

ӘОЖ 35.07 (574)

Л. У. Асылбекова,

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясының Қосымша
білім беру институты «Құзыреттілікті зерттеу
орталығы», психология ғылымдарының докторы,
ассоциацияланған профессор;

А. Т. Изакова,

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясының Қосымша
білім беру институты «Құзыреттілікті зерттеу
орталығы», психология ғылымдарының кандидаты,
ассоциацияланған профессор «Құзыреттілікті
зерттеу орталығы»;

Б. Б. Әлмәдиев,

Қазақстан Республикасының Премьер-Министрі
Кеңсесінің Бас инспекторы, Қазақстан Республикасы
Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару
академиясының докторанты

ҚҰЗЫРЕТТІЛІК ҰСТАНЫМ ТҰРҒЫСЫНАН МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАУ

Аңдатпа

Мақалада «Құзыреттілік ұстаным тұрғысынан мемлекеттік қызметті модернизациялау» инновациялық үрдіс қызметті модернизациялау ашып көрсетіледі.

Тірек сөздер: экономикалық білім, инновациялық үрдіс, құзыреттілік ұстанымы, әдептілік, бәсекелестікке бағдарлану, сапаға бағдарлану, коммуникативтілік.

Аннотация

В статье «Модернизация государственной службы в контексте компетентностного подхода» рассматривается инновационный процесс модернизации государственной службы

Ключевые слова: экономика знаний, инновационный процесс, компетентностный подход, этичность, ориентация на конкурентность, ориентация на качество, коммуникативность

Abstract

In the article «Modernization of public service in the context of the competence-based approach» is considers the innovative process of modernization of the public service

Key words: knowledge economy, innovative process, competence approach, ethics, focus on competitiveness, focus on the quality, communicativity

Қазіргі таңда мемлекеттік басқарудың әлеуметтік-экономикалық тиімділікке және қоғаммен демократиялық байланысқа бағытталуы озық заман талабына айналды. Сондықтан ғасырлар тоғысында әкімшілік реформалау мәселесі көптеген елдер үшін, оның ішінде Қазақстанға да өзекті болып отыр.

Президент Нұрсұлтан Назарбаевтың «Қазақстан Стратегиясы–2050»: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Жолдауында атап көрсеткеніндей: «Біз әкімшілік-әміршілдік жүйенің басқару дәстүрлерінен түбегейлі бас тартып, басқарушылардың заманауи әрі тиімді корпусын құруға тиіспіз. Барлық азаматтар тең құқықтар мен мүмкіндіктерге ие болатын, кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың біз жасаған жүйесі мемлекеттік аппарат қызметінің кәсібилігі мен ашықтығының барынша жоғары деңгейін қамтамасыз етеді. Біз мемлекеттік басқаруда өзіндік тұрғыда төңкеріс жасауға қол жеткіздік, оны халыққа мемлекеттік қызметтерді көрсету сапасын арттыруға қайта бағдарладық» [1].

Кеңестік дәуірден кейінгі тәуелсіз Қазақстанға мемлекеттік басқару жүйесін мерзімді түрде реформалау тән болды. Мәліметтерге сүйенсек, тек осы мәселе бойынша 1991 жылдан қазіргі уақытқа дейін 68 Президент Жарлығы қабылданған. Негізінен бұл реформалар 90–жылдардың екінші жартысында қарқынды жүргізілген және бүгінгі күнге дейін жалғасуда. Аталған әкімшілік реформаларды іске асыру оларды ғылыми зерделеу мен мемлекеттік құрылыстың түрлі мәселелері бойынша ғылыми тұрғыда қамтамасыз етуді қажет етеді [2, 7 б.].

Өтпелі экономикалы елдердің бір ерекшелігі мына жайттан көрінеді – қоғамдық және экономикалық қатынастардың өзгеруімен бірге мемлекет рөлінің трансформациялану саяси үрдісі қатар жүреді. Мемлекеттік аппарат пен мемлекеттік қызмет жүйесінің қоғам қажеттіліктеріне, сонымен қатар өзгеріске ұшыраған мемлекет функцияларына да сай болуының маңыздылығы арта түседі.

Қазақстандық қоғамның қайта құрылуымен байланысты күрделі мәселелерді шешу көп ретте мемлекетті нығайтумен байланысты. Мықты мемлекет дегеніміз – бұл адам құқықтарының және осы құқықтарды мойындау, сақтау және қорғау міндетінің басымдығына негізделген құқықтық мемлекет. Мемлекеттілікті нығайту Қазақстан Республикасының Конституциясында жарияланған адам және азамат құқықтарының нақтылығын қамтамасыз етуге бағытталған іс-шараларды, институттар мен қолданыстағы механизмдерін жетілдіру және жаңа механизмдерді қалыптастырудан басталуы тиіс.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметті реформалау жалпы мемлекеттік басқаруды реформалау барысына толығымен байланысты [3]. Мемлекеттік басқару жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымы мен қызметін жетілдіру мемлекеттік қызметті ұйымдастыруға және мемлекеттік қызметшілердің құқықтық мәртебесіне тікелей ықпалын тигізеді. Нарықтық қатынастар жағдайындағы мемлекеттік басқару жүйесінің оңтайлы ұйымдастырушылық құрылымын қалыптастыру қазіргі заманғы тиімді мемлекеттік қызмет моделін де қалыптастыру болып табылады, ал басқару үрдісін (мемлекеттік басқару механизмін) жетілдіру сәйкесінше мемлекеттік аппараттың кадрлық құрамының сапасына бұрынғыдан жоғары талаптар қоятыны белгілі.

Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, барлық дамыған елдерде мемлекеттік қызметтің рәсімделуі мен ұйымдастырылуына және оның басқару ісінің дамуы мен мемлекеттік органдар қызметінің деңгейін көтеру қажеттілігімен байланысты өзгеріп отыруына әрдайым үлкен көңіл бөлінеді. Мемлекеттік қызмет институттарының тұрақтылығы мен беріктігін қамтамасыз ету әкімшілік реформалармен қатар жүреді. Англияда мұндай реформа 1970 жылы жүргізілді, ал АҚШ-та 1978 жылы мемлекеттік қызмет реформасы туралы Заң қабылданды, бұл Заңда аппарат кадрларын жасақтау механизмін жетілдіруге ерекше көңіл бөлінген [4].

Шетелдердегі әкімшілік реформа технологиялары мен құралдары алуан түрлі болғанымен, бірнеше кластерге бөлуге мүмкіндік береді (мемлекеттік басқарудың бір орталықтан жүргізілмеуі (децентрализация), мемлекеттік менеджмент, мемлекеттік басқаруды идеологиясыздандыру).

Қоғамдық басқарудың ұйымдастырушылық және құқықтық әдістеріне қарай мемлекеттік басқарудың англосаксондық, француздық, германдық, сонымен қатар солтүстік модельдерін бөліп көрсетуге болады, сәйкесінше, аталған модельдерге тән осы мемлекеттердегі әкімшілік реформалар да айтарлықтай ерекшеліктермен жүргізіледі. Бұл жерде айта кетерлігі, әкімшілік реформа жүргізудегі қандай да бір ерекшеліктерге қарамастан, әрдайым олардың ортақ негізі ретінде келесі факторлар шығады – нарық, демократия, экономикалық және әлеуметтік факторлар.

Қазіргі таңда шет елдердегі әкімшілік реформалардың соңына дейін жеткізілмеуі – шындық, бұл олардың негізділігін және жаһандану жағдайында мемлекеттік басқарудың тұрақты элементіне айналғандығын айғақтайды [2, 59 б.].

Бүгінде мемлекеттік басқаруды реформалауда тек Қазақстанның ғана емес, басқа да әлем мемлекеттерінің алдында тұрған маңызды міндеттердің бірі кезінде М. Вебер негізін қалаған рационалды бюрократия тұжырымдамасынан бас тарту болып табылады, себебі аталмыш тұжырымдама постиндустриалды ақпараттық қоғам жағдайында әкімшілік органдардың анағұрлым бейімделгіш әрі мобильді болуына кедергі келтірері сөзсіз. «Мемлекеттік саясаттың ұйыстырғыш (интегративті) мақсаты елдің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету болып табылады. Қарқынды дамыған елдер (оның ішінде айырмашылығы едәуір мемлекеттер, мысалы АҚШ пен Сингапур) табысының сарынын саралай келе, бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз етудің озық технологиясы ретінде knowledge economy – «білім экономикасын» қалыптастыру және тиімді жүзеге асыру болғанын көру қиын емес. Білім экономикасын қалыптастырудың ең маңызды алғышарты әрі құралы – адам әлеуетінің сапасы. Бұл жерде адам әлеуетін дамыту тек мемлекет еншісіндегі айрықша құқық екендігін айта кеткен жөн. Осы бағытта, яғни адам әлеуетіне инвестициялау арқылы жаңа экономика қалыптастыру бойынша АҚШ саясатын сәтті мысал ретінде атап көрсетуге болады. Бұл ретте Б. Клинтон әкімшілігінің қызметі айрықша атауға тұрарлық, ол «мемлекет институтын басынан ойлап шығару» қажеттілігі жайлы мәлімдеп, мемлекет функцияларын қайта қарау бойынша талпыныстар жасады. Мемлекеттік

басқаруды реформалаудағы басты бағыттар қатарына (электрондық үкіметті қалыптастыру, мемлекеттік аппаратты қаржыландыруды қысқарту және арзандатумен қатар) адам әлеуетін дамыту арқылы жаңа экономиканы қолдау шаралары енгізіле бастады» [5].

Қазақстандық мемлекеттік басқаруды оңтайландыруда батыстық басқару теориясының инновациялық тәжірибесін қолдану ерекше мәнге ие, себебі бұл еліміздің басқарушылық құрылымдарын халықаралық стандарттарға сәйкестендіруге мүмкіндік береді. Бұл орайда аса қызығушылық тудыратын құзыреттілік ұстанымы қазіргі таңда басқарушылық аппарат кадрларын іріктеу, даярлау және ротациялауда таптырмас тәсіл ретінде қарастырылып жүр. Шетелдік мамандар құзыреттілік ұғымына мынадай түсінік береді: нақты бір маманның өз білімі, дағдылары мен қабілеттерін барынша жинақтауға дайын болуы және оларды ағымдағы жағдай қажеттіліктеріне қарай пайдалану. Алғашында құзыреттілік ұстанымы басқарушылық кадрларын іріктеу және дайындауда АҚШ пен Батыс Еуропада кеңінен қолданылды, ал Қазақстан Республикасында оған тек соңғы кездері мемлекеттік билік органдарын реформалаудың кезекті сатысының басталуымен және мемлекеттік қызметтің жаңа моделі тұжырымдамасын жүзеге асырумен байланысты көп көңіл бөлінуде.

XX ғасырдың соңғы онжылдықтарында мемлекеттік басқару жүйесінің өзін реформалау мәселесі өзекті бола бастады. Осы себепті бірқатар зерттеушілер осы тақырыпқа жіті назар аударды, мәселен Д. Кеттл дәстүрлі басқару жүйесі осы саланы реформалау барысында бәсекелестік басқаруға жол беретінін атап көрсетті, соңғысында бұрындары негізінен жеке коммерциялық компанияларды басқару саласында қолданылып келген әдістердің көбісі кеңінен қолданылады [6]. Құзыреттілік ұстанымының негізін салған америкалық зерттеушілер Д. Мак Клелланд, Р. Бояцис, Л. және С. Спенсерлердің құзыреттілік және сонымен байланысты мәселелерге арналған еңбектеріне осы ұстанымның жақтаушылары әлі күнге дейін арқа сүйейді. Д. Мак Клелланд нақты бір қызметкердің жоғары не орта кәсіби білімі туралы дипломының болуы оның өз қызметіне сәйкестігін айғақтамайтыны, тіпті мемлекеттік немесе жергілікті басқару саласында жұмыс істеу қабілеттілігін білдірмейтіні жайлы тезисті алға тартты. Л. және С. Спенсерлер «Жұмыстағы құзыреттер» атты еңбектерінде белгілі бір қызметкердің кәсіби қызметінің тиімділігінің негізгі факторы дәл осы құзыреттерді дамытуда деп атап көрсетті [7].

Жалпы, мемлекеттердің құрылуы мен дамуы барысында мемлекет пен қоғамды басқарудың көптеген теориялары жасалды, алайда қазіргі күнге дейін басқарудың абсолютті кемел құрылымы әзірленген жоқ. Мемлекеттік қызметті реформалау үрдісі ұдайы даму үстінде болады. Қазіргі таңда мемлекеттік қызмет жүйесін реформалаудың саяси-институционалдық және практикалық аспектілерін соңына дейін әзірлеп, жетілдіру қазақстандық ғылым алдында тұрған маңызды зерттеу бағыттарының бірі болып табылады.

Мемлекеттік қызметті реформалаудың ғылыми негізделуі мемлекеттік аппарат кадрларын іріктеу, даярлау және қайта даярлау, біліктілігін арттыру және рационалды пайдаланумен, оның қалыптасу және даму тарихымен байланысты кешенді зерттеулердің жүргізілуін, сонымен қатар тиісті нормативтік құқықтық базаның жетілдірілуін көздейді.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметтің қалыптасу және оңтайландыру үрдісі егемендіктің алғашқы жылдарынан бастап жүргізіліп келеді, оның басты мақсаттарының бірі кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру болып табылады.

Егемен ел ретіндегі Қазақстанда мемлекеттік қызмет дамуының қазіргі заманғы тарихы келесі кезеңдерден тұрады [8]:

1) дайындық кезеңі (XX ғасырдың 80-жылдарының ортасы – 1992 ж. соңына дейін) – мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметті реформалау жолдарын іздестіру, мемлекеттік қызметтің арнайы түрлерін, атап айтқанда: әскери, прокуратура органдарын, ішкі істер органдарын құқықтық реттеу;

2) алғашқы кезең (1993–1995 жж.) – 1993 ж. ҚР алғашқы Конституциясын қабылдау;

3) негізгі кезең, оны екі сатыға бөлуге болады:

а) 1995–1998 жж. – қолданыстағы Конституцияның және мемлекеттік қызмет туралы алғашқы базалық заңнамалық актінің қабылдануы;

ә) 1999–2007 жж. – Қазақстан Республикасының 23 шілде 1999 ж. «Мемлекеттік қызмет туралы» № 453–І Заңының және осы Заңның жүзеге асырылуын қамтамасыз ететін заңға қарастырған нормативтік құқықтық актілердің қабылдануы;

б) Қазақстан Республикасының 14 желтоқсан 2012 жылғы «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» № 59–V Заңының қабылдануы;

4) 2007 ж. – қазіргі таңға дейін – мемлекеттік қызмет туралы заңнаманы 2007 жылғы 21 мамырда Қазақстан Республикасының Конституциясына енгізілген мемлекеттік органдар арасында билік уәкілеттіктерін қайта бөлумен байланысты өзгерістермен сәйкестендіру.

Аталған кезеңдердің негізгі мәнін аша отырып, келесі мәселелерді айта кеткен жөн.

Мемлекеттік қызмет мемлекеттік саясаттың мақсаттарына жетудегі аса маңызды құрал болып табылады.

КСРО-ның құлап, бұрынғы одақтас республикалардың саяси егемендік алуы мемлекеттік басқару әдістерін қайта қарауға алып келді, сонымен бірге мемлекеттік қызмет институттарын жетілдіруге де ықпал етті. Бұрынғы кеңестік елдердің барлығындағы сияқты Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің кеңестік моделінің негізгі кемшіліктері мыналар болды: мемлекеттік қызметтің толықтай дерлік саясиландырылуы, мемлекеттік қызметке үміткерлерді іріктеудің кәсіби критерийлерінің саяси критерийлерге бағынышты болуы; мемлекеттік қызмет секторында жұмыспен қамтудың нақты шарттарының болмауы; мемлекеттік қызметтің формализациясы, мұндай жағдайда саяси ұстанымдар мен оларды жүзеге асыру басымдық етеді.

Тәуелсіздікке қол жеткізгелі бері посткеңестік республикалардың көпшілігінде, оның ішінде Қазақстанда да әкімшілік реформа жаңа даму сатысына көшті. Оның шаралары мемлекеттік басқару үрдістерін жетілдіру мен мемлекеттік қызмет көрсету сапасын көтеруге, кәсіпқойлық деңгейін, мемлекеттік аппарат қызметінің нәтижелілігін арттыруға бағытталған [9].

Қазақстан Республикасының демократиялық, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде қалыптасуы тиімді мемлекеттік аппаратсыз мүмкін емес еді, ал оның негізі мемлекеттік қызмет кадрлары болып табылады. Мемлекеттік құрылыстың басым міндеттерінің қатарында мемлекеттік қызметшілерді кәсіби даярлау, мемлекеттік органдар қызметінің жоғары тиімділігін, құзыреттілігі мен мінсіздігін қамтамасыз ете алатын білікті мамандарды іріктеу болды.

Тәуелсіз Қазақстанның мемлекеттік қызмет жүйесін институционализациялаудың басы Қазақстан Республикасы Президентінің Заң күшіне ие 26 желтоқсан 1995 жылғы «Мемлекеттік қызмет туралы» № 2730 Жарлығы болды, ол мемлекеттік басқару жүйесінің кадрлық ядросын сақтауға мүмкіндік берді және мемлекеттің маңызды институттарының бірі ретінде мемлекеттік қызметті дамыту негіздерін жасады [10].

Аталған Жарлықты қабылдау мемлекеттік қызмет қағидаларын, мемлекеттік лауазымдар иерархиясын орнату жолымен мемлекеттік қызметтегі қарым-қатынастарды реттеуге, мемлекеттік қызметшілердің құқықтық мәртебесін анықтап, әлеуметтік кепілдіктерді белгілеуге, жемқорлыққа қарсы шектеулерді енгізуге мүмкіндік берді.

Мемлекеттік қызмет дамуының келесі кезеңі «Қазақстан–2030» Стратегиясы болды, Стратегия 1997 жылы кадрларды жұмысқа жалдау, дайындау және ілгерілету жүйесін жақсартуды мемлекеттік дамудың ұзақмерзімді басымдығы ретінде белгіледі. Мемлекеттік қызметтің жоғары беделін қалыптастыру және қолдап отыру стратегиялық міндет болып қойылды. «Кәсіпқойлық, отансүйгіштік, ұзақмерзімді міндеттер қою қабілеті, міндеттерді жаңа жағдайда шеше білу және шешуге жігер таныту – кадрларды іріктеу және ілгерілетудің басты критерийлері» [11].

1999 жылы қабылданған Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңы (бұдан әрі – Заң) кәсіби әрі тиімді мемлекеттік қызмет жүйесін және бірыңғай кадрлық саясатты қалыптастыру бойынша өзекті міндеттерге жауап беретін ұстанымын анықтады.

Қазіргі заманғы кез келген мемлекет секілді Қазақстан Республикасының да табысты дамуы үшін мемлекетті басқарудың жаңа әдістерін әзірлеу, мемлекеттік қызмет кадрларын дұрыс даярлау және пайдалану қажеттілігі туындайды. Дәл осы қажеттіліктер мемлекеттіліктің одан әрі нығая түсуін, реформалардың нәтижелілігін және әлеуметтік-экономикалық өзгерістердің жүзеге асырылуын қамтамасыз етуге бағытталған.

Қазіргі таңда жаңартылған Заң мен оны іске асыру мақсатымен әзірленген тиісті нормативтік құқықтық актілер мемлекеттік қызметке орналасу, атқару және оны тоқтату мәселелерін реттейді. Мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша уәкілетті орган және оның территориялық бөлімшелері жұмыс істейді.

Мемлекеттік қызметті қалыптастырудың отандық тәжірибесін зерттеп, қорытындылау, негізгі тенденциялар мен қарама-қайшылықтарды анықтау, артықшылықтары мен кемшін тұстарын зерделеу аталған тәжірибені қазіргі Қазақстанда осы институттың сәтті дамуы үшін пайдалануға мүмкіндік береді.

Билік пен мемлекеттік басқару жүйесіндегі мемлекеттік қызметті жетілдіру мәселесі әрдайым теориялық жағымен қатар, үлкен саяси мәнге ие болып келеді. Мемлекеттік билік органдарының қызмет сипаты мен сапалық деңгейі, мемлекеттік құрылыстың әрі қарай даму бағыты көбіне осы мәселенің шешілуімен байланысты.

Іс жүзіндегі саяси тәжірибеде мемлекеттік қызмет мемлекет пен азаматтық қоғам арасындағы буфер бола отырып, ел үшін өмірлік маңызы бар саяси, әкімшілік және әлеуметтік миссияларды орындайды.

Көп жағдайда саяси-трансформациялық үрдістердің тағдыры мемлекеттік қызмет институтына және өз қызметі арқылы мемлекет пен әрбір азамат арасында күнделікті өмірде жауапты әрі мәні зор байланыстырушы тізбек рөлін орындайтын мемлекеттік қызметшілерге байланысты болады. Қарапайым адам үшін мемлекеттік қызметші биліктің тұлғаланған субъектісі, яғни бейнесі болып табылады, түрлі мәселелер мен қиындықтар туындаған жағдайда адамдар дәл осы мемлекеттік қызметшіге жүгінеді [12].

Қазақстан Республикасында демократиялық құқықтық мемлекет қағидаларын орнатумен байланысты мемлекеттік қызмет институтының қалыптасуы және трансформациялануы және мемлекеттік қызметті жетілдіру бойынша кешенді шаралар әзірлеу қажеттілігі реформалар бағытын және мемлекеттік қызметтегі әлеуметтік құзыреттер мәселесінің өзектілігін анықтап берді, яғни бұл мемлекеттік қызмет саласындағы реформалардың мемлекеттік аппарат кадрларының сапалық құрамына тигізер әсерін білдіреді.

Қоғамдағы жаңа талаптар мен қауіптерді ескере отырып, елбасымыз реформалардың келесі сатысын жүргізу міндетін қойды, оның мақсаты: мемлекеттік қызмет жүйесіндегі кадрлық саясат пен адам капиталын басқару жүйесін жетілдіру, кадрлық саясатты кемелдендіру, мемлекеттік қызмет көрсету сапасын және мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін арттыру, мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлқының этикалық нормаларын жақсарту және жемқорлық деңгейін төмендету. Әсіресе құзыреттілік ұстанымды енгізуге – мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және тұлғалық құзыреттерін ескере отырып кадрлық құрамын қалыптастыруға ерекше көңіл бөлінеді.

Аталған бағыттар Қазақстан Республикасы Президентінің 21 шілде 2011 жылғы № 119 Жарлығымен бекітілген Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырымдамасында көрініс тапты. Аталмыш тұжырымдама Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін одан әрі кәсібилендіруге бағытталған заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге негіз болды.

Басқарушылық құрылымдардың кадрлық құрамының сапасының маңыздылығы кадрларды даярлау және іріктеуге инновациялық әдістерді енгізу және қарқынды дамытуды көздейді. Бірінші кезекте шенеуніктердің кәсіпқойлығын арттыру, олардың тұлғалық-іскерлік сапаларын жетілдіру қажет. Бұған құзыреттерді дамыту арқылы да қол жеткізуге болады, әсіресе оның ішінде мемлекеттік қызметшілер үшін басқарушылық және коммуникативтік құзыреттердің маңыздылығы ерекше. Нақты индивидтің тиісті мемлекеттік қызметтегі міндеттерін атқару қабілеті, адалдығы мен кәсіпқойлығы дәл осы құзыреттерге байланысты болады, ал өз кезегінде бұл халық арасында мемлекеттік қызметке деген сенімінің артуына септігін тигізеді анық.

Әкімшілік реформаның көзге көрінер табыстарына қарамастан, мемлекеттік қызметте қызметшілердің әлеуметтік құзыреттерін жүзеге асырумен байланысты бірқатар мәселелер шеңбері бар.

Мемлекеттік қызметтің тиімді механизмін қалыптастыру кей жағдайларда түрлі деңгейдегі шенеуніктер арасындағы белгілі бір антиреформаторлық күштердің жасырын қарсылығымен қатар жүреді, себебі олар үшін кез келген өзгерістер мен қайта құрулар өздерінің әлеуметтік мәртебесін, артықшылықтары мен қалыптасқан жұмыс істеу әдістерін жоғалтумен тең. Осыған байланысты, мемлекеттік қызметті реформалауды заңнамалық базаны жетілдірумен, сонымен қатар қазіргі заманғы жағдайда жұмыс істеуге дайын, жаңа идеология мен басқару құндылықтарына бейімделген білікті кадрларды іріктеу және даярлау жүйесін жақсартумен тығыз байланыста жүргізу қажет [13]. Мемлекеттік басқарудың түрлі салаларындағы мемлекеттік қызметтің орны мен рөлі, кәсіби қызметінің сипатына сәйкес мемлекеттік-әкімшілік функцияларды орындауға бағытталған ерекше әлеуметтік топқа тиесілігімен анықталады. Осы функциялар әсіресе әлеуметтік құзыреттерді дамытумен байланысты сәтті жүзеге асырылады және мемлекеттік қызметшінің әдепті, бәсекеге ұмтылысы, коммуникативтілігі, жұмысында сапаға бағытталуынан көрініс табады.

Құзыреттерді зерттеу мемлекеттік қызметшілерді іріктеуде келесі мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған.

Тұлғаның жеке басы мүмкіндіктерін және кәсіби қызметінде басқару технологиясын кеңейту.

1. Тұлғаның жеке және іскерлік қасиеттерінің қазіргі тұлғалық және кәсіптік құзыреттілік талаптарына сәйкестігін анықтау (құзыреттілік ұстаным).

2. Конкурстық іріктеу барысында тұлғаланған (персонификацияланған) психологиялық қызмет көрсету.

Қазіргі уақытта жоғарыда аталған құзыреттердің анықтамасы берілген және психометриялық сауалнамалар әзірленген, соңғысы әлеуметтік құзыреттердің бір бөлігі болып табылатын тұлғалық және басқарушылық құзыреттерді анықтайды.

Әдептілік – ұйымның шектеулерін ескере отырып әрекет ете білу. Бұл құзыретті құрайтындар: қызметшінің жеке ұстанымдары (азаматтық ұстаным); қызметтегі нормативтік актілерді үйлестіру және реттеу; тұлғаның әлеуметтік мінез-құлық нормаларын/толеранттылықты сақтауы; Қазақстан Республикасы азаматының тұлғасы. Мемлекеттік қызметшілердің моральдік-этикалық ұстанымдарын жетілдіру міндеттерін шешу күрделілігі бойынша жаңа оқыту әдістемелерін қолдану арқылы кәсіби оқыту жүйесін жетілдірумен парапар. Бұл мемлекеттік қызметшінің іскерлік әлеуетін және мемлекеттік қызмет жүйесіндегі лауазымға үміткерді анықтауға бағытталған, сонымен қатар қызметшінің өзін-өзі дамытуға және түзетуге, кәсіби деңгейін арттырып, тұлғалық-іскерлік қасиеттерін дамытуға дайындығын тексеретін психодиагностикалық сипаттағы арнайы бағдарламаларды қалыптастыруды қажет етеді.

Бәсекелестікке бағдарлану – бәсекелі ортада өз ұстанымын қорғау қабілеті. Бұл құзыреттің құраушылары: тұлғаның өзін-өзі дамытуы және өзгерістерге дайындығы; ұйым мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес әрекет ете білу; бәсеке жағдайында тұлғалық ұстанымын үйлестіру; бәсекелестің әлеуетін сараптау. Мемлекеттік басқару жүйесін реформалау бойынша жүргізіліп жатқан іс-шаралар шеңберінде дәстүрлі басқару жүйесі анағұрлым демократияшыл және тікелей тұтынушыға бағытталған бәсекелестік басқаруға жол береді. Соңғы кездері «постбюрократиялық» басқару тұжырымдамалары кең таралып келеді, ол дәстүрлі бюрократиялық құрылымдардың иерархиялық жүйесінен бас тартуды, мемлекеттік мекемелер, комерциялық құрылымдар мен қоғам арасында серіктестік қатынастардың орнауын, тіпті бірдей әлеуметтік қызмет түрін көрсететін мемлекеттік және жекеменшік ұйымдардың бәсекелесу мүмкіндігін көздейді. Мұндай жағдайда мемлекеттік ұйымдардың білікті және жеке компаниялардың қызметкерлерімен бәсекеге түсе алатын қызметкерлерге деген сұранысының артары сөзсіз, айта кетерлігі бәсекелестік тек кәсіби даярлық саласында ғана емес, ұсынылатын қызмет тұтынушыларына, яғни азаматтарға деген қарым-қатынасқа да қатысты болары маңызды.

Сапаға бағдарлану – тұтынушылардың сұраныстарына бейімделу қабілеті. Бұл құзыреттің құраушылары: ретті ойлау және әрекет ету қабілеті; қызметті тиімді ұйымдастыра білу; қызметтерді тұтынушының мүдделерін білу; қызмет көрсетудің шынайы әрі сенімді әдістерін қолдану; тұтынушыға көрсетілетін қызметтердің стандарттарға сәйкестігі.

Коммуникативтілік – тиімді өзара ықпалдастықты ұйымдастыра білу. Осы құзыреттің құраушылары: коммуникация субъектісін білу; өзінің коммуникативтік мүмкіндіктерін білу; тұлғааралық қарым-қатынаста коммуникативтік рөлдерді пайдалана білу; кәсіби қызметте коммуникативтік стратегияларды үйлестіру. Әкімшілік жүйенің тиімділігі «көбіне ақпараттық-коммуникативтік тұрғыда құзыретті, басқарушылық шешім қабылдау барысына ықпал тигізе алатын, мемлекеттік қызмет құрылымдарының жұмысына инновациялық мазмұн бере алатын адамдарға байланысты болады. Бұдан шығар тұжырым – мемлекеттік қызметшіні іскерлік мәдениет пен кәсіпқойлықты, ақпараттық сауаттылық пен құзыреттілікті арттырумен байланысты үздіксіз білім жүйесіне кіріктіру; әлеуметтік-мәдени өзгерістердің қарқынына сәйкес келетін іскерлік коммуникацияның әлеуметтік технологиялары мен интерактивті ықпалдасудың жаңа формаларына оқыту қажеттілігі арта түседі» [14].

Осылайша, мемлекеттік басқарудың құзыреттілік ұстанымның көмегімен әлеуметтік-экономикалық тиімділік пен қоғаммен демократиялық ықпалдастыққа бағытталуы мемлекеттік басқарудың гуманизациясы саясатын жалғастырады. Сондықтан мемлекеттік қызметті реформалауда, атап айтқанда мемлекеттік басқарудың кадрлық саясатын талдауда әлеуметтік құзыреттердің басымдыққа ие болары әбден мүмкін, сонымен бірге олар кадрлық құрамды іріктеу және тағайындауда, мемлекеттік органдардың азаматтық қоғам құрылымдарымен тиімді әрекеттесуінде озық технологиялар қолдану негізінде мемлекеттік қызметтің қоғам арасындағы абыройы мен беделін және бәсекеге қабілеттілігін арттыруға мүмкіндік береді.

Зерттеу барысында жүргізілген анализ қазіргі таңда мемлекеттің кадрлық саясаты көреген және жасампаз, көп ретте қолданбалы және ресурс үнемдегіш мәнде болуы тиіс екендігін айтуға негіз бола алады. Сонымен бірге, кадрлық мәселелердің тиімді шешілуі мемлекеттік басқару органдарының ғылыми-әдістемелік қамтылуына, озық отандық және шетелдік тәжірибе мен жаңа технологияларды қолдануға тікелей байланысты. Мемлекеттік қызметтегі кадрлық саясатқа инновациялық ұстанымдарды енгізу қажет, бұл оны қазірге заманға сай қалыпқа келтіруге және қазіргі әкімшілік аппараттағы орын алып жатқан кемшіліктерді жоюға мүмкіндік береді. Осыған байланысты, еліміздің одан әрі қарай мемлекеттік-құқықтық және әлеуметтік – экономикалық дамуы үшін құзыреттілік ұстаным мемлекеттік қызметті модернизациялаудың инновациялық үрдісі ретінде ерекше мәнге және өзектілікке ие бола түседі.

Аталған ұстанымды жүзеге асыру барысында «Қазақстан–2050» Стратегиясында көрсетілгендей, мемлекеттік қызметтің сапалық әлеуетін арттыру, мемлекеттік органдардың кадрлармен жұмыс істеу бойынша қызметін үйлестіру, республика бойынша мемлекеттік кадрлық саясатты бірыңғай әдістемелік ұстанымдар негізінде жүргізу мақсаттарын басшылыққа алу маңызды. Меритократия, тиімділік, нәтижелілік, ашықтық және қоғам алдында есептілік қағидаларына негізделген мемлекеттік қызметті кәсібилендіру, мемлекеттік басқару жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін және халыққа мемлекеттік қызметтердің сапалы көрсетілуін қамтамасыз етуде маңызды фактор болып табылады. Іс жүзінде бұл міндеттер Қазақстанның 2020 жылға дейінгі дамуының стратегиялық жоспарымен, 2020 жылға дейінгі құқықтық саясат тұжырымдамасымен, Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырымдамасымен және Мемлекеттік қызмет туралы жаңарған заңнамамен қамтамасыз етіледі.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 *Послание Президента Республики Казахстан - Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства».*
- 2 *Государственные услуги в контексте административной реформы в Республике Казахстан: опыт, проблемы, решения (монография) / Тулеубаева А.Ш.; Под общ. науч. ред. д.ю.н., проф. Когамова М.Ч. - Алматы: Жеты жарғы, 2012. – 176 с.*
- 3 *Постановление Правительства от 9 июня 1997 года № 940 «О Программе дальнейшего реформирования государственной службы Республики Казахстан и Плане мероприятий Правительства Республики Казахстан по ее реализации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://adilet.zan.kz/rus/docs/P970000940_/links*
- 4 *Тихомиров Ю. А. Административное право и процесс: полный курс. – М.: 2001. – 652 с.*
- 5 *Гаман-Голутвина О. В. Меняющаяся роль государства в контексте реформ государственного управления: отечественный и зарубежный опыт. URL: <http://www.wpec.ru/text/200704241811.htm>*
- 6 *Кеттл Д. Глобальная революция в государственном управлении // Отечественные записки, 2004. № 2.*
- 7 *Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. – М., 2010.*
- 8 *Турисбек А. З. Государственная служба в Республике Казахстан (проблемы теории и практики). Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Москва – 2012*
- 9 *Обществознание. Глобальный мир в XXI веке. Под редакцией Л. В. Полякова*
- 10 *Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119 «Об утверждении Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан» // Казахстанская правда. 2011*
- 11 *Послание Президента Республики Казахстан народу страны «Казахстан–2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев». «Казахстанская правда». – 1997. 11 окт.*
- 12 *Валеев Х. А. Институт государственной службы Российской Федерации: политико-правовое исследование. Автореферат на соискание доктора политических наук. Москва 2011 г.*
- 13 *Шабров О. Ф. Реформа государственной службы: открытость или эффективность? // Социология власти. – 2005. – № 6*
- 14 *Захарова О. А. Информационно-коммуникативная компетентность государственных служащих в условиях современных социокультурных изменений. Автореферат кандидата культурологических наук. – М., 2007.*

Дата поступления статьи в редакцию 26.09.2013