

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК
БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Басқару институты

қолжазба құқығында

Науаров Алибек Койшыбаевич

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ

«7M041 Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша
«7M04110 – Адами ресурстарды басқару» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба
«7M04110 – Адами ресурстарды басқару» білім беру бағдарламасы бойынша бизнес және
басқару ғылымдары»

Ғылыми жетекші:  Койшыбаева Қ.Н., х.к.м.

Жоба қорғауға жіберілді: «12» маусым 2023 ж.

Басқару институтының директоры  Гаипов З.С., с.ғ.д.

Астана, 2023

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....	4
КІРІСПЕ.....	5
НЕГІЗГІ БӨЛІМ.....	10
ҚОРЫТЫНДЫ.....	35
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ.....	37
ҚОСЫМШАЛАР.....	42

Нормативтік сілтемелер

Магистрлік жобада келесідей нормативтік құқықтық актілерге сілтемелер жасалды:

Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жылғы 30 тамызда Республикалық референдумда қабылданған.

Қызметтік жер үлесіне құқығы бар қызметкерлер санатының тізбесін бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің N 908 қаулысы қыркүйек 2003 жыл.

Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 20 маусымдағы N 442 Кодексі

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі: 2015 жылғы 23 қарашада, №414-V-ҚРЗ қабылданған. Қазақстан Республикасының Заңы.

Мемлекеттік қызмет туралы: 1999 жылғы 23 шілдеде, №453-1 қабылданған. Қазақстан Республикасының Заңы.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы: 2015 жылғы 23 қарашада, №416-V ҚРЗ қабылданған.

Ел Президентінің Қазақстан халқына Жолдауы. Қазақстан – 2030. Барлық Қазақстандықтардың өсіп-өркендеуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатының артуы: 1997 жылғы 11 қазанда қабылданған.

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы туралы Қазақстан Республикасы Президентінің № 119 Жарлығы шілде 2011 жыл.

Қазақстан Республикасының Президенті –Н. Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы: «Қазақстан – 2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты: 2012 жылғы 14 желтоқсанда қабылданған.

Қазақстан Республикасы Президентінің бағдарламасы. 100 нақты қадам: 2015 жылғы 20 мамырда қабылданған.

Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» № 360-VI Кодексі.

Қазақстан Республикасы Президентінің №522 Жарлығы. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы: 2021 жылғы 26 ақпанда қабылданған.

Қазақстан Республикасының Президенті Қ. Тоқаев «Жаңа жағдайдағы қазақстан: іс-қимыл кезеңі»: Қазақстан халқына Жолдауы қыркүйек 2020 жыл

Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» № 380-IV Заңы қаңтар 2023 жыл.

Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік фельдъегерлік байланыс туралы» № 57-VII Заңы қараша 2022 жыл.

«Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» № 552-IV Заңы шілде 2022 жыл.

Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 ақпандағы № 561-IV Заңы.

Қазақстан Республикасының N 442 «Жер кодексі» сәуір 2023 жыл.

Белгілеулер мен қысқартулар

ҚР	– Қазақстан Республикасы
ҚРМҚІА	– Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі
ҚРСЖҚІА	– ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі
АМҚХ	– Астана мемлекеттік қызмет хабы
АҚШ	– Америка құрама штаттары
БҰҰ	– Біріккен ұлттар ұйымы
МО	– Мемлекеттік орган
ҚРПЖМБА	– Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы мемлекеттік басқару академиясы
HR	– Human resources (Адами ресурс)
ҚАЗСТАТ	– Қазақстан республикасы стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі ұлттық статистика бюросы

Кіріспе

Жұмыстың жалпы сипаттамасы

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

2021 жылы Қазақстан Республикасы Президенті Қ. Тоқаевтың «Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» [1] жарлыққа қол қойған болатын.

Аталған тұжырымдамада 2030 жылға дейінгі мемлекеттік қызметтің бәсекеге қабілетті болуының алғышарты бекітіліп, іске асырылу кезеңіндегі маңызды міндеттердің алдыңғы қатарында тұрғаны «мемлекеттік басқару саласындағы заңнаманы жетілдіру» [1].

Магистрлік жобада мемлекеттік қызметтің бәсекеге қабілетті болуына, тартымдылығы мен қызметкердің тұрақты жұмыс атқаруы үшін әлеуметтік қолдау бойынша ұсынымдар әзірленді.

2022 жылдың желтоқсан айында өткен «Мемлекеттік қызметтегі HR: персоналды стратегиялық басқаруға көшу» HR форумында ҚРМҚИА төрағасы Д. Жазықбаев «Эйчар менеджер – бұл ұжымды басқарушы ғана емес, ол адам ресурсымен жұмыс істейтін, ең алдымен адамдардың әлеуетін еңбек өнімділігін арттыруға тиімді бағыттаушы маман» [2] деген болатын.

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

Жұмыс беруші үздік ұйымдардың, жеке компаниялардағы (HR) эйчардың, қызметкерлерді ынталандыру жүйесін әрдайым жетілдіріп отыруы арқылы олардың жұмыс тиімділігін арттыратынын дәлелдеуде.

Ал осы орайда мемлекеттік аппарат қызметкерлерінің (мемлекеттік қызметшілердің) ынталандыру жүйесінің жетілмеуі, оның ішінде заңда көзделген әлеуметтік қорғау туралы бабтарының жетілдірілмеуі қызметкердің тарапынан мемлекеттік органның стратегиялық міндеттеріне жетуіне, мемлекеттік реформалардың тиісті деңгейде орындалмауына алып келеді. Сәйкесінше мемлекеттік қызметтегі кадрлық тұрақсыздыққа алып келіп, қызметкердің басқа жұмысқа ауысуымен немесе жұмыстан шығуымен ұштасатын мемлекеттік қызметтің дамуының негізгі кедергілерінің бірі деп атауға болады.

Мемлекеттік қызметшіні ынталандыру жүйесін жетілдірудің алғышарты, мемлекеттік қызмет туралы заңдағы мемлекеттік қызметші мен оның отбасы мүшелеріне тиесілі әлеуметтік кепілдіктері тарауын жетілдіру. Заңмен бекітілген әлеуметтік пакеттерді белгілеу арқылы мемлекеттік қызметтегі ұрпақтар сабақтастығының, қызметтік тұрақтылықты және мемлекеттік қызметтің

тартымдылығын арттырып біз жеке сектордағы кәсіби менеджерлерді жұмысқа тарта аламыз.

Магистрлік жобаны жазу кезінде әлемдік деңгейде жарияланған ғалымдардың мемлекеттік қызмет саласын жетілдіру бойынша жүргізген зерттеулері мен ғылыми жұмыстары қаралды.

Теориялық негіздегі әлеуметтік қорғау ұғымы, шет ел ғалымдарының жүргізген зерттеулері мен ғылыми мақалалары, Қазақстан Республикасының заңнамалық актілері, мемлекеттік стратегиялық жоспарлар, президенттің халыққа жолдаған жолдауларындағы мәліметтер негізге алынды. Астана мемлекеттік қызмет хабының [3] сауалнама методологиясын негізге алып орталық және жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілері арасында әлеуметтік сауалнама жүргізіліп нәтижесі бойынша қорытынды жасалды.

Зерттеудің өзектілігі мен проблемасы

Кез келген зайырлы мемлекет дамушы, кейін дамыған елдер қатарында болуды мақсат етіп мемлекеттің ішкі жүйесі мемлекеттік аппараттың кәсіби болуына басымдылық береді.

Азаматтарға тиімді әрі қолайлы мемлекеттік жүйе қалыптастыру үшін ең алдымен жеке ұстанымы халыққа қызмет көрсету және өзгелерге жағдай жасауға ниетті кадр қажет. Реформаларды енгізу арқылы мемлекеттің саясатын іске асырып, халыққа қызмет ететін мемлекеттік қызметшінің жұмысқа ынталы болуына әсер етуші фактор – қызметкердің жұмысқа деген уәждемесінің болуы.

Егемендік алған отыз жыл ішінде мемлекеттік басқару жүйесіне төрт реформа жүргізілген болатын: Мемлекеттік қызметті институттандыру, әлеуметтік мемлекет, индустриялық-инновациялық даму арқылы барлық саланы цифрландыру, ашық үкімет.

Әлемде болып жатырған түрлі геосаяси ахуалдар ескеріліп бесінші реформа жасаудың алдында тұрмыз. Ол мынадай мәселелерді қамтиды: халық пен биліктің алшақтығы, мемлекеттік қызметтің бәсекеге қабілетсіздігі. Бұл екі мәселенің негізі – адами капитал.

Халыққа қызмет көрсетуші мемлекеттік қызметкерді жұмысқа қабылдау барысында оның білімі, іскерлік дағдылары, азаматтармен өзара қарым қатынасы ескеріледі де ал оның эмоционалды интеллектісі назардан тыс қалуда. Қызметкердің эмоциясына оның әлеуметтік жағдайы тікелей әсер етеді. Қызметкердің әлеуметтік жағдайының қамтамасыз етілуі оның жұмысқа деген ынтасын арттырып қана қоймай азаматтардың өтінішін қанағаттандыру мен әріптестерімен өзара қарым қатынас орнатуына әсер ететін басты тетік.

Жалпы мемлекеттік органдағы қызметкерлердің әлеуметтік тұрғыда қорғалуы бүгінде үкіметтің, сала ғалымдарының, саясаткерлер мен қоғамның назарында. Себебі жемқорлыққа жол беріп айыпталған мемлекеттік қызметкердің құқық бұзушылыққа баруы қоғам алдында олардың қаржылық қамтамасыз етілу деңгейі төмен болар деген көзқарас қалыптастырып үлгерді. Салдарынан, мемлекеттік қызметтің имиджі әлсіреп ұрпақтар сабақтастығының

алшақтығы, мемлекеттік қызметтен талантты менеджерлердің кетуі, қызметкерлердің орта жасының өсуі, жастардың мемлекеттік қызметке келмеуі өзекті болуда.

Бұның артында мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесінің басты екі мәселелесі тұр:

1. Қолданыстағы заңның әлеуметтік қолдау туралы бабтарының қағаз күйінде болуы;

2. Мемлекеттік қызметкерлердің орталық және жергілікті атқарушы орган болып әлеуметтік және қаржылық тұрғыда бөлінуі.

Ал аталған мәселелердің шешілмеуінің басты себептері; Қажетті қаржы көзінің шектеулі болуы. Саяси элитаның бір мәмілеге келе алмауы, әртүрлі саяси көзқарастың болуы.

Мемлекеттік қызметтің ынталандыру жүйесін жаңғырту қаржылық ресурстарды қажет етуі мүмкін. Бюджеттік шектеулер кез келген ұсынылған жетілдіру механизмдерінің іс жүзінде жүзеге асырылуына қиындықтар алып келеді. Мысалы:

Өзгерістерге қарсы болу: ынталандыру жүйесін жетілдіруге бағытталған ұсынымдар түрлі мүдделі тараптардың, соның ішінде қаржы секторына жауапты мемлекеттік қызметкерлердің, саяси ұйымдардың қарсылығына тап келуі мүмкін. Ал қарсылықты еңсеру, мүдделі тараптардың қолдауы жобаның табысты болуы үшін маңызды.

Бюрократиялы орта: Мемлекеттік қызмет жүйесі әкімшілік рәсімдерге, көпвекторлы саясатқа, ережелер мен заңға бағынады. Өзгеріске қарсылық танытушылардың көп жағдайда қолданыстағы заңдар мен ережелерді өзгертуге құлшынысы болмауы мүмкін. Салдарынан мемлекеттік жүйе түбегейлі әлсірейді. Жүйенің әлсіз болуы ынтасыз мемлекеттік қызметкер образын қалыптастырады. Ал ынтасыз қызметкердің іс әрекетінің нәтижесі реформалардың орындалмауына, мемлекеттік бағдарламалардың іске аспауына, халық наразылығының орын алуына алып келуі ықтимал.

Осы орайда тек қана мемлекеттік қызметшінің жеке өзіне ғана емес оның жанұя мүшелеріне әлеуметтік кепілдіктер берілуі қызметкердің адал қызмет атқаруына сеп болмақ.

Қазіргі өзгермелі қоғамда мемлекеттік қызметшіге бәсекеге қабілетті еңбекақы төлемі мен әлеуметтік қамтамасыз ету тетіктерін жақсарту алмасак, онда одан нәтижелі жұмысты күту мүмкін болмайды. Сондықтан мемлекеттік қызметшілердің және олардың отбасын әлеуметтік қамтамасыз етуге байланысты заңдарды жетілдіруіміз керек.

Тақырыптың өзектілігіне байланысты статистикалық деректерді мысалға алар алсақ:

2017-22 жылдар аралығында, мемлекеттік қызметтен шыққандардың саны 28360, бұл мемлекеттік қызметшілердің 29%. Уәкілетті орган тарапынан жүргізілген сауалнама нәтижесі бойынша, жұмыстан шыққан респонденттердің

40% жұмыстан кету себебін артық жұмыс істеумен байланысты деп көрсеткен [4].

Аталған мәселелердің негізінде мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесін жетілдіру өзекті тақырып екенін айтуға болады.

Жобаның мақсаты мен міндеттері

Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесін жетілдірудің жолдарын қарастыру, қолданыстағы заңнамаға талдау жүргізіп шет елдік заңнамамен салыстыру. Сәйкесінше, мемлекеттік қызметшілердің ынталандыру жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстарды әзірлеп, SWOT анализ жасау.

Жобаның мақсаты мен міндеттері төмендегі мәселелердің шешілуіне негізделген:

- мемлекеттік қызметшілерді ынталандырудың тиімді тұстарын қарау, осы бағытта қолданыста заңнамада көзделген игіліктерді сараптау және оны жетілдіру жақтарын зерттеу;

- ынталандыру жүйесін жетілдіру барысында пайдаланылған шетел ғалымдарының, сала мамандарының зерттеулерінен негіздеме алу;

- мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесі туралы түсініктерді, оның қолдану аясын зерттеу;

- персоналды ынталандырудың шет мемлекеттердегі тәжірибесін зерттеу.

Зерттеу әдістері

Магистрлік жұмыста сандық әдіс, swot анализ, статистикалық деректерді зерделеу және сала мамандарына әлеуметтік сауалнама жүргізілді. Қазақстандық және шетел ғалымдарының мемлекеттік қызметті және ынталандыру жүйесін жетілдіру, әлеуметтік қолдау есебінен мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру бойынша жүргізілген зерттеулері мен жұмыстары қаралады.

Зерттеу гипотезасы

Әлем экономикасының кризистік, ал саясаты түрлі геосаяси ахуалдарға бастауы Қазақстанды да айналып өтпесі анық. Өзгермелі қоғамда мемлекеттік басқарудың үлгісін шет елдік тәжірибелерінен гөрі өзіміздің жинақтаған ширек ғасырлық тәжірибені мысалға алуға толық негіз бар. Себебі әр мемлекеттің өзіндік басқару стилі оның ұлттық болмысымен, менталитетімен ұласады. Сол себепті өзге елдің басқару жүйесіне кіріге алмауы заңдылық. Олай деуге мемлекеттік басқару жүйесіне толығымен іске асырылмаған Сингапур тәжірибесін мысалға алуға болады.

Агенттіктің жариялаған мәліметіне сәйкес мемлекеттік қызметтегі азаматтардың орташа жасы 39-40 жас [5], жастар саны жыл сайын төмендеуде. Бұл тенденцияның жыл сайын өсуі ұрпақтар сабақтастығына, мемлекеттік басқару жүйесіне жаңа көзқарастағы үдемелі өзгеріске бейім азаматтардың келмеу қаупін тудыруы ықтимал.

Мемлекеттік қызметтен жұмыстан өзге қызметке ауысқан респонденттердің кері байланыс парағына қалдырған жауабында, еңбекақының аз болуы мен тиімсіз жұмыс графигі әлі күнге дейін ширек пайызға ие болып отыр.

Оған себеп, мемлекеттік қызметтің қызметкерді ынталандыру және оны жұмыста ұстап қалу бойынша механизмдерінің әлсіз екендігін атауға болады.

Ғылыми жаңалығы

Жоба аясында мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесін жетілдіру үшін басты құжат, қолданыстағы заңнаманы жетілдіру ұсынылады. Аталған міндет ел Президентінің 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын іске асыруға бағытталған тапсырмалардың бірінші кезегінде тұрғанын атап өткен жөн.

Заңнама жетілдірілген жағдайда келесідей нәтижелерге қол жеткізуге болады:

- мемлекеттік қызметкердің имиджі, ал қызметтің тартымдылығы артады;
- мемлекеттік қызметте жастардың үлесі артады;
- әлеуметтік тұрғыда мәселесі шешілген мемлекеттік қызметкердің жемқорлық әрекетке баруы азаяды, сәйкесінше азаматтардың мемлекеттік қызметке деген сенімі артып, оңды өзгеріске ұшырайды;
- әлеуметтік жағынан игіліктерге ие мемлекеттік қызметшінің отбасындағы климаттық ахуалы жақсарады, сәйкесінше отбасын сақтауына және қызметтегі әріптестерімен өзара қарым қатынасының жағымды болуына алып келеді;

Негізгі бөлім

Әдебиетке шолу

Жазба жұмыстың теориялық және практикалық негізі отандық және шет ел авторларының мемлекеттік қызмет саласындағы және өзге де персоналды басқару ұйымдарындағы зерттеулері, ҚР мемлекеттік органдарының ресми сайтындағы мәліметтер болды.

Мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесін жетілдіру, қызметкердің уәждемесін арттыру тақырыбы тек мемлекеттік қызметте ғана емес әлемдегі барлық ұйымдардың персоналды басқару қызметінің басты мәселелерінің бірі. Ынталандыру жүйесін жетілдіру бойынша ғылыми мақалалар мен эксперттердің пікірлері сан алуан.

Бирма мемлекетінің қайраткері, 1962-1971 жылдары аралығында БҰҰ ның бас хатшысы болған У Танның «Тарих шежіресіне делдалсыз жазылған идеялар мен мәлімдемелер шежіресі» деп атап кеткен БҰҰ жылнамасындағы Американың басты ынталандырушысы (мотиватор) және мистер мотивация К. Л. Маккраденнің пікірінше «Адамдар жұмысқа тікелей басшысы арқылы келеді, немесе басшының кесірінен жұмыстан шығады. Басшы қызметкерді не шабыттандырып, жұмысқа ынталандырады немесе шабытын қашырып жұмысынан кері мотивация алады» дейді [6].

Мемлекеттік қызметтегі қызметкердің жұмысынан тәжірибе алуының мемлекеттік жүйеге кері әсері де бар. Бұл туралы Г. Ивановский «Кризис кезінде мемлекеттік қызметкерлердің тәжірибе алғаннан кейін жеке секторға ауысуы оған ыңғайлы» [7] деп топшылайды.

Мемлекеттік қызметті ынталандыру тақырыбы 2015 жылғы әлемдік кризистен кейін кең көлемде талқылана бастады. АМҚХ ның бастамасымен тәржімаланған БҰҰ ның «Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру: ақпарат және сала мамандары үшін шешімдер» жарияланымында, Мемлекеттік қызметтегі моральдық климаттың ахуалының төмендеуін бюджеттің қысқаруы және күрделі мақсаттарға қол жеткізе алмау себебімен байланыстырады. Осы орайда мемлекеттік сектор халықаралық деңгейде дамудың басты саласы ретінде маңызға ие. Осыған байланысты 2015 жылдан кейін тұрақты дамудың мақсатына жету үшін мемлекеттік қызметте ынталандыру жүйесін қалпына келтіру керек [8].

Жалпы 1950 жылдан бастап қазірге дейін персоналды ынталандыруға арналған ғылыми зерттеулер мен мақалалар саны 65 мыңнан асады [9].

Әдебиетке шолу жасау барысында соңғы кезде ынталандыруға қатысты мақалалардың басым көпшілігі мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру тақырыбына арналғаны байқалды. Себебі әлем елдері өзгермелі экономикалық кризистік кезеңге тап болған кездегі мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттің алдына қойған мақсаттарына қол жеткізе алмауының салдарынан тақырып өзекті болуда.

Қазақстанда алғаш рет мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру бойынша қабылданған негізгі құжат ҚР бірінші президенті Н. Назарбаевтың жарлығымен реформалық құжат ретінде қабылданған болатын, ол жерде «Мемлекеттік органдардың жұмысы еңбектің тиімсіз ұйымдастырылуымен және мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қорғаудың нақты жүйесінің болмауымен сипатталады. Бұл білікті кадрлардың, оның ішінде шетелдік білімі бар мамандардың жеке секторға кетуіне, сондай-ақ мемлекеттік қызметті жұмысқа орналасуға қызықтырмайтын орын ретінде қабылдауға әкеп соғады» [10].

Тұжырымдамада алдағы жылда күтілетін болжамды экономикалық тұрақсыздықтардың алдын алу мақсатында мемлекеттік қызмет саласын жетілдіру бағытындағы он жылдықта іске асырылуы тиіс жоспар қабылданған болатын.

Кейін 2015 жылы Экономикалық саясаттың жүйелі шаралары жөніндегі кеңестің отырысында ҚР бірінші президенті Н. Назарбаев «Қазіргі кризис барлық салаға әсер ететін секторлық сипатқа ие, өндірістер мен кәсіпорындар саласында да осындай жағдай болған емес, бұл басқа айла-тәсілдерді талап етеді. Әрбір мемлекеттік қызметкер мен азаматтардың интеллектуалды қабілеті тексерілетін кезеңге тап болдық» деген болатын [11].

Тұжырымдама осының салдарымен емес себебімен күресетін басты құжат болатын. Әлемдік кризис дендеген сәтте кәсіби кадрларды мемлекеттік қызметке тарту үшін қызметтің тартымдылығы мен персоналдың құқықтық және әлеуметтік қорғалуы басты орынға шықты. Өйткені кризисті еңсеру үшін мемлекеттік жүйе кризис-менеджер мен проект-менеджерлерге мұқтаж болатын.

XXI ғасырдың бас кезінде Paul C. Hewett and Mark R. Montgomery жүргізген зерттеуінде «Мемлекеттік қызмет секторы халықаралық дамудың басты тірегі. Денсаулық сақтау, санитариялық қызмет, инфрақұрылымдық қамтамасыз ету секілді мемлекеттік көрсетілетін негізгі қызметтер кадрлардың уәждемесінің жеткіліксіздігінен қоғамның әл ауқаты зардап шегуі мүмкін» деп баяндайды [12]. Аталған ой тұжырым БҰҰ ның мемлекеттік қызмет саласындағы персоналды ынталандыру бойынша жарияланған зерттеуінде де келтірілген.

Әрі қарай мемлекеттік қызметтегі персоналдың мемлекеттің дамуына қосар үлесі бойынша. АҚШ тың мемлекет қайраткері, мемлекеттік қызмет саласында ұзақ жылғы тәжірибесі бар Элмер Бойт «Мемлекеттік қызметшілер қоғам игілігі үшін қызмет етуге ішкі ынтасы бар. Мемлекеттік саладағы қызмет қоғамдық пікір мен парызды сезінумен байланыстырылады [13] дейді.

Алайда XXI ғасырдың басынан мемлекеттік қызметшілердің ішкі уәждемесінің болмауы, қоғамға қызмет қылу мен әріптестерімен қарым қатынысының моральды тұрғыда төмендеу тенденциясы байқалады.

2011 жылы Ботсвана елінде 100 мыңға жуық мемлекеттік қызметшілер еңбекақыны көтеруін талап етіп шеруге шыққан. Салдарынан мектеп, емхана жабылып, ішіндегі қызметкерлері жұмысын тоқтатып адам өліміне себеп болған. Бұндай жағдай бұл континентте болған екінші жағдай. Екі жағдай да мемлекеттік қызметтегі персоналдың уәждемесіне мән берілмегеннен орын алған [14].

Әлемдік тәжірибеде уәждеме – адамдардың, мемлекеттік органның немесе қоғамдық ұйымның мақсат міндетіне жетуімен де өлшенеді [15]. Клиникалық психолог, Аустралия мемлекетінің католиктік университетінің профессоры, Рочестер университетінің зерттеуші профессоры Ричард Райан “Ішкі және сыртқы мотивация” зерттеуінде «Ынталанған адамның қуаты соңына дейін сарқылмайды» дейді [16].

Ынталандырудың екі маңызды бөлігі бар, ішкі және сыртқы. Ішкі ынта – персоналдың өзіне ұнайтын жұмысы, сыртқы ынта – нақты нәтиже үшін жұмыс жасау. АҚШ вице президенті болып еңбек еткен Альберт Гордың баспасөз қызметінің басшысы Дэниел Пинк ішкі ынтаны түсіну үшін үш концепцияны пайдалануды ұсынады:

- Тәуелсіздік – өз өмірін өзінің басқаруына ынта қоюы;
- Шеберлік – ең маңызды нәрседен де мықты болу;
- Мақсат – өзіміз қалағаннан да жоғары қызмет қылу [17];

Бұдан өзге өзін өзі жетілдіру ұғымы Абрахам Маслоудың қажеттіліктердің иерархиясының үлгісі ұғымымен тығыз байланысты. Алайда өзін өзі жетілдіруді жүзеге асыру адамдардың өзіне қажетті суға, қорғануға деген қажеттілігі секілді қажеттіліктер қанағаттандырылмаған болса жүзеге аспайды. Маслоу иерархиясына сәйкес төмен деңгейдегі қажеттіліктер қанағаттандырылмаса жоғары деңгейдегі қажеттіліктер қанағаттандырылмайды [8].

Сайып келгенде Маслоу пирамидасының үлгісі ҚР Президенті Қ. Тоқаевтың халыққа жолдауында баяндалғандай мемлекеттік қызметтегі азаматтардың еңбекақысының аз болуының қоғамға пайдасыз [18] және жемқорлыққа алып келетінін негізге алуға болады деген сөзімен үндеседі.

Ал енді Дэниел Пинктің тұжырымдамасына қайта оралар болсақ, персоналдың тәуелсіз болуы бұл өзін өзі басқара алатын қызметкерлердің болуы. Себебі олардың қызметін ұйымдастыруда төменгі жақтан шешім қабылдауға еркіндік беріп жұмысты тиімді түрде бөліп персоналдың жұмыс жасауға деген ынтасын іске аспай қалған миссияны тәжірибе үшін болды деп көтеруге болады. Шеберлік – өзін өзі дамыту арқылы мінсіз болуға ұмтылу. Мақсат – мемлекеттік қызметшілердің әлемді өзгертуге деген ұмтылысы оның басты мақсаты, осы мақсаттың артынан ерген персоналдың уәждемесі оның әртүрлі мақсаттағы қызметтерді орындауға септігін тигізеді. Мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесін жетілдіру бойынша отандық ғалымдардың пікіріне тоқталсақ. Бірнеше ғылыми мақалалар мен 7 монографияның авторы э. ғ. кандидаты, профессор Гүлсара Әшірбайқызының пікірінше «Мемлекеттік қызметшінің өзіне алған шектеулерінің әлеуметтік жағдайда орнын толтыру үшін әлеуметтік қорғау ынталандырудың толық кешені ретінде қабылдануы тиіс» [19]. Осындай пікірде болған С. А. Молдагулова «Мемлекеттік қызметке кәсіби мамандарды жұмысқа тарту және ынталандыру, қолда бар кадрлық құрамды сақтау ынталандыру жүйесінің негізгі тетігі» [20] дейді.

Әлемнің қай жерінен болса да ғалымдардың пікірі бір жерге тоғысады. Кез келген жұмыс күші бұл ең бірінші адами ресурс. Адами ресурстың үнемі ынта-

ландырып тұруды қажет етуі заңдылық. Әлем өзгеріп дамыған сайын үдерісте болуы үшін жүйені әсіресе жүйе құрушы персоналды ынталандыруды дамытуды қажет.

1. Мемлекеттік қызметтің қазіргі жағдайы

Қазақстан Республикасы тәуелсіздік алған тұста тиімді және кәсіби мемлекеттік аппарат қалыптастыру үшін бірқатар маңызды шешімдер қабылдады. Мемлекеттік қызметтің негізгі жүйесін алғашқы рет қалыптастыруда қабылданған маңызды нормативтік акт бұл "Мемлекеттік қызмет туралы" 1995 жылғы 26 желтоқсандағы № 2730 Заңы [21].

Бұдан кейін келешекте мемлекеттік қызметті сонымен қатар кәсіби аппарат қалыптастыру бойынша "Қазақстан-2030" стратегиясы қабылданды. Одан кейін қазіргі қолданыстағы заңның бастапқы нұсқасы «Мемлекеттік қызмет туралы» заңы 1999 жылы қабылданған болатын.

2000 жылдардың басында Әлемдік банк ұйымдары Қазақстанды ТМД елдері арасындағы мемлекеттік қызметке реформа жүргізген озық ел деп таныды. Қазақстан кеңестік үкімет құрамында болған елдердің ішінде алғашқы болып мемлекеттік қызметті саяси және әкімшілік деп бөліп, қызметке орналасу үшін конкурстық рәсім енгізген болатын.

Мемлекеттік қызметті дамыту үшін бірнеше реформа жүргізілді. Реформаға бастамашыл алғашқы құжаттардың бірі 2011 жылы қабылданған «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы» [10].

Аталған тұжырымдамада алдағы он жылдықта мемлекеттік аппараттағы өзгеріске ұшырауға тиісті кешенді өзгерістер баяндалған.

Атап айтқанда бастапқы кезең ішінде:

- мемлекеттік қызметтің ұлтқа қызмет етуі, яғни халыққа бағдарлануы;
- тиімді кадр саясаты, әкімшілік қызметшілер корпусын қалыптастырып мемлекеттік қызметке кіру және қызмет атқару бағыттары жетілдірілуі;
- жалақының жаңа жүйесі;
- мемлекеттік қызметшілердің жұмысын бағалау жүйесі;

Екінші кезеңде:

- мансанптық жоспарлау;
- кәсіби даму мен оқыту;
- қашықтықтан оқыту жүйесі;
- мемлекеттік қызметшіні ынталандыру жүйесін жетілдіру;

Қабылданған тұжырымдамада ынталандыру жүйесіне қатысты сол кездегі мемлекеттік аппаратқа жүктелген міндеттемелер бар, олар:

- Еңбекақы төлеу жүйесі олардың жұмысына бағалауға байланысты
- Қызметкерлерді ынталандыру мақсатында сыйақы қорын құру
- Халықаралық тәжірибеге сәйкес әлеуметтік және зейнетақымен

қамтамасыз ету.

Тұжырымдаманың бастапқы кезеңдегі міндеттемелері орындалып алайда екінші кезеңдегі персоналды ынталандыру бойынша атқарылуы тиіс шаралар жүзеге асырылмағанын атап өткен жөн.

Іске асырылмағандары:

– Әлеуметтік және зейнетақымен қамтамасыз ету (зейнет жасына ерте шығару немесе еңбек өтілін ескеріп зейнетақысына қосымша қаржы бөлу)

– Сыйақы қорын құру. Соңғысының іске аспауы салдарынан бонустық жүйеге өткен мемлекеттік органдардың бонус төлеу рәсімі әр өңірде әр түрлі.

Тиесілі маңызды қызметтерді орындау барысында мемлекеттік қызмет саласындағы мамандарға шет елдік тәжірибелер мен ұйғарымдар, дискуссия алаңы жетпегені де себеп болуы мүмкін. Аталған олқылықтардың орнын алуға, мемлекеттік қызмет саласындағы реформалардың орындалуына және шет елдік тәжірибеге негіздеуге тиісті ұйым 2013 жылы 25 республика мен халықаралық ұйымдардың декларациясы негізінде Астана мемлекеттік қызмет хабы (әрі қарай – Хаб) құрылды [22].

Хабтың ұйымға мүше елдер арасындағы өз міндеттемелерінен бөлек негізгі мақсаттарының бірі әлем елдерінің тәжірибесіне сүйене отырып Қазақстандағы мемлекеттік қызмет саласын жетілдіру ісіне атсалысу.

Хабтың бастамасымен еліміздегі мемлекеттік қызмет саласын жетілдіруге бағытталған кешенді шаралар ұйымдастырылып қатысушылар мемлекеттік қызмет саласын жетілдіру бойынша соңғы тәжірибелерімен бөлісуде. Өзгермелі қоғамда бұл ұйымның мемлекеттік қызметтегі кризистік әсерлердің алдын алуға пайдасы зор.

2015 жылы 23 қарашада ҚР «Мемлекеттік қызметі туралы» [23] заң қабылданды.

Шет елдік тәжірибелердің ұсынымдарынан кейін Қазақстан үкіметі тарапынан шет елдік озық тәжірибелердің жиынтығы негізге алына отырып қабылданған мемлекеттік қызмет туралы маңызды құжаттардың бірі «Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы» [1].

Тұжырымдамада осыған дейінгі қабылданған реформалардан өзге «Халық үнінен құлақ асатын, есеп беретін, тиімді, прагматикалық, кәсіби мемлекет қағидаттарына басымдылық берілген.

Мемлекеттік қызмет саласына тиісті реформалардың алдыңғы легі басталып та үлгерген болатын. Солардың бірі кәсіби аппарат құру мақсатында және мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысын өсіру мақсатында олардың санын кезең кезеңмен қысқарту.

Өңірлердегі мемлекеттік органдар біріктірілуі арқылы, кейбір мемлекеттік органдардың штат саны қысқаруымен 2021 жылдың соңына елімізде 25% мемлекеттік қызметші қысқарды.

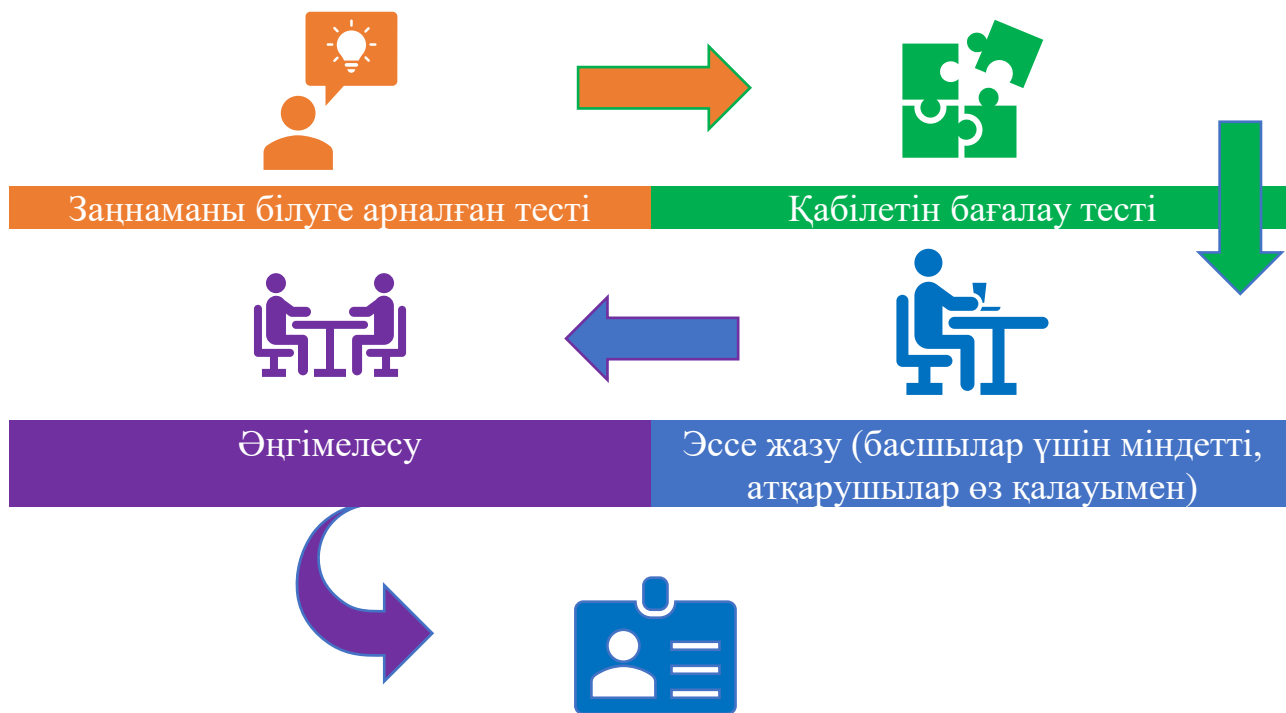
Бүгін де Қазақстан бойынша 83 963 [5] мемлекеттік қызметші бар. Олардың 726 саяси, 83 237 әкімшілік мемлекеттік қызметші.

Мемлекеттік қызметке қабылдаудың талаптарын жетілдіру және қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында 2023 жылдан бастап мемлекеттік қызметке орналасудың жаңа түрі пилоттық режимде жүргізілуде.

Осы уақытқа дейін заңнама білу мен жеке қасиеттерін бағалауға тестілеу өткен соң әңгімелесу нәтижесінен кейін мемлекеттік қызметке қабылдану не қабылданбағаны жөнінде шешім қабылданатын.

Бұл тәртіппен мемлекеттік қызметке қабылдау процесі 7 жылдай жүргізілді.

Биылдан бастап пилоттық жоба бойынша 1 - суретте көрсетілген тәртіпте қызметке қабылдануда.



Оң қорытынды алған үміткер мемлекеттік қызметке қабылданады
1-сурет – 2023 жылдан бастап пилоттық негізде мемлекеттік қызметке қабылдау жүйесі

Ескертпе – Сурет жоба авторымен жасақталған.

Жоғарыда атап өткендей Президенттің тұжырымдамасын іске асыру мақсатында мемлекеттік қызметке кіру барысында адами факторды болдырмау мақсатында үміткерді әртүрлі қырынан ашатын қызметке қабылдаудың жаңа нұсқасы қолданысқа енгізілді.

Аталған жаңа нұсқа ҚР бес мемлекеттік органдарында пилотты түрде 2023 жылдың 1 наурызынан бастап іске қосылды.

Бұл конкурстық процедура кезінде мемлекеттік қызметке құжат тапсырып отырған азаматтың жеке мәліметтері шифрланған түрде болады. Бұл өз кезегінде мүдделер қақтығысы немесе тұрмыстық жемқорлық салдарын түбегейлі болдырмайды.

Сонымен қатар биылдан бастап мемлекеттік қызметке жас буындардың келуін қолдау мақсатында жақсы үлгерім көрсеткен және грант арқылы білім алған азаматтар аудандық және ауылдық округтегі төменгі мемлекеттік лауазымға конкурстық тікелей тағайындалады. Бұдан өзге ҚРПЖМБА ның түлектері (*GPA 3.33 жоғары болуы керек*) өңірлік деңгейдегі басшылық лауазымдарға конкурстық тағайындалады.

Ауылдық жерлерге жастарды соның ішінде мемлекеттік қызметшілерді тарту жұмыстарына сәйкес тиісті нормативтік актінің 2020 жылдың қыркүйек айында өзгеруіне орай ауылдық округтерге мемлекеттік қызметшілердің барып жұмыс жасауын №1 кестеден көруге болады. Тиісті нормативтік акті ішіне «мемлекеттік қызметші» категориясы қосылды.

Жоба жазу барысында мемлекеттік қызметтегі ынталандырудың бұл бағыты қалай жүзеге асырылып жатырғаны жөнінде ҚР Ұлттық экономика министрлігіне электронды түрде өтініш білдірілді.

Бүгінде екі жылдың қорытындысы бойынша аталған мүмкіндікті пайдаланған мемлекеттік қызметкерлердің саны: 507, жеңілдетілген несиеленгендер саны 147, көтерме жәрдемақы алғандар саны 360, толығырақ 1 кестеде.

1-кесте – Дипломмен ауылға жобасы бойынша мемлекеттік қызметшілер үлесі

«Дипломмен ауылға» жобасы бойынша <u>өтінімі қанағаттандырылған</u> мемлекеттік қызметкерлер			
	Жалпы саны	оның ішінде	
		тұрғын үй алуға немесе салуға берілетін жеңілдетілген несиеленгендер саны	біржолғы көтерме жәрдемақы алғандар саны
2021 жылдың қорытындысы бойынша	193	68	125
2022 жылдың қорытындысы бойынша	314	79	235

Ескертпе – Кестеде келтірілген деректер жоба авторының Қазақстан Республикасының ұлттық экономика министрлігіне жолдаған хаты негізінде жасалды, жауап хат № 2 қосымшада

2.Мемлекеттік қызметшіні ынталандыру жүйесінің қазіргі ахуалы

Әлем елдеріндегі жалпы тұрақсыздық сонымен қатар бәсекеге қабілеттілікті талап ететін капиталистік қоғамда қазір ең бірінші қызметке орналасу басты мәселе.

Мемлекеттік қызметке азаматтар әртүрлі ынтамен келуі ықтимал.

1. Карьера жасау үшін
2. Мемлекеттік қызметте тәжірибе жинақтап өзге қызметке ауысу үшін
3. Ішкі ынтасы халыққа қызмет көрсету мақсатымен
4. Әлемді өзгертсем деген ұстаным

Осының ішінде көп жағдайда мемлекеттік қызметке тәжірибе үшін келетіндер санаты басты орынға шығуда. Себебі ҚРМҚИА нің ұлттық баяндамасындағы деректерге зер салсақ «мемлекеттік органдардағы «шығу сұхбаттарының» деректеріне сәйкес қызмет саласының өзгеруі (респонденттердің 76,5%)» [5] яғни өзге жұмысқа ауысуына байланысты.

Мемлекеттік қызметке орналасу – азаматтардың көзқарасымен.

Қазіргі кезде мемлекеттік қызметке орналасу талаптары бұрынғыға қарағанда жеңілдетілген болатын. Биылдан бастап бес мемлекеттік органда мемлекеттік қызметке орналасу онлайн түрде жүргізілуде. Өзге органдар бұрынғы рәсім бойынша азаматтарды қызметке қабылдайды, яғни мемлекеттік органның және уәкілетті органның ресми сайтында бос жұмыс орын туралы хабарлама жарияланса алдын ала тесттен өткен азаматтар конкурсқа құжат тапсыра алады.

Бірінші этап құжаттарды тапсырып мемлекеттік органның құжаттардың дұрыстығы және әңгімелесуге жібергендігі жөніндегі хабарламасының келуі. Межелі күні алдын ала тесттен өткен азаматтар әңгімелесуге жіберіліп қызметтік, ситуациялық және шешім қабылдауға арналған сауалдарға жауап беруі арқылы конкурс қорытындысы азаматтың өткендігін не өтпегендігін мәлімдейді.

Конкурстан өтпеген азамат қолында тесттің оң қорытындысын бір жыл ішінде пайдалана отырып өзге мемлекеттік органдардың конкурсына құжат тапсыруына болады, ал конкурстан өткен азаматқа оның өткендігі хабарланып және жұмысқа шығу күнін белгілейді.

Мемлекеттік қызметке алғаш кірген қызметкерге қызметін мінсіз және тиімді атқаруы үшін тәлімгер бекітіліп үш айдан алты айға дейінгі сынақ мерзімін белгілейді.

Осы орайда мемлекеттік қызметшіні ынталандыратын процесстерге тоқталсақ:

Ғалымдардың пікірінше классикалық теория бар, адамдардың еңбекақы алуы оны еңбектенуге, жұмысын жақсы атқаруына ынталандырады, ынталы адам дамиды. Сондықтан егер қызметкердің еңбекақысы жоғары болса біз төмен жалақы алатындармен салыстырғанда олар белсенді және ақылды деп қабылдаймыз.

Азаматтар қазіргі кезде ең алдымен еңбекақысын сұрайды, содан кейін ол жұмысқа орналасу не бас тарту туралы шешім қабылдайды. Қаржылық ынталандыру әрине басты орында.

Мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысын факторлы балды шкала тәртібімен өсіру бойынша жүргізілген реформаға сәйкес қазіргі кездегі мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысын зерделеу мақсатында мемлекеттік органдардың бірыңғай ашық дерек көздердегі мәліметтер алынды.

Сәйкесінше атқарушы мемлекеттік лауазымның, жетекші маман немесе бас маманның, сарапшының еңбек ақы көлемдері 150-280 мың теңге арасына жетіп отыр, ол №2 кестеде көрсетілген.

2-кесте – Мемлекеттік қызметшілердің 2023 жылғы жалақы көлемі (атқарушы лауазымдар)

Ауылдық округтің Е-С-4 санатындағы жетекші маман	153 000 тг.
Аудан әкімі аппаратының Е-4 санатындағы бас маман	180 000 тг.
Облыстық маңызы бар қала әкімі аппаратының Е-4 санатындағы бас маман	210 000 тг.
Облыс әкімі аппаратының D-4 санатындағы бас маманы	282 000 тг.
Республикалық маңызы бар қала әкімі аппаратының D-4 санатындағы бас маман	282 000 тг.
Орталық мемлекеттік орган департаментінің С-5 санатындағы сарапшысы	236 338 тг.

Ескертпе – Деректер gov.kz [24] мемлекеттік порталынан бос орынға жарияланған конкурс материалынан алынды.

«Дамыған елдердің мемлекеттік және жеке секторларында қызметкерлердің әл-ауқатына, оның ішінде персоналды тартуға, олардың жұмысының тиімділігіне, командалық рухқа және ұйымның клиентке бағдарлануына тікелей әсер ететін физикалық және ментальді саулығын, сондай-ақ қаржылық хал-ахуалын қамтитын әл-ауқатына (*well-being*) көбірек көңіл бөлінеді» [5].

Мемлекеттік қызметшілердің негізін құрайтын атқарушы мамандардың еңбекақысы 150 – 280 мың теңге арасында. Алайда ҚАЗСТАТ мәліметінше еліміздегі орташа айлық жалақы көлемі 340 636 теңге [25].

Бұндай ахуал мемлекеттік қызметшілердің жеке секторға ауысуына бірден бір себептерінің бірі. Мысалы еліміздің батыс өңірлерінде шет елдік мұнай компанияларының көптігінен және еңбекақы жағынан жоғары болуына байланысты бұл өңірдің азаматтары осы бағытта жұмыс жасауды қалайды. Ал мемлекеттік органның негізі ақсайтын салалары құрылыс, тұрғын үй шаруашылығы бөлімдері екенін ескерсек бұл саланы жетік меңгерген кәсіби маман өз кезегінде саласы бойынша жеке секторда жұмыс жасауды құп көреді. Кез келген жұмыс орынның әлемде бірдей жалпы ынталандыру тетіктері бар. Әлемдік тәжірибеде ынталандырудың екі түрі:

1. Қаржы талап ететін
2. Қаржы талап етпейтін.

3-кесте – Мемлекеттік қызметтегі ынталандырудың механизмдері

ҚАРЖЫ ТАЛАП ЕТЕТІН	ҚАРЖЫ ТАЛАП ЕТПЕЙТІН
<ul style="list-style-type: none"> • Сыйақы төлеу • Еңбек демалысына қосымша екі айлық сауықтыру ақысы • Бонус төлеу • Ауылдық округтерге «Дипломмен ауылға» бағдарламасы арқылы бас маман лауазымына жұмысқа орналасып үстемеақы және 0.01% несие рәсімдеу • Еңбек өтіліне сәйкес конкурстық рәсімдерден өту арқылы ҚР Президенті жанындағы МБА (қаржылық және еңбек өтілі негізінде қайтарымы міндетті) оқуға түсу, Болашақ бағдарламасымен шет елде білім жетілдіру (магистратура, докторантура) 	<ul style="list-style-type: none"> • Қосымша оқыту курстары • Қызметтік көлік • Қызметтік пәтер (егер ол аумақтың МО балансында болса) • Ұжымдағы жағымды ахуал • Басшылық тарапынан сенім білдіру, қолдау • Марапатқа ұсынылу • Мемлекеттік қызмет саласындағы конкурсқа қатысу, өзге де рұқсат етілген конкурстарға қатысу • ҚР Президенті жанындағы МБА оқуға түскендердің жұмыс орны сақталып, еңбек өтілі жүріп, академиялық демалысқа шығуы • Жұмыстан өз еркімен шықса, қысқартылса бір ай ішінде мемлекеттік қызметке тест тапсырмай қайта кіру (ауыл әкімдері үшін 1 жыл ішінде) • Ауылдық округтерге «Дипломмен ауылға» бағдарламасы арқылы бас маман лауазымына конкурсыз жұмысқа орналасу, бір жолғы үстемеақы алу • Зейнет жасына шыққан кезде қызметтік пәтерді қалдық құнымен жекешелендіру • Қызметтен қысқартылған кезде қызметтік пәтерді қалдық құнын төлеу арқылы жекешелендіру мүмкіндігі

Ескертпе – Кесте жоба авторымен жасақталған.

3. Мемлекеттік қызмет туралы заңның әлеуметтік қолдау туралы бабтарына анализ.

Мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесінің басты қозғаушы күші бұл «Мемлекеттік қызмет туралы заңы» [23]. 2015 жылы қабылданған заңға күні бүгінге дейін 35 рет өзгерістер мен толықтырулар енгізілген.

Алайда мемлекеттік қызметшіні ынталандыратын әлеуметтік қорғау туралы тараулар мен баптары тиісті деңгейде жетілдірілмеген. Заңнаманың әрбір бабтарының іс жүзінде қалай іске асырылатынына тоқталамыз:

Аталған заңның 9-тарауы «Мемлекеттік қызметшілердің және олардың отбасы мүшелерінің әлеуметтік кепілдіктері» [23], деп аталғанымен мемлекеттік қызметшінің отбасы мүшелеріне қатысты норма енгізілмеген.

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

1-тармағы, Мемлекеттік қызметшілер «Тұрғын үй қатынастары туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және Қазақстан Республикасының өзге де заңнамасында айқындалатын тәртіппен тұрғын үймен қамтамасыз етіледі [23] делінген, дегенмен Қазақстанның Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің 2023 жылы жарияланған ұлттық баяндамасындағы мәліметіне сүйенер болсақ, «Мемлекеттік қызметшілерді тұрғын үймен қамтамасыз ету де өзекті мәселе болып табылады. Сауалнамаға сәйкес қызметкерлердің шамамен 40%-ында жеке тұрғын үй жоқ» [5]. Сауалнама нәтижесіне сәйкес тиісті қолдау шаралары жүзеге асырылмай жатырғанын аңғаруға болады.

2-тармағы, «Тұрғынжай жағдайларын жақсартуға мұқтаж мемлекеттік қызметшілерге жеке тұрғынжай құрылысы үшін жер учаскелері беріледі. Жер учаскелерін берудің шарттары Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалады» деп көрсетілген [23].

Қазақстанда жеке және заңды тұлғаларға жер беру туралы ҚР Қазақстан Республикасының «Жер кодексі» бар [26]. Кодекстің 41-бабы «Қызметтік жер телімі» [26] деп аталады, осы бабтың 2-тармағы «Қызметтік жер теліміне құқығы бар қызметкерлер санаттарының тізбесін Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілейді» [26] делінген.

Қызметтік жер үлесіне құқығы бар қызметкерлер санатының тізбесін бекіту туралы [27] қаулыда мемлекеттік қызметші санаты жоқ, сол себепті 2-тармақтың орындалуы немесе іске асыру шарттары заңнамада айқындалмағанын атап өтуге болады.

3-тармағы, Мемлекеттік қызметшілер және олармен бірге тұратын отбасы мүшелері медициналық қызмет көрсетуді тиісті мемлекеттік денсаулық сақтау мекемелерінде белгіленген тәртіпте пайдаланады [23], деп белгіленгенмен жалпы мемлекеттік қызметшілер «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» кодекске сәйкес медициналық қызмет алады [28].

Кодекстің 142-бабының 1-тармағы, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілері мен азаматтарының жекелеген санаттарына медициналық көмек көрсету Қазақстан Республикасы Президентінің

Әкімшілігімен келісу бойынша Қазақстан Республикасы Президентінің Іс басқармасы бекіткен тізбеге сәйкес жүзеге асырылады [28], делінген. Осы орайда орталық органдардағы мемлекеттік қызметшілерге қарағанда өңірлердің мемлекеттік қызметшілеріне артықшылықтар немесе жеңілдіктер белгіленбегенін нақты айтуға болады. Себебі бекітілген тізбеге жергілікті атқарушы органның мемлекеттік қызметшілері енгізілмеген.

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

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

Олай деуге негіз бар. Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы [29] 2021 жылдың Ұлттық баяндамасындағы деректерге көз жүгіртсек.

Жемқорлық әрекетке барғаны үшін 892 адам бас бостандығынан айырылған, соның ішінде: ішкі істер органдарының – 207, денсаулық сақтау министрлігінің – 16, қаржы министрлігінің – 34, ауыл шаруашылығы министрлігінің – 19, жергілікті атқарушы орган және бөлімшелерінің – 150, әкім лауазымындағы – 5, ұлттық қауіпсіздік органдарының – 10, экономикалық тергеу қызметінің – 4, прокуратураның – 3 қызметшілері, судьялар – 3 бар [29].

Жалпы мемлекеттік қызмет туралы заңның жеке тұлғаға яғни мемлекеттік қызметшіге ғана бағытталғанын оның отбасына қатысты тұстарын жетілдіру қажеттігі жоғарыда аталды. Ал сыбайлас жемқорлықтың алдын алу мақсатында заңнаманы жетілдіру бойынша төмендегі мысалдар негіз болмақ.

Мемлекеттік қызмет туралы заңның 41-бабы, Мемлекеттік қызметшілерді ротациялау, 1-тармағы «Мемлекеттік қызметті өткеру кезінде кәсіби әлеуеттің неғұрлым тиімді пайдаланылуын қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік қызметшілерді ротациялау жүзеге асырылады» [23].

Аталған бапта тек қана ротациялық төлемдер жүзеге асырылатындығы ғана аталған, ал қызмет бабымен басқа елді мекенге жұмыс орнын өзгерткен немесе меритократия қағидатына сәйкес мансабын жоғарылатқан, ауданнан облыс орталығына немесе облыстан орталық атқарушы органға бос әкімшілік лауазымға тағайындалған мемлекеттік қызметшінің отбасылы болуы, балаларының болуы, олардың балабақшамен кезектен тыс қамтамасыз етілуі ескерілмеген.

Мемлекеттік қызметшінің қызмет бабында жоғарылауы, немесе қағидатқа негізделген лауазымға тағайындалған өңірінде балаларының кезектен тыс балабақшамен қамтамасыз етілуі бұл әрине қызметкердің жұмысқа деген ынтасын оятады. Ал егер де бұл норма енгізілмесе тұрмыстық жемқорлық дендей береді.

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

Себебі, «Мемлекеттік аппаратта жұмыс істеудің тартымдылығы әлеуметтік пакетті қайта қарау есебінен де артады» [1].

Мемлекеттік қызметтің жүйесіндегі мемлекеттік қызметші – бұл тек қана белгілі лауазымды атқарып қана қоятын персонал ғана емес, мемлекеттік саясатты қалыптастырушы лауазымды тұлға ретінде оның эмоциялық интеллектіне тікелей жауапты отбасы мүшелері де бар «толық кешен» деген көзқарас қалыптастыруымыз керек. Себебі әлеуметтік мәселесі шешімін таппаған мемлекеттік қызметші жемқорлық тәуекелдерін туғызуы мүмкін.

«Еңбекақысы аз мемлекеттік қызметтің қоғам үшін пайдасынан зияны көп. Бұл мәселеге жете назар аудармау кері кетуге, біліктілік пен бастамашылдықтан айырылуға, сондай-ақ ең сорақысы, жемқорлыққа әкеп соқтырады» [18], деп атап өтті Қазақстан Республикасының Президенті Қ. Тоқаев.

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

«Мемлекеттік қызметкерді ынталандырудың тиімді жүйесі – жұмыстағы жоғары көрсеткіштер үшін тікелей ынталандыруларды құрушы, кадрларды мемлекеттік қызметте ұстап қалуды қамтамасыз етуші фактор және жемқорлықтың алдын алуға арналған қосымша шара болады» [10].

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

- Құқық қорғау органы қызметкерлерінің, оның ішінде қызмет өткеру уақытында қаза тапқан, қайтыс болған немесе хабарсыз кеткендердің балаларына жергілікті атқарушы органдар тұрғылықты жері бойынша балаларға арналған мектепке дейінгі мекемелерден кезектен тыс орындар береді [30].

- Мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлерінің, оның ішінде қызмет өткеру кезеңінде қаза болған, қайтыс болған немесе хабарсыз кеткен қызметкерлерінің балаларына жергілікті атқарушы органдар тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдардан кезектен тыс орын береді [31].

- Қызметкерлердің, оның ішінде қызмет өткеру кезінде қаза тапқан, қайтыс болған немесе хабар-ошарсыз кеткен қызметкерлердің балаларына жергілікті атқарушы органдар тұрғылықты жері бойынша мектеп жасына дейінгі балалар мекемелерінде кезектен тыс орын береді, оған ақы төлеу мемлекеттік мектеп жасына дейінгі мекемелер үшін белгіленген мөлшерде алынады [32].

- Әскери қызметшілердің, оның ішінде қызмет өткеру уақытында қаза

тапқандардың, қайтыс болғандардың немесе хабар-ошарсыз кеткендердің балаларына жергілікті атқарушы органдар тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі балалар мекемелерінде кезектен тыс орындар береді [33].

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

4. Мемлекеттік қызметшілерге жүргізілген сауалнама нәтижелері

Магистрлік жұмыстың зерттеу нәтижесіне қатысты нақты дәлелді деректерге көз жеткізу үшін мемлекеттік қызметкерлердің ынталандыру жүйесіне қатысты ұсыныстарға ой пікірлерін білдік.

Мемлекеттік қызметшілерге Астана мемлекеттік қызмет хабының методологиясы негізінде әлеуметтік сауалнама жүргізілді.

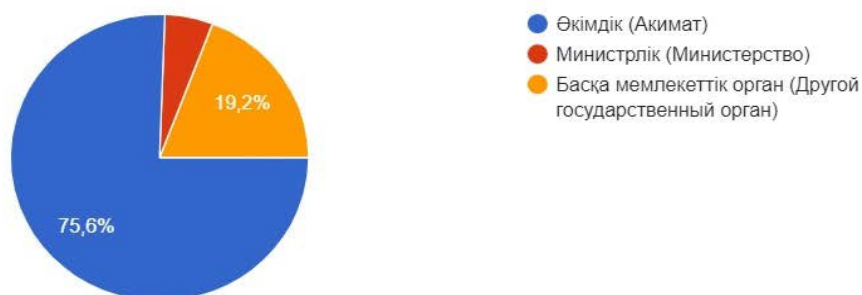
Сауалнама жүргізу барысында мемлекеттік қызметшілердің жұмысқа қанағаттануы, мемлекеттік қызметке өзге азаматтардың жұмысқа орналасуына ұсыныс беруі, заңды түрде балабақшамен балаларының кезектен тыс қамтамасыз етілуі, зейнет жасына ерте шығуы, еңбек демалысы мерзімін ұзартуына және жалпы мемлекеттік қызметкерлердің қызметін жетілдіруі бойынша ұсыныстарын анықтап мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру бойынша ұсынымдар әзірлеу.

Мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органның 2023 жылғы сәуірде жариялаған мәліметіне сәйкес еліміздегі еңбек етіп жүрген мемлекеттік қызметшілердің саны 83963.

Сауалнама сұрақтары ҚРПЖМБА ның комиссия құрамымен бекітілген. 2-суретте келтірілген деректерге сәйкес наурыз-сәуір айларында өткізілген әлеуметтік сауалнамаға 844 (нақты мемлекеттік қызметшілердің 1%) мемлекеттік қызметші қатысты. Сауалнамаға қатысушылардың 75,6% жергілікті атқарушы органның 19,2% өзге мемлекеттік орган қызметкерлері болса 5,2% министрліктен [34].

Жұмыс орныңыз (Место работы)

 Копировать

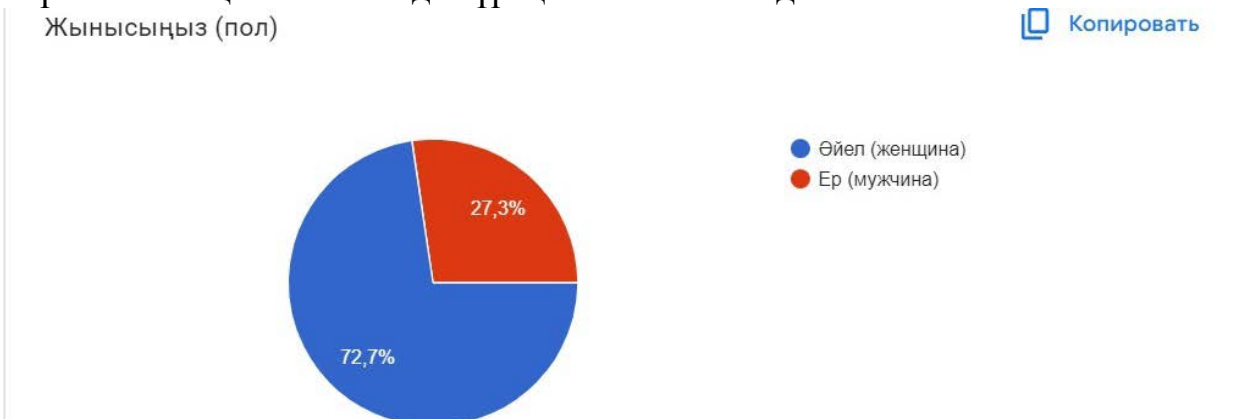


2-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Сауалнамаға қатысу үшін барлық деңгейдегі мемлекеттік қызметшілерге арнайы Google forms платформасында жасақталған сұрақтар тізбесі бар сілтеме таратылып, жауаптары жинақталып диаграмма түрінде сақталынды.

3-суретте сауалнамаға қатысушы респонденттердің 72,7% әйел, 27,3% ер адам қатысқаны туралы деректер алынды.

Республика бойынша мемлекеттік қызметтегі әйелдердің үлесі 55%. Бұл көрсеткіш соңғы бес жылда тұрақты болып келеді.



3-сурет – Сауалнама нәтижесі

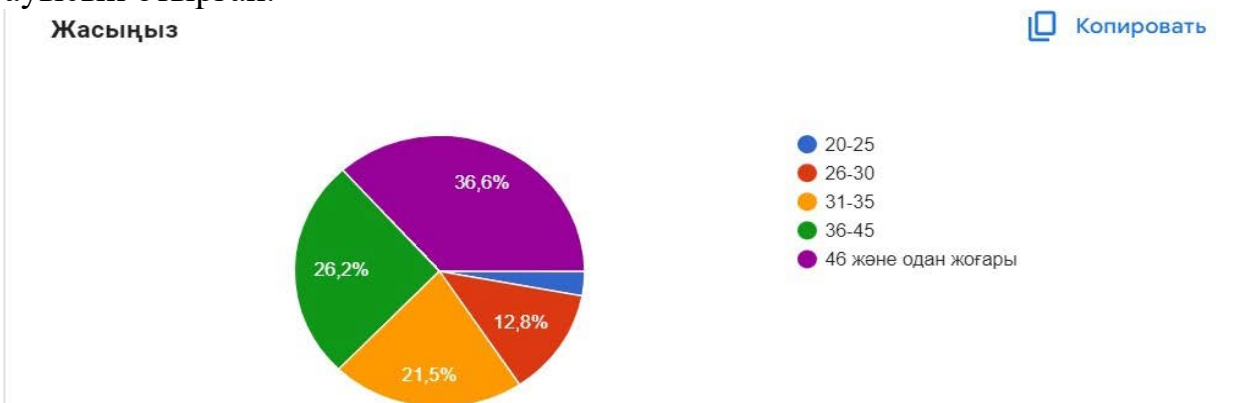
Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы
4-суретте сауалнамаға қатысушылардың жас ерекшеліктері көрсетілген:

- 20-25 жас аралығындағылар 2,9%,
- 26-30 жас аралығындағылар 12,8%,
- 31-35 жас аралығындағылар 21,5%,
- 36-45 жас аралығындағылар 26,2%,
- 46 жастан жоғарылар 36,6%.

Қатысушылардың жас ерекшеліктерінен аңғарғанымыздай басым көпшілігі 40 жастан жоғары мемлекеттік қызметшілер.

Жалпы агенттіктің ұлттық баяндамасында келтірілген мәліметінше мемлекеттік қызметшілердің орта жасы жыл өткен сайын ұлғаюда.

Осы орайда жастар арасында мемлекеттік қызметке жұмысқа орналасқандардың басым көпшілігі жұмыс өтілі бір жылдан кейін өзге қызметке ауысып отырған.



4-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы

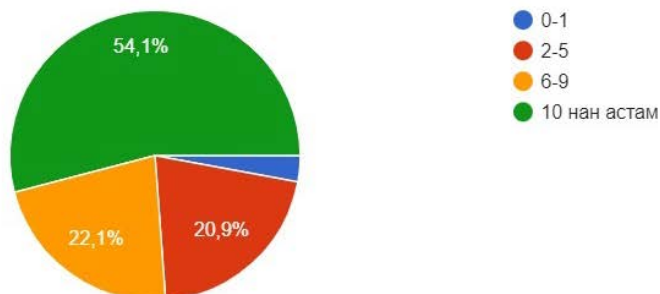
5-суретте респонденттердің мемлекеттік қызметтегі еңбек өтілі:

- 1 жылға дейінгілер 2,9%,
- 2-5 жыл 20,9%,

6-9 жыл 22,1%,
10 жылдан астам 54,1%.

Мемлекеттік қызметтегі еңбек өтіліңіз (Стаж работы на государственной службе)





5-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы
Жоба аясында мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметке қандай уәждемемен келетіндігі маңызды сұрақтардың бірі болатын. Жүргізілген сауалнама нәтижесіне сәйкес 6-суреттегі сауал азаматтардың мемлекеттік қызметке келудегі миссиясын және не түрткі болғанын сипаттайды.

Жалпы басым көпшілігінде өлкесін дамытуға деген ынта барын аңғаруға болады.

Мемлекеттік қызметке қалай келдіңіз? (Как вы пришли на государственную службу)

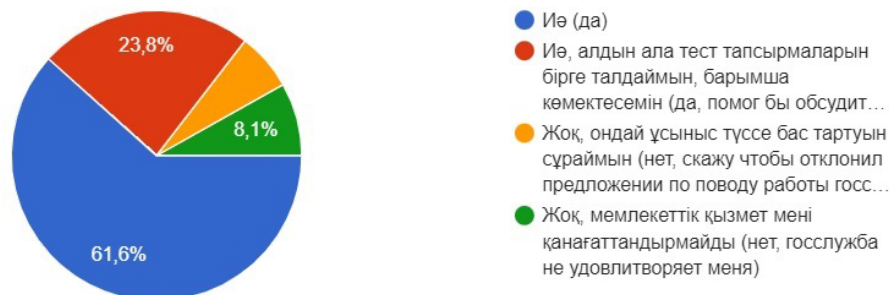




6-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы
Мемлекеттік қызметшілердің өз қызметіне қанағаттану деңгейінің және мемлекеттік қызметтің тартымдылығының көрсеткіштерінің бірі деп есептеуге негіз бар көрсеткіш 7-суретте.

Респонденттердің мемлекеттік қызметке өзге азаматтардың шақырар ма едіңіз деген сауалға 61,6% иә деп жауап берсе, 23,8% алдын ала тест тапсырмаларын бірге талдап көмектесемін, 8,1% жоқ, мемлекеттік қызмет мені қанағаттандырмайды, 6,5% мемлекеттік қызметке ұсыныс түскен жағдайда бас тартуын сұраймын деп жауап берген.

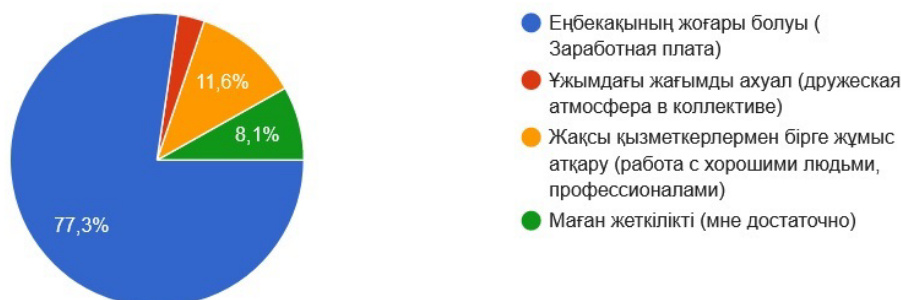


7-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы
Факторлы балды шкала бойынша еңбек ақы төлеу жүйесі, өткен жылғы еңбек нәтижелері бойынша бағалаудан өткеннен кейін бонус төлемі жүзеге асырылса да мемлекеттік қызметшілердің 77,3% мемлекеттік қызметкердің еңбекақысының әлі де болса жоғары болғанын қалайтыны 8-сурет арқылы қорытынды жасауға негіз бар.

Мемлекеттік қызмет саласындағы бонустық төлем жүйесіне қатысты Бельгия мемлекетінде бонус төлеу жүйесі қызметкердің бағалау нәтижесіне еш бағынбайды. Яғни қызметкер бағалау нәтижесінде төмен баға алса да тиесілі бонусы төленеді.

Қазақстан Республикасындағы қазіргі бонус төлеу жүйесі қызметкердің бағалау нәтижесіне байланыстырылған. Сол себепті де мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы төлем жүйесіне қатысты әлі де болса қанағаттанбау позициясын көруге болады. Сауалнамаға қатысушылардың басым көпшілігі жергілікті атқарушы органның мемлекеттік қызметшілері екенін ескерсек көп жағдайда өзге де әлеуметтік қолдауды еңбекақы қаражаты есебінен жүргізген соң қанағаттанбауы деп ескеруге болады, бұл кезде орталық мемлекеттік орган қызметкерлерінің медициналық қамтамасыз етілуіне оның отбасы мүшелері де енгізілгенін ескеру керек.



8-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы

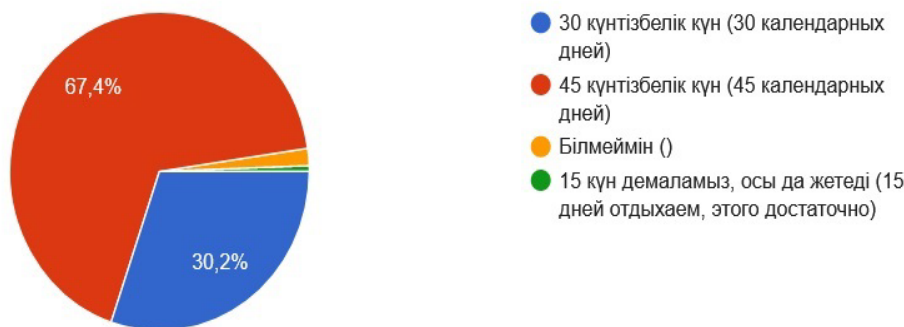
Әлемдік тәжірибені мысалыға алмастан бұрын ҚР орналасқан «Астана» халықаралық қаржы орталығының ішкі заңнамасына сәйкес қызметкерлердің еңбек демалысы 45 күн.

ҚР қолданыстағы заңына сәйкес мемлекеттік қызметкерлердің еңбек демалысы күнтізбелік 30 күн. 9-суретте респонденттердің басым көпшілігі, 67,4% 45 күнтізбелік күн еңбек демалыс жүйесін қолдайтындығын көрсеткен.

Мемлекеттік қызметшінің еңбек демалысы неше күн болуы керек?

[Копировать](#)

(Сколько дней должен быть отпуск у госслужащего?)



9-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы
Осы орайда шет елдердің мемлекеттік қызметшілеріне берілетін еңбек демалысын зерделесек.

Қырғызстан тәжірибесі:

Қырғызстан республикасының мемлекеттік қызметі туралы заңында «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» 2023-жылдын 25-январындагы № 14 КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН МЫЙЗАМЫ [35] Нәтижесі 4 кестеде келтірілген.

6-глава, 28-берене.

1. Кызматчыга мыйзамдарда белгиленген тартипте жыл сайын ден соолугун чыңдоо үчүн жөлөкпул төлөө менен 30 календардык күнгө созулган акы төлөнүүчү өргүү берилет.

1-1. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматта жыйындысы боюнча 5, 10, 15 жана 20 жылдан ашык иш стажы болгондо ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү тиешелүүлүгүнө жараша 2, 4, 6 жана 8 календардык күнгө узартылат [35]

АУДАРМАСЫ: Мемлекеттік және муниципалдық қызметте жиынтығы бойынша 5, 10, 15 және 20 жылдан жоғары еңбек өтілі болғанда әр жылғы еңбек өтіліне сәйкес еңбек демалысы 2,4,6, және 8 күнге көбейіп отырады.

Аталған тәжірибе мемлекеттік қызметшілердің еңбек демалысын еңбек өтіліне байланысты ұзартуына мүмкіндік беріп қана қоймай, мемлекеттік қызметшінің қызметін жалғастыруына бірден бір уәждеменің көрінісі деп бағалауға болады.

4-кесте – Қырғызстан республикасының мемлекеттік қызметшілеріне берілетін еңбек демалысы

Қырғызстан республикасының мемлекеттік қызметшілеріне берілетін жыл сайынғы еңбек демалысы. Еңбек демалысы еңбек өтіліне сәйкес өседі.		
Еңбек өтілі (жыл)	Қосымша күн	Сәйкесінше (күн)
1-4	-	30
5	2	32
10	4	34
15	6	36
20	8	38

Ескертпе – Кесте жоба авторымен деректердің ресми порталы негізінде жасақталған.

Бельгия тәжірибесі:

Бельгия корольдігінің мемлекеттік қызметіне жауапты (Қазақстандық үлгі бойынша Мемлекеттік қызмет істері агенттегі) BOSA [36] мәліметінше Бельгия мемлекеттік қызметшілерінің еңбек демалысы төмендегідей.

5-кесте – Бельгия мемлекеттік қызметшілеріне берілетін еңбек демалысы

Бельгия корольдігінің мемлекеттік қызметшілеріне берілетін жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы қызметкерлердің жасына сәйкес өседі.	
Жас ерекшелігі	Еңбек демалысының ұзақтығы (күн)
18-44 жас	26
45-49 жас	27
50-54 жас	28
55-59 жас	29
60 жас	30
61 жас	30
62 жас	31
63 жас	32
64 жас	33
65 жас	34
66 жастан бастап	35

Ескертпе – Кесте жоба авторымен деректердің ресми порталы негізінде жасақталған.

Магистрлік жобада көзделген нақты ұсыныс, мемлекеттік қызметтің өзге де мемлекеттік органдармен ұқсастығының көп болуына байланысты қызметкерлердің әлеуметтік тұрғыда қорғалуына қатысты заңнамаға ұсыныс беріледі:

ҚР төрт мемлекеттік органы (әскери, құзыретті, арнаулы және фелдъегерлік байланыс) туралы заңының әлеуметтік қолдау туралы бабында

сәйкесінше сол органның қызметкерлерінің балалары балабақшамен кезексіз қамтамасыз етілуі тиіс делінген.

Еліміздегі мемлекеттік қызмет жүйесіндегі меритократия, ротация қағидатына сәйкес қызмет бабымен лауазымы өсіп өзге өңірге немесе облыстан өзге облысқа, жергілікті атқарушы органнан орталық мемлекеттік органға қызмет бабымен жоғарылаған мемлекеттік қызметкердің отбасы және балалары болатындығы әлі күнге дейін назардан тыс қалып отыр.

Бұл жағдай мемлекеттік қызметшілердің Астана қаласында орналасқан ҚРПЖМБА оқуға түскен кезде де абитуриенттер үшін қиындық туғызады.

Себебі мемлекеттік қызметкер өзге өңірге қызмет бабымен ауысып немесе Академияға оқуға барған сәтте балалары балабақшамен қамтамасыз етілмеуі екі қауіп төндіреді:

Тұрмыстық жемқорлық

Қызметтік өкілеттілігін асыра сілтеу.

10-суретте жоба аясында өткізілген сауалнамада мемлекеттік қызметшілердің балалары мектепке дейінгі ұйыммен кезектен тыс қабылдануы қажеттілігі туралы респонденттердің 66,3% иә деп жауап берсе 26,7% жауабы аналитикалық тұрғыда есепке алатын болсақ жоғарыда мысал еткендей өзге өңірге ауысқан кезде қиындыққа тап болған деп тануға болады.

Мемлекеттік қызметшінің балалары балабақшамен кезектен тыс қамтамасыз етілуі қажет пе? (Нужно ли принимать ребенка госслужащих в детский сад вне очереди?)

 Копировать



10-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы

Мемлекет тарапынан жеке тұрғын үй туралы бірнеше бағдарламалары қарастырылған. Алайда төлем қабілеттері жөнінде әр облыс әртүрлі. Сәйкесінше өмір сүру деңгейі үлкен қалаларда қымбатырақ. Аталған сұрақтың нәтижесінде екі мәселені аңғаруға болады;

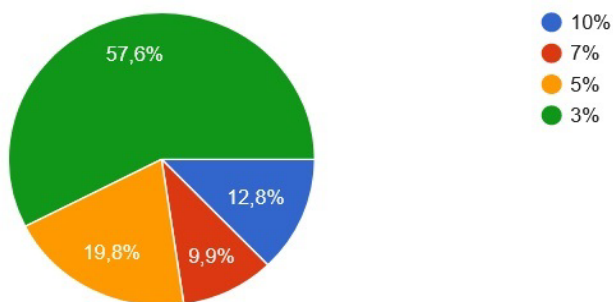
1. Пәтерді ипотека арқылы алу үшін мемлекеттік бағдарламаларды қайта қарау

2. Мемлекеттік қызметшілердің пәтерді ипотека арқылы алуына да еңбек ақысының аз болуы

11-суретте сауалнама нәтижесі бойынша 57,6% респондент мемлекеттік бағдарламаның пайыздық үлесінің төмен болғанын яғни 3% болғанын қолдайды. 19,8% қатысушы 5% үлеспен, 9,9% қатысушы 7% үлеспен, 12,8% қатысушы 10% үлеспен алуға мүмкіндік бар деп жауап берген.

Мемлекеттік қызметшінің жеке тұрғын үйді банк арқылы қанша пайызбен алуына мүмкіндігі бар? (Под какой процент госслужащий может получить частный дом через банк?)

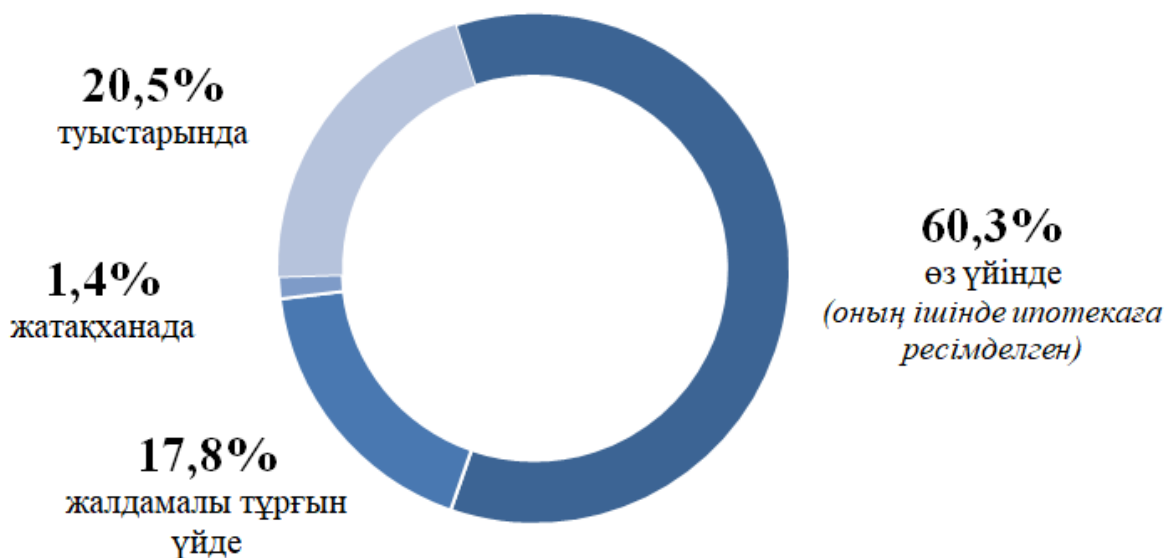




11-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы
Агенттіктің биылғы жылғы ұлттық баяндамасындағы деректерін қоса мысалға алсақ:

Агенттіктің өзінің тарапынан ұйымдастырылған сауалнама нәтижесіне сәйкес мемлекеттік қызметшілердің 45,1% «тұрғын үймен қамтамасыз етудің тиімді жүйесін енгізуді [5] жауабын белгілеген. Диаграммада көрсетілгендей респонденттердің 40% жуығында жеке тұрғын үйі жоқтығы көрсетілген.



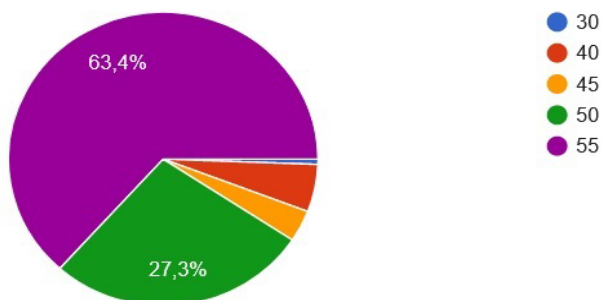
Ескертпе – Диаграмма: ҚРМҚІА нің ұлттық баяндамасынан алынды [5].

Кез келген қызметте жұмысқа деген уәждеменің болмауы салдарынан қызмет бір сарында жүретіні белгілі.

Осы орайда сауалнамаға қатысушылардың басым көпшілігі яғни 63,4% мемлекеттік қызметшілердің еңбек ету тиімділігі 55 жасында төмендейді десе, 27,3% 50 жаста, 3,8% 45 жаста, 5,1% 40 жаста, 0,6% 30 жаста төмендейді деп жауап берген, 12-сурет.

Мемлекеттік қызметшінің еңбек ету тиімділігі неше жасында төмендейді? (В каком возрасте снижается работоспособность государственного служащего?)

 Копировать

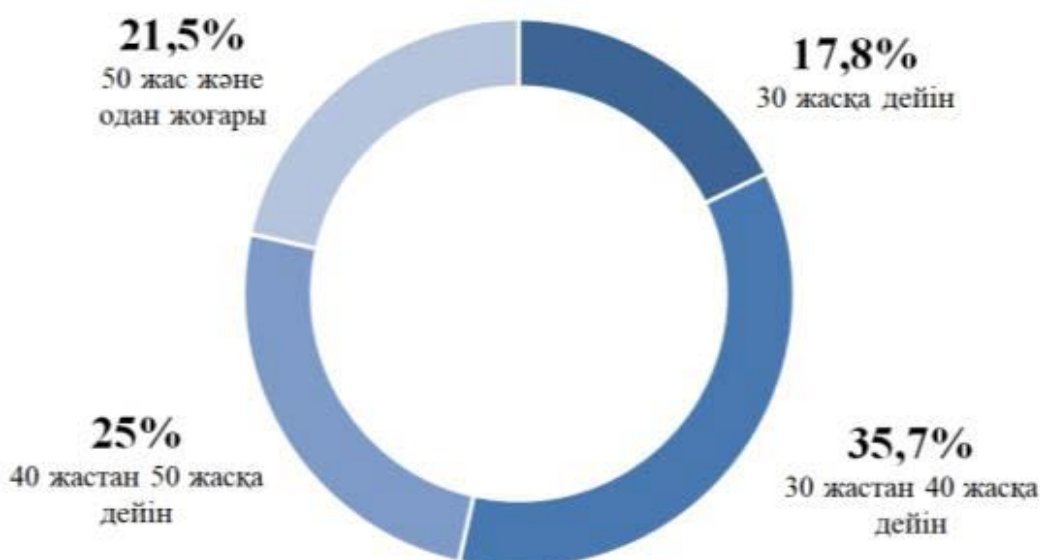


12-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы

Еңбек етудің тиімділігі төмендеуі жұмыс процесінде жаңашылдық болмауына да алып келу қауіпі бар. Олай алаңдауға толық негіз бар.

«Бұл ретте мемлекеттік қызметтегі жастар үлесінің төмендеу серпіні жалғасуда (2018 жылы жастар үлесі – 24,6%, 2019 жылы – 23%, 2020 жылы – 21,6%, 2021 жылы – 18,1%, 2022 жылы – 17,8%) [5].



Ескертпе – Диаграмма: ҚРМҚІА нің ұлттық баяндамасынан алынды [5].

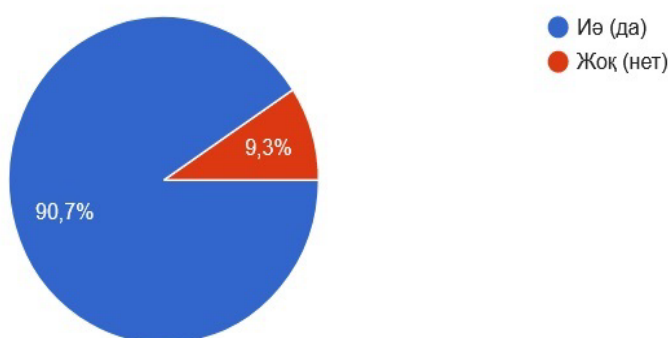
Әлем елдерінде тек қана құзырлы органдарынан өзге мемлекеттік орган қызметкерлері түгел, жалпы зейнет жасына ерте шығу мәселесі көтерілмейді.

Себебі әлем елдері ұжымдық шарттарға байланысты мемлекеттегі орташа өмір сүру жасын «өсіру» басты принцип. 13-суретте респонденттердің мемлекеттік қызметшінің зейнет жасына ерте шығуына қатысты пікірі сараланды.

Мемлекеттік қызметші зейнет жасына ерте шығуын қолдайсызба?

 Копировать

(Поддерживаете ли вы досрочный выход на пенсию государственных служащих?)



13-сурет – Сауалнама нәтижесі

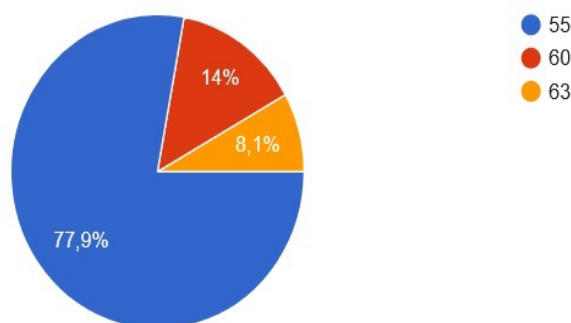
Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы

12-суретте атап өткендей мемлекеттік қызмет саласындағы азаматтардың жұмыс тиімділігінің төмендеуі 55 жасында орын алады деп берген жауабын сауалнаманың соңғы сұрақтарына берген жауаптары нақтылайды 14-сурет.

Және де жоғарыда келтірілген уәкілетті органның мәліметінде баяндалғандай мемлекеттік қызметшінің орта жасы жыл өткен сайын ұлғаюын ескерусіз қалдыруға болмайды.

Мемлекеттік қызметші неше жасында зейнетке шыққаны жөн (В каком возрасте госслужащий должен выйти на пенсию?)

 Копировать



14-сурет – Сауалнама нәтижесі

Ескертпе – Google forms арқылы жүргізілген онлайн сауалнама қорытындысы

5. Талдау және зерттеу нәтижелері

SWOT талдау

Мемлекеттік қызметшілердің қызмет барысында еңбек атқаруы кезінде өзге де әлеуметтік қолдауға мұқтаж екендігі анықталды. Сауалнама нәтижесіне сәйкес өзекті сауалдарға төмендегідей талдау жасауға болады.

Мемлекеттік қызметшілердің төмен пайызды несиелемен пәтер алу мүмкіндігі, зейнет жасына ерте шығуы және еңбек демалысының ұзақтығын арттыру және ротация және меритократия қағидатының қолданыста болуы және өзге де мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында қызметкерлердің балаларын мектепке дейінгі ұйымдарда кезектен тыс қабылдау мүмкіндіктерін талдау

	ӘЛДІ ЖАҚТАРЫ	ӘЛСІЗ ЖАҚТАРЫ
ІШКІ ФАКТОРЛАР	Ұзақ мерзімді демалыстың нәтижесінде стресске төзімділіктің артуы; Зейнет жасына ерте шығу адамның өмір сүру ұзақтығының артуы; Тұрмыстық жемқорлықтың алдын алады; Кадр тұрақтылығы артады; Жұмыстан шығу төмендейді; Қызметтік өкілеттілігін асыра пайдалану тоқтайды; Өзге өңірге қызмет бабымен ауысудың жайлылығы артады; Отбасы мүшелерінің сенім білдіруі мемлекеттік қызметшінің отбасын сақтайды	Бюджет қаражатының жетіспеушілігі; <i>(Мектепке дейінгі ұйымдарда кезектен тыс қабылдау үшін қаражат талап етілмейді, қызмет түрі-мемлекеттік көрсетілетін қызмет)</i>
СЫРТҚЫ ФАКТОРЛАР	Мемлекеттік қызметтің тартымдылығы артады; Мемлекеттік қызметке жастардың келуі; Мемлекеттік қызметшінің статусы бекиді; Мемлекеттік қызметте тұрақтылық артады;	Халықтың наразылығы

Қорытынды

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

Кез келген жұмыс беруші ұйым, жеке сектор немесе мемлекеттік орган азаматтарды жұмысқа қабылдау кезінде ең бірінші әлеуметтік қолдау жүйесіне тоқтала отырып үміткердің назарын өзіне аудартады.

Заңнаманы басшылыққа алып қызметкердің ынтасын арттыруға бағытталған тетіктеріне тоқталады. Еліміздегі шет елдік компаниялардың кадр қызметі бүгін де кадрлық сервистерге тіркеліп, кез келген үміткердің түйіндемесін зерделеу арқылы ұйымына қызметке шақыру хатын жолдай алады. Сәйкесінше айлығы қазіргі еңбек етіп жүрген жұмыс орнына жоғары болса үміткер ұсыныс беруші ұйымның әңгімелесу кезеңіне қатысуға ниетті болмақ. Ал мемлекеттік қызметте осылай үміткерді еркін іздеп таңдау, қызметке шақыру тетіктері кенжелеу болған соң кризистік кезеңдерде мемлекеттік аппарат сала менеджерлеріне мұқтаж. Мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға өзгерістер енгізілсе мемлекеттік аппаратта жеке секторлардан ауысуға ниетті менеджерлерді, көруге болады.

Расында жаңа буын өкілдері жұмыс таңдау барысында ең бірінші еркін форматтағы жұмыс кестесі мен әлеуметтік қолдау жүйесіне мән береді. Себебі жеке секторларда қолдаудың бұл түрі жолға қойылған.

Аталған жағдаяттарды ескере келе мемлекеттік қызметшінің қызметтік міндетін атқаруына қойылған талаптар мен өзіне қабылдаған заңды шектеулердің тәртібі жоғары болса қызметкер соғұрлым әлеуметтік тұрғыдан да қорғалуы шарт.

Жалпы, мемлекеттік қызметте ынталандыруды жетілдіру экономикалық қана емес, әлеуметтік және психологиялық факторларды да ескеретін интегралды тәсілді талап етеді. Сайып келгенде мемлекеттік қызметі туралы заңының, әлеуметтік қолдау туралы бабтарын жетілдіру қажеттілігі туындайды.

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

2013 жылдан бері қарай мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесін жетілдіру бойынша қорғалған зерттеулердің қорытындылары ортақ:

- мемлекеттік қызметшінің еңбек ақысын өсіру;
- наградаға ұсыну;
- үздік мемлекеттік қызметші, үздік ауыл әкімі конкурсына қатыстыру.

Жоба қорытындысы бойынша мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесін жетілдіруге төмендегіні ұсынамын:

- Қырғызстан және Бельгия елінің тәжірибесін ескеріп, Қазақстандағы

мемлекеттік қызметшінің соңғы мемлекеттік қызметтегі еңбек өтілі 30 жылдан асқан жағдайда 55 жастан зейнетке шығу мүмкіндігін қарастыру;

➤ Мемлекеттік қызметтен зейнет жасына шығатын мемлекеттік қызметкерлердің еңбек өтілі 20 жылдан асса мемлекеттік награда беру; Академия қабырғасында оқу барысында Жылыой ауданы әкімі аппаратының кадр қызметінде тәжірибеден өткен сәтте, кадр қызметінің басшылығы тарапынан мемлекеттік наградаға ұсынылған азаматтардың облыс көлемінде құрылған комиссиядан өтпей кері келетіндігі баяндалды. Аталған фактіні басшылыққа ала отырып еңбек өтілі 20 жылдан асқан мемлекеттік қызметші зейнет жасына шыққан сәтте мемлекеттік наградамен шығуы дәстүрлі болуын ұсынамын.

➤ Мемлекеттік қызметшілердің спартакиадасының жеңімпаздарын, мемлекеттік қызмет саласындағы түрлі шаралардың жеңімпаздарын, көпке үлгі боларлық өзге де спорттық шаралардан жеңімпаз мемлекеттік қызметкерлерді үстемеақыға ұсыну (*Жылыой ауданы әкімі аппаратының персоналды басқару қызметі (Кадр қызметіндегі) тәжірибе барысында аудан әкімі аппаратының кадр қызметі бөлімінің ережесінде бекітілгендей, кадр қызметі үздік мемлекеттік қызметшілерді марапатқа және бір жолғы сыйақыға ұсынуына болатындығы жазылған, алайда кадр қызметі тарапынан соңғы 5 жылда ондай ұсыныс берілмегендігі анықталды*);

➤ Белсенді, қоғамдық пікір қалыптастыра алатын мемлекеттік қызметшілерді мемлекеттік органның әлеуметтік желісінде, мемлекеттік органның ресми сайтында мемлекеттік қызметтің оңды имиджін көрсететін мақаламен жариялау, мемлекеттік қызметтің толығымен тартымдылығын арттырады. Жергілікті атқарушы органның әдеп жөніндегі уәкілінің әлеуметтік парақшасын тиімді пайдалану мақсатында мемлекеттік қызметтің имиджіне қатысты және азаматтардың мемлекеттік қызметке шақыратындай материалдарды әзірлеп шығару (*2017-2018 жылдары аралығында Жылыой ауданының әдеп жөніндегі уәкілдің әлеуметтік парақшасында имидждік материалдар тұрақты түрде шығып, БАҚ құралдарымен байланыс орнатылып, Республикалық арналарда материалда шығарылды*);

➤ Мемлекеттік қызметке орналасу үшін тапсырылған тест қорытындысының мерзімін 1 жылдан 2 жылға ұзарту. Бұл сәйкесінше мемлекеттік қызметтен өзге қызметке ауысқан мемлекеттік қызметшілердің қызметке оралуына оңтайлы әдіс;

➤ Мемлекеттік қызметтен қысқару кезінде қысқарған мемлекеттік қызметшінің қайта мемлекеттік қызметке орналасуына берілетін мүмкіндік кезеңі 1 ай мерзімді 12 ай мерзімге ұлғайту. Кез келген мемлекеттік қызметкер қызметтен отбасы немесе өзге жағдайға байланысты жұмыс орнын босатқанымен оның мемлекеттік қызметке қайта оралуына мүмкіндік барын сезінуі арқылы мемлекеттік қызметтің тартымдылығы артады;

➤ Мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында мемлекеттік қызметке орналасу хабарламаларын өзге де интернет ресурстарына

(мысалы hh.kz) орналастыру.

Практикалық ұсынымдар.

Қолданыстағы «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Заңы [23] «Мемлекеттік қызметшілердің, олардың отбасы мүшелерінің әлеуметтік кепілдіктері» [23] 9 тарауына 53 бабына төмендегідей толықтыру енгізу.

5-кесте – Нормашығармашылық ұсыныс

№	Құрылымдық элементі	Қолданыстағы редакция	Ұсынылып отырған редакция	Негіздеме. Тапсырмаларға сілтемелерден басқа: 1) түзетудің мәнін; 2) әрбір енгізілген түзетудің нақты негіздемесі көрсету қажет.
	«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Заңы	<i>арнайы тармақ енгізілмеген</i>	Мемлекеттік орган қызметкерлерінің (Мемлекеттік қызметшілердің), және оның ішінде қызмет өткеру уақытында қаза тапқан, қайтыс болған немесе хабарсыз кеткендердің балаларына жергілікті атқарушы органдар тұрғылықты жері бойынша балаларға арналған мектепке дейінгі мекемелерден кезектен тыс орындар береді.	Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығы. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығы 5 – міндет. 6 – бөлім. Тұжырымдаманы іске асыру

Пайдаланылған дереккөздер тізімі

1 Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000522>. Жүгінген күні 10.02.2023 ж.

2 МҚІА төрағасы мемлекеттік қызметтегі адами ресурсқа (HR) тән басты бес ерекшелік туралы айтты. Желтоқсан 2022 жыл // – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/press/news/details/473180?lang=kk>. Жүгінген күні 16.02.2023 ж.

3 Біріккен ұлттар ұйымы Астана мемлекеттік қызмет хабы // – URL: <https://www.undp.org/kk/kazakhstan/projects/%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%BC%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D0%B5%D1%82%D1%82%D1%96%D0%BA-%D2%9B%D1%8B%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D1%82-%D1%85%D0%B0%D0%B1%D1%8B>. Жүгінген күні 18.02.2023 ж.

4 Алтынкопов Ұ.Б. Мемлекеттік қызметшіні әлеуметтік қолдауды жетілдіру // Мемлекеттік басқару академиясының институционалдық репозиторийі – URL: <https://repository.apa.kz/handle/123456789/988> Жүгінген күні 10.04.2023 ж.

5 Қазақстан ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ЖАҒДАЙЫ ТУРАЛЫ ҰЛТТЫҚ БАЯНДАМА // – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=kk> сәуір 2023 жыл. Жүгінген күні 10.04.2023 ж.

6 Маккрадден Л. Әлемде бейбіт және тұрақты қоғам құру үшін шабыт пен ынталандыруды қалай сақтаймыз // Біріккен ұлттар ұйымының сессиясында оқылған баяндама – URL: <https://www.un.org/ru/1831805> сәуір 2020 жыл. Жүгінген күні 23.02.2023 ж.

7 Ивановский Б.Г. Особенности государственного управления в странах ЕС на современном этапе» // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» // – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-gosudarstvennogo-upravleniya-v-stranah-es-na-sovremennom-etape>. Жүгінген күні 23.02.2023 ж.

8 Астана мемлекеттік қызмет хабы Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру: ақпарат және сала мамандары үшін шешімдер» // – URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/GPCSE_PSM_RUS.pdf. Жүгінген күні 23.03.2023 ж.

9 Т. Т. Абилямажинов Совершенствование системы мотивации профессиональной деятельности государственных служащих Республики

Казахстан: Диссертация на соискание степени доктора по профилю :УДК 005.32:331.101.3-057.34(574) Астана, 2018 г. 143 с.

10 Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы туралы Қазақстан Республикасы Президентінің № 119 Жарлығы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1100000119#z5> шілде 2011 жыл. Жүгінген күні 23.04.2023 ж.

11 Н. Назарбаев «Экономикалық саясаттың жүйелі шаралары жөніндегі кеңестің отырысы» // – URL: http://www.akorda.kz/ru/events/akorda_news/meetings_and_sittings/soveshchanie-po-sistemnym-meram-ekonomicheskoi-politiki

12 Paul C. Hewett and Mark R. Montgomery, (2001) “Poverty and Public Services in Developing-Country Cities,” Policy Research Division Working Paper, No.154.

13 Elmer B. Staats, (1988) “Public service and the public interest,” Public Administration Review 48, no. 2: 601.

14 IRIN, (2011) “Botswana: Public sector strike hurts poor,” IRIN website, 25 May.

15 UNDP. Incentive Systems: Incentives, Motivation, and Development Performance. UNDP Capacity Development Resource, conference paper no. 8, working draft, November 06.

16 Richard M. Ryan and Edward L. Deci, (2000 “Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions,” Contemporary Educational Psychology 25, no.1 (January): 54–67.

17 Daniel H. Pink, (2009) Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us (New York: Riverside Books).

18 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. // https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-kazakstan-halkyna-zholdauy-2020-zhylygy-1-kyrkuiek 2020 жылғы 1 қыркүйек.

19 Gulsara Junusbekova «Increasing the Motivation of” Civil Servants in Kazakhstan» 2016-10-28 // <http://dx.doi.org/10.5755/j01.praa.15.3.16611>. Жүгінген күні 11.01.2023 ж.

20 С. А. Молдагулова Совершенствование мотивационного механизма в системе государственной службы Республики Казахстан: Диссертация на соискание степени доктора по профилю : УДК 351/354:331.101.3(574) Астана, 2018 год 155 стр.

21 Мемлекеттік қызмет туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 26 желтоқсандағы N 2730 Заң. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 1999.07.23. N 455 Заңымен. // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U950002730_/links. Жүгінген күні 11.04.2023 ж

22 Астана мемлекеттік қызмет хабы // <https://www.undp.org/kk/kazakhstan/projects/%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%BC%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D0%B5%D1%82%D1%82%D1%96%D0%BA-%D2%9B%D1%8B%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D1%82-%D1%85%D0%B0%D0%B1%D1%8B>. Жүгінген күні 20.04.2023 ж.

23 Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ. // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416>. Жүгінген күні 11.04.2023 ж.

24 Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/vacancies/1?lang=kk>. Жүгінген күні 02.05.2023 ж.

25 Қазақстан республикасы стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі ұлттық статистика бюросы // <https://stat.gov.kz/industries/labor-and-income/stat-wags/>. Жүгінген күні 11.05.2023 ж.

26 Қазақстан Республикасының N 442 «Жер кодексі» // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K030000442> сәуір 2023 жыл. Жүгінген күні 10.04.2023 ж.

27 Қызметтік жер үлесіне құқығы бар қызметкерлер санатының тізбесін бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің N 908 қаулысы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P030000908> қыркүйек 2003 жыл. Жүгінген күні 01.04.2023 ж.

28 Қазақстан Республикасының № 360-VI «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексі // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2000000360> шілде 2020 жыл. Жүгінген күні 11.04.2023 ж.

29 Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы Іс-қимыл туралы 2021 жылдың Ұлттық баяндамасы // <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/283483?lang=kk>. Жүгінген күні 11.05.2023 ж.

30 Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» № 380-IV Заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000380> қаңтар 2023 жыл. Жүгінген күні 11.05.2023 ж.

31 Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік фельдъегерлік байланыс туралы» № 57-VII Заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық

актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000057> қараша 2022 жыл. Жүгінген күні 13.05.2023 ж.

32 «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» № 552-IV Заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1200000052> шілде 2022 жыл. Жүгінген күні 11.05.2023 ж.

33 Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы Қазақстан Республикасының № 561-IV Заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z12000000561> 16 ақпан 2012 жыл. Жүгінген күні 10.05.2023 ж.

34 Жоба аясында жүргізілген әлеуметтік сауалнама // <https://forms.gle/4c8buR9pq9iG6HFV6>. Жүгінген күні 15.05.2023 ж.

35 «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» 2023-жылдын 25-январындагы № 14 КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН МЫЙЗАМЫ // <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ky-kg/112303>. Жүгінген күні 28.04.2023 ж.

36 Jaarlijks vakantieverlof // <https://bosa.belgium.be/nl/themas/werken-bij-de-overheid/werktijd-verlof-en-afwezigheden/jaarlijks-vakantieverlof#anchor->. Жүгінген күні 13.03.2023 ж.

Қосымшалар
1 қосымша
Талдамалы жазба нысаны

Жоба авторы: Науаров А. К.
 Ғылыми жетекші: Койшыбаева Қ. Н.

Жоба идеясы	Мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесін жетілдіру
Проблемалық жағдай (кейс)	Мемлекеттік қызметшілердің балаларын мектепке дейінгі ұйымдарда кезектен тыс қабылдау. Мемлекеттік қызметкерлер ротация [1] немесе меритократия қағидатына сәйкес қызметін ауыстырып өзге облысқа немесе орталық органға жұмысқа орналасады. Заңнамада ротация кезінде ротациялық төлемдер жүргізілетіндігі жазылған. Заңнамада сонымен қатар отбасын қамтамасыз ету туралы бабтары болғанымен отбасы мүшелеріне қатысты тармақтары жоқ. Осы орайда заңнаманы жетілдіру қажеттілігі орын алады.
Аталмыш проблеманың қазірде бар шешімдері	<p>Кезектен тыс қабылдау нормасы ҚР төрт мемлекеттік органдарында атап айтқанда, әскери [2], құқық қорғау [3], арнаулы [4] және фельдъегерлік [5] қызмет органдарының нормативтік құқықтық актілерінде «әлеуметтік қолдау» туралы бабтарында бекітілген</p> <p>Артықшылығы: Қызметкердің мемлекеттік қызметте ротация және меритократия жолымен қызмет жоғарылайды, немесе тұрғылықты мекенін уақытша немесе тұрақты ауыстырады, оқуға (ҚРПЖМБА) түседі осы орайда балаларын мектепке дейінгі ұйымға кезектен тыс беріп отбасылық мәселеге алаңдамай қызметін (оқуын) жалғастыруы</p> <p>Кемшілігі: Мемлекеттік қызметкердің имиджі халық алдында төмен болуына байланысты аталған нормаға халықтың наразылығы болуы ықтимал</p>
Аталмыш проблеманың ұсынылатын шешімі	ҚР Президентінің 2030 жылға дейінге қабылданған тұжырымдамасына сәйкес

	<p>мемлекеттік қызмет туралы заңнаманы жетілдіру міндеті тұр, сонымен қатар мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру міндеті заңнамадағы мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік пакетін қайта қарау міндеттері көзделген. Президенттің тұжырымдамасын іске асыру бойынша ұсынылған құжаттардың шешімі бар</p>
Күтілетін нәтиже	<p>Мемлекеттік қызметтің тартымдылығы артады. Мемлекеттік қызметте тұрақтылық болады.</p>
Әдебиет	<ol style="list-style-type: none"> 1 Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416 2 Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы Қазақстан Республикасының № 561-IV Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1200000561 16 ақпан 2012 жыл. 3 Қазақстан Республикасының «Құқық қорғау қызметі туралы» № 380-IV Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1100000380 қаңтар 2023 жыл. 4 «Қазақстан Республикасының арнаулы мемлекеттік органдары туралы» № 552-IV Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1200000552 шілде 2022 жыл. 5 Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік фельдъегерлік байланыс туралы» № 57-VII Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000057 қараша 2022 жыл. 6 Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік фельдъегерлік байланыс туралы» № 57-VII Заңы // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000057 қараша 2022 жыл.

2 қосымша

«Дипломмен ауылға бағдарламасы» бойынша мемлекеттік қызметшінің үлесі ҚР Ұлттық экономика министрлігінен «Дипломмен ауылға бағдарламасы» арқылы қанша мемлекеттік қызметкердің өтініші қанағаттандырылғаны жөніндегі мәлімет сұратылып, жауабы алынды.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҰЛТТЫҚ ЭКОНОМИКА
МИНИСТРЛІГІ



МИНИСТЕРСТВО
НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

010000, Астана қаласы, «Есіл» ауданы, Мәңгілік Ел даңғылы
8 ғимарат, тел.: +7(7172) 74-38-01, факс: +7 (7172) 74-38-24
e-mail: info@ economy.gov.kz

010000, город Астана, район «Есиль», проспект Мәңгілік Ел
здание 8, тел.: +7(7172) 74-38-01, факс: +7(7172) 74-38-24
e-mail: info@economy.gov.kz

№ _____

Атырау облысы,
Жылыой ауданы, Құлсары
қаласы, Махамбет даңғылы,
46 үй, 59 пәтер тұрғыны
А. Науаровқа

Құрметті Әлібек Қойшыбайұлы!

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі, Сіздің «Дипломмен ауылға» жобасы бойынша 2021 және 2022 жылдардың қорытындысы бойынша біржолғы көтерме жәрдемақы және жеңілдетілген несиелемен тұрғын үй алуға немесе салуға қанша мемлекеттік қызметкердің өтінімі қанағаттандырылғаны жөніндегі сұрынысыңызға мәліметті қосымшаға сәйкес жолдайды.

Бұл жауапқа ҚР Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінде белгіленген тәртіппен шағым жасалуы мүмкін.

Қосымша 1 парақта.

Вице-министр

Б. Омарбеков

✉: А. Әбішев
☎: 74-36-63