

33. Қазақстан-2050 Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты. Қазақстан Республикасының Президенті - Елбасы Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. - Алматы: LEM, 2017. - 64 б.
34. Қазақстан жаңа жаһандық нақты ахуалда: өсім, реформалар, даму. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы // Егемен Қазақстан. – 2015. – 1 желтоқсан. – ISSN 1999-9720.
35. Қазақстанның Үшінші жаңғыруы: жаһандық бәсекеге қабілеттілік. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. – // Егемен Қазақстан. – 2017. – 31 қаңтар. – ISSN 1999-9720.
36. Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. – // Егемен Қазақстан. – 2018. – 10 қаңтар. – ISSN 1999-9720.
37. Назарбаев Н.Ә. Ұлт Жоспары – 100 қадам баршаға арналған қазіргі заманғы мемлекет // Егемен Қазақстан. – 2015. – 20 мамыр. – ISSN 1999-9720.
38. Цифрлық Қазақстан» мемлекеттік бағдарламасы // <http://mic.gov.kz> [Электрондық ресурс]. – Көру режимі: <http://mic.gov.kz/kk/pages/cifirlyk-kazakstan-memlekettik-bagdarlamasy>
39. Назарбаев Н.Ә. Президенттің бес әлеуметтік бастамасы // Егемен Қазақстан. – 2018. – 6 наурыз. - ISSN 1999-9720.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА КӘСІБИ МЕМЛЕКЕТТІК АППАРАТ ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

УДК 351

Аңдатпа. Мақалада Қазақстан Республикасында кәсіби мемлекеттік аппарат қалыптастыру ерекшеліктері, негізгі мәселелері мен одан әрі дамыту бағыттары қарастырылған. Қазіргі заманғы, кәсіби және дербес мемлекеттік аппаратты қалыптастыру және оны үздіксіз жетілдіру Қазақстанның одан әрі тұрақты және қарқынды дамуының кепілі ретінде түсіндіріледі. Ғылыми мақаладағы негізгі қорытындылар мен ұсыныстар басты стратегиялық құжаттар: «Қазақстан-2050» Стратегиясы мен «Қазақстан-2025» Стратегиясы, сонымен қатар мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіру бойынша Қазақстан Республикасы Президентінің жыл сайынғы Жолдауларына негізделген. Аталмыш мақаланы жазу барысында ғылыми зерттеудің экономикалық талдау әдістері, салыстыру әдістері қолданылды.

Тірек сөздер: мемлекеттік аппарат, мемлекеттік қызмет, мемлекеттік институт, мемлекеттік қызметші кәсібилігі, құзыреттілік, электронды үкімет, факторлық-балдық жүйе, бонус, мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру.

Abstract. The article examines the issues of fundamentalism and fundamental aspects of the development of the professional state apparatus in the Republic of Kazakhstan. The analysis of quality and ways of perfection of providing of state services is done in the Aktobe area. Formation of the modern, professional and self-sustaining state apparatus is a long-lasting, stable and intensive Kazakhstan. The basic findings and proposals of the scientific articles are basically based on the strategic documents such as «Kazakhstan-2050» and the Strategy «Kazakhstan-2025», the Presidential Addresses of the President of the Republic of Kazakhstan on the state system of state control of the Republic of Kazakhstan. When writing articles, use scientific methods - method of economic analysis and synthesis, method of comparisons..

Key words: state body, state service, state institute, professionalism of the state servants, competences, factor-ball system, bonus, recruitment and qualification of state servants.

Аннотация. В статье рассмотрены особенности, основные проблемы и направления дальнейшего развития формирования профессионального государственного аппарата в Республике Казахстан. Формирование современного, профессионального и самостоятельного государственного аппарата является залогом дальнейшего стабильного и интенсивного роста Казахстана. Основные выводы и предложения научной статьи базируются на основных стратегических документах, как Стратегия «Қазақстан-2050» и Стратегия «Қазақстан-2025», ежегодных Посланиях Президента РК в области совершенствования системы государственного управления. При написании данной статьи использованы научные методы - метод экономического анализа и синтеза, метод сравнения.

Ключевые слова: государственный аппарат, государственная служба, государственный институт, профессионализм государственных служащих, компетентность, факторно-балльная система, бонус, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих.

Jel код: H83

Р.Ә. ЕСБЕРГЕН

экономика ғылымдарының кандидаты, ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Ақтөбе облысы бойынша филиалының доценті

Әлемдік қауымдастықтың үдемелі әлеуметтік және экономикалық дамуы әсерінен Қазақстанның мемлекеттік қызметшілерінің кәсіби қызметіне жоғары талаптар қойылып отыр. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейінен оларға қойылған міндеттерді жүзеге асырудың сапасы, түптеп келгенде, тұтастай мемлекеттік аппарат қызметінің тиімділігі тәуелді. Күшті мемлекеттік қызметшілер қазіргі заманғы әлемде елдің мықты және тұрақты болуына ықпал ететін бірден-бір маңызды ресурс болып табылады.

«Қазақстан-2050» Стратегиясында Мемлекет басшысы ең жоғары этика және кәсібилік тиімді мемлекеттік аппарат құрудың өзекті критерийі болып табылады» деп атап өткен [1].

Қазақстанда мемлекеттік басқару жүйесін жаңғырту Ұлт жоспары – «Бес институционалдық реформаны іске асыру жөніндегі 100 нақты қадам» аясында жүзеге асырылып отыр[2]. Елімізде 2017 жылы мемлекеттік билік тармақтары арасында өкілеттіктерді қайта бөлуге бағытталған конституциялық реформа жүзеге асырылды. Ол бойынша Парламенттің рөлі мен оның Үкіметті бақылауы күшейтілді. Азаматтар алдында жауапты «ықшам Үкімет» қалыптастыру қолға алынды. Кейбір функциялар мен көрсетілетін қызметтердің бір бөлігі төмен тұрған деңгейлерге және бәсекелі ортаға берілді.

Ұлт жоспары – «Бес институционалдық реформаны іске асыру жөніндегі 100 нақты қадамның» 5-қадамы «мемлекеттік қызметкерлердің жалақысын қызметінің нәтижесіне байланысты өсіру», 6-қадам «еңбекақыны нәтиже бойынша төлеуге көшу». Еңбекақыны нәтиже бойынша төлеуге көшу мемлекеттік қызметкерлер үшін жеке жылдық жоспарларды орындағаны; мемлекеттік органдар үшін стратегиялық жоспарларды орындағаны; министрлер және әкімдер

үшін – мемлекеттік қызмет сапасының арнаулы индикаторлары, өмір сапасы, инвестиция тарту; Үкімет мүшелері үшін интегралдық макроэкономикалық индикаторлар арқылы бағаланады. Мемлекет басшысы 2018 жылғы Қазақстан халқына Жолдауында 100 нақты қадамның 60 қадамы қазірдің өзінде орындалып қойды. Қалғандары, негізінен, ұзақ мерзімге арналған және жоспарлы түрде іске асырылуда екенін атап өтті [3].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылдың 5 қазанындағы «Қазақстандықтардың әл-ауқатының өсуі: табыс пен тұрмыс сапасын арттыру» атты Жолдауына сәйкес, кезкелген реформаларды іске асыру барысында өзінің барлық іс-қимылын халықтың әл-ауқатын арттыруға арнайтын жинақы әрі тиімді мемлекеттік аппарат маңызды рөл атқаратын болады[4].

Негізгі бөлім. Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарында «Қазақстан экономикалық, әлеуметтік және институционалдық дамуда серпіліс жасаған ел» делінген [5]. Осы жағдайда Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік басқару саласында реформаның басты мақсаты қарқынды өзгермелі саяси және экономикалық ортаға, әлемдік дамудың жаңа тенденцияларына бейімделу болып табылады.

Қазіргі заманғы жағдайда Қазақстандағы мемлекеттік басқарудың тиімділігі мен нәтижелілігін арттыру мәселесі басқару органдарының қызмет нәтижелілігін арттырудың түрлі әдістерін кезеңді енгізумен байланысты. Бұл орталықсыздандыру саясаты, басқару және бағдарламалық-мақсатты бюджеттеудің нәтижелі үлгілерінің элементтерін енгізу арқылы жүзеге асырылып отыр.

Қазақстанда кәсіби мемлекеттік аппаратты құру негізгі төмендегідей қағидаттарға негізделеді:

- шағын және кәсіби мемлекет құру қажеттілігі бірнеше маңызды функцияларды орындауға шоғырланған;
- билік органдарының стратегия негізінде іс-әрекеттер бағдарламалары бойынша жұмыс жасау;
- ведомствоаралық үйлестіру жүйесін құру;
- мемлекеттік органдардың өз қызметіне құзыреттіліктері мен жауапкершілігін арттыру, олардың есеп беруі және қызметіне стратегиялық бақылау жүргізу;
- жоғары билік органдары ішінде, орталықтан өңірге және мемлекеттен жеке секторға орталықсыздандыру;
- жемқорлыққа қарсы тиімді іс-қимыл жүйесін құру;
- кадрларды іріктеу, даярлау және жылжыту.

Әлемдік тәжірибе көрсетіп отырғандай, кез-келген жүйедегі кез-келген үкімет мемлекеттік басқару тиімділігін арттыруға ұмтылады. Тиімді мемлекеттік билік халықтың өмір сүру деңгейін және сапасын арттыруды, әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешуді қамтамасыз етеді. Кәсіби мемлекеттік аппарат құруды 70-80 жылдары АҚШ, Ұлыбритания, Австралия, Канада, Оңтүстік Корея, Сингапур, Малайзия, Тайланд, Қытай сияқты елдер басшылыққа ала отырып, қарқынды және тұрақты өсуге қол жеткізді. Бұл елдерде мемлекеттік басқару жүйесіне жаңа әдістер мен тәсілдер енгізілді. Мемлекеттік қызмет көрсету сапасына аса назар аударылды. Мемлекеттік органдардың жауапкершілігі мен есеп беруі күшейтілді. Атқарушы билік органдары азаматтардың қажеттіліктеріне жедел жауап береді. Мұндай өзгерістердің басты мақсаты – халықтың өмір сапасын арттыру арқылы мемлекетті бәсекеге қабілетті ету болып табылады [6].

Қазақстан кәсіби мемлекеттік аппарат құру бойынша әлемнің үздік үлгілерін басшылыққа ала отырып, бұл бағытта төмендегі басымдықтарды анықтады:

• мемлекеттік қызмет көрсету сапасын арттыру, клиентке бағдарланған мемлекет құру;

- нәтижеге бағдарланған мемлекеттік жоспарлау және бюджеттеу жүйесін енгізу;
- кәсіпкерлік құрылымға әкімшілік қысымды азайту;
- «бір терезе» қағидасына негізделген электронды үкіметті дамыту;
- мемлекеттік қызметке талантты үміткерлерді тарту үшін мемлекеттік органдардың «брендинг» саясатын, талант-менеджментті енгізу;
- мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін бағалау жүйесі бірыңғай құзыреттіліктер шеңберіне, факторлық-балдық шкала жүйесіне негізделеді;
- кәсіби мемлекеттік қызметтен стратегиялық мемлекеттік қызмет жүйесі (нәтижеге бағдар, проактивтілік, болашаққа бағдар, т.б.) арқылы инновациялық мемлекеттік қызметке (интерактивтілік, мәліметтермен жұмыс, ұтқырлық, сан қырлық, тез бейім, т.с.с) көшу.

Мемлекеттік басқару аппаратының тиімділігі мен сапасын арттыру үшін мемлекеттік қызметтің 5 негізгі бағыттарын атап көрсетуге болады:

1) әлеуметтік сала, республика азаматтарының материалдық қажеттіліктерін қанағаттандыру, өмір сүрудің қол жетімді деңгейін қамтамасыз ету;

2) мемлекеттік меншіктің тиімді менеджментін қамтитын экономикалық сала;

3) мемлекеттік органдар мен олардың құрылымдық бөлімшелерінің құзыреттіліктерін уақытылы және сапалы атқарумен тікелей байланысты саяси-әкімшілік мақсат;

4) әрекет етуші ұлттық заңнаманың аудан, қала, аймақ түріне тәуелсіз барлық құрылымдық бөлімшелердің тиімді жұмыс жасауы үшін орындалуына бақылау;

5) қазіргі заманғы жағдайды ескере отырып, мемлекеттік аппаратты реформалауға бағытталған ұйымдастырушылық құраушыларды анықтау.

Мемлекеттік қызметтің жаңа форматы халықтың өмір сүру жағдайын арттыруға бағытталған қызметтік

міндеттерін адал және жауапты атқару құндылықтарына негізделген мемлекеттік басқарушылар қатарына тартуға ықпал ететін меритократия қағидатына негізделеді.

Бүгінде Қазақстанның мемлекеттік қызмет саласында меритократия қағидаттары, мемлекеттік қызметшілерді бағалаудың жаңа жүйесі қарқынды енгізілуде. Соңғы бес жылда мемлекеттік құрылымдардың тиімділігі 25%-ға (Дүниежүзілік банктің WGI индексі бойынша, 2015 ж.), ал халықтың мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің сапасына қанағаттану деңгейі 2014-2015 жылдардағы бағалау қорытындысы бойынша тек соңғы екі жылдың ішінде 20%-ға артты.

Қазақстан Республикасының 2015-2025 жылдарға арналған сыбайлас жемқорлыққа қарсы стратегиясы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың жаңа жүйесінің негізін қалады, оның басымдықтары сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың алдын алу жөніндегі шаралар болып табылады. Қазақстанда сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатқа сенім білдірген халық саны 2015 жылы 60%-дан 2016 жылы 73%-ға дейін өсті, дей тұрғанмен Transparency International индексіне сыбайлас жемқорлықты қабылдау деңгейі алдыңғы қатарлы елдердің 55 балымен салыстырғанда, Қазақстанда 100-ден 29 балды құрайды.

2017 жылдан бастап Қазақстан Республикасының Президенті елдің үшінші жаңғыруының басталғаны туралы жариялады. Елдің үшінші жаңғыруының мақсаты жеделдетілген экономикалық өсу және адамдардың өмір сүру сапасын арттыру болып табылады, бұл елімізге өзінің 2050 жылғы пайымын іске асыруға және әлемнің дамыған отыз елінің лигасына кіруге мүмкіндік береді [7].

Қазақстан Республикасының 30 дамыған ел қатарына енуіне мәнді үлес қосатын мемлекеттік қызметшілер болып табылады. Қарқынды әлеуметтік, ақпараттық және экономикалық даму жағдайында мемлекеттік қызметші елдің мемлекеттік басқару аппаратының тиімді әрекет етуінің маңызды құраушысы болып табылады. Мемлекеттің басқару тиімділігі қойылған міндеттерді ұйымдасқан түрде шеше алатын құзыретті кадрлармен

анықталады. Сондықтан имидж бен мемлекеттік қызметшінің кәсібилігі маңыздылығы бойынша бірінші орында тұрады.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшінің оң имиджіне қойылатын негізгі талаптар ҚР мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінде анықталған. Ол бойынша мемлекеттік қызмет «ұлтқа (қоғамға) қызмет ету» ұғымының синонимі болуға және мемлекеттік қызметтерді тұтынушы болып табылатын халыққа бағытталуға тиіс деп көрсетілген.

ҚР Президенті Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілері елді тиімді басқару үшін төмендегідей қасиеттерге ие болуы керек деп атап көрсетеді. Бірыңғай құзыреттер шегі кәсіби мемлекеттік аппарат пен қызметкерлердің жеке қасиеттерінің сипаттамаларына сәйкес 4 бөлікке топталған 11 құзыреттен тұрады [8].

- Тиімділік;

1. Қызметті басқару – шектеулі уақыт жағдайында бөлімшенің қызметін жоспарлау және қамтамасыз ету үшін қажет ақпаратты талдау және дайындау үшін басымдықтарды анықтай білу.

2. Ынтымақтастық – мемлекеттік органдар мен ұйымдардың қызметтестері мен өкілдерімен өзара қарым-қатынасты дамыту, міндеттерді орындау үшін пікір алмасу.

3. Шешім қабылдау – өз құзыреттіліктері шегінде шешім қабылдау үшін қажет ақпаратты таба білу.

4. Жеделдік – өзгермелі жағдайларға тез бейімделу, болып жатқан өзгерістерді талдау және жұмысты жақсарту бойынша уақытылы шаралар қабылдау.

5. Өзін-өзі дамыту – өзін-өзі дамытуға ұмтылу, жаңа ақпарат іздеу және оны қолдану тәсілдерін меңгеру.

- Халыққа қызмет ету;

1. Қызметті тұтынушыларға бағдар – сапалы қызмет көрсету бойынша жұмысты ұйымдастыру және халықта туындайтын сұрақтарды шешуге көмек.

2. Қызмет тұтынушыларын ақпараттандыру – қол жетімді нысанда тұтынушыларға ақпарат жеткізу.

- Мөлдірлік және есептілік;

1. Парасаттылық – бекітілген этикалық нормалар және стандарттарды сақтау.

• Мемлекеттік қызметшілердің жеке қасиеттері.

1. Жауапкершілік – өз іс-әрекеті үшін жауапкершілік қабылдау және нәтижелер;

2. Бастамашылық – жаңа идеялар әзірлеу және ұсыну, негізгі міндеттерден басқа қосымша жұмыстарды атқару;

3. Стреске төзімділік – сынға жауап беруде сабырлық таныту, оның негізделгендігі тұсында кемшіліктерді болдырмау бойынша шаралар қабылдау.

Мемлекеттік қызметтегі барлық адам өз жұмысының маңыздылығын сезініп, өз елінің нағыз патриоты болуы керек.

Мемлекеттік қызмет мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік органдарда мемлекеттік биліктің міндеттерін және функцияларын жүзеге асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттіліктерді атқару бойынша ресми қызметі болып табылады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мемлекеттік қызметтер көрсету сапасы мемлекеттік қызметшілер жұмысы тиімділігінің басты көрсеткіші болып табылады, басқаша айтқанда, мемлекеттік қызмет көрсету мемлекеттік қызметтерді тұтынушы ретінде халыққа бағдарланған.

Мемлекеттік жоспарлау мен бюджеттеуге қатысты жаңа тәсілдерге сәйкес мемлекеттік органдардың қызметі мемлекеттік органдардың функциялары мен өкілеттіліктерінен туындайтын мемлекеттік қызметтер көрсетуге бағдарланады [9].

Мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін арттыру үшін мемлекеттік органдарда еңбекті ұйымдастыру мен менеджменттің, транспаренттік және нақты лауазымды адамдардың жауапкершілігі қағидаттарына негізделген шешімдерді қабылдау процестері мен рәсімдерінің сапасын арттыруға бағытталған нормативтік құқықтық, әдістемелік және ұйымдастырушылық шаралар айқындалады.

Осыған орай, ақпараттық технологияларды қолдану қажеттігі арта түседі, бұл халыққа және бизнеске қызметтер көрсету кезінде мемлекеттік органның функцияларын оңтайландыру

мен автоматтандыруға, әкімшілік кедергілерді және халық пен бизнестің мемлекеттік органдармен тікелей байланысын азайтуға бағытталған.

«Электрондық үкімет» порталында көрсетілетін электрондық мемлекеттік қызметтер көрсету санының ұлғаюы да мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын арттырудың басты құралдарының бірі болып табылады, осыған орай мемлекеттік органдардың әлеуметтік маңызы бар мемлекеттік қызметтер көрсетуі электрондық форматқа ауыстырылатын болады.

Қазақстан Республикасында меритократия, тиімділік, нәтижелілік, транспаренттік және қоғамға есептілік қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызмет жүйесін кәсібилендіру мемлекеттік басқару жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін және халыққа сапалы қызмет көрсетуді қамтамасыз етудің аса маңызды факторы болып табылады [10].

Жаңа жүйе факторлық-балдық жүйеге негізделген, оған сәйкес барлық лауазымдар үш факторды ескере отырып, бағаланады:

1) лауазымдық міндеттерін тиімді орындау үшін қандай білім деңгейінің, құзыреттілік пен жұмыс тәжірибесінің қажеттігі;

2) лауазымға жүктелген міндеттердің күрделілігінің дәрежесі;

3) нәтижеге қол жеткізбегені үшін жауапкершілік дәрежесі.

Факторлардың әрқайсысы бойынша балл шығарылады және олардың жиынтығы жаңа жалақы желісіндегі лауазымның орнын анықтайды.

Барлық лауазымдарды бағалау нәтижесінде олар төрт блокқа топтастырылды:

- жауапты хатшыларды, аппарат басшылары мен комитеттердің төрағаларын қамтитын жоғарғы басшылық құрам;

- негізгі (салалық бөлімшелердің лауазымдары);

-жәрдемдесуші (құқықтық, қаржылық, кадрлық, ақпараттық және технологиялық қолдау, жұртшылықпен байланыс үшін жауапты лауазымдар);

-қосалқы (әкімшілік және шаруашылық қызметке жауапты лауазымдар).

Осылайша, факторлық-балдық шкала екі негізгі принципті сақтауды қамтамасыз етеді: ішкі әділеттілік және сыртқы бәсекеге қабілеттілік.

Жаңа жүйедегі сыйақы мәселесіне келетін болсақ, біріншіден, «сыйақы» мәні «бонус» мәніне өзгертілді.

Екіншіден, олар жылдың соңында мемлекеттік қызметшілердің жұмыс қорытындысына байланысты төленеді. Осылайша, біз «теңдестіруден» шығамыз.

Әрбір мемлекеттік қызметшінің алдында тұрған міндеттер жеке жұмыс жоспарларында қамтылатын болады. Айта кету маңызды, бұл міндеттер үрдістік (күнделікті) шараларды қамтымайды, олар мемлекеттік органдардың стратегиялық жоспарларынан және бірінші басшылардың меморандумдарынан шығады.

Сондықтан, олар бағалау процесінде субъективтіліктің алдын алуға болатын нақты және өлшенетін болуы керек.

Әрбір мемлекеттік (пилоттық) орган үшін жеке бонус қоры құрылатыны тағы бір маңызды жаңалық. Айта кету керек, бұрынғы жүйе бойынша сыйақыны тек қана үнемдеу мүмкіншілігіне ие болған мемлекеттік органдар ғана алатын болған. Сондықтан осы сыйақылардың мөлшері әртүрлі болды.

Жаңа мемлекеттік басқару жүйесі аясында мемлекеттік қызметші халықтың және жеке адамның мәселелері түптеп келгенде мемлекеттің мәселесі екенін ұмытпауы керек. Ал мемлекеттік қызметші өз азаматтарына қызмет етуі міндетті.

Әрбір мемлекеттік қызметшінің ең басты міндеті – халыққа қызмет ету, берген сертіне адал болу, көрсетілетін мемлекеттік қызмет түрлерін сапалы түрде орындау. Сол үшін ол ұдайы білімін жетілдіріп, кәсіби деңгейін арттыруы тиіс.

2025 жылға дейінгі стратегиялық жоспар жүйелі өзгерістерді жүзеге асыруға бағытталған дамудың басым бағыттарының екі түрін қамтиды.

7 жүйелі реформалар – 2025 жылға дейін ел экономикасында және әлеуметтік өмірінде болуға тиіс жеті маңызды серпінді өзгерістер ретінде қарастырылады. 7 басым саясаттар – «Қазақстан-2050»

стратегиясының басым бағыттары бойынша жүзеге асырылатын бағыт болып табылады.

«Жаңа адами капитал» атты 1-реформа бойынша ХХІ ғасырдың жоғары сапалы және қажетті дағдыларға ие адами капиталды дамыту Қазақстан экономикасының одан әрі өсуі тәуелді болатын басым міндет болып табылады. Осы реформа аясында мемлекеттік қызметшілердің дағдыларын дамытуға «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын бекіту туралы» ҚР Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы № 125 қаулысы мәнді үлес қосады [11]. Жаңа қаулы білім беру ұйымдарында мемлекеттік қызметшілерді жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламалары бойынша даярлау, қосымша білім беру бағдарламалары бойынша қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру тәртібін айқындайды. Қаулыға сәйкес мемлекеттік қызметшілер лауазымға тағайындалған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей қайта даярлауға жіберіледі. «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметіне алғаш кірген мемлекеттік қызметшілер қайта даярлаудан күндізгі және/немесе біріктірілген (күндізгі-қашықтықтан) нысанда өтеді. Мемлекеттік қызметшілер лауазымға тағайындалған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей қайта даярлауға жіберіледі.

Жаңа уақыттың құзыреттері қажетті дағдыларды үздіксіз үйрену мен игеруге дайын болуды талап етеді. Технологиялық жаңару мен цифрландыру өз жұмыс уақытын тиімді пайдаланатын, технология мен білімді қолдануға, процестерді жетілдіруге және инновацияларды жүзеге асыруға қабілетті персоналсыз мүмкін емес.

«Технологиялық жаңарту мен цифрландыру» атты 2-реформа қазіргі бар салаларда және жалпы экономикадағы еңбек өнімділігін ұлғайтуға, сондай-ақ оның күрделілігін арттыруға бағытталған. Цифрлық экономиканың дамуын қамтамасыз ету қажет.

Шығындардың төмендеуі, тауарлар өндіру мен қызмет көрсетулер көлемінің артуы, салалардың әртараптандырылуы

және жоғары өнімді жұмыс орындары санының өсуі негізгі нәтижеге айналады.

4-реформа. Сыбайлас жемқорлықсыз құқықтық мемлекет реформасының мәні заңдарды мүлтіксіз сақтау, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың үздік алдын алу тетіктерін белсенді қолдану, азаматтардың құқықтық мәдениетін қалыптастыру есебінен қолайлы инвестициялық және іскерлік ахуал құруға бағытталған. Реформаны іске асыру бизнес жүргізу тәуекелдерін төмендетіп, халықтың өмір сүру сапасын жақсартады, азаматтар құқықтарының қорғалу деңгейін арттырады.

5-реформа. Мықты өңірлер және урбандалу реформасы бүкіл ел бойынша өмірдің базалық сапасын қамтамасыз еткен кезде қолда бар жергілікті әлеуетті (экономикалық резервтерді) тиімді пайдаланумен қамтамасыз етілетін өңірлердің экономикалық өсуі есебінен елдің ЖІӨ-ін арттыруға бағытталған.

Орталықтандырылған жоспарлаудан және ресурстарды бөлуден – экономикалық дербестік пен бюджетті ұтымды пайдалану үшін өңірлердің жауапкершілігі;

бюджеттен трансферттер мен субсидиялар бөлу арқылы өңірлерді қолдаудан – өңірлерде бизнес үшін тартымды жағдайлар құру арқылы жеке, әсіресе шетелдік инвестициялар үшін бәсекелі күрес;

ұлттық жоспарларды «шартты» орындаудан – түпкілікті жалпыелдік нәтижеге үлес қосуға бағдарлану;

ішкі дамуды ескере отырып аумақтық жоспарлаудан – бірыңғай экономикалық нарық ретінде аумақтық дамуды үйлестіру;

бүкіл ел бойынша өмір сүрудің базалық деңгейін теңестіру тәсілінен – өңірлердегі өмір сүрудің сапасын арттыру және барлық азаматтар үшін ұтқырлық болмақ.

«Мемлекеттік сектор өзгерістер көшбасшысы ретінде» атты 7-реформа бойынша өзінің үлгісінде өзгерістердің жүзеге асырылуын көрсететін, елдегі өзгерістердің бастамашысы және көшбасшысы ретінде мемлекеттік органдардың рөлін арттыруды көздейді. Мемлекеттік органдардың қызметі өнімділігін, технологиялылығын,

бейімділігін, клиентке бағдарлануын және ұйымдастыру мәдениетін арттыру олардың жұмысының сапасын жеке корпорациялардың үздік үлгілері деңгейіне көтеруді қамтамасыз етеді. Реформаны жүзеге асыруда бағдарламалар мен саясатты әзірлеуге, олардың орындалуын бақылауға қоғам өкілдерін тарту арқылы «Назар аударатын мемлекет» тұжырымдамасын іске асырудың рөлі ерекше болмақ.

Мемлекеттік аппарат «Өзгерісті өзіңнен баста» қағидатын осы реформаның бастау көзіне қояды. Мемлекеттік органдардағы өзгерістер басқа реформалардың басымдықтарына ілесетін болады. Бұл бірінші кезекте мемлекеттік қызметшілер еңбегінің өнімділігін арттыру үшін олардың жұмысын технологиялық жаңғыртуға қатысты. Сондай-ақ бизнесте қолданылатын, азаматтардың қанағаттану дәрежесіне бағдарлануды көздейтін, үздік тәжірибелерден алынған жаңа қағидаттар мен әдістерді енгізу жөніндегі жұмыстар жүргізіледі.

Мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді, әсіресе жергілікті деңгейде жедел және сапалы көрсету клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделетін болады. Бизнес-практиканың нәтижелілік, бейімділік сияқты басқа да маңызды белгілері де мемлекеттік қызмет саласында дамитын болады.

Бұл реформаны жүзеге асыру нәтижесінде мемлекеттік аппараттағы өзгерістерді іске қосу Стратегиялық жоспардың басқа да реформаларын енгізуді және олардың әсер болуын жеделдетеді. Өзгерістердің қозғаушысы рөлін атқара отырып, мемлекеттік сектор басқару әдістерінің бейімділігі мен қазіргі замандылығын арттырады, шешімдер қабылдауды жеделдетеді және көрсетілетін қызметтердің тиімділігін арттыру және неғұрлым ықшам аппаратты қалыптастыру есебінен мемлекеттік шығындарды үнемдеуді жүзеге асыра алады.

Азаматтарды мемлекет қызметіне тарту мемлекеттің күш-жігерін нақты өмір сүру сапасын жақсартуға неғұрлым тиімді трансляциялауға мүмкіндік береді. Клиентке бағдарлану халық пен бизнестің

мемлекеттік көрсетілетін қызметтерге қанағаттанушылығын арттырады. Қабылданған шаралардың нәтижесінде Қазақстан Дүниежүзілік банктің мемлекеттік басқару тиімділігі индексында 51.44 процентильтен 60-75 процентильте дейін көтеріледі.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесіне мәнді өзгерістер енгізді. Осыған орай, Қазақстан, Сингапур, АҚШ, Италия, Оңтүстік Кореяның сарапшыларының қатысуымен жаңа оқу бағдарламалары мен жоспарлары әзірленген. Семинарлардың тақырыбы 4 кластерге топтастырылған: қызметті тұтынушыға бағдар; сапаға бағдар; өзара қарым-қатынасқа бағдар; нәтижеге бағдар [12].

Тренерлерді іріктеу пәнді және оқыту әдіснамасын презентациялау арқылы ашық конкурс негізінде жүзеге асырылады. Тыңдаушыларды іріктеу эссе негізінде және функционалдық қызметін ескере отырып мақсатты оқыту бойынша жүргізіледі. Алған білімін қолдануын бағалау мақсатында бағдарламадан кейінгі мониторинг 2 кезеңде жүргізіледі: оқуды аяқтаған күнде сауалнама жүргізу; оқу аяқталғаннан кейін 3 айдан 6 айға дейінгі аралықта мемлекеттік қызметшілер мен оның басшыларына сауалнама жүргізу.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Ақтөбе облысы бойынша филиалының Білім беру бағдарламаларын іске асыру және ілгерілету кабинетінің профессор-оқытушылар құрамы стратегиялық ойлаудың көшбасшылық қасиеттерін, мемлекеттік қызметшілерде коммуникативтік дағдыларды, өзгерістерді, қызмет тиімділігін басқаруды үйренуге бағытталған «Адами ресурстарды басқару», «Мансап және отбасы: теңгерімді қалай сақтауға болады?», «Стратегиялық менеджмент және көшбасшылық», «Бюджеттік процестер. Коммуналдық меншікті басқару», «Әлеуметтік саясат, бағдарламалар және жобалар», «Мемлекеттік жастар саясатының жүзеге

асырылуы», «Өңірлік саясат», «Шешімдерді қабылдау және мемлекеттік саясат», «Мемлекеттік қызметтерді көрсетудің сапасы», «Мемлекеттік менеджмент», т.с.с. тақырыптар бойынша жаңа формациядағы мемлекеттік қызметшілерді даярлауда инновациялық, интерактивті оқыту әдістерін қолданады. Оқыту кейстік тапсырмалар, ситуациялық практикалық тапсырмалар мен қазіргі заманғы басқару технологияларын қолдана отырып жобалық білім беру енгізілуде. Оқыту нәтижелерін және құзыреттіліктерін бағалау жеке және топтық презентациялар (коммуникативтік құзыреттіліктер және командада жұмыс жасау), жобалар әзірлеу және қорғау (жобалық басқару), кейстер мен ашық мәселелерді шешу сияқты әдістермен жүзеге асырылады.

Экономиканы цифрландыру жағдайында жаңа білім беру әдістемелері мен ақпараттық технологияларды кеңінен қолдануды көздейтін «Цифрлық Академияға» көшу жүргізіліп отыр. Мұндай қадамдар арқасында мемлекеттік қызметкерлер дистанциондық және онлайн режимінде жетекші халықаралық сарапшылардың дәрістерін тыңдай алды.

Оқу үрдісін ұйымдастыру бойынша мемлекеттік органдармен өзара қарым-қатынаста E-kuzmet бірыңғай жүйесі арқылы жүргізіледі. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту стандарттарын бірегейлендіру мақсатында Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында және оның 15 филиалында оқытудың бірыңғай жүйесі құрылды. Түптеп келгенде, еліміздегі мемлекеттік қызметшілерді жүйелі оқыту халыққа көрсетілетін қызмет сапасын арттыруға және халықтың әлауқатын жоғарылатуға бағытталған.

Кәсіби мемлекеттік аппарат қалыптастыру, сапалы мемлекеттік қызмет көрсету және мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттырудың төмендегідей бағыттары анықталған [13]:

1. Мемлекеттік қызметке жұмысқа орналасуды тартымды, престижді ету;

2. Мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру үшін мемлекеттік аппараттың ұйымдастыру мәдениетін өзгерту, дамыту;

3. Жаңа міндеттердің пайда болуы құзыретті дамыту және қызметкерлердің әлеуетін арттыру;

4. Мемлекеттік қызметте адам ресурстарын тиімді басқару;

5. Меритократия қағидаттарына негізделген, протекционизм (шектеу, қолдампаздық) және непотизм (тамыр-таныстық) көріністерін болдырмау.

Қорытынды. Қазақстан Республикасының бүгінгі даму ахуалы, жаһандық жағдайдың жоғары өзгермелілігі, дамыған және дамушы елдер арасындағы орын алып отырған тұрақты алшақтық, жаһандану жағдайында Қазақстанның алдында тұрған міндеттердің күрделілігі мен жан-жақты сипаты мемлекеттік басқару және мемлекеттік аппаратты реформалаудың сапалы жаңа тәсілдерін талап етеді. Сондықтан бүгінгі мемлекеттік аппарат еліміздің қажеттіліктерін қанағаттандыруға және осы кезеңде тұрған қиындықтарды тиімді шешуге тиіс.

Қазіргі заманғы, кәсіби және дербес мемлекеттік аппаратты қалыптастыру

және оны үздіксіз жетілдіру – Қазақстанның одан әрі тұрақты және қарқынды дамуының, сонымен қатар оның жаһандық қауіп-қатерлерге жауабы болып табылады.

Қазақстан Республикасында кәсіби мемлекеттік аппарат қалыптастыру бағыттары болып табылады:

- мемлекеттік қызметке заңмен бекітілген неғұрлым білікті, жауапты азаматтарды ашық және конкурс негізінде іріктеу, жылжыту және ұстап тұру;

- мемлекеттік аппарат құру және жаңартудың икемді жүйесін қалыптастыру;

- лауазымдық міндеттердің қатаң анықталғандығы;

- бір жағынан мемлекеттік қызметшілердің қатаң жауапкершілігі, екінші жағынан құзыретсіздіктен құқықтық қорғауды қамтамасыз ететін режим құру;

- мемлекеттік қызметте ашықтық режимін қалыптастыру;

- еңбек нәтижелері бойынша мемлекеттік қызметшілердің бәсекеге қабілетті еңбек ақысын бекіту.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Назарбаев Н.Ә. «Қазақстан жолы – 2050: бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» Қазақстан Республикасы Президентінің 2014 жылғы 17 қаңтардағы Қазақстан халқына Жолдауы. // www.strategy2050.kz
2. «Ұлт жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам» Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 20 мамырдағы бағдарламасы. // www.akorda.kz
3. Назарбаев Н.Ә. «Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері» Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылғы 10 қаңтардағы атты Қазақстан халқына Жолдауы http://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/kazakhstan-respublikasynyn-prezidenti-n-nazarbaevty-n-kazakhstan-halkyna-zholdauy-2018-zhylygy-10-kantar
4. Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылдың 5 қазанындағы «Қазақстандықтардың әл-ауқатының өсуі: табыс пен тұрмыс сапасын арттыру» атты Жолдауы/ http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-nnazarbaeva-narodu-kazahstana-5-oktyabrya-2018-g
5. Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары «Қазақстан-2025» 2018 жылғы 15 ақпандағы № 636 Жарлығы. // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1700000799>
6. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекции. М, 1997
7. Назарбаев Н.Ә. «Қазақстанның үшінші жаңғыруы: жаһандық бәсекеге қабілеттілік» Қазақстан Республикасы Президентінің 2017 жылғы 31 қаңтардағы атты Қазақстан халқына Жолдауы. // http://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-nnazarbaevty-n-kazakhstan-halkyna-zholdauy-2017-zhylygy-31-kantar
8. Единая рамка компетенций для административных государственных служащих корпусов «А» и «Б» Республики Казахстан. // <http://kyzmet.gov.kz/ru/news/ediniya-ramka-kompetency>
9. Орешин В.П. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016
10. Virtanen T. The Competencies of New Public Managers //New Public Managers in Europe.-Palgrave Macmillan, London, 1996. – С.53-75. – ISBN 978-1-349-13947-7
11. «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын бекіту туралы» ҚР Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы № 125 қаулысы.// <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000125>
12. Жақыпова Ф.Н. Профессионализация государственного аппарата // Заң және заман – Астана. 2018, №1. – С. 27-28
13. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы Ұлттық баяндама. // kyzmet.gov.kz/sites/default/files/pages/ukaz_nacdoklad_kaz.doc