

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІНІ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Алибек
НАУАРОВ*

Жылыой ауданы мәдениет, тілдерді дамыту, дене шынықтыру және спорт бөлімінің басшысы, Атырау, Қазақстан, a.nauarov@mail.kz

Қолжазбаның редакцияға түскен күні: 05/07/2023

DOI: 10.52123/1994-2370-2023-1092

ӨЖ 328

ҒТАХТК 11.15.45

Аңдатпа. Мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық тұрғыда қарқынды дамуын қамтамасыз ету үшін нарықтық экономика кезінде мемлекеттік аппараттың персоналдарын ынталандыру жүйесін жетілдіру бұл кезек күттірмейтін мәселе.

Жұмыс беруші үздік ұйымдардың, жеке компаниялардағы персоналды басқару қызметінің қызметкерлерді ынталандыру жүйесін әрдайым жетілдіріп отыруы арқылы қызметшілердің жұмыс тиімділігін арттыратынын дәлелдеуде. Ал мемлекеттік аппарат қызметкерлерінің (мемлекеттік қызметшілердің) ынталандыру жүйесінің жетілмеуі жұмыс тиімділігінің төмендеуіне әсер етеді. Мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік қорғау нысанының жетілдірілмеуі мемлекеттік органның стратегиялық міндеттеріне жетуіне, мемлекеттік реформалардың тиісті деңгейде орындалмауына, мемлекеттік қызметтегі тұрақсыздыққа алып келеді, тіпті мемлекет дамуының негізгі кедергілерінің бірі екені айқын.

Мемлекеттік қызмет саласын жетілдіру мақсатында шет елдік тәжірибелерді енгізбес бұрын мемлекеттің ішкі жүйесіне сәйкес мемлекеттік қызметтегі қазақстандық (өзіндік) тәжірибе жасайтын уақыт келді.

Мақалада мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қолдау арқылы ынталандыру жүйесін жетілдіру тетіктері қарастырылады. Сондай-ақ, автор мемлекеттік қызмет туралы заңның мемлекеттік қызметшілердің, олардың отбасы мүшелерінің әлеуметтік кепілдіктері тарауының әлеуметтік қолдау туралы бабтарын жетілдіріп, мемлекет тарапынан берілетін әлеуметтік пакеттерді белгілеу арқылы мемлекеттік қызметшілердің қызметіндегі ұрпақтар сабақтастығының, қызметтік тұрақтылықтың, мемлекеттік қызметте тиімді және ұзақ мерзімде қызмет етудің алғышарттарын қарастырады. Автор мемлекеттік қызмет туралы заңның тиісті тарауына арнаулы мемлекеттік органдары туралы және осыған ұқсас заңдармен салыстырмалы түрде біріздендіруді ұсынады.

Мақала авторымен заңға өзгеріс енгізу арқылы мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік жағдайын арттырып мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін жетілдіруге нақты әсер ететін мүмкіндіктер қарастырылған.

Түйін сөздер: Мемлекеттік қызмет, әлеуметтік қолдау, ынталандыру жүйесін жетілдіру, заң.

Abstract. Improving the system of motivation of the staff of the state apparatus in a market economy to ensure the dynamic socio-economic development of the state is an urgent issue.

The best organizations and employers prove that the personnel management service in private companies is constantly improving the employees motivation system, increasing the efficiency of employees. And the imperfection of the system of motivation of employees of the state apparatus (civil servants) affects the decrease in work efficiency. The imperfection of the form of social protection of civil servants leads to failure to achieve the strategic objectives of the state body, improper implementation of state reforms, instability in the civil service and is even one of the main barriers to the development of the state.

Before introducing foreign practices in order to improve the sphere of public service, it is time to introduce domestic (national) practice in the public service in accordance with the subsystem of the state.

The article discusses the mechanisms of improving the system of motivation of civil servants through social support. The author also examines the prerequisites for the continuity of generations in the activities of civil servants, service stability, effective and long-term service in the civil service by improving the provisions of the chapter of the law on Civil Service on social guarantees of civil servants, their family members on social support and the establishment of social packages provided by the state. The author suggests comparing the relevant chapter of the law on public service with special state bodies and similar laws.

The author of the article provides opportunities that really affect the improvement of the social status of a civil servant and the improvement of the personnel potential of the state apparatus by amending the law.

Keywords: Public service, social support, improvement of the motivation system, law.

Аннотация. Совершенствование системы мотивации персонала государственного аппарата в условиях рыночной экономики для обеспечения динамичного социально-экономического развития государства это неотложный вопрос.

Лучшие организации и работодатели доказывают, что служба управления персоналом в частных компаниях,

* Хат-хабарларға арналған автор: А. Науаров, a.nauarov@mail.kz

постоянно совершенствуют систему мотивации сотрудников, повышая эффективность работы сотрудников. А несовершенство системы мотивации работников государственного аппарата (государственных служащих) влияет на снижение эффективности работы. Несовершенство формы социальной защиты государственных служащих приводит к не достижению стратегических задач государственного органа, ненадлежащему исполнению государственных реформ, нестабильности на государственной службе и даже является одним из основных барьеров развития государства.

Прежде чем внедрять зарубежные практики в целях совершенствования сферы государственной службы, пришло время внедрять отечественную (национальную) практику на государственной службе в соответствии с подсистемой государства.

В статье рассматриваются механизмы совершенствования системы мотивации государственных служащих через социальную поддержку. Также автор рассматривает предпосылки преемственности поколений в деятельности государственных служащих, служебной стабильности, эффективного и долгосрочного служения на государственной службе путем совершенствования положений главы закона О государственной службе о социальных гарантиях государственных служащих, членов их семей о социальной поддержке и установления социальных пакетов, предоставляемых государством. Автор предлагает сопоставить соответствующую главу закона О государственной службе со специальными государственными органами и аналогичными законами.

Автором статьи предусмотрены возможности, реально влияющие на повышение социального положения государственного служащего и совершенствование кадрового потенциала государственного аппарата путем внесения изменений в закон.

Ключевые слова: Государственная служба, социальная поддержка, совершенствование системы мотивации, закон.

Кіріспе

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің жыл сайын жарияланатын ұлттық баяндамасындағы аналитикалық зерттеулеріне назар аударатын болсақ мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесінің әлі де болса кенже тұстары барын аңғаруға болады.

Әлемнің дамыған елдеріндегі мемлекеттік қызметтің ішкі жүйесін зерделеу барысында Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін ынталандыру жүйесіне әсіресе әлеуметтік қолдау тетіктеріне бірқатар өзгеріс керек екені анық байқалды.

2019 жылы мамыр айында Біріккен Ұлттар Ұйымының дамыту бағдарламасы мен Назарбаев Университеті мемлекеттік жоғары саясат мектебі қолдауымен «Астана экономикалық форумы» өткен болатын.

Форумның "Марапат және құрмет: XXI ғасырда мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру" атты панельдік сессиясында, Астана Мемлекеттік қызмет хабының Басқарушы комитетінің төрағасы Әлихан Байменов «Адамзаттың ортақ өзекті мәселелерін шешуде мемлекеттік басқару сапасы ерекше рөл атқарады. Ол тек мемлекеттік қызметшілердің білімі және білігімен ғана емес, ынта-жігерімен де анықталады» десе, панельдік сессияның басты спикерінің бірі америкалық зерттеуші, мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру теориясы негізін қалаушылардың бірі, АҚШ-тың Индиана Блумингтон Университетінің профессоры

Джеймс Л. Перри «Ынталандыру жүйесін даярлау кезінде осы саладағы ғылыми зерттеулер нәтижесін ескерген жөн. Ондағы шешуші факторлар – институттар, мотивация және адами ресурстар үйлесімділігі» [1] деп атап көрсетті.

Ғылыми мақаланың мақсаты – Қазақстанның мемлекеттік қызмет саласындағы ынталандыру жүйесінің өзекті мәселерін айқындау. Өзекті мәселеге басты негіз бұл –Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңы. Қолданыстағы заңнаманың ынталандыру тетіктері белгіленген баптарына талдау жүргізіліп, сәйкесінше мемлекеттік қызметшілердің заңнамада белгіленген әлеуметтік кепілдіктеріне қатысты өзекті мәселелер бар екендігі анықталды.

Материалдар мен тәсілдер

Мақаланы әзірлеу барысында қолданыстағы заңнамалық актілер, соңғы үш жыл ішінде ынталандыру жүйесін жетілдіру тақырыбы бойынша жарияланған мақалалар топтамасы мен ғылыми жұмыстар негізге алынды.

Мақаланы жазуға мемлекеттік қызмет жүйесіндегі кадр тапшылығы, тұрақсыздығы және осындай жағдай дамыған елдердің өзінде де кезесетіндігі түрткі болды. Мақала жазу кезінде отандық ғалымдардың, сала мамандарының жарияланымдары зерделенді. Басым көпшілігі экономикалық тұрғыда қаражат көздерінің жоспарлануын негізге алған. Зерделей келе, қаражат болғанымен тиісті

заңнамалық актілер әлі де жетілдірілуді талап ететіндігін аңғарылды. Осы орайда қолданыстағы заңнамаларға тиісті өзгерістер енгізу ұсынылады.

Талқылау мен тұжырымдар

Мемлекеттік қызметшіні ынталандыру жүйесін жетілдіру мәселесі соңғы он жылдықта халықаралық конференцияларда талқылануда. Сәйкесінше мемлекеттің дамуына ықпалы болғандықтан ел президентінің де тарапынан айтыла бастады;

Қызметке ынталы адамдар мемлекеттік органның негізгі активі болғандықтан, біз мемлекеттік қызметкерлердің ынталы болуына не итермелейтінін және олардың күнделікті жұмысына не кедергі келтіретінін түсінуіміз керек [2].

Жалпы қызметкерді ынталандыру ұғымына тоқталар болсақ, ынталандыру (уәждеме) латынша *movēre* – ояту, ұмтылдыру.

Ал мемлекеттік қызметшіні ынталандыру жүйесін жетілдіру бойынша ҚР Президентінің жарлығымен кешенді тұжырымдама қабылданған болатын [3].

Тұжырымдамада төмендегідей баяндалады, Мемлекеттік органдардың жұмысы еңбектің тиімсіз ұйымдастырылуымен және мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қорғаудың нақты жүйесінің болмауымен сипатталады. Бұл білікті кадрлардың, оның ішінде шетелдік білімі бар мамандардың жеке секторға кетуіне, сондай-ақ мемлекеттік қызметті жұмысқа орналасуға қызықтырмайтын орын ретінде қабылдауға әкеп соғады. Кадрлық әлеуеттің төмендеуі мемлекеттік органдардың (әсіресе өңірлік деңгейде) кадрлық құрамын кәсібилендіруді толық көлемде қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейді [3].

Тұжырымдамада баяндалғандай мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік қорғау жүйесінің нақты болмауы, осыған байланысты қызметкерлердің жеке секторға ауысып кетуі күні бүгінге дейін актуалды мәселе екендігін айғақтап отыр.

Осы орайда нақты мәселеге көз жеткізу үшін біз қолданыстағы Мемлекеттік қызметі туралы заңнамаға жүгінеміз [4]. 2015 жылы қабылданған заңға күні бүгінге дейін 35 рет өзгерістер мен толықтырулар енгізілген.

Алайда мемлекеттік қызметшіні ынталандыратын әлеуметтік қорғау туралы тараулар мен баптары тиісті деңгейде жетілдірілмеген.

Аталған заңның 9-тарауы Мемлекеттік қызметшілердің және олардың отбасы мүшелерінің әлеуметтік кепілдіктері [4], деп аталғанымен мемлекеттік қызметшінің отбасы мүшелеріне қатысты норма енгізілмеген.

Заңның 56-бабында Мемлекеттік қызметшіні әлеуметтік қорғау шаралары қарастырылған. Осы бабтың

1-тармағы, Мемлекеттік қызметшілер «Тұрғын үй қатынастары туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де заңнамасында айқындалатын тәртіппен тұрғын үймен қамтамасыз етіледі делінген, дегенмен Қазақстанның Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің 2023 жылы жарияланған ұлттық баяндамасындағы мәліметіне сүйенер болсақ, Мемлекеттік қызметшілерді тұрғын үймен қамтамасыз ету де өзекті мәселе болып табылады. Сауалнамаға сәйкес қызметкерлердің шамамен 40%-ында жеке тұрғын үй жоқ [5]. Сауалнама нәтижесіне сәйкес тиісті қолдау шаралары жүзеге асырылмай жатырғанын аңғаруға болады.

2-тармағы, «Тұрғынжай жағдайларын жақсартуға мұқтаж мемлекеттік қызметшілерге жеке тұрғынжай құрылысы үшін жер учаскелері беріледі. Жер учаскелерін берудің шарттары Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалады» деп көрсетілген [4].

Қазақстанда жеке және заңды тұлғаларға жер беру туралы ҚР Қазақстан Республикасының «Жер кодексі» бар [6]. Кодекстің 41-бабы «Қызметтік жер телімі» деп аталады, осы бабтың 2-тармағы «Қызметтік жер теліміне құқығы бар қызметкерлер санаттарының тізбесін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді» делінген. Қызметтік жер үлесіне құқығы бар қызметкерлер санатының тізбесін бекіту туралы қаулыда мемлекеттік қызметші санаты жоқ [7], сол себепті 2-тармақтың шарттары заңнамада айқындалмағанын атап өтуге болады.

3-тармағы, Мемлекеттік қызметшілер және олармен бірге тұратын отбасы мүшелері медициналық қызмет көрсетуді тиісті мемлекеттік денсаулық сақтау мекемелерінде белгіленген тәртіпте пайдаланады, деп белгіленгенмен жалпы

мемлекеттік қызметшілер «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» кодекске сәйкес медициналық қызмет алады [8]. Кодекстің 142-бабының 1-тармағы, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілері мен азаматтарының жекелеген санаттарына медициналық көмек көрсету Қазақстан Республикасы Президентінің Әкімшілігімен келісу бойынша Қазақстан Республикасы Президентінің Іс басқармасы бекіткен тізбеге сәйкес жүзеге асырылады делінген [8]. Осы орайда орталық органдардағы мемлекеттік қызметшілерге қарағанда өңірлердің мемлекеттік қызметшілеріне артықшылықтар немесе жеңілдіктер белгіленбегенін нақты айтуға болады. Себебі бекітілген тізбеге жергілікті атқарушы органның мемлекеттік қызметшілері енгізілмеген.

Қазақстанның мемлекеттік қызмет туралы заңы барша мемлекеттік қызметкерлерге ортақ болғанымен кейбір әлеуметтік қолдау баптары жергілікті атқарушы органның мемлекеттік қызметкерлеріне қолданылмауы әрине қызметкерлерге кері мотивация береді.

Тек осы медициналық қамтамасыз етілуі емес, жалпы кері мотивация салдары мемлекеттік қызметшіні жемқорлық тәуекелдеріне де алып келуі мүмкін.

Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы 2021 жылдың Ұлттық баяндамасындағы деректерге көз жүгіртсек [9]. Жемқорлық әрекетке барғаны үшін 892 адам бас бостандығынан айырылған, соның ішінде: ішкі істер органдарының – 207, денсаулық сақтау министрлігінің – 16, қаржы министрлігінің – 34, ауыл шаруашылығы министрлігінің – 19, жергілікті атқарушы орган және бөлімшелерінің – 150, әкім лауазымындағы – 5, ұлттық қауіпсіздік органдарының – 10, экономикалық тергеу қызметінің – 4, прокуратураның – 3 қызметшілері, судьялар – 3 бар [9].

Жалпы мемлекеттік қызмет туралы заңның жеке тұлғаға яғни мемлекеттік қызметшіге ғана бағытталғанын оның отбасына қатысты тұстарын жетілдіру қажеттігі жоғарыда аталды.

Ал сыбайлас жемқорлықтың алдын алу мақсатында заңнаманы жетілдіру бойынша төмендегі мысалдар негіз болмақ.

Мемлекеттік қызмет туралы заңның 41-бабы, Мемлекеттік қызметшілерді ротациялау, 1-тармағы «Мемлекеттік қызметті өткеру кезінде кәсіби әлеуеттің неғұрлым тиімді пайдаланылуын қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік қызметшілерді ротациялау жүзеге асырылады» [4]. Аталған бапта тек қана ротациялық төлемдер жүзеге асырылатындығы ғана аталған, ал қызмет бабымен басқа елді мекенге жұмыс орнын өзгерткен немесе меритократия қағидатына сәйкес мансабын жоғарылатқан, ауданнан облыс орталығына немесе облыстан орталық атқарушы органға бос әкімшілік лауазымға тағайындалған мемлекеттік қызметшінің отбасылы болуы, балаларының болуы, олардың балабақшамен кезектен тыс қамтамасыз етілуі ескерілмеген.

Мемлекеттік қызметшінің лауазымға тағайындалған өңірінде балаларын кезектен тыс балабақшамен қамтамасыз етілуі бұл әлеуметтік қолдау және осыған байланысты егер де балабақшада орын болмаған жағдайдағы жемқорлық тәуекелдерін болдырмауға сеп.

Әрбір мемлекеттік қызметкер, бұл – мекемені қозғаушы, алға жетелеуші күші, деп қарар болсақ біз оның жұмыс барысында тұрмыстық мәселесі жоқ, алаңсыз отыруын да заңмен реттеп қойғанымыз жөн деп есептейміз.

Себебі, «Мемлекеттік аппаратта жұмыс істеудің тартымдылығы әлеуметтік пакетті қайта қарау есебінен де артады» [10].

Мемлекеттік қызметтің жүйесіндегі мемлекеттік қызметші – бұл тек қана белгілі лауазымды атқарып қана қоятын персонал ғана емес, мемлекеттік саясатты қалыптастырушы лауазымды тұлға ретінде оның эмоциялық интеллектіне тікелей жауапты отбасы мүшелері де бар «толық кешен» деген көзқарас қалыптастыруымыз керек. Себебі әлеуметтік мәселесі шешімін таппаған мемлекеттік қызметші жемқорлық тәуекелдерін туғызуы мүмкін. Еңбекақысы аз мемлекеттік қызметтің қоғам үшін пайдасынан зияны көп. Бұл мәселеге жете назар аудармау кері кетуге, біліктілік пен бастамашылдықтан айырылуға, сондай-ақ ең сорақысы, жемқорлыққа әкеп соқтырады деп атап өтті Қазақстан Республикасының Президенті Қ. Тоқаев [11].

Президент жолдауын әрі тарқатар болсақ, әлеуметтік жағынан қамтамасыз

етілмеген мемлекеттік қызметкердің өз міндеттерін орындауға ынтасы болмайды. Жұмысқа деген ынта болмаса қызмет барысында берілген тапсырмалар, қол жетуі тиіс салалық индикаторлар, мемлекеттік бағдарламалардың орындалуы, қала берді мемлекеттік саясаттың іске асуы әлсірейді деуге негіз бар.

Мемлекеттік қызметкерді ынталандырудың тиімді жүйесі – жұмыстағы жоғары көрсеткіштер үшін тікелей ынталандыруларды құрушы, кадрларды мемлекеттік қызметте ұстап қалуды қамтамасыз етуші фактор және жемқорлықтың алдын алуға арналған қосымша шара болады [3].

Жоғарыда атап өткендей мемлекеттік қызметші мансаптық жоғарылауы кезінде өзге аймаққа ауысқан кезде отбасы мүшелерінің әсіресе балаларының балабақшамен кезексіз қамтамасыз етілуін заңмен бекітілгені жөн. Бұндай практика Қазақстан Республикасының бірқатар құзырлы органдарында бар:

- Құқық қорғау органы қызметкерлерінің, оның ішінде қызмет өткеру уақытында қаза тапқан, қайтыс болған немесе хабарсыз кеткендердің балаларына жергілікті атқарушы органдар тұрғылықты жері бойынша балаларға арналған мектепке дейінгі мекемелерден кезектен тыс орындар береді [12].

- Мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің, оның ішінде қызмет өткеру кезеңінде қаза болған, қайтыс болған немесе хабарсыз кеткен қызметкерлерінің балаларына жергілікті атқарушы органдар тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдардан кезектен тыс орын береді [13].

- Қызметкерлердің, оның ішінде қызмет өткеру кезінде қаза тапқан, қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кеткен қызметкерлердің балаларына жергілікті атқарушы органдар тұрғылықты жері бойынша мектеп жасына дейінгі балалар мекемелерінде кезектен тыс орын береді, оған ақы төлеу мемлекеттік мектеп жасына дейінгі мекемелер үшін белгіленген мөлшерде алынады [14].

Заңнамада бекітілген норманы Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы заңының әлеуметтік кепілдіктері тарауына енгізу қажет деп есептейміз. Қолданыстағы заңнамаға тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізу арқылы біз мемлекеттік қызметшілерді ынталандырудың жүйесін жетілдіре аламыз.

Қорытынды

Дамыған қоғамда адами капитал құнды, адами ресурс таптырмастай асыл, ал қызметкердің талабы биік болмақ. Мемлекеттік қызметте ұрпақтар сабақтастығын жалғастыра отырып, қызметкерлерді әлеуметтік қолдау нормаларына өзгерістер енгізу арқылы біз кадрлардың жеке секторға ауысуының алдын аламыз.

Кез-келген жұмыс беруші, азаматтарды жұмысқа қабылдау кезінде ең бірінші әлеуметтік қолдау жүйесіне тоқтала отырып назарын аудартады. Осылайша әрімен қарай заңнаманы басшылыққа алып қызметкердің ынтасын арттыруға бағытталған тетіктеріне тоқталады. Мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға өзгерістер енгізілсе мемлекеттік аппаратта жеке секторлардан ауысуға ниетті менеджерлерді, жастарды көруге болады.

Расында жаңа буын өкілдері жұмыс таңдау барысында ең бірінші әлеуметтік қолдау жүйесіне мән береді. Себебі жеке секторларда қолдаудың бұл түрі жолға қойылған. Аталған жағдаяттарды ескере келе мемлекеттік қызметшінің қызметтік міндетін атқаруына қойылған талаптар мен өзіне қабылдаған заңды шектеулердің тәртібі жоғары болса қызметкер соғұрлым әлеуметтік тұрғыдан да қорғалуы шарт. Жалпы, мемлекеттік қызметте ынталандыруды жетілдіру экономикалық қана емес, әлеуметтік және психологиялық факторларды да ескеретін интегралды тәсілді талап етеді. Сайып келгенде мемлекеттік қызметі туралы заңының, әлеуметтік қолдау туралы баптарын жетілдіру қажеттілігі туындайды.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Мемлекеттік қызметкерлерді ынталандыру мәселелері талқыланды // Ult Media. – 2019. – URL: <https://ult.kz/post/memlekettik-kyzmetkerlerdi-yntalandyru-maseleleri-talkylandy> (қаралған күні: 23.02.2023).

2. Vandenabeele W., Schott C. Public Service Motivation in Public Administration [Мәтін] / W. Vandenabeele, C. Schott // Oxford University Press – 2020. – URL: <https://oxfordre.com/politics/display/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1401.jsessionid=BD255F5EB9BABADCC0D52BB4B408CA11> (қаралған күні: 01.02.2023).
3. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы туралы [Мәтін]: Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығы // Әділет. – 2011. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1100000119> (қаралған күні: 04.02.2023).
4. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы [Мәтін]: Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ // Әділет. – 2015. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> (қаралған күні: 13.05.2023).
5. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің 2023 жылғы ұлттық баяндамасы // Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының ресми сайты. – 2023. - URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=kk> (қаралған күні: 10.04.2023).
6. Қазақстан Республикасының Жер кодексі [Мәтін]: Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 20 маусымдағы N 442 Кодексі // Әділет. – 2003. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K030000442_ (қаралған күні: 01.02.2023).
7. Қызметтік жер үлесіне құқығы бар қызметкерлер санатының тізбесін бекіту туралы [Мәтін]: Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2003 жылғы 8 қыркүйектегі N 908 қаулысы // Әділет. – 2003. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P030000908_ (қаралған күні: 31.02.2023).
8. Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы [Мәтін]: Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі № 360-VI ҚРЗ Кодексі // Әділет. – 2020. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2000000360> (қаралған күні: 04.03.2023).
9. Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы Іс-қимыл туралы 2021 жылдың Ұлттық баяндамасы // Қазақстан Республикасы мемлекеттік органдарының ресми сайты. – 2021. - URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/283483?lang=kk> (қаралған күні: 05.04.2023).
10. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы [Мәтін]: Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығы // Әділет. – 2021. - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000522> (қаралған күні: 09.05.2023).
11. Жаңа жағдайдағы қазақстан: іс-қимыл кезеңі [Мәтін]: Қазақстан Республикасының Президенті Қ. Тоқаев: Қазақстан халқына Жолдауы // ҚР Президентінің ресми сайты. - 2020. – URL: https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-kazakstan-halkyna-zholdauy-2020-zhylygy-1-kyrkuiek (қаралған күні: 05.03.2023).
12. Құқық қорғау қызметі туралы [Мәтін]: Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы // Әділет. – 2011. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000380> (қаралған күні: 13.03.2023).
13. Мемлекеттік фельдъегерлік байланыс туралы [Мәтін]: Қазақстан Республикасының Заңы 2021 жылғы 29 маусымдағы № 57-VII ҚРЗ // Әділет. – 2021. - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000057> (қаралған күні: 13.03.2023).
14. Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы [Мәтін]: Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 13 ақпандағы № 552-IV Заңы // Әділет. – 2012. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1200000552> (қаралған күні: 14.03.2023).

REFERENCES

1. Memlekettik qyzmetkerlerdi yntalandyru maseleleri talqylandy // Ult Media. – 2019. – URL: <https://ult.kz/post/memlekettik-kyzmetkerlerdi-yntalandyru-maseleleri-talkylandy> (date of access: 23.02.2023).
2. Vandenabeele W., Schott C. Rublic Service Motivation in Rublic Administration [Text] / W. Vandenabeele, C. Schott // Oxford University Rressyu – 2020. – URL: <httrs://oxfordre.com/rolitics/disrlay/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1401.jsessionid=BD255F5EB9BABADCC0D52BB4B408CA11> (date of access: 01.02.2023).
3. Qazaqstan Respublikasy memlekettik kyzmeti zhana modelinin tuzhyrymdamasy turaly [Mәtін]: Qazaqstan Respublikasy Prezidentinin 2011 zhylygy 21 shildedegi № 119 Zharlygy // Adilet. – 2011. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1100000119> (date of access: 04.02.2023).
4. Qazaqstan Respublikasynyn memlekettik qyzmeti turaly [Text]: Qazaqstan Respublikasynyn Zany 2015 zhylygy 23 karashadagy № 416-V ҚРЗ // Adilet. – 2015. – URL: <httrs://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> (date of access: 13.05.2023).

5. Qazaqstan Respublikasy Memlekettik qyzmet isteri agenttiginin 2023 zhylgy ulttyq bayandamasy // Qazaqstan Respublikasy memlekettik organdarynyn resmi sajty. – 2023. - URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=kk> (date of access: 10.04.2023).
6. Qazaqstan Respublikasynyn Zher kodeksi [Text]: Qazaqstan Respublikasynyn 2003 zhylgy 20 mausymdagı N 442 Kodeksi // Adilet. – 2003. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K030000442_ (date of access: 01.02.2023).
7. Qyzmettik zher ulesine qyqugu bar qyzmetkerler sanatynyn tizbesin bekıtu turaly [Text]: Qazaqstan Respublikasy Ukimetinin 2003 zhylgy 8 qyrkujektegi N 908 qaulysy // Adilet. – 2003. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P030000908_ (date of access: 31.02.2023).
8. Halyq densaulygy zhane densaulyq saqau zhujesi turaly [Text]: Qazaqstan Respublikasynyn 2020 zhylgy 7 shildedegi № 360-VI QRZ Kodeksi // Adilet. – 2020. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2000000360> (date of access: 04.03.2023).
9. Qazaqstan Respublikasynyn Sybajlas zhemqorlyqqa qarsy is-qimyl agenttiginin Sybajlas zhemqorlyqqa qarsy is-qimyl turaly 2021 zhyldyn Ulttyq bayandamasy // Qazaqstan Respublikasy memlekettik organdarynyn resmi sajty. – 2021. - URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/283483?lang=kk> (date of access: 05.04.2023).
10. Qazaqstan Respublikasynda memlekettik basqarudy damytudyn 2030 zhylyra dejingi tyzhyrymdamasy bekıtu turaly [Metin]: Qazaqstan Respublikasy Prezidentiniń 2021 zhyly 26 aqpany 522 Zharlyfy // Adilet. – 2021. - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000522> (date of access: 09.05.2023).
11. Zhana zhagdaydagı Qazaqstan: is-qimyl kezeni [Text]: Qazaqstan Respublikasynyn Prezidenti Q. Toqayev: Qazaqstan halqyna Zholdauy // QR Prezidentinin resmi sajty. - 2020. – URL: https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokayevyn-kazakhstan-halkyna-zholdauy-2020-zhylgy-1-kyrkuiek (date of access: 05.03.2023).
12. Ququq qorgau qyzmeti turaly [Text]: Qazaqstan Respublikasynyn 2011 zhylgy 6 qantardagı № 380-IV Zany // Adilet. – 2011. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000380> (date of access: 13.03.2023).
13. Memlekettik fel'd'egerlik bajlanys turaly [Text]: Qazaqstan Respublikasynyn Zany 2021 zhylgy 29 mausymdagı № 57-VII QRZ // Adilet. – 2021. - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000057> (date of access: 13.03.2023).
14. Qazaqstan Respublikasynyn arnauy memlekettik organdary turaly [Text]: Qazaqstan Respublikasynyn 2012 zhylgy 13 aqpanydagı № 552-IV Zany // Adilet. – 2012. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1200000552> (date of access: 14.03.2023).

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Алибек НАУАРОВ, начальник отдела культуры, развития языков, физической культуры и спорта Жылыойского района, Атырау, Казахстан, a.nauarov@mail.kz

ACTUAL PROBLEMS OF THE CIVIL SERVANT MOTIVATION SYSTEM

Alibek NAUAROV, Head of the Department of Culture, Language Development, Physical Culture and Sport, Zhylyoi District, Atyrau, Kazakhstan, a.nauarov@mail.kz