

Мариям БАЙГУРЕНОВА, экономикалық ғылымдарының кандидаты, доцент, Қазтұтынуодағы Қарағанды экономикалық университеті, 100009, Қазақстан республикасы, Қарағанды қ., Академическая көш.9, baigurenova@mail.ru, +7721244-16-34 (қосымша 43)

Замзегүл ЖАНБЕКОВА, экономикалық ғылымдарының кандидаты, доцент, Қазтұтынуодағы Қарағанды экономикалық университеті, 100009, Қазақстан республикасы, Қарағанды қ., Академическая көш.9, zam777zhan@mail.ru, +772144-16-34 (қосымша 143)

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ЖАҢА МОДЕЛІ

Бұл мақалада Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің жаңа моделін мақсаттары мен міндеттері сипатталған және оны іске асыру мен бағалау тетіктері қарастырылған.

Түйінді сөздер: мемлекеттік қызметтің жаңа моделі, әкімшілік мемлекеттік қызметшілер, кадрлық резерв, кадр саясаты.

Мариям БАЙГУРЕНОВА, к.э.н., доцент Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, 100009, Республика Казахстан, г. Караганда, ул. Академическая, 9, baigurenova@mail.ru, +7721244-16-34 (доп.143)

Замзегүл ЖАНБЕКОВА, к.э.н., доцент Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, 100009, Республика Казахстан, г. Караганда, ул. Академическая, 9, zam777zhan@mail.ru, +772144-16-34 (доп.143)

НОВАЯ МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КАЗАХСТАНЕ

В данной статье рассматриваются сущность, цели и задачи новой модели государственной службы в Казахстане и обеспечивающие оценку механизмов его реализации.

Ключевые слова: новая модель государственной службы, административные государственные служащие, кадровый резерв, кадровая политика.

Maryam BAYGURENOVA, c.e.s., Associate Professor, Karaganda Economic University of Kazpotrebsoyuz, 100009, Republic of Kazakhstan, Karaganda, Akademicheskaya str. 9, baigurenova@mail.ru, +7721244-16-34 (add. 43)

Zamzegyl ZHANBEKOVA, c.e.s., Associate Professor, Karaganda Economic University of Kazpotrebsoyuz, 100009, Republic of Kazakhstan, Karaganda, Akademicheskaya str. 9, zam777zhan@mail.ru, +772144-16-34 (add. 143)

THE NEW MODEL OF STATE SERVICE IN KAZAKHSTAN

This article discusses the essence, goals and objectives of the new model of civil service in Kazakhstan and provides an assessment of mechanisms for its implementation.

Keywords: a new model of public service, administrative civil servants, personnel reserve, personnel policy

"ҚР-ғы мемлекеттік қызметтің жаңа моделі мемлекеттік қызметшілерде қызметтік мансап тұрақтылығына деген сенімділікті қалыптастыруға ықпал етеді" - С.Ахметжанов.

Мемлекеттік қызмет қоғамдық өмірдің экономика, мәдениет, саясат, әлеуметтік сала сияқты барлық ішкі жүйелерінің қызмет етуін қамтамасыз ететін маңызды әлеуметтік институт болып табылады. Соңғы 20 жыл ішінде, яғни қарқынды реформалау үдерісінің нәтижесінде Қазақстанның мемлекеттік басқару жүйесі және қоғамдық-саяси құрылымымен байланысты мемлекеттік қызметтің ұлттық моделі қалыптасты. Қысқа тарихи кезең ішінде Қазақстан елді басқарудың әміршіл-әкімшіл жүйесінен нарықтық экономикасы, дамудың жаңа әкімшілік-басқару моделіне тән мемлекетке дейінгі жолдан өтті. Елде алғашқы нарықтық қайта құруларды жүзеге асырған мемлекеттік қызметтің құрылымы қалыптасты. Жаңа

Қазақстанның мемлекеттік қызметі өтпелі кезең қоғамдарын жаңғырту тетігіне айналды. Ал мемлекеттік саясатты жүзеге асырып, елдің стратегиялық даму мәселелері мен адамдардың күнделікті өмірлік мәселелерін шешетін мемлекеттік қызметшілер болса мемлекеттік дамудың басты қозғаушы күшіне айналды. [1]

Алайда, мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет мәселелері егемендік алған уақыттан бері қазақстандық қоғам үшін өзінің өзектілігін жоғалтпады.

2016 жылдың 1 қаңтарынан бастап "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" жаңа Заң күшіне енді. Заңмен Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің мансаптық моделіне көшудің құқықтық негізі анықталған. [2]

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі адами фактордың маңыздылығын мойындап, тиімді

кадрлық жұмысты жүзеге асыруға бағдарланған. Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі тиімді кадрлық тетіктерді қалыптастыруға бағытталған - мемлекеттік қызметке түсудің тиімді әрі мөлдір тәртібі, мемлекеттік қызметшілердің үздіксіз кәсіптік даму мүмкіндігі, жұмыс нәтижелері мен сыйақылау жүйесінің өзара байланысы.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мемлекеттік саясатты жүзеге асыру тиімділігін кәсіби тұрғыдан қамтамасыз ететін жоғары әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің корпусы құрылады, мемлекеттік қызметке түсу және одан өту тетіктері жетілдірілетін болады. [3]

Осылайша, "Қазақстан-2050" Стратегиясы ережелеріне сәйкес мемлекеттік қызметтің жаңа моделін қалыптастырудың үшжақты мақсаты болып келесілер табылады:

1. Тиімді кадрлық саясат және мемлекеттік қызмет жүйесіндегі адами капиталды басқару.

2. Мемлекеттік қызмет көрсетудің жоғары сапасы және мемлекеттік органдар іс-әрекетінің тиімділігі.

3. Этикалық нормаларды жетілдіру және сыбайлас жемқорлық деңгейін төмендету.

Аталмыш мақсатқа сәйкес мемлекеттік қызметтің жаңа моделін қалыптастырудың міндеттеріне келесілер жатқызылады:

1. Мемлекеттік қызмет жүйесінде жаңа кадрлық тетіктерді қалыптастыру және әрекет етуші тетіктерді жетілдіру.

2. Мемлекеттік қызметтер сапасы мен олардың қол жетімділігін арттыру және мемлекеттік қызметшілер іс-әрекетін мемлекеттік қызметтерді тұтынушылар ретіндегі халыққа бағдарлау.

3. Мемлекеттік қызметтің жоғары мәртебесін қамтамасыз ету, мемлекеттік қызметшілер іс-әрекетінің этикалық нормаларын қалыптастыру.

Мемлекеттік қызметті сапалық кадрлық жаңғырту және ілеспелі кәсіптендіруді қамтамасыз ету үшін оның ұйымдық құрылымы мен нормативтік құқықтық базасы жаңғыртылатын болады.

Жаңа модельді қалыптастырудың нәтижесі - нәтижеге бағдарланған, сонымен қатар мемлекеттік әлеуметтік-экономикалық дамудың өзекті қажеттіліктеріне сәйкес келетін кәсіби мемлекеттік қызмет және мемлекеттік қызметтерді сапалы ұсыну. [4]

Жаңа модельді енгізу келесі тетіктер есебінен қамтамасыз етілетін болады.

1. Мемлекеттік қызметшілерді алға жылжыту төменгі лауазымдарда жұмыс өтілінің болуы және ішкі байқау өткізу жолымен жүзеге асырылады.

Бірінші кезеңде ішкі байқау мемлекеттік орган ішіндегі қызметшілер арасында өткізіледі.

Тиесілі үміткерлер болмаған жағдайда ішкі байқау барлық мемлекеттік қызметшілер арасында өткізіледі. Ішкі байқау өткізу жайлы хабарландыру тек сәйкес мемлекеттік органның және Мемлекеттік қызметтер жөніндегі Министрліктің интернет-ресурстарында жарияланады. Осы тұрғыдан оларды өткізу мерзімі айтарлықтай қысқартылады - 2 еседен астам мерзім (егер бұрындары бұл кем дегенде 25 жұмыс күні болса, қазір 7-10 жұмыс күнін қамтиды). Егер ішкі байқауда үміткер анықталмаса, онда Министрліктің келісімімен жеке немесе квазимемлекеттік секторда сәйкес жұмыс

өтіліне ие азаматтар арасында жалпы байқау өткізу мүмкін болады.

2. Мемлекеттік органдардағы төменгі лауазымдар, яғни мемлекеттік қызметке тұру барысында үш кезеңдік іріктеу негізінде жалпы байқау өткізіледі:

- бірінші кезеңде үміткерлер заңнаманы білуге қатысты тестілеуден өтеді;

- екінші кезеңде олардың жеке қасиеттері мен базалық құзыреттіліктің болуы бағаланады;

- үшінші кезеңде профильдік білімі бойынша мемлекеттік органдағы конкурстық әңгімелесу.

Министрлікпен жеке қасиеттер мен құзыреттіліктерді бағалауға арналған автоматтандырылған тестілік бағдарлама әзірленген.

Үміткерлер екінші кезеңге заңнаманы білуге қатысты тестілеу қорытындылары бойынша емтиханның сәйкес мәндерінен өткеннен кейін ғана жіберіледі (тестілеуге жазылу "электронды үкіметтің" веб-порталы арқылы жүргізіледі).

Заңнаманы білуге қатысты тестілеу бойынша 2015 жылдың соңына дейін алынған сертификаттар тестілеу өткен сәттен бастап бір жыл ішінде жарамды болады. Осындай сертификатқа ие үміткерлерге байқауға қатысу үшін Мемлекеттік қызметтер істері жөніндегі Министрлікте жеке қасиеттер мен құзыреттіліктерді бағалаудан өту талап етіледі.

3. Мемлекеттік қызметке алғаш түсетін тұлғалар үшін тәлімгерлерді бекітумен 3-6 ай аралығында іс-тәжірибеден өту мерзімі орнатылады.

Осы байқаудан өтпеген жағдайда қызметші Мемлекеттік қызметтер істері жөніндегі Министрліктің келісімі бойынша жұмыстан шығарылуы тиіс.

4. "Б" корпусының кадрлық резерв институты таратылады.

Осындай резервке 2015 жылдың 31 желтоқсанына дейін тіркелген тұлғалар байқау өткізусіз резервте болудың бір жылдық мерзімі аяқталғанға дейін, яғни 2016 жыл ішінде "Б" корпусы лауазымына тағайындала алады.

5. Ауысымдар институты шектеледі.

Ауысымдар тек келесілер үшін сақталады:

- көмекшілер, кеңесшілер, пресс-хатшылар лауазымдары;

- "А" (Президент Әкімшілігі) және "В" (Премьер-Министр Кеңесі, Парламент палатасының аппараты, Орталық сайлау Комиссиясының, Жоғарғы Сот, Конституциялық Кеңес, Шот комитеті, Президент істерінің басқармасы) категориясының топтарына жатқызылған мемлекеттік органдар.

Сонымен қатар, Сыртқы істер Министрлігінің шетелдік мекемелерінен 2016 жылдың 1 қаңтар айына дейін шетелдік мекемелерге ауысу тәртібінде бағытталған қызметшілер үшін мемлекеттік органдарға ауысулар орын алуы мүмкін.

6. "Б" корпусының басқарушы құрамын ротациялау институты енгізіледі.

Ротациялау тәртібі мен шарттары Президент Жарлығымен анықталатын болады. Өзге жерге ротациялау барысында мемлекеттік қызметкерлер жекешелендіру құқығынсыз қызметтік баспанамен қамтамасыз етіледі.

7. Зейнетақы жасына келген тұлғаларға саяси қызметті тоқтату үшін қабылдауды шектау мен негіздемені қатаңдатуды енгізу.

Мұнда жасы бойынша шектеулер Конституция және Заңдармен өкілеттік мерзімі анықталған саяси лауазымдарға таратылмайды (мысалы, Конституциялық Кеңестің Төрағасы мен мүшелері, Орталық сайлау комиссиясының Төрағасы мен мүшелері, Шот комитетінің Төрағасы мен мүшелері және т.б.).

Өзге жағдайда зейнетақы жасына келген тұлғалар саяси лауазымға тек Президентпен тағайындала алады.

Президентпен тағайындалатын саяси қызметшілер зейнетақы жасына келгеннен кейін Президенттің шешімімен 5 жылға дейін өз өкілеттіктерін жалғастыра алады.

Ал зейнетақы жасына келген әкімшілік қызметшілердің мемлекеттік қызметте болу мерзімі тек бір жылға созыла алады.

Мұнда ағымдағы жылдың соңына дейін осындай шарттар жасалған зейнеткерлер осы шарттар мерзімі аяқталғанға дейін мемлекеттік қызметте өз іс-әрекеттерін жалғастыруға құқылы.

Әрі қарай тағы бір пунктті атап өткен жөн. "А" корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметінің кадрлық резервіне іріктеу - "А" корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілеріне қатысты арнайы біліктілік талаптары мен жоғарыда аталған Заңмен бекітілген өзге талаптарға сәйкес азаматтар қатарынан жүзеге асырылады.

"А" корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметінің кадрлық резервіне іріктеу Қазақстан Республикасының Президентімен анықталатын тәртіпте өкілетті комиссиясымен жүзеге асырылады.

Өкілетті орган Қазақстан Республикасының Президентімен анықталатын тәртіпте өкілетті комиссиямен ұсынылған азаматтар қатарынан "А" корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметінің кадрлық резервін құрайды.

"А" корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметінің кадрлық резервіне тіркелген азаматтар "А" корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметіне тағайындау құқығына ие лауазымды тұлғамен немесе байқау өткізусіз "А" корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметіне онымен өкілеттік берілген тұлғамен тағайындала алады.

"А" корпусын енгізудің сатылары:

1 саты - кадрлық саясат және өңірлік кадрлық комиссиялар бойынша Ұлттық комиссияны құру;

2 саты - лауазымдары "А" корпусына жатқызылған әкімшілік мемлекеттік қызметшілер автоматты түрде "А" корпусы мен оның кадрлық резервіне тіркелген болып есептеліп, олардың еңбекақылары әрекет етуші коэффициенттер негізінде есептеледі;

3 саты - жаңа Заңды қабылдағанға дейін Ұлттық комиссия "А" корпусының кадрлық резервін қалыптастыру мәселелерімен айналысады;

4 саты - жаңа Заңды қабылдағаннан кейін Ұлттық комиссия "А" корпусының лауазымдарына тағайындау, босату және ротациялау мәселелерімен айналысады.

"А" корпусының әкімшілік мемлекеттік лауазымдарына тағайындалу үшін байқау өткізілуі мүмкін.

"А" корпусының бос немесе уақытша бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарына тағайындалуға қатысты байқау "А" корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметінің кадрлық резервіне тіркелген азаматтар қатарынан жүзеге асырылады.

Байқауды аталмыш мемлекеттік лауазымға тағайындау құқығына ие немесе онымен өкілетті лауазымды тұлға жүзеге асырады.

"А" корпусының әкімшілік мемлекеттік лауазымдарына тағайындалуға қатысты байқау өкілетті органның ұсынысы бойынша Қазақстан Республикасының Президентімен анықталатын тәртіпте жүргізіледі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Ұлт жоспары - қазақстандық арматайтын жол. Қазақстан Республикасы Президенті Нұрсұлтан Назарбаевтың саяси мақаласы. Астана, 6 қаңтар 2016. /Маслихат және әкімдік. №1, 2016. С.27

2. Қазақстандық Республикасының мемлекеттік қызметі туралы. Қазақстан Республикасының Заңы. 2015 ж. 23 қараша.// Маслихат және әкімдік. №1, 2016. 140 б.

3. Қазақстан жолы - 2050: бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, Астана қ., 2014 жылғы 17 қаңтар./akorda.kz

4. Тоқтыбек А. Новые подходы к профессионализации государственных служащих Казахстана // Маслихат және әкімдік. №1, 2016. С.59.

role of man in the production process and theoretical generalization of this new socio-economic form of