

6 Кавказский узел. 28.03.2009. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.kavkaz-uzel.eu/> (дата обращения: 18.06.2022)

7 Мирзоев К.И. Курды Казахстана и Средней Азии. 4.02.2015. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ijoks.com/tr/download/article-file/230843> (дата обращения: 19.03.2022)

8 Соколова А.Н., Шадже А.Ю. Русский язык в социокультурной адаптации курдской этногруппы // Социодинамика. – 2014. – № 7. – С. 1 - 18.

9 Турецко - курдский конфликт. [Электронный ресурс]. – URL: <https://anfrussian.com/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0/Kurdskie-intellektualy-prizyvaut-kurdov-vernut-sebe-svoj-azyk-34626> (дата обращения: 01.07.2022)

FTAMP 11.15.45

<https://doi.org/10.51889/1728-8940.2022.4.80.004>

Р.М. Садвакасова¹, А.А. Абдрахманова^{1}, Г.М. Жуматова¹*

*¹Абылқас Сағынов атындағы Қарағанды техникалық университеті
Қарағанды, Қазақстан Республикасы*

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚАЗІРГІ КЕЗЕНДЕ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ДАМУЫ

Аңдатпа

Бұл мақалада тиімділігі жоғары мемлекеттік қызметті құрудың рөлі мен маңызы елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының қажетті шарты және оның өркендеуінің кепілі ретінде қарастырылады. Қазіргі жағдайда тиімді мемлекеттік кадр саясаты мемлекеттің барлық салалардағы трансформациялық қызметінің қуатты құралы болуға тиіс. Қазіргі заманғы, кәсіби және дербес мемлекеттік аппаратты қалыптастыру және оны үнемі жетілдіру Қазақстанның одан әрі тұрақты және үдемелі дамуының шешуші факторларының бірі болып табылады және экономикалық реформалау, қоғамдық демократияландыру, елдің халықаралық нарықтағы ұстанымы мемлекеттік басқару жүйесімен және онда жұмыс істейтін қызметкерлердің құзыреттілігімен байланысты. Осыған байланысты мемлекеттің трансформациясы мен мемлекеттік басқару жүйесінің қалыптасу процестерімен байланысты Мемлекеттік қызмет жүйесін реформалау кезеңдері талданды.

Түйін сөздер: Мемлекеттік қызмет, трансформация, мемлекеттік басқару жүйесі, заң, тиімділік, даму, реформалар, кадр саясаты, меритократия.

Sadvakasova R.¹, Abdrakhmanova A.^{1}, Zhumatova G.¹*

*¹Abylkas Saginov Karaganda Technical University
Karaganda, Republic of Kazakhstan*

DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVICE IN KAZAKHSTAN AT THE PRESENT STAGE

Abstract

This article examines the role and importance of creating a highly effective public service as a necessary condition for the socio-economic development of the country and the guarantee of its prosperity. In modern conditions, an effective state personnel policy should become a powerful tool for the transformative activity of the state in all spheres. The formation of a modern, professional and autonomous state apparatus and its continuous improvement is one of the decisive factors for the further stable and progressive development of Kazakhstan, and it is with the system of public administration and the competence of the employees employed in it that economic reform, social democratization, and the country's position on the international market are connected. In this regard, the stages of reforming

the public service system, which are associated with the processes of transformation of the state and the formation of the public administration system, are analyzed.

Keywords: public service, transformation, public administration system, law, efficiency, development, reforms, personnel policy, meritocracy.

Садвакасова Р.М.¹, Абдрахманова А.А.^{1}, Жуматова Г.М.¹*

*¹Карагандинский технический университет им. А.Сагинова
Караганда, Республика Казахстан*

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КАЗАХСТАНЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация

Данная статья рассматривает роль и значение создания высокоэффективной государственной службы как необходимое условие социально-экономического развития страны и залог её процветания. В современных условиях эффективная государственная кадровая политика должна стать мощным инструментом преобразовательной деятельности государства во всех сферах. Формирование современного, профессионального и автономного государственного аппарата и его постоянное совершенствование является одним из решающих факторов дальнейшего стабильного и поступательного развития Казахстана и именно с системой государственного управления и компетентностью занятых в ней работников связано экономическое реформирование, общественная демократизация, позиции страны на международном рынке.

В связи с этим проанализированы этапы реформирования системы государственной службы, которые связаны с процессами трансформации государства и становления системы государственного управления.

Ключевые слова: государственная служба, трансформация, система государственного управления, закон, эффективность, развитие, реформы, кадровая политика, меритократия.

Кіріспе

Қазақстан Республикасының демократиялық, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде қалыптасуы тиімді мемлекеттік аппаратсыз мүмкін емес, оның негізі Мемлекеттік қызмет кадрлары болып табылады. Мемлекеттік құрылыстың басым міндеттерінің бірі мемлекеттік органдардың жоғары тиімділігін, құзыреттілігін және мінсіз жұмысын қамтамасыз етуге бағытталған мемлекеттік қызметшілерді кәсіби даярлау болып табылады. Қазіргі уақытта посткеңестік республикалардың көпшілігінде, соның ішінде Қазақстанда да әкімшілік реформа дамудың жаңа кезеңіне өтті. Оның шаралары мемлекеттік басқару процестерін жетілдіруге және мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын жақсартуға, кәсібилік деңгейін, мемлекеттік аппарат қызметінің нәтижелілігін арттыруға бағытталған.

Президент Қ.К. Тоқаев мемлекеттік аппаратты толық жаңғырту және бюрократиядан шығару жұмыстары жалғасатынын айтты. «Біз бүкіл қоғамның үміттері мен сұраныстарына жауап беретін алдыңғы қатарлы мемлекет құруымыз керек. Басқару жүйесінің тиімділігі қол жеткізілген нәтижелермен анықталады. Мемлекеттік аппарат жұмысының басымдығы бизнеспен, қоғамдық ұйымдармен және азаматтармен тығыз қарым-қатынас болуы тиіс. Бұл ел мүддесі үшін шешім қабылдауға және халыққа көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Мемлекеттік қызметшілердің қызметі азаматтарға барынша ашық және шын мәнінде есеп беруі тиіс. Мемлекеттік қызмет - бұл өз халқының алдындағы ерекше жауапкершілік, жеке байытуға арналған орын емес», - деді Тоқаев референдум нәтижелері бойынша халыққа Жолдауында.

Осылайша, зерттеу тақырыбының өзектілігі ҚР Мемлекеттік қызмет институтын теориялық-құқықтық түсіну, мемлекеттік басқару жүйесінде тиімді мемлекеттік қызметті қалыптастыру мақсатында оның жұмысын талдау қажеттілігіне байланысты.

Зерттеу әдістемесі

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің ұйымдастырылуы мен жұмыс істеуіне байланысты қалыптасатын құқықтық қатынастарды талдауға жүйелі тәсіл болып табылады, сондай-ақ зерттеуде әлеуметтік-саяси және әлеуметтік-құқықтық құбылыстар мен процестерді (салыстырмалы-құқықтық, тарихи-құқықтық) танудың жалпы ғылыми (әлеуметтанулық, жүйелік-құрылымдық, салыстырмалы) және жеке-ғылыми әдістері пайдаланылды (құқықтық, ретроспективті қайта құру). Зерттеу барысында бірқатар ғылыми әдістер қолданылды: жүйелік, салыстырмалы-құқықтық, тарихи-құқықтық, институционалдық, құқықтық герменевтика және логика. Зерттеудің арнайы-құқықтық әдістері ретінде формальды-құқықтық талдау әдістері, құқықтық тұжырымдамалар мен нормативтік құқықтық актілерді түсіндіру әдісі, құқықтық болжау әдісі белсенді қолданылды.

Зерттеудің теориялық және практикалық маңыздылығы мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін арттыру және ҚР мемлекеттік-қызметтік заңнамасын жетілдіру қажеттілігімен айқындалады. Жүргізілетін зерттеудің теориялық және практикалық маңыздылығы мынада: онда болжанатын тұжырымдар: құқықтық реттеу, мемлекеттік қызметті ұйымдастыру және өту саласындағы одан әрі теориялық зерттеулер үшін пайдаланылған кезде; мемлекеттік қызметті ұйымдастыру, басқару және өту жүйесінің негіздерін ұйымдастыру және жетілдіру кезінде тартылуы мүмкін; мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру кезінде мемлекеттік қызметті құқықтық реттеуді жетілдіру кезінде; мемлекеттік органдардың практикалық қызметінде, осы мәселелер бойынша оқу және оқу-әдістемелік құралдарды дайындауда пайдаланылуы мүмкін.

Нәтижелер және талқылау

Қазақстан Республикасы Тәуелсіздіктің алғашқы күндерінен бастап халыққа және мемлекетке қызмет ету барлығынан жоғары болатын кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыруға ерекше назар аударды.

Тиімділігі жоғары мемлекеттік қызметті құру елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының қажетті шарты және оның өркендеуінің кепілі болып табылады. Бұл саланы жаңғырту «Қазақстан – 2050» Стратегиясының негізгі басымдықтарының біріне айналды, оны іске асырудың басты мақсаты ғасырдың ортасына қарай әлемнің неғұрлым бәсекеге қабілетті 30 елінің қатарына кіру [1].

Қазіргі жағдайда тиімді мемлекеттік кадр саясаты мемлекеттің барлық салалардағы трансформациялық қызметінің қуатты құралы болуға тиіс.

Қазіргі заманғы, кәсіби және дербес мемлекеттік аппаратты қалыптастыру және оны үнемі жетілдіру Қазақстанның одан әрі тұрақты және үдемелі дамуының шешуші факторларының бірі, сондай-ақ оның жаһандық сын-қатерлерге жауабы болып табылады.

Осы жылдар ішінде мемлекеттік қызмет жүйесінде үш реформа жүргізілді. Олардың барлығы мемлекеттің трансформациясы мен мемлекеттік басқару жүйесінің қалыптасу процестерімен тікелей байланысты.

Қаралып отырған бағытты институционалдандырудың басталуы Заң күші бар «Мемлекеттік қызмет туралы» Жарлығына қол қоюы болды, оның қабылдануымен мемлекеттік қызмет қағидаттары, лауазымдар иерархиясы, қызметшілердің әлеуметтік кепілдіктері белгіленді, құқықтық мәртебесі айқындалды және сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер енгізілді [2, 103б.].

Дамудың келесі кезеңі стратегияны бекіту болды. «Қазақстан-2030», оның ұзақ мерзімді басымдығы кәсіби үкіметті қалыптастыру болып айқындалған. Бұл міндет «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңның қабылдануымен жүзеге асырылды.

Бүгінде дәйекті реформалардың нәтижесінде меритократия, тиімділік және қоғамға есеп беру қағидаттарына негізделген бірегей модель жасалды.

«100 нақты қадам» Ұлт жоспарының бірінші бағытын іске асыру шеңберінде кадрларды жалдау, даярлау және ілгерілету жүйесі жетілдірілді. Персоналды басқарудың заманауи құрал-

дары енгізілді, мемлекеттік қызметшілердің сапалық құрамы артты. [3] Халықаралық сарапшылар мемлекеттік қызметті жаңғыртудағы табыстың басты шарты мемлекеттілікті дамыту мен нығайту жөніндегі саяси ерік-жігерін атап өтеді.

Соңғы 20 жылда біздің еліміз Мемлекеттік қызметтің халықаралық стандарттарға сәйкестігіне қол жеткізе отырып, «Үкіметтің тиімділігі» көрсеткіші бойынша Дүниежүзілік банк рейтингінде 154-орыннан 102-орынға дейін 52 позицияға көтерілді. Қазақстан қарастырылып отырған саланы реформалау мәселелерінде ТМД және Шығыс Еуропа елдері арасында көшбасшы болып танылады. Жекелеген аспектілер бойынша дамыған мемлекеттерден озу байқалады. Көп жағдайда кәсіби мемлекеттік аппараттың болуы «Қазақстан–2030» Стратегиясының міндеттерін мерзімінен бұрын орындауға және дамыған елдердің қатарына қосылуға мүмкіндік берді.

Сонымен қатар, мемлекеттік аппаратты жаңғырту жалғасуда. Бұдан кейінгі бағдарлар «Қазақстан – 2050» Стратегиясында және «Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру» бағдарламалық мақаласында белгіленген. «Мемлекеттік қызметтің кәсіби кадрлары – іс жүзінде ұлттық міндеттерді шешетін елдің маңызды ресурсы. Сондықтан да Мен әрқашан Мемлекеттік қызмет жүйесінің сапалы жоғары деңгейін қамтамасыз етуге баса назар аудардым» [4].

Тәуелсіздік алған сәттен бастап елдің мемлекеттік қызметі дамудың үш негізгі кезеңінен өтті, олардың әрқайсысының өз басымдықтары болды.

1 кезең (1992-1997 жылдар). 1992 жылы қатынастардың нарықтық жүйесіне көшу жағдайында мемлекеттілікті қалыптастырудың мақсаттары мен міндеттерін айқындаған «Қазақстанның егеменді мемлекет ретінде қалыптасуы мен Даму стратегиясы» қабылданды. Жүргізіліп жатқан институционалдық реформалар шеңберінде ел алдында тұрған міндеттерді іске асыруға қабілетті мемлекеттік аппаратқа ерекше рөл беріледі. Осыған байланысты мемлекеттік кадр саясатының негізгі бағыты мемлекеттік қызметшілердің мәртебесін, әлеуметтік имиджін және біліктілігін арттыру болып табылады.

1995 жылы Конституцияның қабылдануымен мемлекеттік қызметке тең қолжетімділікті және кадр саясатын іске асыру кезінде кемсітушілікке жол бермеуді белгілейтін құқықтық және институционалдық негіздер қаланды [5]. Сол жылы Президенттің «Мемлекеттік қызмет туралы» Заң күші бар жарлығы бекітіле отырып, мемлекеттік қызметті кәсібилендіру және оны жалпы еңбек құқығы саласынан бөлу қамтамасыз етілді. Бұл жүйені институционализациялау процесін бастады.

Мемлекеттің стратегиялық мақсаттарын іске асыру басқарудың жаңа тәсілдерін талап етті. Сондықтан, үздік шетелдік тәжірибелер негізінде басқарушыларды даярлау үшін инфрақұрылым құрылған. Жоғары партия мектебінің негізінде Президент жанынан Қазақстандық менеджмент, экономика және болжамдау институты құрылды. Француз ұлттық әкімшілік мектебімен бірге Президент жанындағы Ұлттық Жоғары мемлекеттік басқару мектебі (қазіргі Президент жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы) құрылды. Дарынды жастарды әлемнің жетекші оқу орындарында оқыту үшін «Болашақ» халықаралық стипендиясы құрылды. Президенттің тікелей қатысуымен ұсынылған және іске асырылған бұл жобалар мемлекеттік қызметтің тиімді басқару құрамын қалыптастыру үдерісіне негіз қалады.

Қызметкерлерді адал және бастамашыл еңбекке ынталандыру мемлекеттік аппарат жұмысының тиімділігін қамтамасыз етудің негізі болды. Осыған байланысты жұмыста ең үздік нәтижелерге қол жеткізген және өзінің кәсіби деңгейін үнемі арттырып отыратын қызметшілерді қызмет бабында жоғарылатудың басым құқығы заңнамалық түрде бекітілген. Мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік секторда ұзақ мерзімді мансап құруға уәждемесін арттыру шеңберінде мемлекеттік қызмет өтіліне байланысты сараланған еңбекақы төлеу көзделген.

Қызметкерлерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету мемлекеттік қызметтің имиджі мен мәртебесін арттыруға бағытталған. Осылайша, жұмыскерлерге тұрғын үй, жеке тұрғын үй құрылысы үшін тегін жер учаскелерін ұсыну көзделген, мемлекеттік қызметшілер мен олардың отбасы мүшелеріне медициналық қызмет көрсету белгіленген. Көрсетілген шаралар жүйенің Кадрлық өзегін сақтауға ықпал етті.

Мемлекеттік қызметтің имиджін жақсарту мемлекеттік қызметшілердің өздеріне жоғары талаптар белгілеуді талап етті. Осыған байланысты қызметтік әдеп қағидаларын бекіту (1997 жыл) дәйекті қадам болды. Қызметшіге мемлекет мүдделерін қорғау және Президенттің саясатын қолдау, азаматтардың өтініштерін қарау кезінде төрешілдік пен сөзбұйдаға салу көріністеріне жол бермеу міндеті жүктелген. Қызметкерлердің заңнама нормаларын, оның ішінде этиканы сақтауын қамтамасыз ету мақсатында Президент жанындағы Жоғары тәртіптік кеңес және облыс әкімдері жанындағы Тәртіптік кеңестер құрылды. Енгізілген тетіктер Мемлекеттік қызмет жүйесін одан әрі жетілдіру үшін қажетті институционалдық негіз қалыптастырды.

Екінші кезең (1997-2012 жылдар). Мақсатты жұмыстың нәтижелері мемлекеттік аппаратты қалыптастыру тәсілдерін одан әрі жетілдіру қажеттігін көрсетті. 1997 жылы Президент еліміздің мемлекеттік қызмет жүйесіндегі реформалардың келесі кезеңін белгілейтін «Қазақстан – 2030» Стратегиясының ұзақ мерзімді бағдарламасын жариялады. Онда ұзақ мерзімді басымдықтардың бірі ретінде іске адал және басым мақсаттарға қол жеткізуде халықтың өкілдері болуға қабілетті мемлекеттік қызметшілердің тиімді және қазіргі заманғы корпусын құру жарияланды. Бұл институционалдық реформалар жүргізуді талап етті. Мемлекеттік қызмет саласындағы бірыңғай саясатты іске асыруды қамтамасыз ету мақсатында 1998 жылы уәкілетті орган – Мемлекет басшысына тікелей бағынатын және есеп беретін орган ретінде мемлекеттік қызмет істері агенттігі құрылды. Оған мемлекеттік қызмет жүйесін жетілдіру, қызметкерлердің еңбегін ұйымдастыру, оларды оқытуды қамтамасыз ету және осы саладағы заңнаманың сақталуын бақылау жүктелген. Агенттіктің құрылуы мемлекеттік қызметті реформалауды институционалдық ресімдеуге ықпал етті. 1999 жылы «Мемлекеттік қызмет туралы» Заң қабылданып, оның одан әрі дамуын айқындады. Осы кезеңде мемлекеттік аппараттың тұрақтылығын, оның сабақтастығын және мемлекеттік қызметті одан әрі деполитизациялауды қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылданды. Осылайша, мемлекеттік қызметшілер заң жүзінде саяси және әкімшілік болып бөлінген. Саяси қызметке мемлекеттік басқару саласына басшылықты жүзеге асыратын, тиісті саладағы дамудың стратегиялық бағыттарын айқындайтын қызметшілер, сондай-ақ тағайындалуы саяси-айқындаушы сипатта болатын қызметшілер жатады. Алдыңғы Жарлыққа қарағанда жаңа заңнан нормалар алынып тасталды, оған сәйкес мемлекеттік орган басшысы орнынан түскен жағдайда оның орынбасарлары, ведомстволардың, бөлімшелердің басшылары және басшы буынның өзге де қызметшілері отставкаға кетуге тиіс болды. Сонымен қатар, мерзімді келісімшарт бойынша жұмыс істеудің орнына қызметкерлер тұрақты кәсіби негізде қызмет атқара бастады. Аталған тәсілдер мемлекеттік қызметтегі ауысымдылықты қысқартуға және мемлекеттік аппаратты тұрақтандыру мен оның орнықтылығы үшін негіз жасауға мүмкіндік берді.

Осылайша, мемлекеттік аппараттың дербестігі мен кәсібилігін нығайту үшін құқықтық база жасалды. Меритократия қағидастарына негізделген іріктеу жүйесі өзгертілді. Алғаш рет тестілеу мен әңгімелесуді қамтитын мемлекеттік қызметке кірудің конкурстық негізі енгізілді. Бұл мемлекеттік қызметтің кәсібилігін арттыруға ықпал етті және тағайындау кезінде кандидаттардың бәсекелестігін қамтамасыз етті. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметке кіру үшін талаптар айқындалды, сондай-ақ қойылған міндеттерді тиімді орындау үшін қажетті білім деңгейі, жұмыс өтілі мен білімі белгіленді. Бұл білікті кандидаттар арасынан мемлекеттік аппараттың қалыптасуына ықпал етті. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту және олардың біліктілігін арттыру жүйесі жетілдірілді. Осы жұмыс шеңберінде Ұлттық Жоғары мемлекеттік басқару мектебі мен Үкімет жанындағы қайта даярлау институтын біріктіру жолымен Президент жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы құрылды. Кейінірек оған Дипломатиялық академияның функциялары берілді, бұл ғылыми базаны шоғырландыруға және мемлекеттік қызметшілерді бірыңғай стандарттар бойынша даярлауды қамтамасыз етуге мүмкіндік берді. Қызметшілерді шетелде даярлау нормативтік тұрғыдан қарастырылған.

Мемлекеттік қызмет саласындағы реформалар бағыттарының бірі Мемлекет басшысының Жарлығына сәйкес мемлекеттік органдардың қызметін бағалау жүйесін енгізу және дамыту болды. Енгізу кезеңінде 2010-2011 жылдары бағалау жүйесі мемлекеттік басқарудағы Мемлекет-

тік қызметтер көрсету сапасының төмендігі, командалық орын ауыстырулар, кадрлардың жоғары ауысымдылығы, ротацияның жұмыс істемейтін тетігі, созылмалы қайта өңдеу сияқты бірқатар жүйелі проблемаларды анықтады.

БҰҰ рейтингінде Қазақстанның электрондық үкіметін қалыптастыру 2018 жылы Азия елдері арасында 39-шы және 8-ші орынға ие болды. 2019 жылы ел 193 қатысушы арасында 29-шы орынға көтерілді. 2018 жылмен салыстырғанда электрондық үкіметтің даму индексі (EGDI) 10,2%-ға ұлғайды. Электрондық қатысу деңгейі бойынша (E-participation) Қазақстанда 26-шы позиция бар. Электрондық қатысу индексі халықтың шешім қабылдауға тартылуын, мемлекеттің ашықтығын, оның «естітін мемлекет» саясатына сәйкестігін көрсетеді. Орта мерзімді кезеңде «электрондық үкімет» жүйесі мен «ашық үкімет» тұжырымдамасын ілгерілету "Кәсіби мемлекет" ұзақ мерзімді басымдығын құруды жеделдетеді деп күтілуде.

2005 жылы мемлекеттік қызметшілердің Ар-намыс кодексі бекітіліп, олардың жүріс-тұрысына қойылатын талаптар кеңейтілді. Осы сәттен бастап қызметшілер жоғары талаптарды сақтап қана қоймай, басқа қызметкерлер тарапынан этика нормаларын бұзудың жолын кесуі керек еді. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлық стандарттары белгіленді, киім стиліне қойылатын талаптар бекітілді, қызметкерлердің діни және қоғамдық бірлестіктерге қатысу мәселелері реттелді.

Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында мемлекеттік қызметші өзінің жақын туыстары атқаратын лауазымға тікелей бағынысты лауазымды атқара алмайды деп заңнамалық түрде айқындалған. Бұдан басқа, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған кандидатты қызметке қабылдау оны тағайындаған лауазымды адамды қызметтен шығаруға негіз болып табылатыны анықталды. Дамудың екінші кезеңінде қабылданған шаралар мемлекеттік органдардың қызметін ұйымдастырудың жүйелі сипатын берді және Мемлекеттік қызмет процестерін жетілдіруге ықпал етті. Сонымен қатар, озық елдердің қатарына кіру міндеті мемлекеттік аппаратты сапалы жаңа деңгейге көшіру үшін кейінгі шаралар қабылдауды талап етті.

3 кезең (2012 ж. – қазіргі уақыт). Мемлекет басшысы «Қазақстан – 2030» Стратегиясының іске асырылуын қорытындылай келе, Мемлекеттік қызметтің құқықтық негізін одан әрі жетілдіру қажеттігін атап өтті.

2012 жылы Президент «Қазақстан – 2050» Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты атты халыққа Жолдауында халыққа және мемлекетке қызмет етуді барлығынан жоғары қоятын кәсіби мемлекеттік аппарат қалыптастыру міндетін қойды. Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырымдамасында «ұлтқа қызмет ету» синонимі ретінде «мемлекеттік қызмет» ұғымының өзін жаңғырту көзделген. Көрсетілген кезеңде мемлекеттік аппаратты қалыптастыру кезінде басқару құрамын нығайту және саяси бейтараптықты қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылданды. Мәселен, ЭЫДҰ елдерінің «жоғары қызметінің» аналогы болып табылатын «А» корпусының институты енгізілді. Міндеттері мемлекеттік саясатты қалыптастыруды қамтитын саяси қызметшілерден айырмашылығы, менеджерлердің функциясы оны жүзеге асыру үшін практикалық шешімдерді әзірлеу болып табылады. Бүгінгі таңда «А» корпусының лауазымдарына жауапты хатшылар, министрліктер комитеттерінің төрағалары, орталық мемлекеттік органдар мен облыс әкімдіктерінің аппарат басшылары, сондай-ақ аудан әкімдері жатқызылған. Олар үшін тағайындау мен қызмет өткерудің саяси қызметшілер мен «Б» корпусының қызметшілерінен ерекшеленетін ерекше тәртібі көзделген. Бұл басқарушылық құрамның «Кадрлық турбуленттілігін» төмендетуге және мемлекеттік аппаратты тұрақтандыруды қамтамасыз етуге мүмкіндік берді.

Осы кезеңде саяси қызметшілердің, жауапты хатшылардың және мемлекеттік органдардың аппарат басшыларының өкілеттіктері шектелді. Кадр мәселелері, оның ішінде «Б» корпусының қызметшілерін тағайындау және босату жөніндегі өкілеттіктер, тәртіптік және конкурстық комиссиялардың қызметіне басшылық ету жауапты хатшыларға және аппарат басшыларына берілді.

«Қазақстан – 2050» Стратегиясының мақсаттарына қол жеткізу мақсатында «100 нақты қадам» Ұлт жоспары қабылданды. Оның бірінші бағыты ЭЫДҰ стандарттарына сәйкес келетін

кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыруға бағытталған. «100 нақты қадам» Ұлт жоспарын жүзеге асыру аясында 2015 жылдың соңында «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» жаңа заң қабылданды. Мемлекеттік қызмет жүйесінің аралас «позициялық-мансаптық» модельден «мансаптық» модельге көшуі Заңның басты жаңалығы болды. Қажетті тәжірибесі жоқ басшылық лауазымдарды атқару мүмкіндігін көздейтін позициялық модельге қарағанда, енді мемлекеттік қызметке кіру төменгі лауазымдардан жүзеге асырылады.

Бақылаушылар мен сарапшылар институтын енгізу арқылы іріктеу рәсімдерінің ашықтығы қамтамасыз етілді. Олар кандидаттармен әңгімелесуге қатысады, конкурстық комиссиялардың жұмысымен танысады және оның қызметі туралы Мемлекеттік органның басшылығына өз пікірін береді. БАҚ, қоғамдық бірлестіктер мен өзге де ұйымдардың өкілдері байқаушы ретінде қатыса алады. Әрбір кандидатпен әңгімелесу кезінде техникалық жазба құралдарын міндетті түрде пайдалану көзделген.

Ұлт жоспарын жүзеге асыру аясында этикалық ережелерге ерекше назар аударылды. Мемлекеттік қызметшілердің қызмет бабында ғана емес, қызметтен тыс уақытта да жүріс-тұрыс стандарттары белгіленген. Бүгінгі таңда этика нормаларын бұзғаны үшін жазадан олардың алдын алуға баса назар аударылды. Осыған байланысты алдыңғы қатарлы елдер – Канада, Ұлыбритания, Австралия, Ирландия тәжірибесі бойынша орталық және облыстық деңгейлерде Әдеп жөніндегі уәкілдің жаңа институты енгізілді. Оның өкілеттігі түсіндіру, ұжымда өзара қарым-қатынастың іскерлік мәдениетін қалыптастыру, мемлекеттік қызметшілердің белгіленген шектеулер мен тыйымдарды сақтауына мониторинг жүргізу арқылы заңнаманы бұзудың алдын алуға байланысты.

2016 жылы Тәртіптік кеңестер Әдеп жөніндегі кеңестерге өзгертілді. Енді олардың басты басымдығы тәртіптік істерді қарау емес, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау, Мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын бақылау, сыбайлас жемқорлыққа қарсы мониторинг нәтижелері бойынша мемлекеттік органдарға нақты ұсынымдар әзірлеу арқылы сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және алдын алу болып табылады. Жүргізіліп жатқан ауқымды профилактикалық жұмыс қызметкерлердің жауапкершілік деңгейін арттыруға мүмкіндік берді, бұл құқық бұзушылықтарды жасауды азайтуға алып келді. Осылайша, 2017 жылы қызметтік әдеп нормаларын бұзу 2015 жылмен салыстырғанда 43%-ға (354-тен 202-ге дейін) қысқарды. Заңмен мемлекеттік қызметке кір келтіретін теріс қылықтар ұғымы енгізілді. Оларды жасау жұмыстан шығарылғанға дейін тәртіптік жауаптылыққа әкеп соғады. Осындай теріс қылықтары үшін қызметтен шығарылған адамдар мемлекеттік қызметке қайта кіре алмайды.

Мемлекеттік басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы Үкімет пен Парламенттің рөліне шоғырланған [8]. 2017 жылғы конституциялық реформаларға сәйкес, Президентке бұрын анықталған 35-ке жуық өкілеттік Парламентке немесе Үкіметке берілді. Сол уақыттан бастап президент министрлерді дербес тағайындайды, премьер-министр Мемлекет басшысына Үкіметтің қалған мүшелерінің кандидатураларын ұсынады. Қағидатты мемлекеттік міндеттердің шешімдерінің плюрализмін назарға алу, реформалаудың сабақтастығына қол жеткізу және парламенттік палаталармен ұжымдық іс-қимылдардың нәтижелілігіне қол жеткізу мақсатында Үкімет мүшелеріне бес жылдық лауазымдық мерзім енгізіледі. Үкіметті құрудағы оның шешуші маңыздылығын ескере отырып, парламенттік жұмыс трансформацияланатын болады. Парламенттік партиялардың сайлау алдындағы президенттік бағдарламалары мен жобаларын Болашақ қоғамдық прогрестің аса маңызды бағдарларының бірі ретінде ұсыну көзделеді. Мәслихаттар өкілді жергілікті органдар ретінде комитеттер төрағаларының босатылған лауазымдарын енгізу және өңірлік басшылардың бюджетті атқару жөніндегі міндетті есебімен күшейтілетін болады.

Мемлекеттік басқарудың нәтижелілігін жаңғырту және арттыру үшін реформалау жөніндегі жоғары президенттік кеңес құрылды, жауапты хатшылар институты таратылды, олардың міндеттері министрліктер аппараттарының басшыларына берілді. Екі агенттік құрылды: Қазақстан Республикасының Стратегиялық жоспарлау және реформалар жөніндегі агенттігі, оған стратегиялық жоспарлау және Ұлттық статистикалық қызмет саласына қатысты Қазақстан

Ұлттық экономика министрлігінің функциялары берілді және оған Қазақстан Ұлттық экономика министрлігінің Бәсекелестікті қолдау және тауар нарықтарының монополистік іс-қимылдарын оқшаулау, тауар нарықтарының қызметін бақылау саласындағы функциялары беріле отырып, Қазақстанның бәсекелестікті қорғау және дамыту жөніндегі агенттігі, мемлекеттік монополияға қатысты [9]. Стандартты емес шешімдер қабылдауға қабілетті жаңа форматтағы басқарушыларды даярлауға баса назар аударып отырып, Мемлекеттік қызмет жүйесін оңтайландыру көзделеді. 2024 жылға қарай мемлекеттік қызметшілер мен ұлттық кәсіпорындар персоналының саны 25%-ға азаяды, мемлекеттік органдардың өздеріне тән емес функциялары қысқартылады, мемлекеттік қызметте жұмыс істейтін қызметкерлердің жалақысы өседі [10]. Босаған ресурстар қызметкерлерді материалдық ынталандыруға бағытталады. Қызметкерлердің жауапкершілігін арттыру үшін 2021 жылдың екінші жартыжылдығынан бастап мемлекеттік органдар факторлық-балдық шәкілге негізделген еңбекақы төлеудің жаңа жүйесін енгізді.

Жыл сайын мемлекеттік қызметшілердің санын басшы позицияларды азайту және әртүрлі функцияларды қайталау, нақты жұмыстарды орындау үшін талап етілетін мамандарды жұмылдыру арқылы мемлекеттік қызметшілердің жүктемесін азайту, орталық және өңірлік мемлекеттік органдарда жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілер санының айырмасын қысқарту және 40/60 пайыздық пропорцияға дейін жеткізу арқылы оңтайландыру жоспарлануда.

Болашақта мемлекеттік қызметтің жұмысын ұйымдастыруда мемлекеттік аппаратты оңтайландыру, оның нәтижелілігін арттыру, мемлекеттік қызметшілердің маңыздылығы мен қоғамдық мәртебесін арттыру есебінен оның бәсекелестік ұстанымын өсіруге баса назар аударылатын болады.

Көріп отырғанымыздай, әкімшілік реформалауды іске асырудың саяси және практикалық құндылығын бағалау және мемлекеттік әкімшілендірудің өзекті моделін құру тұрғысынан Қазақстан мемлекеттік қызметтерді тұтынушы басты назарда болатын мемлекеттік басқарудың сапалық жағынан өзге моделін қалыптастырады. Мемлекеттік аппараттың жұмыс істеуі корпоративтік басқару тұжырымдамасына, оның ішінде ашықтықты қамтамасыз етуге, озық халықаралық практиканы есепке алуға негізделеді [10, 841б.].

Мемлекеттік қызметшілердің уәждемесін арттыру және оларға ерекше мәртебе беру үшін Мемлекет басшысының Жарлығымен 23 маусым мемлекеттік қызметші күні болып жарияланды.

Қорытынды

Талдау эволюцияның барлық жолында мемлекеттік қызмет жүйесі белгілі бір даму кезеңінің талаптарын ескере отырып жетілдірілгенін көрсетеді. Нәтижесінде, тарихтың қысқа мерзіміне қарамастан, Қазақстан озық халықаралық стандарттарға жауап беретін және ұлтты әлемнің дамыған отыз елінің қатарына шығаруға қабілетті заманауи кәсіби мемлекеттік аппарат құра алды. Ел дамуындағы бүгінгі кезең, жаһандық ахуалдың жоғары турбуленттілігі, дамыған және дамушы елдер арасындағы алшақтықтың ұдайы ұлғайып келе жатқаны, соның салдарынан Қазақстан алдында тұрған міндеттердің күрделілігі мен көп қырлылығы мемлекеттік басқару мен мемлекеттік аппаратты реформалау ісінде сапалы жаңа тәсілдерді талап етеді. Мемлекеттік аппарат елдің қажеттіліктеріне сәйкес келуі және осы кезеңде оның алдында тұрған сын-қатерлерді тиімді жеңуі тиіс.

Әдебиеттер:

- 1 *«Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» / Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 17 қаңтар 2014жыл.*
- 2 *Мемлекет және құқық теориясы / ред.а. у. Бейсенова. – Алматы: Атамұра, 2006. - 392 б.*
- 3 *«Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі № 453-І Заңы (2015 жылғы 2 сәуірдегі жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен).*
- 4 *Н.Ә. Назарбаев «100 нақты қадам» / Ұлт жоспары 31.12.2015 ж.*
- 5 *Жеті Жарғы/ Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 30 тамыздағы Конституциясы (2019 жылғы 10 наурыздағы өзгерістерімен және толықтыруларымен) // Алматы, 2017.*

6 «Жаңа Қазақстан: жаңару мен жаңғыру жолы» / ҚР Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 16 наурыз 2022 жыл.

7 Мемлекеттік басқаруды дамыту тұжырымдамасының негізгі ережелері 2025 жылдың соңына дейін іске асырылады. [Электронды ресурс]. - URL: https://www.kt.kz/rus/state/osnovnye_polozeniya_kontseptsii_razvitiya_gosupravleniya_1377910924.html (қаралған күні: 29.03.2022).

8 Қазақстанда Қасым-Жомарт Тоқаевтың Жарлығымен екі агенттік құрылды. [Электронды ресурс]. - URL: https://baigenews.kz/news/dva_agentstva_sozdany_v_kazakhstane_ukazom_tokaeva/https://baigenews.kz/news/dva_agentstva_sozdany_v_kazakhstane_ukazom_tokaeva/ (қаралған күні: 30.03.2022).

9 «Сындарлы қоғамдық диалог-Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» / Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2 қыркүйек 2019жыл.

10 Аубакирова Г.М., Исатаева Ф.М. Модернизация системы государственного управления Республики Казахстан // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – Том 11. – № 4. – С. 827-844.

References:

1 «Qazaqstan zholy – 2050: Bir maqsat, bir mudde, bir bolashaq» / N.A. Nazarbevtyn Qazaqstan halqyna Zholdauy. 17 qantar 2014zhyl.

2 Memleket zhane quqyq teoriyasy / red.a. u. Beisenova. – Almaty: Atamura, 2006. 392 b.

3 «Memlekettik qyzmet turaly» /Qazaqstan Respublikasynyn 1999 zhylgy 23 shildedegi № 453-I Zany. (2015 zhylgy 2 sauirdegi zhagdaj bojynsha ozgeristermen zhane tolyqtyrularmen)

4 N.A. Nazarbaev «100 naqty qadam» / Ult zhospary 31.12.2015 zhyl.

5 Zheti Zhargy / Qazaqstan Respublikasynyn 1995 zhylgy 30 tamyzdagy Konstituciyasy (2019 zhylgy 10 nauryzdagy ozgeristerimen zhane tolyqtyrularymen) // Almaty, 2017.

6 «Zhana Qazaqstan: zhanaru men zhangyru zholy» / QR Prezidenti Qasym-Zhomart Toqaevtyn Qazaqstan halqyna Zholdauy. 16 nauryz 2022 zhyl

7 Memlekettik basqarudy damyту tuzhyrymdamasynyn negizgi erezheleri 2025 zhyldyn sonyna dejin iske asyrylady. [Elektrondy resurs]. - URL: https://www.kt.kz/rus/state/osnovnye_polozeniya_kontseptsii_razvitiya_gosupravleniya_1377910924.html (qaralghan kuni: 29.03.2022).

8 Qazaqstanda Qasym-Zhomart Toqaevtyn Zharlygymen eki agenttik quryldy. [Elektrondy resurs]. - URL: https://baigenews.kz/news/dva_agentstva_sozdany_v_kazakhstane_ukazom_tokaeva/https://baigenews.kz/news/dva_agentstva_sozdany_v_kazakhstane_ukazom_tokaeva/ (qaralghan kuni: 30.03.2022).

9 «Syndar-ly qogamdyq dialog-Qazaqstannyn turaqtylygy men orkendeuinin negizi» / Memleket basshysy Qasym-Zhomart Toqaevtyn Qazaqstan halqyna Zholdauy. 2 qyrkujek 2019zhyl.

10 Aubakirova G.M., Isataeva F.M. Modernizaciya sistemy gosudarstvennogo upravleniya Respubliki Kazahstan // Ekonomika, predprinimatelstvo i pravo. – 2021. – Tom 11. – № 4. – S. 827-844.