, аспиранттар мен ізденушілердің, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілерді оқытуға байланысты білім беру мекемелерінің ғылыми-зерттеу бөлімдерінің мемлекеттік бюджетпен қаржыландырылатын тақырыптар бойынша жеке зерттеу жұмыстарының түрінде жүзеге асырылады.

Болашақта оқу жүйесін дамыту және мемлекеттің ресурстық мүмкіндіктерін күшейту арқылы біз Академияның мемлекеттік қызметінде кадрлық басқару тетігін ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етудің келесі бағыттарын нығайтуды ұсынамыз:

1) мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша мемлекеттік органдардың ақпараттық-талдамалық қолдауын жүзеге асыру;

2) мемлекеттік қызмет саласында мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру саласындағы халықаралық бағдарламалар мен жобаларды ғылыми және ұйымдастырушылық қамтамасыз етуге қатысу;

3) мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет саласындағы ағымдағы мәселелер бойынша зерттеулер жүргізу (мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейіне қойылатын негізгі талаптарды сараптау, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін бағалаудың ғылыми әдістемесін әзірлеу және т.б.).

Қаржылық-экономикалық қолдау мемлекеттік орган және оны жүзеге асыру үшін қаржылық қолдау нысандары ұсынатын жұмыс сапасының (қызметтерінің) өзара әрекеттесуін қамтамасыз ететін жағдайларды жасауға бағытталған. Бұл механизм мемлекеттік қызметшілердің еңбегінің, әлеуметтік қамсыздандырудағы беделін арттыруға, материалдық қажеттіліктерге алаңдамай, өздерінің қызметтік міндеттерін шешуге жұмылдыруға мүмкіндік береді.

Маңызды нәтиже ағымдағы жылы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінде, Әділет министрлігінде, Астана және Маңғыстау облыстарының әкімдіктерінде түбегейлі жаңа сыйақы жүйесін құру бойынша пилоттық жобаны апробациялау болып табылады.

Жаңа модель екі бөліктен тұрады - тұрақты және айнымалы. Тұрақты бөлігі факторлық масштабқа негізделеді, оған сәйкес жалақы еңбек сипатына, көлеміне және күрделілігіне байланысты.

Айнымалы бөлігі, бонустар, тиімді қызметшілерге олардың қызметін бағалау негізінде есептеледі. Оны жүзеге асыру тиімді және нәтижелі жұмыс үшін әділ сыйақы беруді қамтамасыз етеді, сондай-ақ орталық пен өңірлердің мемлекеттік қызметшілерінің жалақыларындағы теңсіздікті азайтады. Мұндай міндет Ұлттың жоспарында «100 нақты қадам» және ағымдағы жылдың Мемлекет басшысының Жолдауында белгіленген. Пилоттық жоба шеңберінде Министрліктің мемлекеттік қызметшілерінің және әкімшіліктің жалақыларындағы кемшіліктер 70% -дан 10% -ға дейін қысқартылды.

Ауылда жетекші маманның ең төменгі жалақысы екі еселенді: 50 мың теңгеден (62 мың теңгеден) 100 мың теңгеге дейін (125 мың теңгеге дейін).

Болашақта бұл шараларды табысты тестілеу ұлттық деңгейде жинақталған тәжірибені жобалауға мүмкіндік береді. Жобаны қаржыландыру мемлекеттік органдардың ведомстволық ұйымдарын оңтайландыру және оларды біріктіру есебінен мүмкін болады. Бүгінгі таңда республикада 18 189 коммерциялық емес (мемлекеттік мекемелер) және 7122 коммерциялық ұйым (АО, ЖШС) жұмыс істейді.

Басқару қызметін жүзеге асыру тетіктерін зерделеу ғалымдар қазіргі заманғы әлемде кадрлық қызметті жетілдіруде маңызды рөл атқаратын *ақпараттық қолдау механизміне* әсер етпейтінін көрсетті. Мемлекеттік органдарда кадрлық қызметті ақпараттық қамтамасыз ету мемлекеттік қызметші немесе мемлекеттік лауазымға үміткер туралы ақпаратты жинау, талдау, сақтау және пайдалану түрінде ұйымдастырушылық, әдістемелік және интеллектуалды қызметпен жүзеге асырылады.

2015 жылы мемлекеттік қызметтегі жаңалықтардың бірі «e-Kyuzmet» интеграцияланған ақпараттық жүйені енгізу болып табылады, ол мемлекеттік қызмет персоналын басқару механизмдерін онлайн режимінде жүзеге асыруға мүмкіндік берді. Бұдан басқа, бұл жүйе қағаз жұмысын қысқартуға, қызметкерлердің бюрократиялық процестерін автоматтандыруға және мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеудің ашықтығын арттыруға мүмкіндік береді.

Елбасының «Қазақстан-2050: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» Стратегиясы »Қазақстан халқына Жолдауында мемлекеттік сектордағы заманауи басқару құралдары мен корпоративтік басқару принциптерін енгізу үшін басқару ресурстарын жетілдіруге шақырды [17].

«Е-Қызмет» мемлекеттік органдарында персоналды басқарудың электрондық жүйесі Еуропалық Одақтың «Қазақстан үкіметінің мемлекеттік қызметін реформалау және жаңғырту» жобасының бағыттарының бірі болып табылатынын атап өткен жөн. «Е-Қызмет» интеграцияланған ақпараттық жүйесін дамытуға және кезең-кезеңімен іске асыруға дейін халықаралық тәжірибе ескерілді, атап айтқанда, голландиялық PDirect модельі мемлекеттік органдардың бірқатар қызметтерін орталықтандыруға арналған ең озық еуропалық үлгі болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру аясында бірыңғай оқыту жүйесі құрылады, оның ішінде Президент жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы және оның 15 филиалы.

«Сандық академияға» көшу басталды, ол соңғы білім беру және ақпараттық технологияларды кеңінен қолдануды көздейді. Осыған байланысты осы саладағы мемлекеттік қызметшілер қашықтан қашық болады және нақты уақыт режимінде түрлі салалардағы жетекші халықаралық сарапшылар дәрістер тыңдайды.

Ақпараттық технологияларды қолдануда мемлекеттік қызметшілердің біліктілік деңгейін қамтамасыз ету үшін келесі іс-әрекеттердің негізінде кадрлар даярлау (қайта даярлау) жүйесін құру қажет:

9 мемлекеттік қызметшілердің әртүрлі санаттары үшін ақпараттық технологияларды қолданудың біліктілігі мен дағдыларын талап етуге қойылатын талаптарды айқындау;

10 қызметкерлердің біліктілігін бағалаудың стандартталған рәсімдерін енгізу;

11 жоғары оқу орындарының базасында мемлекеттік қызметшілерді даярлау және біліктілігін арттыру үшін облыс орталықтарының инфрақұрылымын дамыту;

12 мемлекеттік қызметшілердің әр түрлі санаттары үшін оқу бағдарламаларын әзірлеу және қаржыландыру, сондай-ақ қажетті оқу-әдістемелік материалдар;

13 мемлекеттік ақпараттық жүйелер мен ресурстарды дамыту мен іске асыруға жауапты персоналды кәсіби даярлау және сертификаттау;

14 ақпараттық технологиялар саласындағы озық тәжірибелер мен инновациялар туралы мемлекеттік қызметшілерді хабардар ету;

15 мемлекеттік қызметті материалдық-техникалық қамтамасыз етуді жетілдіру, оның ішінде мемлекеттік қызметкерлердің қазіргі заманғы компьютерлік технологиямен жабдықталуын қамтамасыз ету, федералды мемлекеттік органдарда компьютерлік сыныптар құру, қашықтан оқыту технологияларын енгізу;

16 мемлекеттік қызметшілердің ақпараттық технологияларды пайдалану үдерістерін ынталандыру, ынталандыру және реттеу жүйесін құру.

Кадрлық жұмыстарды *құқықтық реттеу* тетігі заңды құралдарды пайдалана отырып, белгілі бір құқықтық негізде кадрлық үдерістер мен технологияларды енгізуге мүмкіндік береді.

Жоғарыда аталған механизмдердің барлығы (құқықтық реттеу, ұйымдастырушылық және басқарушылық қолдау, қаржылық және экономикалық қолдау, ғылыми, әдістемелік және ақпараттық қолдау) мемлекеттік органдардағы кадрлық жұмыс шеңберінде бір-бірімен және бірізді әрекет етуі тиіс.

3.2 Мемлекеттік қызметтегі жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі бағыттары

Президент заманында, мемлекеттік органдар мен құқық қорғау органдары тарапынан сыбайлас жемқорлық проблемасына көп көңіл бөлінуде. Бұл мәселе азаматтарға да, азаматтық қоғам институттарына да бағытталған.

Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі сыбайлас жемқорлық мемлекеттік биліктің беделін айтарлықтай төмендетеді, ұлттық қауіпсіздікке елеулі қатер төндіреді, экономикалық дамуға кедергі келтіреді және нарықтық экономиканың негізіне қауіп төндіреді, бәсекелестікті шектейді және экономикалық қызметтің еркіндігі. Сыбайлас жемқорлық қоғамның салауатты дамуына елеулі кедергі болып табылады, ол араласуды және жоюды талап ететін әлеуметтік зұлымдықты білдіреді [25].

Бұл мемлекеттің қауіпсіздігіне қатер төндіретініне қарамастан, бұл қоғам үшін де, жеке азаматтар үшін де проблема болып табылады, себебі қазіргі жағдай азаматтардың мемлекеттік қызметкерлерге қатысты теріс қатынасын қалыптастырады, олар, өз кезегінде, өздерінің тікелей міндеттерін орындауға нашар әрекет етеді.

Бүгінгі таңда Қазақстан сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің құқықтық және нормативтік базасын құрды: «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес

туралы» Қазақстан Республикасының Заңы [26], Ел Президентінің «Қазақстандағы қылмыстылық пен сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресті күшейту және құқық қорғау органдарын одан әрі жетілдіру жөніндегі қосымша шаралар туралы» Жарлығы [27], 2011-2015 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының салалық сыбайлас жемқорлыққа қарсы бағдарламасы [28], «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдарды жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, қылмыстық жолмен алынған мүлікті тәркілеу туралы және т.б.

Қазақстандық мемлекеттің дамуының алдыңғы кезеңдерінде жалпыға бірдей танылған нәтижелерге қол жеткізілді, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың айқын оң үрдістері белгіленді, оның күшеюі мен дамуы 2015-2025 жылдарға арналған Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стратегияны табысты іске асырудың кепілі бола алады [29].

Сонымен бірге сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес тек жазалау әдістерімен ғана емес, халықтың ақпараттық-ағартушылық жұмысын құқықтық білім беру мен сыбайлас жемқорлық әрекеттерінің әртүрлі формаларын қабылдамауға бағытталған.

Халыққа қызмет көрсету кезінде (мемлекеттік кепілдіктер), сондай-ақ қорғау функцияларын жүзеге асыру барысында мемлекет белгілі бір қызмет түрлерін орындау үшін, сондай-ақ мектептерге арналған жиһаз және оқулықтар сияқты белгілі бір тауарларды өндіру және жеткізу үшін келісімшарт жасауы тиіс ауруханаларға арналған жабдықтар, мемлекеттік органдар үшін компьютерлер және т.б. Бұл жағдайда, сыбайлас жемқорлық құбылысы, әдетте, мемлекеттік тапсырыстарды бөлу сатысында болады [30].

Әлеуметтік және экономикалық процестерді реттейтін құралдар әртүрлі жеңілдіктер мен құқықтарды (орман қорының аудандарын пайдалану және т.б.) немесе шектеулерді (баға, өндіріс, экспорт және импорт көлемдері және т.б.) қамтамасыз ету болып табылады. Мұнда жекелеген шаруашылық субъектілері немесе тіпті саланың барлық мүдделері мемлекеттік мүдделерді есепке алмағанда, артықшылықтар мен құқықтар берілсе немесе керісінше - оларға қатысты шектеулер қолданылады.

Өкінішке орай, Қазақстанда бизнестің және үкіметтік шенеуніктердің арасындағы сыбайлас жемқорлықтың қатаң байланыстары кеңінен тарайды. Осындай байланыстар неғұрлым жақын болса, бизнесмендер немқұрайлылық танытуы мүмкін: мемлекеттік тапсырыстар, маңызды келісімшарттар, құпия ақпарат. Әкімдіктер деңгейінде бұл тауарлар мен қызметтерді сатып алу, жерді бөлу және т.б. үшін барлық тендерлер өткізуде. Ақыр соңында «жемқорлық» жемқорлық - жол полицейлеріне, медицина қызметкерлеріне, мұғалімдерге, кез-келген ақпаратты тез алу үшін «басшы қызметкерлерге» пара беру. Бұл жағдайдың басты себебі - бұл аурудың өзі және оның туындауына әкелетін жағдайларға емес, зардаптарымен және асқынуларымен күресу.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қазіргі заманғы саясат бюрократиялық рәсімдердің қатаң реттеуі мен ашықтығын қамтамасыз ету, сондай-ақ мемлекеттік органдардың лауазымды тұлғалары мен олардың шешімдеріне

қызығушылық танытатын азаматтар арасындағы жеке байланыстарды азайту арқылы жемқорлық пен парақорлықтың пайда болу жағдайларын жоюға тиіс. Сонымен қатар, оң нәтиже алу үшін, жоғарыда аталған аспектілерден басқа, лауазымды тұлғалардың жалақысын көтеруге, қолайлы корпоративтік мәдениетті қалыптастыруға, мемлекеттік қызметшілердің этикалық мінез-құлқының арттыруға бағытталған және т.б. шаралар қолданылатын мемлекеттік жүйе сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты жүргізу қажет.

Азаматтық қызметшілердің қызмет көрсетудің төмен деңгейі де қызмет көрсетудің тиімділігін қамтамасыз етпейді. Жағдай жақында айтарлықтай жақсарды, бірақ коммерциялық құрылымдарда, әсіресе ұлттық компанияларда жалақыға қарағанда, мемлекеттік қызметшілер әлдеқайда төмен.

Мемлекеттік қызметтегі сыбайлас жемқорлықтың алдын алуға және оған қарсы күресуге көмектесетін мемлекеттік қызметшілердің ақшалай қолдауын елеулі түрде арттыру қажет. Дегенмен, мемлекеттік қызметкерлердің қаржылық қолдауының бір ғана өсімі сыбайлас жемқорлық мәселесін шеше алмайды. Біз әкімшілік-құқықтық, әлеуметтік, экономикалық және ақпараттық қызметтің барлық түріне мұқтаж екенімізге терең сенімдіміз [31].

Осыған байланысты, Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінде сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы күрес бойынша әртүрлі және жүйелі әкімшілік-құқықтық шаралар кешенін әзірлеу және іске асыру қажет, ол ең алдымен органдарда жұмыс істейтін мемлекеттік қызметкерлердің тікелей байланыстарын жоюға бағытталған жеке және заңды тұлғаларға мемлекеттік қызмет көрсету. Осы мақсатта біз мемлекеттік қызметшілердің авторлар әзірлеген халықпен өзара әрекеттесу схемасын қолдануды ұсынамыз, онда іс жүзінде, сыбайлас жемқорлыққа қарсы тұрудың, тікелей байланыстарды барынша азайтудың қисынды екенін көрсетеміз.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде, бірінші кезекте, мемлекеттік биліктің атқарушы органдарының жұмысының әкімшілік-құқықтық режимін анықтайтын реттеуші талаптарды жетілдіру, сондай-ақ мемлекеттік қызмет туралы заңнаманы жүйелі түрде әкімшілік-құқықтық сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл тәсілімен жүйелі түрде қосу қажет деп есептейміз.

Көптеген елдердің табысты тәжірибесі сыбайлас жемқорлыққа тиімді қарсы тұруға болатындығын көрсетеді. Ол үшін: еркін БАҚ, тәуелсіз сот, құқықтық тетіктер қажет. Мемлекеттің міндеті – осы мәселелерді жүзеге асыру үшін жағдай жасау: сөз бостандығын қорғау. өкілеттіктердің бөлінуін қамтамасыз ету. Сыбайлас жемқорлықты қатал жазалау арқылы жеңуге болады деп ойлаған жаңсақ. Сыбайлас жемқорлық жағдайында қатал жаза репрессияға айналады. Шындығында, сыбайлас жемқорлықты сыбайлас жемқорлықтың себептерін жою арқылы дәйекті мемлекеттік саясат арқылы азайтуға болады. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы кедергілер билік қабылдаған құқықтық нормалармен бекітілген арнайы құқықтық механизмдердің көмегімен құрылады.

8-кесте. Мемлекеттік органдардың жұртшылықпен тікелей байланыстарын жоюға негізделген мемлекеттік қызмет жүйесінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың кешенді шаралары

Халыққа мемлекеттік қызмет көрсету мәселелері бойынша	Мемлекеттік сатып алу туралы	Функциялар мен өкілеттіктердің нақты бөліну проблемалары туралы	Мемлекеттік қаржы секторды басқару	Кедендік рәсімдерді ұйымдастыру туралы
Орталық мемлекеттік органдар				
Электрондық үкімет құру	Мемлекеттік сатып алудың тендерлік жүйесінен электронды биржалық саудаға көшу үшін құқықтық базаны әзірлеу	Орталықтан өңірлерге мемлекеттік функцияларды беру механизмдерін әзірлеу және басқару	Реттеуші органдардың бюджеттік процестерінің ашықтығын арттыру үшін құқықтық негіздер мен механизмдерді әзірлеу	Халықаралық құқық негізіндегі кеден саясатын ұйымдастырудың құқықтық негіздерін әзірлеу
Жергілікті өзін-өзі басқару				
Электрондық әкімдіктер құру	Биржалық сауданы ұйымдастырудың тиісті тетіктерін әзірлеу	Басқару және қаржы ресурстарын қамтамасыз ету деңгейіне сәйкес функциялар мен өкілеттіктердің нақты бөлінуі	Салықтық әкімшілікті жеңілдету, қызметкерлерге салық жеңілдіктерін беру мүмкіндігін жоққа шығару	Кеден қызметтерін көрсетудің бірыңғай ақпараттық ережесін жалпыға бірдей сақтау
Қоғамға тікелей қызмет көрсететін ұйымдар				
Бір терезе қағидаты бойынша ХҚКО елді мекендерінде кең таралған құру	Тауарлар мен қызметтерді сатып алуды ұйымдастыру	Функциялардың қайталануын болдырмау және халыққа толық қызмет көрсетуді болдырмау мақсатында жұмысын ұйымдастыру	Нұсқаулық пен талаптардың нақты орындалуы	Кедендік транзиттік учаскелерде кедендік рәсімдерді жүзеге асырудың нақты тәртібін әзірлеу және сақтау

Ескерту – [31] әдебиеттер негізінде құрастырылған.

Сыбайлас жемқорлықты төмендету үшін келесі шаралар кешенін қабылдау қажет:

- Баспасөз еркіндігі, жетекші тәуелсіз тергеу.
- лауазымды тұлғалардың жұмысын қадағалайтын түрлі құрылымдарды құру.
- заңнаманы үнемі жетілдіру.
- кез келген адамға ешқандай ерекше жағдай жасамаңыз және кез келген әлеуметтік деңгейдегі адамдарға айыппұл салынады.
- материалдық және әлеуметтік қамсыздандыру қызметкерлерін көбейту.
- мемлекеттік қызметшілерді парақорлықта ашу - еліміздің барлық халқы пара беруді тоқтату, кіріс табу және қысқа мерзімдерде кірістердің артуы біздің еліміздің экономикалық дамуының елеулі түрде нашарлауына әкеп соқтыратындығын түсінуі керек [32].

Мемлекеттік қызметтегі жемқорлыққа қарсы әрекет азаматтық қоғам институттарын (қоғамдық қозғалыстар, саяси партиялар, кәсіподақтар, білім беру және ғылыми мекемелер) міндетті түрде тартумен және қоғамдық бақылауды жүзеге асырумен жан-жақты (құқықтық, экономикалық, ақпараттық, ұйымдастырушылық, материалдық-техникалық және т.б.) болуы тиіс.

Сыбайлас жемқорлық көріністері ешқашан толықтай алынып тасталмайды, бірақ бұл оған қарсы әрекет етудің тиімсіздігіне себеп болмауы мүмкін. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы тұрудың нақты мақсаты - оның деңгейін төмендету, ол елдің, қоғамның, экономиканың, саясаттың немесе үкімет дамуына кедергі болмайды. Сыбайлас жемқорлықтың себептерін жою үдерісі заманауи демократиялық, құқықтық мемлекет, тиімді нарықтық экономика құру, күшті азаматтық қоғам құру, еркін, сындарлы, белсенді және жауапты тұлғаны дамыту үшін жағдай жасау болып табылады.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, біз, кейбір жағдайларда, адамдар сыбайлас жемқорлықты тудыратындықтан, оны күресуге қабілетті екендігі туралы қорытынды жасауға болады. Адамдардың қарсыласу жүйесі мен шенеуніктердің ұрлауы үшін азаматтық қоғам қажет. Азаматтық қоғам, біріншіден, сыбайлас жемқорлықты ынталандырмайды, екіншіден, ол соғысты жалғастырады.

ҚОРЫТЫНДЫ

Бүгінгі таңда персоналдың үш жүйесі жұмыс істейді: американдық (іскерлік әлемнің қоғамдық қатынастарының негізгі механизмі ретінде оның жеке көзқарас негізінде); Жапон (топтық құндылықтарды ұжымдастыру принциптеріне негізделген, жеке тұлғаларға қарағанда беделді); Батыс Еуропа (жапон және американдық жүйелерде қол жетімді негізгі ерекшеліктердің тіркесімі). Азаматтық қызметтің үлгілерін жақындастыру үрдісі бірте-бірте сатып алу үдерісін жүзеге асыру үшін бір-бірімен және сыртқы ортада белгілі бір қатынастарға кіретін персоналмен жұмыс істеудің әдістерін, процедураларын білдіретін HR жүйелерін жақындастыруға әкеледі, мемлекеттік органның түпкі мақсаттарын іске асыруда әрбір жеке қызметкердің қабілеттерін және кәсіби дағдыларын тиімді пайдалану.

Мемлекеттік қызмет мекемесін қалыптастыру 1995 жылғы 26 желтоқсандағы №2730 «Мемлекеттік қызмет туралы» заң Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен қабылданған. Қазақстандағы мемлекеттік қызмет жүйесін одан әрі реформалау 1999 жылдың 23 шілдесіндегі «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңына негізделді, оның негізінде жаңа жетілдірілген модель жұмыс істей бастады. Мемлекеттік қызмет туралы заңның дамуы шеңберінде мемлекеттік органдарда кадрлық жұмыстың жаңа курсы қалыптасты. 2005 және 2007 жылдары «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңға түзетулер енгізілді.

2011 жылы мемлекеттік қызметтің жаңа үлгісі тұжырымдамасын қабылдау арқылы мемлекеттік қызмет институтын жетілдірудің жаңа кезеңі және оның штаттық құрамы басталды. Реформа процестері кадрлық жұмыс жүйесін қалыптастыруға нақты үлес қосты, тиімді және ашық мемлекеттік қызмет көрсету жүйесінің жұмыс істеуі үшін институционалдық және құқықтық негіздерді құруға бағытталған терең әкімшілік реформаларды жүзеге асыруға ықпал етті.

Мемлекеттік органдардың персоналды басқару қызметтерінің (кадрлық қызмет) мәртебесі мен қызметіне талдау негізінде келесі қорытындылар жасалды.

1. 90-шы жылдардың басында басталған және осы күнге дейін жалғасып келе жатқан әкімшілік реформалар тиімді және ашық мемлекеттік қызмет көрсету жүйесінің жұмыс істеуі үшін институционалдық және құқықтық негізді құруға бағытталған. Мемлекеттік қызметті реформалау әкімшілік реформаның ажырамас бөлігі ретінде мемлекеттік қызметтің беделін көтеру үшін кадрлармен жұмыс жасаудың жаңа механизмдерін құруға және іске асыруға бағытталған; Қоғамға ашықтық пен есептілік принциптерін енгізу; берілген міндеттерді шешуге қабілетті мобильді, кәсіби мемлекеттік аппараттарды құру.

2. Реформа аясында жүзеге асырылған шаралар алты мәселені шешуге бағытталған: мемлекеттік қызметті жетілдіру; оңтайлы және тиімді басқаруды қамтамасыз ету; мемлекеттік органдардың жұмысын стратегиялық жоспарлау; мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыру; мониторинг жүйесін енгізу және мемлекеттік органдардың қызметін бағалау. Халықаралық ұйымдар мен

сарапшылардың пікірінше, Қазақстан азаматтық қызметті реформалау саласында жақсы нәтижелерге қол жеткізді, оның заңнамасы мен рәсімдерін халықаралық стандарттарға жақындату.

3. Талдау нәтижесінде Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет жүйесін реформалау үдерісі кезеңді түрде бөлінді. Атап айтқанда, бастапқы кезең және реформаның бес кезеңі анықталды, олардың әрқайсысы кадрлық жұмыс жүйесін қалыптастыруға нақты үлес қосты.

4. Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының кадрлық жұмысын ұйымдастыру анық қайшы. Атап айтқанда, мемлекеттік қызметтің құрылымдық және технологиялық деңгейі тұжырымдамалық және нормативтік құқықтық құжаттарда көрсетілген саяси деңгейге сәйкес келмейді.

Алғашқы екі деңгейде саяси деңгейде бекітілген ауытқулар мен бұрмаланулар байқалады. Бұл ауытқулар мен бұрмаланулар жасырылады. Сондықтан мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның функциялары жақында көтерілді.

5. Қызметкерлерді (персоналды) басқаруды басқару өкілеттіктерінің жоқтығы мен кәсіби кадрлық менеджерлердің болмауы салдарынан іс жүзінде мемлекеттік аппараттың тиімділігін арттыруға бағытталған тұрақты реформалардың себебі болып табылады.

Адам ресурстарының проблемасы саяси деңгейде басқаша шешілуге тырысады, ал жердегі жеке және ұжымдық жұмыстың болмауы реформаның мақсаттарына жетуге кедергі келтіреді. Кадрлық жұмыстарды жетілдіру, кадрлық жұмыс үшін конструктивті ортаны қалыптастыру мақсатында келесі практикалық ұсыныстар ұсынылады.

1. Қызметкерлерді басқару қызметтерінің (HR-қызметтері) мәртебесін жоғарылату, басқару функцияларын олардың функцияларын қарап шығу арқылы нығайту үшін осы қызметтерді тиісті саладағы мамандармен қамтамасыз ету қажет.

2. Азаматтық қызметтің кез-келген ерекшелігіне, яғни оның кез-келген нормасында саяси, әкімшілік, азаматтық және арнайы қызмет түрлеріне қолданылатын және мемлекеттік қызметтің негізгі заңын құрайтын нормативтік құқықтық акт әзірлеу. Мұндай нормативтік құқықтық акт мемлекеттік қызмет кодексі болуы мүмкін.

3. Адам ресурстарын басқару қызметтеріне (кадр қызметі), құрылымдық деңгейде мемлекеттік қызмет институтының тұрақтандыру қызметін ақпараттық және әдістемелік қолдау мәселелерін шешу.

4. басқару командасының тәуелсіз болуы еді және оның қызметі, құрылымдық және технологиялық деңгейде саясатына HR бастамаларды аудару бағытталған еді әрбір мемлекеттік органның және кез келген деңгейде, оның бөлімшелерінде нақты қызмет үшін қажеттілігі, бар. Мұндай Персоналды басқару қызметі (кадр бөлімі) болуы мүмкін.

Осылайша, тұтастай алғанда Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет персоналының жұмысын одан әрі жетілдіру қажет.

Жалпы алғанда мемлекеттік қызметкерлерді тиімді басқару үшін заңнамаларды, ережелерді, нормативтік актілерді немесе реформаларды ғана

қолдану жеткіліксіз болып табылады. Персоналды жүйелі басқару кез келген ұйым үшін маңызды процесс болып табылады.

Жоғарыда, біз персоналды басқару ережелеріне, шетел тәжірибиесіне, осыған байланысты қабылданып жатқан заңдарға тоқталып өттік.

Енді осы ақпараттардың барлығын саралай келе, персоналды басқару жүйесіне жаңалықтар қажет деп таптық. Мысалы, біз осы тақырыпты зерттеу барысында, 18-48 жас аралығындағы таныстарымызға сауалнама жүргізіп көрдік. Біз олардан мемлекеттік мекемеде жұмыс істегісі келеме, әлде жеке компанияларда немесе шетел компанияларында жұмыс істегісі келеме деген сауал қойдық. Нәтижесінде, басым көпшілігінің жеке компаниялар мен шетел компанияларында жұмыс жасағысы келетіндіктері анықталды. Неліктен деген сауалға, ол компанияларда жұмыс істеудің артықшылықтары көбірек екенін, жұмыс процесі жеңілдеу, қызметкерлерге жағдай көбірек жасалынғандығын жеткізді.

Сонымен, мемлекеттік қызметкерлерді тиімді басқару үшін, олардың жұмысқа деген ынтасын арттыру үшін, мотивация беретін әрекеттер жасау қажет. Ең тиімді жолдардың бірі қызметкерді бағалау критерийларын орнату, және соның нәтижесі бойынша үздік қызметкерге мадақтамалар, сыйақылар беру. Бұл шын мәнісінде тексерілген, тиімді жол болып табылады. Одан өзге, жұмыс істеу барысында ұжым, оның ішіндегі қарым-қатынаста маңызды болып табылады. Ұжым ішіндегі қатынасты позитивті арнада ұстау үшін, ұжымдық конкурстар, челленджер, тимбилдингтер ұйымдастыруға болады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Старовойтов А.В. Реформирование российской государственной гражданской службы и опыт зарубежных стран. Фонд «Развитие парламентаризма в России» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.legislature>
2. Качушкин С.В. Нормативные характеристики некоторых моделей государственной службы [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.fpa.su., с. 21
3. Коргова М.А. Кадровый менеджмент. – М.: Феникс, 2007. – 254 с.
4. Shepherd G. Civil Service Reform in Developing Countries: The Limits of the Merit Model [Электронный ресурс] // 5th Global Forum on Re-inventing Government: Innovation and Quality in the Government of the 21st Century. – Mexico City, 2003, November – 5-6. Режим доступа: unpan1.un.org/intradoc/.../unpan010813.pdf
5. Дунаева А.И. Зарубежный опыт реформирования системы государственной гражданской службы // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по мат. XX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1(20). URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/1\(20\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/1(20).pdf) (дата обращения: 22.04.2019)
6. Илышев А.В. Японская государственная служба. – М.: РАГС, 2010. – 367 с.
7. Постановление Президента РК от 15 июля 1992 года № 853 «О мерах по реализации Стратегии становления и развития Казахстана как суверенного государства»
8. Конституция Республики Казахстан. (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.
9. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.04.2019 г.)
10. Правила служебной этики государственных служащих Республики Казахстан Указом Президента Республики Казахстан от 16 июня 1997 г. N 3542
11. О Высшем дисциплинарном совете. Указ Президента Республики Казахстан от 21 октября 1997 г. N 3705. Утратил силу - Указом Президента РК от 12 ноября 1998 г. N 4143 ~U984143.

12. Послание Президента страны народу Казахстана 1997 года. Казахстан 2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев

13. Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453-І О государственной службе (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.11.2014 г.)

14. Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан. <http://kyzmet.gov.kz/ru/pages/nacionalnyy-doklad-o-sostoyanii-gosudarstvennoy-sluzhby-v-respublike-kazahstan>

15. О Кодексе чести государственных служащих Республики Казахстан Указ Президента Республики Казахстан от 3 мая 2005 года N 1567. Утратил силу Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153

16. Послание Президента страны народу Казахстана 2012 года. Стратегия развития Республики Казахстан до 2050 года

17. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь - 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее», 17 января 2014 г. // <http://www.akorda.kz>.

18. О государственной службе Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.04.2019 г.). Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.04.2019 г.)

19. О государственной службе Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.04.2019 г.). Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.04.2019 г.)

20. Мониторинг состояния кадров государственной службы Республики Казахстан: стат. отчет Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kyzmet.gov.kz/kzm/page/index.html?pageId=4145>

21. Бакушев В.В., Литвинцева Е.А., Турчинов А.И. Государственная служба США, Германии, Франции, Великобритании: организация и регулирование. – М., 2015. – 248 с.

22. Агентство Республики Казахстан по статистике http://stat.gov.kz/faces/homePage.jspx?_afP2SyCfEnhG1sXtJzDWpxEx0PlmaRcP3fIwvLpsr!

23. Акчурин А., Абдина А. Создание системы карьерного роста, подбора расстановки кадров государственной службы Республики Казахстан. – Алматы: Центр изучения общественных проблем, 2014. – 35 с.

24. Билимбаева А. Эффективность деятельности местных исполнительных органов – залог успешной реализации государственной политики [Электронный ресурс] // ЭФИ. – 2013. – №3(31). Режим доступа: <http://www.bagalau.kz/ru>

25. Смагулов Д. Е., Жампеисов, Д. А., Каирбекулы, А. Актуальные проблемы правовой основы государственной службы в РК. – Семей, 2015. – 84 с.

26. Закон Республики Казахстан «О борьбе с коррупцией» от 2 июля 1998 года N 267. Утратил силу Законом Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК

27. Указ Президента Республики Казахстан «О дополнительных мерах по усилению борьбы с преступностью и коррупцией и дальнейшему совершенствованию правоохранительной деятельности в РК» от 22 апреля 2009 года № 793.

28. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 марта 2011 года № 308. Утратило силу постановлением Правительства Республики Казахстан от 14 апреля 2015 года № 234

29. Антикоррупционная стратегия Республики Казахстан на 2015-2025 годы. Указ Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2014 года № 986 // [ЭР]. Режим доступа:<http://adilet.zan.kz/>

30. Иватова, Л. М., Абаханова К. Ш. Современное состояние системы обучения кадров административной государственной службы Республики Казахстан / Сборник докладов ежегодной международной научно-практической конференции для молодых ученых «Интеллектуальное лидерство Казахстана: взгляд в будущее», 15 марта 2015 г. - С. 59-63.

31. Бурлаков Л.Н., Нурышева Т.С. Противодействие коррупции в системе государственной службы как фактор повышения эффективности государственного управления. Вестник КарГУ. 2015 год. articlekz.com/article/11828

32. Сурманова З. Коррупция в системе государственной службы, и методы борьбы с ней. 2018. <http://ank.kz/post/korruptsiya-v-sisteme-gosudarstvennoj-sluzhby>