

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК
БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Басқару институты

қолжазба құқықтарында

Сапарова Гульназ Ахметовна

**ЖЕРГІЛІКТІ АТҚАРУШЫ ОРГАНДАРДЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ ТЕТІКТЕРІ**

«7M041 – Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша
«7M04106 – Экономика» білім беру бағдарламасы

«7M04106 – Экономика» білім беру бағдарламасы бойынша
Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба

Ғылыми жетекші: _____ Зейнельгабдин А.Б., э.ғ.д., профессор

Жоба қорғауға
жіберілді: « ____ » _____ 2023ж.

Институт директоры: _____ Гаипов З.С., с.ғ.д.

Астана, 2023

Мазмұны

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	4
КІРІСПЕ.....	5
НЕГІЗГІ БӨЛІМ	7
ҚОРЫТЫНДЫ.....	39
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ.....	41
ҚОСЫМШАЛАР.....	43

Нормативтік сілтемелер

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер қолданылады:

2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы (27.03.2023 жылы өзгертулер мен толықтырулар енгізілді).

2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы» бұйрығы (08.02.2023 жылы жаңа редакцияда қабылданды).

2018 жылғы 15 наурыздағы №125 Қазақстан Республикасының Үкіметінің «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы» қаулысы (ҚР Үкіметінің 02.10.2020 № 636 қаулысымен жаңа редакцияда қабылданған).

2017 жылғы 21 ақпандағы Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының «Мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасудың кейбір мәселелері туралы» № 40 бұйрығы (27.03.2023 жылы өзгертулер мен толықтырулар енгізілді).

2021 жылғы 30 маусымына дейін қолданыста болған Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 29 желтоқсандағы «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге пилоттық режимде еңбекақы төлеудің кейбір мәселелері туралы» № 939 қаулысы.

2021 жылғы 11 тамыздағы Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі Төрағасының «"Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарын функционалдық блоктар бойынша бөлу жөніндегі әдістемесін бекіту туралы» № 138 бұйрығы(10.02.202 жылы өзгерістер мен толықтырулар енгізілді).

Белгілеулер мен қысқартулар

HR	–	Human resources — «адами ресурстар»
АҚШ	–	Америка Құрама Штаттары
ЕО	–	Еуропа одағы
ЖҚБ	–	жеке қасиеттерді бағалау
ҚР	–	Қазақстан Республикасы
МЖ	–	магистрлік жоба
ЭИ	–	эмоционалды интеллект

Кіріспе

Магистрлік жобаның өзектілігі – жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің тиімділігін арттыру мақсатында жаңа механизмдерді енгізу және қолданыстағы бар механизмдерді одан әрі дамыту. Сонымен қатар, зерттеу нәтижелерін басшылыққа ала отырып, реновацияны қажет ететін механизмдерді анықтау.

Қазіргі таңда мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру қажеттілігі ең өзекті мәселелердің бірі. Өйткені елдің әлеуметтік-экономикалық дамуы қызметкерлердің нәтижеліктерінен, мемлекеттік органдардың қызметіне тікелей байланысты. Өз кезегінде мемлекеттік басқарудың тиімділігі көп жағдайда мемлекеттік қызметпен айналысатын адамдардың кәсіби құзыретіне тікелей байланысты [1]. Мемлекеттік қызмет саласындағы кадр саясаты бірқатар мәселелерді атап кетуге болады: мемлекеттік қызметкерлерді субъективті түрде кәсіби қызметтері нәтижелерін бағалау; сондай-ақ бағалау нәтижелері іс жүзінде одан әрі кәсіби өсуге әсер етпеу салдары.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, кәсіби өнімділікті арттыру мемлекеттік қызметшілердің қызметі маңызды бағыттардың бірі болып табылады.

Мемлекеттік қызметкерлерді дұрыс ынталандыра отырып, заң шеңберінде халыққа мемлекеттік қызмет көрсету сапасын одан әрі арттыру да маңызды.

Магистрлік жоба объектісі бұл жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлерінің тиімділігінң тетіктері.

Қазіргі таңда мемлекеттік функциялардың децентрализациясы жүргізіліп жатуына байланысты, көптеген функциялар, оның ішінде мемлекеттік басқару саясаты жөніндегі функциялар жергілікті атқарушы органдардың құзыретіне берілуде. Децентрализацияның басты мақсаты жергілікті жердегі атқарушы органдардың қызметіне жауапкершілікті арта отырып, тәуелсіз тұрғыдан шешім қабылдау, ал жергілікті жердегі мемлекеттік қызметкерлердің жауапкершілігінің артуына байланысты олардың тиімді қызмет атқаруы да тиісті түрде жоғарлауы қажет екенін белілеп кету керек [2].

Зерттеу пәні – жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлерінің тиімділігін бағалау процесінде арақатынастардың жиынтығы. Зерттеу шеңберінде неғұрлым тиімді механизмдерді анықтап қана қоймай, оларды енгізу бойынша ұсыныстар әзірлеу.

Зерттелген сұрақтар:

1. Нормативтік-құқықтық актілер
2. Шет ел тәжірибесі
3. Сауалнама нәтижелері
4. Статистикалық ақпарат

Магистрлік жобаның мақсаты, жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлерінің қызмет саласына қарай тиімділікті арттыру

механизмдерін анықтау. Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттырудың басты қажеттілігі бұл әрине жергілікті жердегі халық тұрғындарының әлеуметтік жағдайын арттыру, өңірдің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жоғарлату болып табылады. Қазіргі жаһандану заманында жедел түрдегі қойылған тапсырмалар бойынша жылдам шешім қабылдау да жергілікті жерлерде өте маңызды болып табылады.

Магистерлік жобаның тапсырмалары – қолданыстағы заңнамаларға сәйкес жергілікті атқарушы органдардың арнайы функцияларын анықтай отырып, тиімділікті арттыруға бағытталған механизмдермен қатар, олардың әсер ету деңгейін анықтап, жаңа форматтағы механизмдердің мүмкін болатын әсерін зерттеу, сонымен қатар халықаралық тәжірибелерді зерделеу.

Ғылыми жаңашылдығы - Ақпараттық технологиялар мен цифрлық шешімдердің дамуымен мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру үшін жаңа мүмкіндіктер пайда болды, адами ресурстарды басқаруда мемлекеттік қызметкерлерді жалдау, іріктеу, дамыту және ынталандырудың жаңа тәсілдерін әзірлеуге бағытталған. Бұған кәсіби құзыреттілікті бағалаудың тиімді әдістерін зерттеу, ынталандыру және ынталандыру жүйелерін құру, оқыту бағдарламаларын әзірлеу және персоналды дамытудың инновациялық әдістерін қолдану кіреді, сонымен қатар, эмоционалдық интелекті енгізу де маңызды.

Ғылыми гипотезасы – зерттеу нәтижелерінде анықталған механизмдердің көмегімен жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлерінің тиімділігін одан әрі арттыру.

Негізгі бөлім

Әдебиетке шолу

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру көптеген елдерде, соның ішінде Қазақстан Республикасы үшін маңызды міндет болып табылады. Төменде мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру бойынша зерттеулер мен практикаға үлес қосқан Қазақстан авторларына шағын әдеби шолу жасалған.

Қайырбекова Г.М. (2014) «Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби этикасы және тиімділігі». Бұл жұмыста автор мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби этикасы мен тиімділігі арасындағы байланысты зерттейді. Кәсіби этика, жауапкершілік және моральдық құндылықтар мәселелері талданады, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру мақсатында кәсіби этиканы дамыту бойынша ұсыныстар ұсынады.

Абилова Н.С. (2015) «Қазақстанда тиімді мемлекеттік қызметті қалыптастыру: өзекті мәселелер және оларды шешу жолдары». Бұл жұмыста автор Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің өзекті мәселелерін қарастырады және оларды шешу жолдарын ұсынады. Ол кәсіби дағдылар, мотивация, марапаттау және ынталандыру жүйесі сияқты мемлекеттік қызметкерлердің тиімділігіне әсер ететін факторларды талдайды және оларды жақсарту бойынша ұсыныстар береді.

Омаров Ж. Ж. (2018). «Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің тиімділігіне әсер ететін факторлар». Бұл жұмыста авторлар Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің тиімділігіне әсер ететін түрлі факторларды зерттейді. Олар кәсіби дайындық, ынталандыру және ынталандыру жүйесі, ұйымдастырушылық мәдениет және құрылым сияқты факторларды талдайды және мемлекеттік қызметкерлердің тиімділігін жақсарту бойынша ұсыныстар береді.

Смағұлова А. А. (2020) «Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің кәсіби құзыреттерін қалыптастыру». Автор Қазақстандағы мемлекеттік қызметшілердің кәсіби құзыреттерін қалыптастыру процесін және олардың жұмыс тиімділігіне әсерін зерттейді. Олар қарым-қатынас дағдылары, аналитикалық ойлау, басқару дағдылары сияқты табысты Мемлекеттік қызметке қажетті негізгі құзыреттерді талдайды және осы құзыреттерді дамыту және қолдау бойынша ұсыныстар береді.

Сейдуалиева Г. Т. (2021). «Қазақстандағы мемлекеттік қызметті кадрлық қамтамасыз ету жүйесінің тиімділігі». Бұл жұмыста автор Қазақстандағы мемлекеттік қызметті кадрлық қамтамасыз ету жүйесін және оның мемлекеттік қызметшілердің тиімділігіне әсерін зерттейді. Олар мемлекеттік қызметшілерді іріктеу, іріктеу, аттестаттау және біліктілігін арттыру процестерін талдайды, сондай-ақ тиімділікті арттыру мақсатында кадрлық қамтамасыз ету жүйесін жетілдіру бойынша ұсынымдар ұсынады.

Румыниялық тәжірибе

Румынияда да мемлекеттік қызметке білікті және тиімді адам ресурстарын тарту мәселесі қаржылық шектеулерден тұрады. Соңғы жылдары мемлекеттік органдар өздерінің стратегиялық мақсаттарына жетуге мүмкіндік беретін адами ресурстар мен басқару жүйелерін дамытуға назар аударатыны белгілі. Мұндай жүйелердің жетістігі ұжымдағы адамдардың ұйымдастырушылық мәдениетімен, философиясымен және менталитетімен анықталады. Зерттеулердің негізгі мақсаты- мемлекеттік ұйымдарда, әсіресе мемлекеттік басқару секторында адам ресурстарын басқару тәжірибесін және Қазақстандағы сияқты Румынияда да қаржылық шектеулермен байланысын анықтау. Румынияның Ұлттық мемлекеттік қызметкерлер агенттігі ұсынған статистика мен есептер негізінде мұндағы мемлекеттік басқарудағы адам ресурстарын бағдарлау функциясы және ұйымдық деңгейдегі және мемлекеттік сектордағы салдарды ескере отырып, қаржылық шектеулер жағдайында адам ресурстарын басқару функциясы арасындағы үйлесімділік талданды. Жүргізілген зерттеудің мақсаттары: мемлекеттік органдардағы тәжірибе тұрғысынан адам ресурстарын білім деңгейіне қарай жұмысқа тарту, ұлттық және шет елдердің тәжірибелеріне шолу жасаумен негізделген. Адами ресурстарды басқару функциясы мен қаржылық шектеулер мен мемлекеттік органдар деңгейіндегі қызмет нәтижелеріне (мемлекеттік қызметшілердің тиімділігіне) әсер ету арасындағы байланысты анықтау.

Адами капитал мәселелері румын қоғамында болып жатқан өзгерістер контекстінде саясаткерлер мен мемлекеттік стратегтердің басты алаңдаушылығына айналды. Мемлекеттік органдарда персоналды басқару функциясының ұйымдастырылуы мен жұмыс істеуін жандандыру мақсатында Румыния елінде мемлекеттік қызмет реформасын жүргізу қажеттілігі туындады [3]. Мұндай өзгерістер біздің елде болғаны белгілі, мысалы: 2016 жылғы мемлекеттік қызмет саласындағы елеулі реформалар Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы және Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Заңдарының қабылдануы. Мемлекеттік қызмет саласындағы реформалардың басты қажеттілігі мемлекеттік органдардың өзінің стратегиялық ресурстарын пайдалануы жағдайында адами капиталдың соның бір бөлшегі ретінде қабылдап, оларды тиімді етіп пайдалану. Румынияның Ұлттық мемлекеттік қызметкерлер агенттігінің пікірінше мемлекеттік қызметтің жеке сектордан ерекшелендіретін төрт фактор бар деп санайды: конституциялық құқықтық фактор, азаматтардың қажеттіліктері, егемендік және қоғамдық мүдделер. Осы тұрғыдан алғанда, Үкімет пен мемлекеттік билік жұмыс беруші және саяси билік ретінде қарастырылады. Нәтижесінде адам ресурстары департаменттерінің саясаты мен стратегиялары олар белгілеген ережелерге сәйкес қолданылады. Мемлекеттік саясаттың бағыты, құрылымдық реформалары Румынияның мемлекеттік органдарында, әсіресе мемлекеттік басқару секторындағы (соңғы жылдардағы экономикалық және саяси өзгерістермен сипатталатын) адам ресурстарын басқару тәжірибесін қамтуға бағытталған. Сонымен қатар, адами ресурстар саласындағы қызметтің салдарын көрсету үшін қаржылық

мәселелер талқыланады. Covid-19 және Ресей мен Украина арасындағы болып жатқан қарулы қақтығыс салдарынан болған жаһандық экономикалық дағдарыс үшін барлық мемлекеттік органдардағы қызметкерлерге маңызды шешімдерді қабылдауды талап етеді. Румындық мемлекеттік органдарына персоналды басқару үшін бұл өте қиын кезеңге айналады, өйткені адами капиталды басқарудың бағыттарын анықтау және жұмыс күшін сақтау қажеттілігі туындады. Әрине бұл, мемлекеттік қызметкерлерді ынталандыру мақсатында қаржылық ресурстардың шектеулі немесе жеткіліксіз болған жағдайда біршама қиындық туғызуы мүмкін

Мемлекеттік органдардағы HR функциясы рөлінің маңыздылығы туралы көптеген пікірталастар бар.

Румындық мемлекеттік мекемелерде кадрлық қамтамасыз ету жағдайы мемлекеттік басқару-бұл институционалдық реформаның және еуропалық деңгейдегі озық тәжірибе стандарттарына бейімделудің күрделі және үздіксіз процесі ретінде жүргізілуде. Басқару қағидаттары (заңдылық, пропорционалдылық, субсидиарлық, кемсітпеушілік және тең қарым-қатынас, өкілдік ету, азаматтардың мүдделерін құрметтеу) персоналды басқару практикасын, талаптары мен өткірлігін мұқият білуді талап етеді. Мемлекеттік қызметті реформалау 1989 жылдан бастап Румыния елі үшін басымды мақсатқа айналды, әрине біздің елде мемлекеттік қызмет саласындағы алғашқы реформалар 2012-2013 жылдары басталды, мұнда мемлекеттік қызметті кәсібилендіру және мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыру басты мақсат болды.

Румыния еліндегі мемлекеттік саясаттың белгіленген мақсаттарымен адам ресурстарын басқару практикасы саласындағы іс-қимыл бағыттары бойынша төмендегі мемлекеттік қызметті реформалау жөнінде шаралар қабылданды: мемлекеттік органдарда кадрлық іріктеу мен іріктеуді жетілдіру; мемлекеттік қызметшілердің жұмысының тиімділігін өлшеу және бағалау рәсімдерін айқындау және қолдану; жұмыс тиімділігін арттыру үшін мемлекеттік органдардың қызметкерлерін оқыту және дамыту, мемлекеттік органдардың қызметкерлері үшін еңбекақы төлеудің бірыңғай жүйесін қабылдау; мемлекеттік лауазымдағы еңбегі мен құзыреттілігіне негізделген жұмысқа жалдау, бағалау және мансаптық ілгерілету жүйесін әзірлеуге және енгізуге; мемлекеттік қызметшілердің сапалы мемлекеттік қызметтер көрсетудегі тиімділігін арттыруға; ашықтықты арттыру есебінен мемлекеттік қызметтің имиджін жақсартуға бағытталған іс-қимылдармен толтырылған әкімшілік шаралар мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес.

Кәсіби мемлекеттік қызметкерлер корпусын құру мақсатында 2003 жылы Румыния мемлекеті мен Еуропалық Одақ әзірлеген «Young Professional Scheme» (YPS) бірлескен бағдарламасы өз бастамасын бастаған болатын. Бастапқыда ұсынылған бағдарлама Ұлыбританияның Fast Stream жобасымен шабыттанды және оған шешуші әсер етті. Бағдарламаның идеясы Румынияда озық білім беру тәжірибесін, сондай-ақ дағдыларға, қабілеттерге, оқу қабілетіне және өзгеруге деген ерік-жігерге негізделген іріктеу процесін қолдану болды. Бастапқы мақсат-қатысушыларға әдеттегі шектеулер мен

мемлекеттік басқарудың ескірген процедураларынан тыс еңбек сіңірген мансапқа мүмкіндік беретін жеделдетілген схеманы құру. Бұл құжаттың мақсаты-fast Stream бағдарламасына қатысты жас мамандардың схемасына объективті талдау жасау.

Румыния елінде жас мамандарды мемлекеттік қызметке тарту бойынша және саяси тұрғыдан алғанда мықты мемлекеттік менеджерлерді қалыптастыру мақсатында «YPS» деп аталатын жоба іске қосылған болатын. Бұл жобаның Қазақстандағы жас мемлекеттік қызметшілер мектебінен бір ерекшелігі барлық жоба қатысушылары жас ерекшеліктеріне қарай екі топқа бөлінген: бірінші топта 30 жасқа дейінгілер (білім алушылар), екінші топта 35 жасқа дейінгілер (тағылымдамадан өтушілер) болып бөлінген.

Румынияда мемлекеттік аппарат жұмысының тиімділігін және халыққа көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыруға бағытталған мемлекеттік басқару реформалары жүргізілді. Осы реформалар аясында келесі шаралар енгізілді:

Мемлекеттік қызметтерді басқарудың орталықтандырылған жүйесін құру. Румынияда министрліктер, агенттіктер және басқа ұйымдарды қамтитын мемлекеттік қызметтерді басқарудың орталықтандырылған жүйесі құрылды. Бұл жүйе мемлекеттік аппаратты басқарудың бірыңғай тәсіліне кепілдік беруге және мемлекеттік қызметшілер жұмысының тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасын бағалау жүйесін енгізу. Румынияда әр қызметкердің өнімділігі мен тиімділігін анықтауға мүмкіндік беретін мемлекеттік қызметкерлердің жұмыс сапасын бағалау жүйесі енгізілді. Бұл мемлекеттік қызметшілерді өз жұмысының сапасын жақсартуға ынталандырады және мемлекеттік аппараттың жалпы өнімділігін арттырады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту. Румынияда мемлекеттік қызметкерлерге мемлекеттік аппаратта тиімді жұмыс істеу үшін қажетті білім мен дағдыларды алуға мүмкіндік беретін арнайы оқу бағдарламалары құрылды. Сондай-ақ, тренингтер мен семинарлар өткізіледі, онда мемлекеттік қызметшілер жаңа әдістер мен технологияларды қолдануды үйренеді.

Бизнес-процесстерді жеңілдету. Румынияда процедураларды жеңілдету және бюрократиялық процестерді азайту шаралары жүргізілді, бұл мемлекеттік аппараттың жұмысын жеделдетуге және оның жұмыс істеу шығындарын азайтуға мүмкіндік берді [3].

Румынияда Мемлекеттік қызмет тәжірибесін енгізу мемлекеттік аппаратты басқарудың тиімді жүйесін құру және мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыру тұрғысынан ҚР үшін пайдалы болуы мүмкін. Мемлекеттік қызметтерді орталықтандырылған басқару сияқты шаралар.

Испаниялық тәжірибе

«Испания мемлекеттік әкімшілігін басқарудағы кәсіби құзыреттерді талдау» Педро Анхель Лопес Мартинес, Хуан Хосе Монтаньо Мореноб және Луис Балестер Брахе мақаласын Испания корольдігінің мемлекеттік қызметшілерінің маңыздылық дәрежесін талдау болып табылатын жиырма

кәсіби құзыреттіліктерден тұрады, сонымен қатар мемлекеттік сектордың менеджерлерінің құзыреттілігі мен өзін-өзі бағалау деңгейін салыстыру жүйесі де бар. Құзыреттерді бағалау жүйесі Испан корольдігінде танымал болғанымен, біздің Қазақстан Республикасында «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына үлгілік біліктілік талаптарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2016 жылғы 13 желтоқсандағы № 85 бұйрығы негізінде 11 құзыреттілік бекітілген.

Еуропалық және халықаралық аренадағы экономикалық және саяси дағдарыс кезеңінде Испания өз тұрғындарының қажеттіліктерін қанағаттандыруға деген ұмтылысы күн сайын көптеген күрделі мәселелерге тап болатыны белгілі.

Мұндай жағдайда әрине болу беру керек. Бюджеттер айтарлықтай қысқарған және ресурстар аз болса да, құзыреттілікке негізделген адам ресурстарын басқарудың кешенді технологиялары болуы керек, бұл бізге жақындыққа, тиімділікке және тиімділікке мұқтаж азаматтардың үнемі өсіп келе жатқан санына бұрынғыдан да көбірек қызмет көрсетуге мүмкіндік береді. Әрбір мемлекеттік орган мемлекеттік қызметкерлерінің құзыреті қандай және олар қандай болуы керек екенін анықтауы керек. Испания елінде кәсіби құзыреттілік туралы 30 жылдан астам уақыт бойы көптеген пікірталастардың, сансыз интерпретациялардың және әртүрлі салаларда практикалық қолданудың тақырыбы болған алаңға айланған [4].

Құзыреттілік ұғымы мамандандырылған әдебиеттерде кездесетін анықтамалардың алуан түрлілігімен сипатталғанымен, осы анықтамалардың барлығына сүйене отырып, құзыреттілік тұжырымдамасын құрайтын негізгі элементтерді бөліп көрсетуге болады. Барлық құзыреттерге бір мақсатқа жету үшін біріктірілген білім, процедуралар мен көзқарастар, соның ішінде білім ноу-хау (дағдылар, қабілеттер, бейімділіктер мен мүмкіндіктер), көзқарастар, сенімдер мен құндылықтар және құралдар мен ресурстар – бұл құзыреттілік ауқымын құрайтын негізгі элементтер. Осы сипаттамалардың ішіндегі ең ерекшеленетін - адамның қабілеттілігі. Бұл тұрғыда біз құзыреттілік деп жұмыс орнында нақты тапсырмаларды сәтті орындау қабілетін ғана емес, сонымен қатар тұрақсыз ортада аз бағдарламаланған көптеген жағдайларда жұмыс істей алуын айтуға болады.

Мемлекеттік органдарда құзыреттерді басқара алу адам ресурстарын басқарудағы бірқатар артықшылықтарға әкеледі. Бұл мемлекеттік сектордағы барлық құрамдас бөлшектері үшін қол жетімді ортақ тілді қолдануға мүмкіндік береді, өйткені ол психологиялық ерекшеліктерге емес, адамдарға таныс байқалатын мінез-құлықты қамтиды, бұл адамдардың барлық күш-жігерін нәтижеге жетуге бағыттайды, адамдардың болашақтағы мінез-құлқын олардың өткеніне қарай болжауға ықпал етеді. Бұл мінез-құлық талаптарының профилін адамдардың құзыреттілік профилімен салыстыруға мүмкіндік береді. Испания елінде мемлекеттік қызметкерлердің жұмысын бағалау осы онжылдықта үкімет алдында тұрған негізгі мәселелердің бірі болып табылады, өйткені мемлекеттік қызмет туралы Заң қабылданды, ал

бұл өз тарапынан оны заңды міндеттеме етеді. Осылайша, испан әкімшілігі оны ерте ме, кеш пе орындауға мәжбүр болады. Сонымен қатар, әкімшілік тиімділікті бағалау дәстүрінің жоқтығынан туындаған екінші мәселеге тап болды, ол мемлекеттік әкімшіліктерге тән тиімділікті бағалау құралдары мен модельдерінің болмауы.

Біліктілікке негізделген салада ілгерілеуді қамтамасыз ету үшін мемлекеттік сектор саласы үшін стратегиялық жоспарлаумен және қызметкерлердің дағдылары мен бейімділіктеріне бағдарлауды байланыстыру арқылы жоспарларды мұқият қайта қарау қажеттігі туындады [4].

Аталған зерттеу сауалнама арқылы жүргізілді, сауалнамаға 613 мемлекеттік қызметкер қатысты, бұл Пальма-де-Майорка қалалық кеңесінде жұмыс істейтін жалпы халықтың 46,05% құрайды, оның 487-сі төменгі дәрежелі шенеуніктерге және 126-сы басқарушы лауазымдағы шенеуліктерге сәйкес келеді. Жынысына келетін болсақ, 225 әйел мен 388 ер адам кірді, ал үлгі жасы 25 пен 70 жас аралығында, орташа жасы 44 жаста және орташа қызмет ету мерзімі - 14 жыл [4].

Сауалнамаға қатысушылар 15 адамнан тұратын топтарға бөлінді. Барлық топтармен кездесулер өткізіліп, түсінік жұмыстары жүргізіліп, оған ерікті түрде қатысу сұралған. Кейіннен қатысушылар бағаланатын құзыреттерді түсінудегі мәселелерді шешуге бағытталған тиісті нұсқаулар мен түсіндірулерден кейін сауалнамаға қатысқан. Сауалнамада әр мемлекеттік қызметші 20 құзыреттіліктің ең маңыздысы мен мейлінше маңыздылығы төмен құзыреттерді анықтау қажет. Нәтижесінде сауалнамаға қатысқан мемлекеттік қызметшілердің жас ерекшеліктеріне, жынысына, еңбек өтіліне қарай маңызды болатын құзыреттер анықталды.

АҚШ тәжірибесі

Мемлекеттік қызметкерлердегі эмоционалды интеллекттің (ЭИ) маңыздылығы туралы зерттеулердің көпшілігі АҚШ-та жүргізіледі. Төменде осы тақырыптағы зерттеулер мен мақалаларға бірнеше сілтемелер берілген:

1. «Қоғамдық әкімшіліктегі эмоционалды интеллект: an exploratory study» - «Public Management Review» журналында жарияланған мақала. Зерттеу көрсеткендей, ЭИ деңгейі жоғары мемлекеттік қызметкерлер эмоцияларын жақсы басқарады және мәселелерді тиімді шеше алады. Мақала мына сілтеме бойынша қол жетімді: [5]

2. «Қоғамдық әкімшіліктегі эмоционалды интеллект: Австралиядан келген оқиға» - австралиялық ғалымдар жүргізген зерттеу, онда мемлекеттік қызметкерлердегі ЭИ жоғары деңгейі олардың өнімділігін жақсартуға және жұмысқа қанағаттануын арттыруға ықпал ететіні анықталды. Мақала мына сілтеме бойынша қол жетімді: [5]

2. «The importance of Emotional Intelligence in Public Administration: a comparative Study of US and UK Local Government» - «Public Administration Review» журналында жарияланған мақала. Зерттеу АҚШ-тағы Мемлекеттік қызметкерлердің еі деңгейі Ұлыбританияға қарағанда жоғары екенін және мемлекеттік сектордағы күрделі мәселелерді шешудің маңызды факторы

болуы мүмкін екенін көрсетті. Мақала мына сілтеме бойынша қол жетімді:
[5]

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметте эмоционалды интеллект бойынша АҚШ тәжірибесін қолдану мемлекеттік қызметшілердің жұмысын және олар ұсынатын қызметтердің сапасын жақсарту үшін өте пайдалы болуы мүмкін.

АҚШ-тың ЭИ бойынша тәжірибесін ҚР-дағы мемлекеттік қызметте қолданудың бірнеше мүмкін жолдары:

1. Мемлекеттік қызметшілерді эмоционалды интеллект дағдыларына үйрету. ЭИ маңыздылығы туралы хабардарлықты арттыру және эмоцияларды басқару дағдыларын үйрету, әлеуметтік құзыреттілік пен Эмпатияны дамыту үшін тренингтер мен семинарлар ұйымдастыруға болады.

2. Мемлекеттік қызметшілердің өнімділігін бағалау критерийлеріне ЭИ интеграциясы. Мемлекеттік қызметшілердің ЭИ деңгейіне және жұмыс ортасындағы эмоцияларын тиімді басқару қабілетіне негізделген бағалау тетіктері мен марапаттарын енгізуге болады.

3. Мемлекеттік қызметшілерге арналған ЭИ стандарттарын әзірлеу және енгізу. Бұл ЭИ бойынша міндетті курстар құруды, мемлекеттік қызметшілерде ЭИ деңгейін өлшеуге арналған бағалау құралдарын енгізуді және ҚР-дағы мемлекеттік қызметшілер арасында ЭИ деңгейін арттыруға көмектесетін басқа да шараларды қамтуы мүмкін.

4. ЭИ деңгейі жоғары көшбасшыларды дамыту және қолдау. ЭИ деңгейі жоғары көшбасшыларды анықтау және дамыту өте маңызды, өйткені олар басқа мемлекеттік қызметшілерге үлгі бола алады және ЭИ танылатын және көтермеленетін мәдениетті қалыптастыруға көмектеседі.

5. Мемлекеттік секторда ЭИ туралы деректерді зерттеу және талдау жүргізу. Бұл ҚР-дағы мемлекеттік қызметшілер арасында ЭИ деңгейін анықтауға, сондай-ақ жақсарту талап етілетін салаларды анықтауға көмектесетін сауалнамалар мен зерттеулер жүргізуді қамтуы мүмкін.

Сонымен қатар, еі-ді мемлекеттік қызметте тиімді қолдану басшылықтың қолдауын және оқыту бағдарламалары, бағалау құралдары мен жүйелері сияқты тиісті инфрақұрылымды, сондай-ақ еі-ді ұйым мәдениетіне қосуды қажет ететініне назар аудару керек.

Осылайша, АҚШ-тың мемлекеттік қызметте эмоционалды интеллект бойынша тәжірибесін енгізу азаматтардың міндеттері мен қажеттіліктерін тиімді шеше алатын тиімді және белсенді мемлекеттік қызметті құру жолындағы маңызды қадам бола алады.

АҚШ-тың мемлекеттік қызметтегі эмоционалды интеллект бойынша тәжірибесін сәтті енгізу үшін ЭИ көмегімен шешілуі мүмкін мемлекеттік қызметшілердің жұмысындағы негізгі проблемалар мен кедергілерді анықтауға мүмкіндік беретін тиісті талдау жүргізу қажет.

Сондай-ақ мемлекеттік қызметшілерді эмоционалды интеллект мәселелері бойынша оқытуды жүргізу және мемлекеттік қызметшілердің жұмысындағы нақты міндеттер мен проблемаларды шешуге бағдарланатын тиісті оқыту бағдарламалары мен материалдарын әзірлеу маңызды.

Соңында, мемлекеттік қызметшілерді эмоционалды интеллектін дамытуға және оны іс жүзінде қолдануға ынталандыратын бағалау және ынталандыру жүйесін құру маңызды. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметкерлердің жұмысында ЭИ пайдалануды ынталандыратын және қолдайтын ұйымның қолайлы мәдениетін құру маңызды.

Жалпы, АҚШ-тың мемлекеттік қызметте эмоционалды интеллект бойынша тәжірибесін ҚР-да сәтті енгізу мемлекеттік қызмет көрсету сапасын жақсартуға, азаматтардың қанағаттанушылығын арттыруға және мемлекеттік қызметшілердің өнімділігін арттыруға әкелуі мүмкін [5].

Европаның басқа елдерінің тәжірибесі

Жұмысқа қабылдау процедуралары, мансаптық өсу, еңбекақы жүйесі, әлеуметтік қамсыздандыру төлемдері, этика және т.б. сияқты еңбек жағдайлары мемлекеттік және жеке сектор арасында ерекшеленеді. Жұмыспен қамтамасыз ету мемлекеттік секторда жеке-меншік секторға қарағанда жоғарырақ. Еңбек нарығының екі бөлек салаға бөлінуі көптеген елдерде мемлекеттік қызметшілердің еңбек жағдайлары заңмен белгіленетіндігімен жақсы көрінеді. Алайда көптеген елдерде мемлекеттік қызметкердің келіссөз жүргізуге мүмкіндігі жоқ деген пікір әлі де бар, ал жеке-меншік секторда жұмыс жағдайлары негізінен екі тараптың келіссөздерінің нәтижесі болып табылады. Германия мен Люксембург сияқты көптеген елдерде мемлекеттік қызметкерлердің еңбек жағдайлары туралы жеке заңнамасы бар. Мемлекеттік қызметшілердің еңбек жағдайы заңмен белгіленбеген Ұлыбритания елін де атап өтуге болады. Мемлекеттік басқару саласындағы мамандарды тәрбиелеуге бағытталған француз басылымы «Мемлекетке қызмет ету басқа жұмысқа ұқсамайды» деп атап өтеді [6]. Бұл мақалада мемлекеттік қызметшілердің конституциялық міндеттерін атқаратындығымен ерекшеленетін ерекше функцияларын, мемлекеттің жалпы мүдделерімен тығыз байланысты, ерекше құқықтық мәртебені негіздейді. Мемлекеттік қызметшілер міндеттерінің ерекше сипатын былайша сипаттады: олар мемлекеттік ақшаны маңызды мемлекеттік жобаларға жұмсай отырып; халық үшін жұмыс істеу үшін қоғам тарапынан қаржыландырылады; мемлекеттік қызметшілерге зор өкілеттік пен жауапкершілік жүктеледі. Осы тұрғыдан алғанда, ерекше құқықтық мәртебе, оның ішінде өмір бойы жұмыс істеу принципі мемлекеттік қызметшілерді саяси, экономикалық, діни және басқа да қысымдардан қорғауға және олардың өз міндеттерін «жақсы ортақ мүддеде» орындауына мүмкіндік беруге арналған. Көбінесе жұмыс қауіпсіздігінің жоғары деңгейі мемлекеттік сектордағы жалақының жеке секторға қарағанда өте төмен болуы мемлекеттік қызметшілердің адалдығы, жауапкершілігін және жауапкершілігін қамтамасыз етумен қарастырылады. Жұмыс қауіпсіздігі жас қызметкерлерді мемлекеттік қызметке тартудың негізгі факторларының бірі болып табылады. Бұл тұрғыдағы жақсы мысал Германияда мемлекеттік қызметшілердің ерекше кәсіби рухы ант қабылдау міндеттемесінде көрінеді, әсіресе ереуілдерге тыйым салу, кейбір қосалқы немесе қосалқы қызметке

тыйым салу, құпиялылық міндеттері және бейтарап әрекет ету және адал қызметкер болып қалу міндеттері. Мемлекеттік қызметшінің ерекше рухы, қоғамдағы ерекше позицияны және мемлекеттік және жеке сектор арасындағы нақты бөлуді, әртүрлі себептерге байланысты ЕО-ға мүше барлық мемлекеттерде бірдей дәрежеде табу мүмкін емес.

Қызмет ету мерзімі контекстінде қолданылатын тағы бір дәлел, ол жұмыстан босатылу қаупі жоқ мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік функцияларды үздіксіз және тұрақты орындауына кепілдік береді. Мемлекеттік қызметтің бұл ерекше сипаты кейбір елдерде, мысалы, Германияда мемлекеттік билікті жүзеге асыруды тек мемлекеттік заңмен реттелетін мемлекеттік басқару органдарындағы қызметкерлерге тапсыруының себебі болып табылады, яғни тұрақты қызмет ету мерзімі бар заңды мемлекеттік қызметшілер. Францияда бұл ереже заңмен бекітілген, ол әртүрлі әкімшіліктер мен мекемелердегі тұрақты қызметтерді мемлекеттік қызметшілер атқаруы тиіс деген қағиданы айқындайды. Жұмыспен қамту жағдайларының икемділігі мен саралану тенденциясы жоғарыда айтылғандай, ЕО-ға мүше мемлекеттердің көпшілігінде реформалар тенденциясының негізгі мақсаттарының бірі олардың құрылымы мен адам ресурстарын басқарудың икемділігі арқылы қоғамдық ұйымдардың қатаңдығы мен біркелкілігін азайту болды [6]. Жеке секторда басталған және мемлекеттік сектордағы еңбек қатынастарына әсері осында қызығушылық тудыратын бұл икемділік пікірталасының негізгі факторлары бәсекелестіктің күшеюімен, мемлекеттік бюджеттердің қысқаруымен, жылдам технологиялық өзгерістермен және баяулауымен сипатталатын мемлекеттік қызмет ортасының өзгеруі болып табылады. Сонымен қатар, экономикалық өсу және тиімділік пен өнімділікті арттыру қажеттілігі. Жұмыс мазмұнына, жұмыс орнын өзгертуге немесе отбасы мен кәсіби өмірді үйлестіруге қатысты әртүрлі талаптары бар өзгермелі және дараланған азаматтық қоғам әсер етуде. Осы тұрғыда үлкен икемділік өнімділікті арттыруға көмектеседі және шығындарды азайту немесе сұранысты өзгерту сияқты ішкі және сыртқы шектеулерге жауап беруде үлкен икемділікке әкеледі деген пікір бар. Жеке секторда осы әртүрлі өзгерістерге негізгі жауаптардың бірі жұмыспен қамту үлгілерінің икемділігі болды. 1980 жылдары британдық сарапшы Аткинсон икемді фирма тұжырымдамасын жасады. Оның зерттеулеріне сәйкес, компаниялар - бәсекелестік пен технологиялық өзгерістердің күшеюімен құлдырау жағдайында - әртүрлі еңбек жағдайлары бар қызметкерлердің әртүрлі санаттары арасындағы дифференциацияға көбірек бейім, мансап перспективалары және жұмыс қауіпсіздігінің деңгейі етіп жіктеуі қажет. Оның үлгісінде толық уақытты жұмыс істейтін тұрақты жұмысшылардың негізгі тобы ғана жұмыс қауіпсіздігін пайдаланады, ал бұл негізгі топты еңбек жағдайлары тұрақсыздықтың жоғары дәрежесімен және жұмыс қауіпсіздігінің аздығымен сипатталатын перифериялық топтар қоршайды. Екі топтың тағы бір айырмашылығы негізгі топтың фирмаға тән дағдылары мен тәжірибесі бар, ал перифериялық топтарда жоқ екендігімен ерекшеленеді. Осы зерттеу аясында 1980 және 1990 жылдары жасалған бұл

болжамдар ЕО-ға мүше мемлекеттердің мемлекеттік секторындағы жұмыспен қамту үлгілеріне және, атап айтқанда, жұмыс қауіпсіздігін дамытуға қаншалықты әсер еткенін көз жеткізу сияқты мақсаттар қойылды. Дәл осы контексте Фарнхэм мен Хортон мемлекеттік сектордағы жұмысқа орналасу жағдайлары мен HR мәселелерін қарастыратын «Мемлекеттік қызметтегі адамдарды басқару» 13 классикалық анықтамалығында дәстүрлі адамдарды басқарудан жаңа адамдарды басқаруға көшуді көруге дейін барады. Авторлардың пікірінше, тұрақты келісім-шарттар бойынша толық күнді жұмыс істейтін қызметкерлердің саны азаюда, ал толық емес және тұрақты жұмысшылардың үлесі, әсіресе әйел қызметкерлер арасында өсуде. Жаңа және икемді адам ресурстарын басқарудың аспектілері мыналар: 1) құзыреттерді белсендірек дамытуға бағытталған стратегиялық HR қызметі; қызметкерлердің дағдылары мен білімі, 2) ұтымды басқару стилі, 3) еңбек қатынастары туралы көбірек жеке келіссөздер. Барлық мемлекеттік қызметшілер еңбек жағдайларына қатысты бірдей режимге бағынады, жалақы деңгейі, мансаптық өсу, адам ресурстарын неғұрлым икемді, дараланған және сараланған басқаруға еңбек қауіпсіздігі және т.б. Мысалы жалақы мен өнімділік арасындағы күшті байланыс немесе жоғарылату мен құзыретті басқару мен өнімділікті бағалау арасындағы күшті байланыс бар. Бұл шаралар мемлекеттік қызметшілердің жауапкершілігін арттыруға және олардың жеке ерекшеліктерін, құзыреттері мен қызметін жақсырақ есепке алуға бағытталған. Оларды кадр саясатын орталықсыздандырудың жалпы тенденциясы контекстінде де қарастырған жөн. Соңғы зерттеулерге сәйкес, Европалық одаққа мүше мемлекеттердің көпшілігі адам ресурстарын басқару тұрғысынан икемділік мәселесін шешуге тек алдын ала күш салуда және бұл мемлекеттер мемлекеттік басқарудың жаңа идеяларын қабылдауға көбірек құлықсыз болады. Егер Еуропа елдеріндегі икемділік туралы пікірталастарды салыстыратын болсақ, онда, сөзсіз, Ұлыбритания бұл оқиғалардың алдыңғы қатарында, одан кейін Скандинавия елдері. Бұл да өте маңызды «Икемділік» термині Ұлыбританияда оң мағынаға ие болса, Францияда бұл тұрақсыз жұмыспен байланысты және әлдеқайда теріс қабылданады. Осының аясында, бұл зерттеу сонымен қатар Франция мен Германияда, Оңтүстік Еуропа елдерінде және жаңа мүше мемлекеттерде еңбек икемділігі туралы пікірталастар әлдеқайда аз болады деп болжайды. Дегенмен, жаңа мүше мемлекеттерде жұмыспен қамту үлгілері туралы шектеулі ақпарат болғандықтан, бұл елдер үшін қорытынды жасау қиынырақ.

Жұмысқа қабылдау және еңбекақы төлеу принциптеріне жеке-меншік сектордағы тәжірибелер көбірек әсер етіп жатқанымен, бұл мемлекеттік қызметте ұзақ жылдар бойы қызмет етуге өз әсерін бере ала ма? Осы уақытқа дейін көптеген елдерде өмір бойына мемлекеттік қызметтің үздіксіздігі мен тұрақтылығын қамтамасыз етуге елеулі үлес қосатын негізгі элемент қарастырылды. Осы уақытқа дейін қызмет ету принципін есепке алмастан нәтижеге бағытталған адами ресурстарды басқару реформасын талқылау, қызметтің тиімділігін бағалау жүйесін және еңбекақы төлеу жүйесін енгізу сияқты элементтерге назар аударғанын атап өткен жөн. Австрияда,

Бельгияда, Еуропалық комиссияда және Грецияда болғандай, мемлекеттік қызметшілердің нашар немесе жеткіліксіз жұмыс істегені үшін жұмыстан шығарудың теориялық тұрғыдан мүмкін екенін айтады. Жалпы айтқанда, соңғы бірнеше жылда мемлекеттік қызметшімен еңбек қатынастарын тоқтатуға мүмкіндік беретін бағалау және/немесе құқықтық шаралар сияқты шараларды немесе құралдарды енгізуге мемлекеттер санының өсуі үрдісі байқалды. Осыған байланысты бұл мақалада төрт түрлі көзқарасты ажыратуға болады. Жеке-меншік сектордағы ерекше еңбек жағдайларымен сипатталатын дәстүрлі мансап жүйелері бар мемлекеттердің бір тобында (Германия, Кипр, Люксембург, Мальта, Португалия және Испания) жұмыстан шығару азды-көпті алынып тасталады және тек ұзақ рәсімдерден кейін тәртіптік заңнамаға сәйкес мүмкін болады. Бұл топқа Эстонияны да қосуға болады, өйткені мемлекеттік қызметшілердің нашар жұмыс істеген жағдайында жұмыстан босату мәселесі қарастырылуы мүмкін. Венгрияда мемлекеттік қызметшілердің құқықтық жағдайы туралы заңына сәйкес, егер мемлекеттік қызметшілер өз міндеттерін орындай алмаса, мемлекеттік қызметтегі жұмыс тоқтатылуы мүмкін. Бұл елдердегі нашар көрсеткіштер мәселесін шешудің тағы бір тәсілі - бір немесе бірнеше нашар баға алған жағдайда жұмыстан шығару мүмкіндігін енгізу. Мұндай шаралар Польша мен Словакияда қарастырылған. Польшаның мемлекеттік қызмет туралы заңының 61-бабында көрсетілгендей, мемлекеттік қызметшінің еңбек шарты қатарынан екі рет теріс баға алған жағдайда жұмыстан босату туралы үш ай бұрын ескерту арқылы бұзылуы мүмкін. Словакия Республикасында мемлекеттік қызмет туралы заңда нашар жұмыс істегені үшін қызметкерлерді жұмыстан шығару мүмкіндігі қарастырылған. Латвияда Словениядағыдай екі мәрте төмен бағадан кейін жұмысты тоқтатуға болады. Францияда мемлекеттік қызметшінің кәсіби қызметті төмен болған жағдайда жұмыстан босату фактісі орын алады, ал Голландия ережелері бойынша жұмыстан шығару жабық жүйесімен сипатталады, оған ауру салдарынан, еңбекке жарамсыздығы немесе қызметтік жарамсыздығы үшін жұмыстан шығару жатады. Кейбір елдерде қолданыстағы бағалау жүйесі нашар немесе жеткіліксіз өнімділікті анықтау және басқару функциясына ие. Бельгияда мемлекеттік қызметші бағалаудан екі қанағаттанарлықсыз деген баға алса, жұмыстан босатылуы мүмкін. Бұл жағдайда мемлекеттік қызметшілер жұмыссыздық бойынша жәрдемақы ала алады, ал бұрынғы жарналарды мемлекеттік жұмыс беруші өз мойнына алады. Бірақ бұл тәртіп тек 2002 жылы енгізілген. Австрияда мемлекеттік қызметшіні қатарынан екі рет теріс баға алған соң жұмыстан шығаруға да болады. Жоғарыда аталған елдерде мемлекеттік қызметшілерді жұмыстан босату теориялық тұрғыдан мүмкін болғанымен, өте сирек қолданылады. Бірнеше мысалды атасақ, австриялық, поляктық, словениялық тәжірибеде жұмыстан босату процедурасы сирек қолданылатыны анық көрсетілген. 2002 жылы Францияда 52 мемлекеттік қызметкер нашар жұмыс істегені үшін жұмыстан шығарылды. Латвия елінде 2003 жылы нашар жұмыс істегені үшін бір рет жұмыстан шығаруға қатысты [6].

Зерттеу әдістері

Магистрлік жоба бойынша жүргізілген зерттеулерде екі негізгі зерттеу әдістері қолданылды, олар сауалнама әдісі және статистикалық әдіс. Сауалнама әдісі – алдын ала құрастырылған сұрақтарға субъектіден жауап алу арқылы интервьюер мен респонденттердің өзара әрекетін жүзеге асырудан тұрады. Басқаша айтқанда, сауалнама – сұхбат алушы мен респондент арасындағы байланыс, оның негізгі құралы алдын ала құрастырылған сұрақ болып табылады.

Сауалнама субъектілері - сауалнама респонденттері туралы ақпарат алудың ең кең таралған әдістерінің бірі ретінде қарастыруға болады. Сауалнама мемлекеттік қызметшілерге арнайы сұрақтар қоюдан тұрады, олардың жауаптары зерттеушіге зерттеу мақсатына байланысты қажетті ақпаратты алуға мүмкіндік береді. Сауалнаманың ерекшеліктерінің қатарында оның шешетін міндеттерінің ерекшелігінен туындаған оның бұқаралық сипатын айтуға болады.

Сауалнамалар стандартталған және стандартталмаған болып бөлінеді. Стандартталған сауалнамалар ең алдымен зерттелетін мәселе туралы жалпы түсінік беретін қатаң сауалнамалар ретінде қарастырылуы мүмкін. Стандартталмаған зерттеулер стандартталған зерттеулерге қарағанда қатаңрақ және қатаң құрылымдар жоқ. Олар сұрақтарға респонденттердің реакциясына байланысты зерттеушінің мінез-құлқын өзгертуге мүмкіндік береді.

Сауалнамаларды құру кезінде алдымен мәселенің шешіміне сәйкес келетін, бірақ тек мамандарға ғана түсінікті бағдарламалық сұрақтарды құрастырған дұрыс.

Сауалнама әдісінің көмегімен ең аз шығынмен жоғары деңгейдегі жаппай зерттеуге қол жеткізуге болады. Бұл әдістің ерекшелігін оның анонимділігі деп атауға болады (респонденттің жеке басы жазылмайды, тек оның жауаптары жазылады). Сауалнама негізінен кейбір мәселелер бойынша адамдардың пікірін біліп, қысқа мерзімде көп адамдарды қамту қажет болған жағдайда жүргізіледі.

Сұрақ қою белгілі бір мәселе бойынша жалпылама пікір алу қажет болғанда, зерттеушіні қызықтыратын сұрақтарға нақты және нақты жауаптар қажет болғанда, өткір, пікірталас немесе интимдік-жеке мәселеге респонденттердің көзқарасын білу қажет болғанда қолданылады. қысқа уақыт ішінде көп адамдардан сұхбат алу керек.

Сауалнама әдісін қолдану бірнеше кезеңнен тұрады:

1. Сауалнама туралы түсінік құру.
2. Сауалнама сұрақтарын құрастыру және орналастыру.
3. Сауалнаманы тіркеу (Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы мемлекеттік басқару Академиясының Басқару институтының директорат отрысында бекіту, қосымша ... қараңыз).
4. Сауалнаманы эксперименттік және тәжірибелік тексеру (пилоттық зерттеу).

5. Сауалнамаға дайындық.
6. Сауалнама жүргізу (google doc арқылы).
7. Сауалнама нәтижелерін өңдеу және талдау (R studio бағдарламасы арқылы).

Сауалнаманың мақсатын тұжырымдаған кезде, сауалнаманың көмегімен зерттеушіні қызықтыратын барлық ақпаратты алуға емес, тек респонденттердің пікірі мен көзқарасын ашуға болатынын есте ұстаған жөн. Зерттеудің мақсаты, сондай-ақ гипотеза зерттеу объектісі мен пәнінің сипаттамаларына түзетулер енгізе алады.

Осылайша, сауалнаманың тұжырымдалған тұжырымдамасы сауалнама сұрақтарының сипаты мен мазмұнын анықтайды, сонымен қатар нәтижелерді талдау үшін негіз болады.

Әрбір жүргізіліп жатқан зерттеудің ерекшелігі - авторлардың нәтиже көрсеткіштерін алу және олардың маңыздылығын бағалау тәсілі. Зерттеуді жүргізу тәртібі көп жағдайда зерттеу объектісінің нақты және бұрын анықталмаған аспектілерін сипаттайды.

Бұл магистерлік жобада сауалнама Лайкерт шкаласы (жалпы бағалау әдісі) арқылы «Б» корпусының мемлекеттік ызметшілерінің пікірлеріне зерттеу жүргіздім. Жоғарыда айтылғандай, бұл әдістеме респонденттердің зерттелетін мәселеге қатынасын анықтауға мүмкіндік беретін шкаланы қолдануды қамтиды, олар бойынша олар ұсынылған пайымдаумен келісетінін немесе келіспейтінін білдіреді. Бағалаудың бірден бес ұпайға дейінгі мөлшерін қамтитын өлшеу шкалаларының әртүрлі модификациялары бар. Бес рейтингтен тұратын классикалық шкала қолдандым [7]: толық келісемін - 5 балл; келісемін - 4 ұпай; ішінара келісемін - 3 ұпай; - жартылай келіспеймін – 2 ұпай; толық келіспеймін - 1 ұпай. Біздің зерттеуімізде теріс мәлімдемелер болмағандықтан, сұраққа оң көзқарасы үлкен санмен (бұл 5 саны), ал теріс - кішірек (1-сан) кодталады. Біз соңғы үш жылда жүргізген алдыңғы зерттеулердің ерекшеліктерін ескере отырып, бейтарап жауапты әдейі алып тастадым: яғни жекелеген мемлекеттік қызметкерлердің сауалнама жүргізу кезінде белгілі бір мәселе бойынша өз пікірін білдірмеу ниеті анықталды.

Статистикалық зерттеу келесі әдістерді қолдана отырып жүргізілуі мүмкін:

- Статистикалық бақылау;
- Статистикалық бақылау материалдарын жинақтау және топтастыру;
- Абсолютті және салыстырмалы статистикалық мәндер;
- Вариациялық қатар;
- Үлгі;
- Корреляциялық және регрессиялық талдау;
- Динамика қатарлары [8].

Магистерлік жоба аясында сауалнама қорытындылары негізінде тиісті модельдер құрылып корреляциялық және регрессиялық талдаулар жасалды. Модельдеудің эмпирикалық базасы жергілікті атқарушы органдардың

мемлекеттік қызметшілері арасында сауалнама нәтижелері болды. Респонденттердің пікірін анықтауға мүмкіндік беретін, мотивациялық және көтермелеу құралдарының сапасына мемлекеттік қызметшілердің қанағаттану деңгейін мониторингілеу мен бағалаудың ең кең тараған тетігі google Doc арқылы мемлекеттік қызметшілерге сауалнама жүргізу болып табылады.

Корреляциялық талдау және регрессиялық талдау екі немесе одан да көп көрсеткіштер арасындағы ықтимал байланысты зерттеу үшін деректердің үлкен көлемін талдаудың екі жоғары тиімді әдісі болып табылады.

Корреляциялық талдау жағдайында келесі міндеттер қойылады:

- Дифференциациялық белгілердің бар байланысының тығыздығын өлшеу;
- Белгісіз себепті байланыстарды анықтау;
- Соңғы белгіге ең көп әсер ететін факторларды бағалаңыз.
- Ал регрессиялық талдау жағдайында міндеттер келесідей:
- Қарым-қатынас формасын анықтау;
- Тәуелсіз көрсеткіштердің тәуелдіге әсер ету дәрежесін белгілеу;
- Тәуелді көрсеткіштің есептелген мәндерін анықтау.

Жоғарыда аталған барлық мәселелерді шешу үшін әрдайым дерлік корреляциялық және регрессиялық талдауды біріктіріп қолдану қажет [8].

Бүгінгі күні әлемдік тәжірибеде статистикалық әдістердің орасан зор арсеналы жинақталған, олардың көпшілігі әртүрлі мәселелерді шешуде тиімді пайдаланылуы мүмкін. Шартты түрде барлық әдістерді жалпылық негізінде үш негізгі топқа бөлуге болады: графикалық әдістер, статистикалық популяцияларды талдау әдістері және экономикалық және математикалық әдістер. Ұсынылған классификация әмбебап та емес, толық емес, бірақ ол статистикалық әдістердің алуан түрлілігін және олардың деректерді талдауда пайдалану тұрғысынан әлеуетін көрнекі түрде көрсетеді [9].

Регрессиялық және корреляциялық талдау экономикадағы құбылыстар арасындағы тәуелділіктер мен қатынастарды зерттеуде, жоспарлау мәселелерін болжау мен шешуде кеңінен қолданылады. Қазіргі уақытта қаржылық-экономикалық құбылыстар арасындағы объективті тәуелділіктердің көпшілігі тек сипаттамалық түрде зерттелген. Экономика мен қаржыдағы себеп-салдарлық байланыстардың тығыздығын сандық түрде өлшеу, зерттелетін құбылысқа әртүрлі факторлардың әсер ету түрі мен формасын анықтау, зерттелетін процестердің табиғатын түсіну әлдеқайда маңызды. Бұл анықталған факторларға әсер етуге, қажетті нәтижелерге қол жеткізу үшін тиісті экономикалық процеске араласуға мүмкіндік береді, Осыған байланысты корреляциялық-регрессиялық талдауларға практик-экономистер де, ғылыми қызметкерлер де жүгінеді [10].

Талдау және зерттеу нәтижелері

Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі Төрағасының 2021 жылғы 11 тамыздағы ««Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарын функционалдық блоктар бойынша бөлу жөніндегі әдістемесін бекіту туралы» № 138 бұйрығына сәйкес елімізде алғаш рет еңбек ақыны факторлы-балдық шкала бойынша төлеу жүйесі енгізілді.

Бұл әдістеме мемлекеттік әкімшілік лауазымдарды 3 функционалдық блоктар бойынша анықтайды. Әрбір блокқа мемлекеттік қызметшілерді бөлу кезінде ескерілетін өз критерийлері мен көрсеткіштері болады. Негізгі критерийлер мыналар:

- жұмыстың көлемі мен күрделілігі;
- жауапкершілік деңгейі;
- біліктілік және білім деңгейі.

Сондай-ақ, әдістеме мемлекеттік қызметшілердің функционалдық блоктар арасында қайта бөлу коэффициенттерін анықтайды. Олар белгілі бір блоктағы персоналға деген қажеттіліктің өзгеруі кезінде ескеріледі.

Мемлекеттік әкімшілік лауазымдарын функционалдық блоктар бойынша бөлу әдістемесі ҚР мемлекеттік органдарында кадр әлеуетін неғұрлым тиімді басқару үшін маңызды құрал болып табылады. Ол мемлекеттік қызметшілерді біліктілігіне, тәжірибесі мен құзыретіне сәйкес лауазымдарға дәлірек бөлуге ықпал етуі керек. Мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін арттыру мемлекеттік басқарудың басты міндеттерінің бірі болып табылады.

Қазіргі жағдайда мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін арттыру басқарудың жаңа технологиялары мен әдістерін пайдаланумен, сондай-ақ білім беру сапасын жақсартумен және мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігін арттырумен байланысты.

Мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін арттырудың ең тиімді әдістерінің бірі-олардың жұмысын ынталандыру және ынталандыру жүйесін пайдалану. Ынталандыру жүйесі мемлекеттік қызметшілерді өз жұмысының сапасын жақсартуға және жалпы мемлекеттік аппарат қызметінің тиімділігін арттыруға ынталандыратын сыйақылар мен көтермелеулердің әртүрлі түрлерін қамтуы мүмкін.

Мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін арттырудың маңызды аспектісі жаңа ақпараттық технологияларды пайдалану болып табылады. Бұл мемлекеттік аппараттың жұмысын жеделдетуге және жақсартуға мүмкіндік беретін электрондық басқару жүйелерін, автоматтандырылған ақпараттық жүйелерді және басқа технологияларды пайдалануды қамтуы мүмкін. Қазіргі таңда 2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы» бұйрығына сәйкес бағалау процесі де автоматтандырылды. Әрине «Е-Қызмет»

(E-Kuzmet) жүйесі – ҚР-ның мемлекеттік қызметіндегі процестерді автоматтандыру және оңтайландыру үшін құрылған электрондық жүйе. Ол 2014 жылы іске қосылды және мемлекеттік қызметтің әртүрлі аспектілерін қамтитын бірнеше модульдерді қамтиды, мысалы, мемлекеттік қызметке қабылдау, электрондық іс қағаздарын жүргізу, мемлекеттік қызметкерлердің жұмысын бақылау және басқару және т. б.

«Е-Қызмет» жүйесінің тағы бір маңызды функциясы мемлекеттік органдарда іс жүргізу процесін оңайлату болып табылады. Электрондық іс жүргізу бөлімдер мен мемлекеттік органдар арасындағы құжаттарды өңдеу мен беру уақытын қысқартуға, сондай-ақ қағаз құжаттардың санын азайтуға мүмкіндік береді.

«Е-Қызмет» жүйесі мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін бақылау және басқару модулін де қамтиды. Осы модульдің көмегімен мемлекеттік органдардың басшылары өз қарамағындағылар жұмысының тиімділігі мен нәтижелілігін бақылай алады, талдау жүргізе алады және жұмыс процестерін оңтайландырады.

Осылайша, «Е-Қызмет» жүйесі мемлекеттік қызметке қабылдау процестерін жеделдетуге, мемлекеттік органдар жұмысының тиімділігі мен нәтижелілігін жақсартуға, сондай-ақ қағаз құжаттардың санын азайтуға және құжаттарды өңдеу уақытын қысқартуға мүмкіндік бере отырып, Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметті оңтайландыру мен жақсартуда маңызды рөл атқарады.

Мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін арттырудың тағы бір әдісі оқыту және біліктілікті арттыру болып табылады. Мемлекеттік қызметшілер өз міндеттерін орындау үшін қажетті білім мен дағдыларға ие болуы керек, сондай-ақ заңнамадағы өзгерістер мен жаңа технологиялардан хабардар болуы керек.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін арттырудың маңызды аспектісі олардың тиімді жұмыс істеуі үшін жағдай жасау болып табылады. Бұған процедураларды жеңілдету, бюрократиялық процестерді азайту, жұмыс орындарының сапасы мен техникалық жабдықталуын жақсарту және мемлекеттік қызметкерлердің жұмысының жайлылығы мен өнімділігін арттыруға бағытталған басқа да шаралар кіруі мүмкін.

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру тетіктері қызметшілер жұмысының сапасы мен нәтижелілігін жақсартуға бағытталған әртүрлі тәсілдер мен әдістерді қамтуы мүмкін.

Осындай тәсілдердің бірі-мансаптық өсу жүйесін ұйымдастыруды, қызметкерлерді оқыту мен дамытуды, сондай-ақ өнімділікті басқаруды және қызметкерлерді ынталандыруды қамтитын кадрларды басқару жүйесін жақсарту.

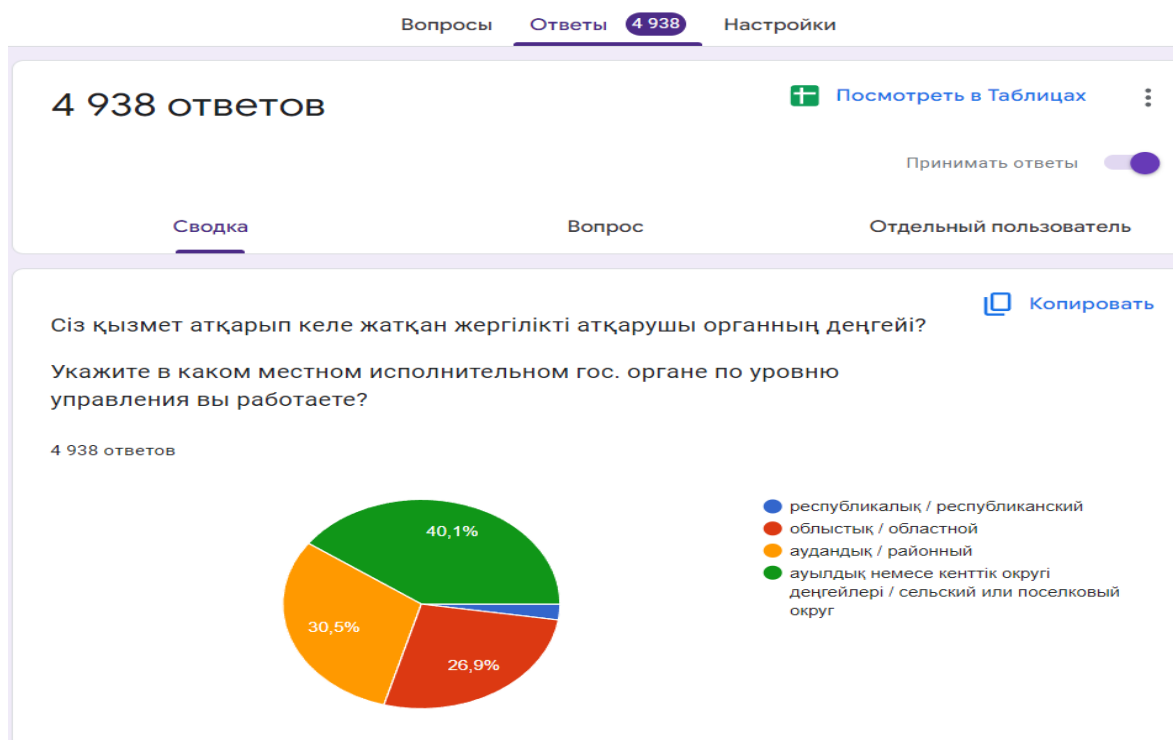
Мемлекеттік қызметтегі меритократия қағидаты мемлекеттік лауазымдарға тағайындау кезінде жеке басының қасиеттеріне емес, кандидаттардың еңбегі мен біліктілігі негізінде жүзеге асырылуы керек

дегенді білдіреді. Бұл тәсіл мемлекеттік органдар жұмысының кәсібилігі мен тиімділігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

ҚР-да меритократия қағидаты заңнамада бекітілген және мемлекеттік қызметтің негізгі қағидаттарының бірі болып табылады. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңына сәйкес мемлекеттік лауазымға тағайындау конкурстық негізде жүзеге асырылады, бұл ретте кандидат осы лауазым үшін айқындалған біліктілік талаптарына сәйкес келуге тиіс.

Сондай-ақ, ҚР-да мемлекеттік қызметтегі меритократиялық тәсілдің тиімділігін арттыру бойынша өнімділікті бағалау және мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру сияқты қосымша шаралар енгізілуде. Өнімділікті бағалау қызметкерлердің жұмыс нәтижелерін бағалауға және жақсы нәтижелерге қол жеткізгендерді анықтауға мүмкіндік береді, бұл олардың мансаптық өсуіне әкелуі мүмкін.

2022 жылдың қараша айынан 2023 жылдың қаңтар айына дейін жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлерінің арасында сауалнама жүргізілді. Сауалнамаға 4938 мемлекеттік қызметші қатысты (1-сурет). Жалпы сауалнама 13 сұрақтан тұрды, оның алғашқы 5 сұрағы кіріспе сұрақтар болды. Сауалнамаға қатысқан мемлекеттік қызметкерлердің 10 адамы (2,4%) республикалық деңгейде қызмет атқарады, 1329 (26,9%) мемлекеттік қызметкер облыстық деңгейде, 1507 (30,5%) мемлекеттік қызметкер аудандық деңгейде және 1982 (40,1%) мемлекеттік қызметкер ауылдық немесе кенттік округ деңгейінің қызметкерлері.



1-сурет – Жергілікті атқарушы органдар арасында жүргізілген сауалнама нәтижелері

Ескертпе – Автормен жасалған

Алынған сауалнама жауаптары Excel кестесінде масштабтау процесі жасалды. Оның басты мақсаты R-Studio-да масштабтау - айнымалылардың масштабын өзгерту, оларды мәндердің бір диапазонына келтіру процесі болып табылады. Әртүрлі өлшем бірліктері бар немесе әртүрлі мәндер диапазоны бар бірнеше айнымалылар болса және оларды салыстыртыру қажеттілігі болған кезде және талдауда қолдану қажет болған кезде, бұл міндетті шарттың бірі болып табылады. Айнымалыларды масштабтау-деректерді өңдеудегі маңызды қадам, бұл деректерді түсінікті және талдауға ыңғайлы етеді.

Сауалнама нәтижелері R-Studio бағдарламасы арқылы модель құру жолымен регрессиялық анализбен зерттелді.

Бірінші модель нәтижелері 2-суретте бейнеленген.

```

model13 <- lm(baza$efektivnost_deiatelnosti_vashih_koleg_ili_podchinennyh~baza$bonus;
nagrashdenie_gramotami+baza$soc.obespechen+baza$povyshenie_kvalifikasii_za_schet_gos
tva_+baza$polojitelnaia_atmosfera_v_kollektive)
summary(model13)

Call:
lm(formula = baza$efektivnost_deiatelnosti_vashih_koleg_ili_podchinennyh ~
    baza$bonus. + baza$karerny rost + baza$nagrazhdenie_gramotami +
    baza$soc.obespechen + baza$povyshenie_kvalifikasii_za_schet_gos.organa +
    baza$stil_rukovodstva_ + baza$polojitelnaia_atmosfera_v_kollektive)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-3.5866 -0.4284  0.4449  0.5795  2.1103

Coefficients:
                Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)      2.485555   0.109882  22.620  < 2e-16 ***
baza$bonus.      -0.047591   0.024711  -1.926  0.054201
baza$karerny rost  0.007890   0.020579   0.383  0.701454
baza$nagrazhdenie_gramotami  0.073224   0.017621   4.155  3.32e-05 ***
baza$soc.obespechen  0.009591   0.026011   0.369  0.712350
baza$povyshenie_kvalifikasii_za_schet_gos.organa  0.029611   0.020246   1.463  0.143678
baza$stil_rukovodstva_  0.061378   0.017389   3.530  0.000422 ***
baza$polojitelnaia_atmosfera_v_kollektive  0.307859   0.020441  15.061  < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.9011 on 3512 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.08626,    Adjusted R-squared:  0.08444
F-statistic: 47.37 on 7 and 3512 DF, p-value: < 2.2e-16

```

2-сурет – Өз әріптестеріңіздің немесе қол астыңыздағы қызметкерлеріңіздің тиімділігі мен мотивация арасындағы байланыс моделінің қорытындысы туралы

Ескертпе – Автормен R-studio бағдарламасы арқылы жасалған

Яғни, бұл модель бойынша келесі қорытындыға келуге болады, бұл мемлекеттік қызметкерлердің өз әріптестеріне немесе қол астында қызмет атқаратын қызметкерлеріне қажет мотивация бұл мадақтама қағаздармен

марапаттау, басқару стилі және ұжымдағы жайлы атмосфераға ғана байланысты болуы.

Алайда келесі модельге зер салып қарасақ (3-сурет), мұндағы жағдай әр мемлекеттік қызметкер өзі тиімді қызмет атқару үшін оған қажет мотивацияның келесі түрлерін қажет деп санайды, олар бонустар мен мансаптық өсу.

```
Call:
lm(formula = baza$X.Navyki ~ baza$bonusy. + baza$karerny_rost +
    baza$nagrazhdenie_gramotami + baza$soc_obespechen + baza$повышение_квалифика

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-3.7197 -0.2886  0.4082  0.4630  0.9481

Coefficients:
                                Estimate Std. Error t value
(Intercept)                    4.129293   0.049134  84.042
baza$bonusy.                     0.098143   0.027464   3.574
baza$karerny_rost                 -0.056623   0.022896  -2.473
baza$nagrazhdenie_gramotami       0.025720   0.019607   1.312
baza$soc_obespechen              -0.003816   0.028949  -0.132
baza$повышение_квалификации_за_счет_гос_органа 0.029072   0.022526   1.291
                                Pr(>|t|)
(Intercept)                    < 2e-16 ***
baza$bonusy.                     0.000357 ***
baza$karerny_rost                 0.013443 *
baza$nagrazhdenie_gramotami       0.189686
baza$soc_obespechen              0.895131
baza$повышение_квалификации_за_счет_гос_органа 0.196922

Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 1.003 on 3514 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.02123,    Adjusted R-squared:  0.01984
F-statistic: 15.24 on 5 and 3514 DF, p-value: 7.557e-15
```

3-сурет – Өз міндеттерін атқару барысында дағдыларды қолдану және мотивация түрлері арасындағы өзара байланыс
Ескертпе – Автормен R-studio бағдарламасы арқылы жасалған

Жалпы алғанда жоғарыда сипатталған екі моделдің қорытындысына келсек, әр мемлекеттік қызметкер өзіне келген жағдайда өзінің тиімді қызмет атқаруы үшін бонустар мен мансаптық өсуге лайықты деп есептейді, алайда әріптестеріне келгенде мадақтама қағаздарымен марапаттау, басқару стилі және ұжымдағы жағымды атмосферамен шектелу қажет деп есептейді.

Үшінші модельде мемлекеттік қызметкердің міндеттерін атқару барысында қажетті жеке қасиеттердің қажеттілігі туралы зерттелген (4-сурет).

```

baza <- read.csv("oprosnik.csv", sep = ";")
str(baza)

model1 <- lm(baza$Navyki ~ baza$Innitsiativnost+baza$otvetstvennost+baza$Samorazvitie+baza$Dobroporyadochnost+
aza$Operativnost+baza$Communicativnost+baza$strategicheskoe_myshlenie)
summary(model1)

Call:
lm(formula = baza$Navyki ~ baza$Innitsiativnost + baza$otvetstvennost +
baza$Samorazvitie + baza$Dobroporyadochnost + baza$Operativnost +
baza$Communicativnost + baza$strategicheskoe_myshlenie)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-3.7145 -0.2087  0.3564  0.4757  1.0134
Coefficients:
                Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)         4.09995    0.03757 109.117 < 2e-16 ***
baza$Innitsiativnost  0.08058    0.02240   3.597 0.000325 ***
baza$otvetstvennost  0.04502    0.03363   1.339 0.180779
baza$Samorazvitie    0.07620    0.03105   2.454 0.014152 *
baza$Dobroporyadochnost -0.05552    0.03750  -1.480 0.138827
baza$Operativnost    0.01418    0.03703   0.383 0.701696
baza$Communicativnost -0.03053    0.03427  -0.891 0.373077
baza$strategicheskoe_myshlenie -0.02121    0.02895  -0.733 0.463859

Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.9941 on 4929 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.03012, Adjusted R-squared:  0.02875
F-statistic: 21.87 on 7 and 4929 DF, p-value: < 2.2e-16

```

4-сурет – Мемлекеттік қызметкердің міндеттерін атқару барысында қажетті жеке қасиеттердің қажеттілігі туралы

Ескертпе – Автормен R-studio бағдарламасы арқылы жасалған

Бұл модель қорытындысы бойынша жеке қасиеттердің «бастамашылдық» (Innitsiativnost) және «өздігінен даму» (Samorazvitie) көрсеткіші сияқты көрсеткіштерімен тығыз байланысты көрсетті.

Тағы бір тәсіл мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру болып табылады, ол үшін оларды даярлау және біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру, сондай-ақ жаңа білім мен дағдыларды өз бетінше зерделеу үшін ынталандырулар жасау қажет.

Мемлекеттік қызметшілердің ЖҚБ мемлекеттік қызмет жүйесіндегі маңызды міндеттердің бірі болып табылады. Бұл қызметшінің өз міндеттерін орындаудағы кәсібилік, құзыреттілік және тиімділік деңгейін анықтауға мүмкіндік береді [11].

Мемлекеттік қызметшілердің жеке қасиеттерін бағалаудың негізгі қағидаттары мынадай болуы шарт:

Объективтілік. Бағалау субъективті пікірлер емес, оның лауазымдық міндеттері мен бағалау критерийлеріне сәйкес қызметшінің нақты жетістіктері мен еңбектеріне негізделуі керек.

Ашықтық. Бағалау барлық қызметкерлерге қол жетімді болуы керек нақты және түсінікті критерийлерге сәйкес жүргізілуі керек.

Тәуелсіздік. Бағалауды бағалау нәтижелерінде мүдделері жоқ тәуелсіз сарапшылар жүргізуі керек.

Өзектілігі. Бағалау үнемі жүргізіліп, қызметшінің лауазымдық міндеттері мен заманауи талаптарына сәйкес қазіргі тиімділігін көрсетуі керек.

Кешенділік. Бағалау мемлекеттік қызметшінің кәсіби дағдыларын, жеке қасиеттерін, әлеуметтік және коммуникативтік дағдыларын қоса алғанда, оның жұмысының барлық аспектілері бойынша жүзеге асырылуға тиіс.

Әділдік. Бағалау әділ болуы керек және қызметкерлерді жынысына, жасына, ұлтына және басқа да жеке ерекшеліктеріне қарай кемсітуге әкелмеуі керек. Мемлекеттік қызметшілердің жеке қасиеттерін бағалау олардың нәтижелілігін, әлеуметтік жауапкершілігін, жеке қасиеттері мен құзыреттерін бағалауды қоса алғанда, әртүрлі тәсілдермен жүргізілуі мүмкін. Сонымен қатар, сауалнамалар, бақылаулар, жұмыс нәтижелерін талдау және т. б. сияқты объективті және дәлелденген бағалау әдістерін қолдану маңызды фактор болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілердің жеке қасиеттерін бағалау олардың лауазымдық міндеттерін ескере отырып жүргізілуі тиіс екенін атап өту маңызды

Мемлекеттік қызметкерлердің жеке қасиеттеріне келсек, әрине оларды бағалау процесі конкурстық іріктеу алдында өткізіледі (ЖҚБ процесі) басталады және 08.02.2023 жылы жаңа редакцияда қабылданған 2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы» бұйрығына сәйкес мемлекеттік қызметкерлер жыл сайынғы бағалау процесінде онлайн форматта өз әріптестерімен ЖҚБ-дан өтетіні белгілі.

Құзыреттерді әдеп бағыттары негізінде топтастыру қажеттілігі бар, басты мақсат бағалау процессін оңтайландыру, бағалау кезеңінде персоналды басқару қызметі мен бағаланатын мемлекеттік қызметкерлер үшін уақыттың тиімді жұмсалуды. Құзыреттер мынадай топтар бойынша бөлінсе: «адал ниеттілік» тобына: қызметті басқару, ынтымақтастық, шешім қабылдау, жеделділік, өздігінен даму, жауапкершілік, бастамашылдық; «клиентке бағдарлану» тобына: қызметті тұтынушыға бағдарлану, қызметті тұтынушыға ақпараттандыру, «сыпайлық» тобына: адалдық, стресске орнықтылық. Аталған құзыреттерді топтастыру принципі Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» 2015 жылғы 29 желтоқсандағы Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексінің 2-тарауындағы мемлекеттік қызметтің әдептік қағидастарына сүйене отырып жасалды. Топтасқан құзыреттің жалпы салмақ үлесі 100 балл деп алғанда, «адал ниеттілік», «клиентке бағдарлану», «сыпайлық» әр қайсына тура пропорционалды түрде сәйкесінше 64, 18, 18

баллдан үлестері болған жағдайда, мынадай градация бойынша төмендегі кестеге сәйкес болады [12]:

1-кесте – Құзыреттерді бағалау бойынша градациялық кесте (мемлекеттік қызметтерді көрсететін органдар үшін)

Құзыреттер тобының атауы	Жалпы үлес салмағы, балл	«өте жақсы», 100-90%, балл	«тиімді», 89-75%, балл	«қанағаттанарлық», 74-60%, балл	Қанағаттанарлықсыз, 60%-тен төмен, балл
«адал ниеттілік»	64	64-57,6	57-48	47,4-38,4	<38,4
«клиентке бағдарлану»	18	18-16,2	16,1-13,5	13,4-10,8	<10,8
«сыпайлық»	18	18-16,2	16,1-13,5	13,4-10,8	<10,8
Ескертпе – Автормен құрастырылған					

2-кесте – Құзыреттерді бағалау бойынша градациялық кесте (мемлекеттік қызметтерді көрсетпейтін органдар үшін)

Құзыреттер тобының атауы	Жалпы үлес салмағы, балл	«өте жақсы» 100-90%, балл	«тиімді», 89-75%, балл	«қанағаттанарлық», 74-60%, балл	Қанағаттанарлықсыз, 60%-тен төмен, балл
«адал ниеттілік»	77	77-69,3	69,2-57,8	57,7-46,2	<46,2
«сыпайлық»	23	23-20,7	20,6-17,3	17,2-13,8	<13,8
Ескертпе – Автормен құрастырылған					

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттырудың тағы бір тетігі материалдық және материалдық емес ынталандыру жүйесін, жұмыстағы жетістіктері үшін аттестаттау мен наградаларды қамтитын ынталандыру жүйесін жақсарту болуы мүмкін.

Алайда, осы тетіктерден басқа, бюрократиялық процестерді оңтайландыру, заманауи ақпараттық технологияларды енгізу, құқықтық мәдениетті нығайту және т.б. сияқты мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттырудың басқа да тәсілдері бар.

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыра алатын тағы бір тетік-басқарудың заманауи әдістері мен технологиялары негізінде стратегиялық және операциялық шешімдер қабылдау. Ол үшін мемлекеттік органдар жұмысының нәтижелеріне талдау және бағалау жүргізу, сондай-ақ нәтижелерді жоспарлау мен бақылаудың заманауи әдістерін қолдану қажет.

Бюрократиялық процедураларды қысқарту және шешім қабылдау процестерін жеделдету де маңызды механизм болып табылады. Бұл мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасын едәуір жақсартуға және олардың тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Бұдан басқа, мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру тетіктерінің бірі халыққа қызмет көрсету мәдениетін жақсарту және мемлекеттік қызметшілердің қоғам алдындағы жауапкершілігін арттыру болуы мүмкін. Бұл жағдайда кері байланыс жүйесін дамыту, азаматтардың

пікірі мен мүдделерін ескеру, сондай-ақ олардың басқару процесіне белсенді қатысуы үшін жағдай жасау қажет. Бұл аталған мәселені шешудің бір жолы ол АҚШ тәжірибесі негізінде эмоционалдық интеллект құзыретін қайта даярлау және біліктілігін арттыру курстарында оқытуды енгізу қажеттілігі туындайды.

ҚР-ның Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы» № 125 қаулысына сәйкес қайта даярлау курстарының ұзақтығы 120 академиялық сағаттан кем емес, ал біліктілігін арттыру курстары 8-ден 80 академиялық сағат арасында болуы шарт [13]. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау және біліктілігін арттыру курстарына жауапты оқу орыны ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік Академиясы болғандықтан, Академиямен бекітілген академиялық сағаттың тарифтері бар екенін ескерсек, орта есеппен алғанда курстардың құнын есептуге болады. Қайта даярлау мен біліктілігін арттыру курстарының құны 3-ші кестеде көрсетілген.

3-кесте – Қайта даярлау және біліктілігін арттырудың құны туралы

Қызмет атауы	Бір академиялық сағат үшін бір тындаушының құны, теңге	НҚА сәйкес академиялық сағаттың қажеттілігі, академиялық сағат	Жалпы қызметтің құны, теңге (2 баған*3 баған)
1	2	3	4
Мемлекеттік қызметшілер және басқа да тұлғалар үшін қайта даярлау курстары офлайн форматта - Астана, Алматы қалалары үшін - облыстар мен Шымкент қаласы үшін	3435 2005	120 120	412 200 240 600
Мемлекеттік қызметшілер және басқа да тұлғалар үшін қайта даярлау курстары онлайн форматта -Астана, Алматы қалалары үшін - облыстар мен Шымкент қаласы үшін	3196 1803	120 120	383 520 216 360
Мемлекеттік қызметшілер және басқа да тұлғалар үшін біліктілігін арттыру курстары офлайн форматта - Астана, Алматы қалалары үшін - облыстар мен Шымкент қаласы үшін	3435 2005	80 80	274 800 160 400
Мемлекеттік қызметшілер және басқа да тұлғалар үшін біліктілігін арттыру курстары онлайн форматта -Астана, Алматы қалалары үшін - облыстар мен Шымкент қаласы үшін	3196 1803	80 80	255 680 144 240
Ескертпе – [13], [14] дереккөздер негізінде автормен құрастырылған			

Кестеде көріп тұрғандай, курстардың түріне қарай, олардың өту форматтарына қарай және өңірлердің бөлінісіне қарай бағаның өзгеріп отыруын байқауға болады.

Соңында, мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін заманауи ақпараттық технологияларды кеңінен қолдану және бизнес-процестерді автоматтандыру есебінен де арттыруға болатынын атап өткен жөн. Бұл жұмысты орындауға кететін уақытты қысқартуға және мемлекеттік органдардың жұмысындағы қателіктер мен дәлсіздіктер санын азайтуға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттырудың басқа тетіктері:

Кәсіптік оқыту және дамыту. Кәсіби даму мен біліктілікті арттыру үшін мүмкіндіктер беру мемлекеттік қызметшілерге өз білімдері мен дағдыларын жетілдіруге көмектеседі, бұл олардың жұмыстағы тиімділігін арттырады.

Ынталандыру және ынталандыру. Мансаптық өсу, жалақыны көтеру және басқа да материалдық және материалдық емес ынталандырулар үшін мүмкіндіктер беру мемлекеттік қызметшілерді тиімдірек жұмыс істеуге ынталандыруы мүмкін.

Қолайлы жұмыс ортасын құру. Мемлекеттік органдар мемлекеттік қызметшілерге тиімдірек жұмыс істеуге көмектесетін жағдайлар жасай алады. Бұл заманауи жабдықтар мен бағдарламалық қамтамасыз етуді қамтамасыз ету, еңбек жағдайларын жақсарту және т. б. сияқты шараларды қамтуы мүмкін.

Мемлекеттік құрылымдарды қайта ұйымдастыру. Егер мемлекеттік органдар тиімсіз жұмыс істесе, жұмыс сапасын жақсарту және мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру мақсатында оларды қайта ұйымдастыру талап етілуі мүмкін.

Тиімділікті бағалау жүйесін дамыту. Егер оларға жұмыс сапасына қатысты кері байланыс берілсе, сондай-ақ жақсы жұмыс үшін марапаттар мен марапаттар жүйесі енгізілсе, мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыруға болады. Ол үшін әрбір мемлекеттік қызметшінің тиімділік деңгейін анықтауға мүмкіндік беретін арнайы бағалау жүйесі әзірленуі мүмкін.

«Жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің тиімділігін арттыру тетіктері» тақырыбын талдай отырып, мынадай қорытынды жасауға болады:

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігі мәселесі Қазақстан үшін ғана емес, әлемнің көптеген басқа елдері үшін де өзекті болып табылады. Бұл мемлекеттік органдардың тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету және халыққа сапалы қызмет көрсетуді қамтамасыз ету қажеттілігімен байланысты.

Мемлекеттік қызметкерлердің тиімділігін арттыру үшін қолдануға болатын көптеген механизмдер бар. Олардың кейбіреулері мыналарды қамтиды: біліктілікті арттыру және кәсіптік оқыту, ынталандыру және ынталандыру, қолайлы жұмыс ортасын құру, мемлекеттік құрылымдарды қайта құру, және тиімділікті бағалау жүйесін дамыту.

Әрбір тетіктің өзіндік артықшылықтары мен кемшіліктері бар және ең тиімдісі-оларды кешенді пайдалану. Мысалы, біліктілікті арттыру және кәсіптік оқыту мемлекеттік қызметшілерге білімдері мен дағдыларын жетілдіруге көмектеседі, бірақ мотивация мен ынталандырусыз бұл қажетті нәтижеге әкелмеуі мүмкін.

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттырудағы негізгі факторлардың бірі мемлекеттік органдар басшылығын қолдау болып табылады. Егер басшылық өз қызметкерлерінің тиімділігін арттыруға үлкен мән берсе, онда бұл тиімділікті арттыру тетіктерін белсенді қолдануға және сәйкесінше сәтті нәтижелерге әкелуі мүмкін. Жоғарыда аталған сауалнамаға сәйкес 4938 респонденттер арасында 396 (8 %) мемлекеттік қызметкердің ойынша басшының басқару стилі авторитарлық, 122 (2,5%) мемлекеттік қызметкердің ойынша басшының басқару стилі либералдық, демократиялық стильде 1865 (37,8%) басшы басқаруда және 2555 (51,7%) мемлекеттік қызметкердің пікірінше басқару стилі аралас түрде екені байқалды.

Бұл тақырыпқа ғылыми қоғамдастық пен үкіметтік органдар тарапынан қызығушылық артып келеді. Бұл мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру жөніндегі міндеттерді тиімдірек шешетін жаңа тетіктерді одан әрі зерттеуге және әзірлеуге әкелуі мүмкін.

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттырудың маңызды аспектісі қазіргі заманғы технологиялар мен ақпараттық жүйелерді пайдалану болып табылады. Олар көптеген процестерді автоматтандыруға және тапсырмаларды орындауды жеңілдетуге мүмкіндік береді, бұл тапсырмаларды орындау уақытын қысқартады және көрсетілетін қызметтердің сапасын жақсартады.

Алайда, мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру тетіктерін іске асыру қажетті қаржы ресурстарының болмауы, білікті кадрлардың жетіспеушілігі, мемлекеттік қызметшілерде уәждеменің болмауы және басқа да факторлар сияқты кедергілерге тап болуы мүмкін екенін ескеру қажет.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру тетіктері әр аймақ пен билік органының нақты жағдайлары мен қажеттіліктеріне бейімделуі керек екенін ескеру қажет. Бұл барынша нәтижелерге қол жеткізуге және халыққа көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Жалпы, мемлекеттік қызметшілердің тиімділігі мемлекеттің табысты дамуының және халықтың әл-ауқатын қамтамасыз етудің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру тетіктерін іске асыру бүкіл әлемдегі, оның ішінде Қазақстандағы үкіметтік органдар үшін өзекті міндет болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру үшін қолдануға болатын бірқатар құралдар бар. Төменде олардың кейбіреулері келтірілуге:

1. Оқыту және дамыту. Бұл құрал мемлекеттік қызметшілерге өз білімдері мен дағдыларын жетілдіруге, сондай-ақ өз міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті жаңа құзыреттерді алуға көмектеседі.

2. Өнімділікті бағалау. Бұл құрал мемлекеттік қызметкерлер жұмысының тиімділігін бағалауға және жақсартуды қажет ететін салаларды анықтауға мүмкіндік береді.
3. Мотивация және ынталандыру. Бұл құралды мемлекеттік қызметкерлерді ынталандыру және олардың тиімділігін арттыру үшін пайдалануға болады. Мотивацияның мүмкін әдістері-жалақыны көтеру, жоғары өнімділік үшін сыйлықақы, сыйлықақы және т. б.
4. Заманауи технологияларды қолдану. Бұл құрал көптеген процестерді автоматтандыруға және тапсырмаларды орындауды жеңілдетуге көмектеседі, бұл тапсырмаларды орындау уақытын қысқартады және көрсетілетін қызметтердің сапасын жақсартады.
5. Мониторинг және бақылау жүйелері. Бұл құралды мемлекеттік қызметшілердің қызметін бақылау және бұзушылықтарды анықтау үшін пайдалануға болады, бұл билік органдары жұмысының тиімділігі мен ашықтығын арттыруға ықпал етеді.
6. Білімді басқару жүйелері. Бұл құралды жұмыс сапасы мен тиімділігін арттыруға мүмкіндік беретін мемлекеттік қызметкерлер арасында білім мен тәжірибе алмасу және сақтау үшін пайдалануға болады.
7. Бюрократиялық рәсімдерді рационализациялау. Бұл құралды бюрократиялық процедуралардың санын азайту және шешім қабылдау процесін жеңілдету үшін пайдалануға болады, бұл тиімділікті арттыруға және мәселелерді шешуді тездетуге мүмкіндік береді.
8. Жауапкершілікті арттыру. Бұл құралды мемлекеттік қызметкерлердің өз жұмысының сапасы мен нәтижелері үшін жауапкершілігін арттыру үшін пайдалануға болады.

Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру мемлекеттік аппарат жұмысының тиімділігі мен сапасын арттырудың маңызды тетігі болып табылады. Уәжделген қызметшілер өз міндеттерін неғұрлым жауапкершілікпен және мақсатты түрде орындайды, бұл сайып келгенде мемлекеттік органдар жұмысының нәтижелілігін жақсартады және қоғамның оларға деген сенімін арттырады.

Мемлекеттік қызметшілерді ынталандырудың негізгі түрлерінің бірі материалдық сыйақы болып табылады. Бұл сыйлықақылар, бонустар, жалақыны көтеру және басқа қаржылық ынталандырулар түрінде болуы мүмкін. Сондай-ақ мотивацияның маңызды факторы мемлекеттік қызметкердің қоғамда алатын әлеуметтік мәртебесі болып табылады. Ол бедел, бедел, тану және т. б. түрінде көрсетілуі мүмкін.

Сонымен қатар, мотивацияның материалдық емес факторлары мемлекеттік қызметкерлер үшін де маңызды болуы мүмкін. Бұл жұмысты орындаудан қанағаттануды, әріптестер мен басшыларды құрметтеуді және тануды, жұмыс шеңберінде олардың қажеттіліктері мен мүдделерін жүзеге асыру мүмкіндігін қамтуы мүмкін.

Мемлекеттік қызметшілердің уәждемесі кімнің сыйақыға лайық екенін және қандай сыйақы болуы керектігін анықтауға мүмкіндік беретін нақты және ашық ережелер мен критерийлерге негізделуі керек екенін ескеру маңызды. Сондай-ақ, мотивацияны арттыру үшін әр мемлекеттік қызметкердің жеке ерекшеліктері мен қажеттіліктерін ескеру қажет.

Мемлекеттік қызметшілердің уәждемесі әділдікке, теңдікке және ашықтыққа негізделуі керек, сондықтан кейбір қызметшілер жұмыстың тең тиімділігіне қарамастан басқаларға қарағанда көбірек сыйақы алатын жағдайлар туындамайды. Сондай-ақ, теріс пайдалану мен сыбайлас жемқорлықты болдырмау үшін бақылау және есеп беру тетіктерін қамтамасыз ету маңызды.

Жалпы, мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру мемлекеттік аппарат қызметінің тиімділігін арттырудың және мемлекет көрсететін қызметтердің сапасын жақсартудың маңызды тетігі болып табылады. Максималды тиімділікке жету үшін мотивация материалдық және материалдық емес факторларды, сондай-ақ әр қызметкердің жеке қажеттіліктері мен ерекшеліктерін ескеретін кешенді тәсілге негізделуі керек.

Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшілерге өз міндеттерін жақсы орындап, кәсіби біліктілігін арттыру үшін қолдау мен дамуды қамтамасыз ету маңызды. Бұл тренингтер, семинарлар, конференциялар және қызметкерлерге өз дағдылары мен құзыреттерін дамытуға көмектесетін басқа да іс-шаралар арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Қазіргі уақытта ҚР-да мемлекеттік қызметшілердің уәждемесін арттыру бойынша іс-шаралар жүргізілуде. Мысалы, мемлекеттік қызметшілердің өнімділігін бағалау жүйесі құрылды, ол қызметшілердің жұмыс тиімділігін бағалаудың нысаналы көрсеткіштері мен өлшемдерін белгілеуге мүмкіндік береді. Сондай-ақ мақсаттар мен нәтижелерге қол жеткізгені үшін, сондай-ақ өнімділіктің үздік көрсеткіштері үшін сыйлықақы беру және сыйақы беру тетіктері енгізілді.

Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшілердің ҚР-дағы уәждемесін мемлекеттік органдар жұмысының ашықтығы мен ашықтығын арттыру, қызметшілердің қоғам алдындағы жауапкершілік деңгейін арттыру және азаматтармен кері байланыс тетіктерін енгізу арқылы жақсартуға болатынын атап өту маңызды. Бұл мемлекеттік аппарат жұмысының тиімділігін арттырып қана қоймай, азаматтардың мемлекеттік органдарға деген сенімін жақсартуға және елдегі демократиялық қағидаттарды нығайтуға мүмкіндік береді.

Осылайша, мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру ҚР-дағы мемлекеттік аппарат қызметінің тиімділігін арттырудың маңызды тетігі болып табылады. Максималды тиімділікке қол жеткізу үшін мотивацияның материалдық және материалдық емес факторларын ескере отырып, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілерді қолдау мен дамытуды, оның ішінде оқыту мен тренингтер өткізу, кәсіби өсу мен мансапты дамыту үшін жағдайлар жасау арқылы қамтамасыз ете отырып, кешенді тәсілді жүзеге асыру қажет. Бұдан басқа, мемлекеттік органдар жұмысының ашықтығы мен ашықтығын

жақсарту, мемлекеттік қызметшілердің қоғам алдындағы жауапкершілік деңгейін арттыру және азаматтармен кері байланыс тетіктерін енгізу маңызды.

Мемлекеттік қызметшілердің уәждемесін арттыру үшін ҚР-да іске асырылуы мүмкін кейбір нақты шаралар мыналарды қамтуы мүмкін:

1. Мемлекеттік қызметшілердің өнімділігін бағалаудың нысаналы көрсеткіштері мен критерийлерін белгілеу, сондай-ақ жақсартуды талап ететін салаларды анықтау үшін жұмыс нәтижелеріне тұрақты талдау жүргізу.
2. Кәсіби даму және оқыту бағдарламаларын әзірлеу, сондай-ақ қызметкерлерге өздерінің дағдылары мен құзыреттерін жақсартуға көмектесетін конференцияларға, семинарларға және басқа да іс-шараларға қатысу үшін мүмкіндіктер жасау.
3. Мемлекеттік қызметшілерге мақсаттар мен нәтижелерге қол жеткізгені үшін, сондай-ақ өнімділіктің үздік көрсеткіштері үшін сыйақы беру және сыйақы беру тетіктерін енгізу.
4. Азаматтармен кері байланыс жүйесін жақсарту, оның ішінде азаматтар өз пікірлерін білдіре алатын және мемлекет ұсынатын қызметтердің сапасын бағалай алатын интерактивті платформалар құру арқылы.
5. Мемлекеттік органдар жұмысының ашықтығы мен ашықтығын арттыру үшін, оның ішінде мемлекеттік органдардың қызметі мен шығыстары туралы есептерді жариялау және жұмыстағы бұзушылықтар үшін жауапкершілік тетіктерін белгілеу арқылы жағдайлар жасау.
6. Мемлекеттік қызметшілерді жалдау мен мансаптық өсуде, оның ішінде жалдау мен жоғарылатудың ашық және объективті рәсімдерін белгілеу арқылы тең мүмкіндіктер мен әділдікті қамтамасыз ету.

Мемлекеттік органдарға деген қоғамдық сенімділікті арттыру және демократиялық институттарды нығайту, бұл осы органдарда жұмыс істейтін мемлекеттік қызметкерлердің уәждемесін арттыруға ықпал етуі мүмкін.

Мемлекеттік қызметкерлерді ынталандыру көптеген факторларға байланысты күрделі және көп қырлы процесс екенін ескеру маңызды. Бұл тек материалдық сыйақыны ғана емес, сонымен қатар сыйластық, тану, кәсіби өсу мен даму мүмкіндігі, әлеуметтік тану және т.б. сияқты факторларды қамтуы мүмкін, сондықтан мемлекеттік қызметшілердің уәждемесін арттыру үшін осы факторлардың барлығын ескеріп, олардың қажеттіліктерін қанағаттандыруға көмектесетін мақсатты шаралар қабылдау қажет.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігі олардың уәждемесіне ғана емес, сонымен қатар ұйымдастырушылық мәдениет, басқару процестері, персоналды басқару жүйесі және т. б. факторларға да байланысты болуы мүмкін екенін атап өткен жөн. Бірақ олардың жұмысының сапасы мен тиімділігіне әсер етуі мүмкін басқа аспектілер.

Жалпы, мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін арттыру кез келген мемлекет үшін маңызды міндет болып табылады, өйткені бұған мемлекет ұсынатын қызметтердің сапасы ғана емес, сонымен қатар азаматтардың мемлекеттік органдарға деген сенім деңгейі де байланысты. Ол үшін мемлекеттік қызметшілер жұмысының барлық аспектілерін ескеріп, олардың уәждемесі мен жұмыс тиімділігін арттыруға көмектесетін мақсатты шаралар қабылдау қажет.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілерге бонустар төлеу заңнамамен реттеледі және лауазым деңгейі, жұмыс өтілі, жұмыс нәтижелері және т.б. сияқты көптеген факторларға байланысты болады.

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесі бар, ол жұмыстың күрделілігі мен жауапкершілігі, жұмыс нәтижелері, кәсіби дағдылар мен тәжірибе және т.б. сияқты түрлі өлшемдерге негізделеді.

Мысалы, Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерге арналған жыл сайынғы сыйлықақылар жүйесі бар, олар бір жылдағы жұмыс нәтижелері негізінде тағайындалады. Бұдан басқа, мемлекеттік қызметшілер мемлекеттік бағдарламаларды орындауға, инвестициялық жобаларды іске асыруға және т. б. байланысты белгілі бір міндеттерді орындағаны үшін бонустар ала алады.

Алайда, мемлекеттік қызметшілерге бонустар төлеу олардың жұмысын ынталандырудың және ынталандырудың жалғыз тетігі болмауы тиіс екенін атап өткен жөн. Сонымен қатар, сыбайлас жемқорлық пен азаматтардың мемлекеттік органдарға сенімсіздігін болдырмау үшін бонустар төлеу жүйесінде ашықтық пен әділдікті қамтамасыз ету қажет.

Жалпы, Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілерге бонустар төлеу олардың жұмысын ынталандыру және ынталандыру тетіктерінің бірі болып табылады, алайда ол жалғыз болмауы тиіс. Мемлекеттік қызметшілер жұмысының барлық аспектілерін ескеру және олардың мотивациясы мен жұмыс тиімділігін арттыруға көмектесетін кешенді шаралар қабылдау маңызды.

ҚР-да мемлекеттік органдар мен ұйымдарда белгіленген критерийлер мен көрсеткіштерге негізделген мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін бағалау жүйесі жұмыс істейді. ҚР «Мемлекеттік қызмет туралы» 2016 жылғы 23 қарашадағы № 231-VI Заңына сәйкес мемлекеттік қызметшілердің тиімділігі:

- жұмыстың нәтижелілігі (қойылған мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізу);
- Кәсіби құзыреттілік (білім, білік және дағды);
- жеке қасиеттер (жауапкершілік, бастамашылдық, коммуникабельділік, проблемаларды шешуге шығармашылық көзқарас және т.б.).

ҚР-да мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін бағалаудың негізгі құралдары ретінде:

- аттестаттау (кәсіби білім мен дағдыларды бағалау);
- жұмыс нәтижелерін бағалау;

- жоспарлы тапсырмалардың орындалуын талдау;
- жеке қасиеттерді бағалау.

Бұл ретте мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін бағалау объективті болуға және ҚР нормативтік-құқықтық актілерінде белгіленген өлшемдерге негізделуге тиіс. Әрбір мемлекеттік қызметшінің жеке ерекшеліктерін және оның кәсіби және жеке қасиеттерін дамыту үшін әлеуетін ескеру де маңызды сәт болып табылады.

Осылайша, ҚР-дағы мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін бағалау әдістемесі жұмыс нәтижелерін, кәсіби және жеке қасиеттерін есепке алуға, сондай-ақ әрбір мемлекеттік қызметшінің жеке ерекшеліктерін есепке алуға негізделеді. Бағалау ҚР нормативтік-құқықтық актілерінде белгіленген өлшемдер мен көрсеткіштер негізінде жүргізіледі.

Орталықсыздандыру процесінде жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің экономикалық тиімділігін талдау мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін айқындау және мемлекеттік басқару жүйесін реформалау жағдайында олардың даму перспективаларын айқындау үшін маңызды құрал болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілердің экономикалық тиімділігін бағалаудың бір тәсілі Еңбек өнімділігі, жұмыс сапасы және бюджет қаражатын пайдалану тиімділігі сияқты көрсеткіштерді пайдалануға негізделген. Мемлекеттік қызметшілердің экономикалық тиімділігін бағалау олардың өз міндеттері мен міндеттерін орындауы контекстінде, сондай-ақ нормативтік-құқықтық актілерге сәйкес жүргізілуі тиіс екенін атап өту маңызды.

Орталықсыздандыру процесінде, жергілікті атқарушы органдар көбірек өкілеттіктер мен қаржылық ресурстарға ие болған кезде, мемлекеттік қызметкерлердің жергілікті деңгейдегі жұмысының тиімділігі ерекше маңызды. Бұл тұрғыда жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілері өздеріне бөлінген бюджет қаражатын қалай пайдаланатынын, міндеттерді қалай шешетінін және өз міндеттерін қаншалықты тиімді жүзеге асыратынын талдау маңызды.

Жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің экономикалық тиімділігін бағалау кезінде олардың құзыреттілік деңгейін, сондай-ақ өз міндеттерін орындау үшін қажетті ресурстардың болуын ескеру қажет. Азаматтардың шешім қабылдау процесіне қатысу деңгейі де маңызды фактор болып табылады, өйткені бұл мемлекеттік қызметшілердің жергілікті деңгейде жұмысының сапасы мен тиімділігін арттыруы мүмкін.

ҚР-да «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңды, «мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау туралы» ережені қоса алғанда, мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін бағалауды реттейтін бірқатар нормативтік-құқықтық актілер бар. Жергілікті өзін-өзі басқаруды орталықсыздандыру және реформалау шеңберінде жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің экономикалық тиімділігін талдау маңызды аспект болып табылады. Ол үшін көрсетілетін қызметтердің сапасын ғана емес, оларды ұсынудың экономикалық әсерін де ескеру қажет.

Бұдан басқа, жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің экономикалық тиімділігін талдау үшін бюджеттік бағдарламалардың нәтижелілігін бағалау әдістемесін пайдалануға болады. Осы әдістеменің көмегімен нақты бағдарламалар мен жобаларды іске асыруға бюджет қаражатын пайдаланудың тиімділігін бағалауға болады.

Мемлекеттік қызметшілердің экономикалық тиімділігін талдаудың маңызды аспектісі олардың қызметін реттейтін нормативтік-құқықтық актілерді талдау болып табылады. Бұл актілердің экономикалық тиімділік қағидаттарына сәйкес келетініне және шығындарды азайту және көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыру жөніндегі міндеттерді іске асыру мүмкіндігін қамтамасыз ететініне көз жеткізу қажет.

Сондай-ақ олардың сапасы мен тиімділігін бағалай алатын мемлекеттік қызмет пайдаланушыларының пікірін ескеру маңызды. Ол үшін мемлекеттік қызметтерді пайдаланушылардың қанағаттанушылығына сауалнамалар мен зерттеулер жүргізуге болады.

Тұтастай алғанда, жергілікті атқарушы органдар мемлекеттік қызметшілерінің экономикалық тиімділігін талдау көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасын және тұтастай алғанда мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру жолындағы маңызды қадам болып табылады.

Қазіргі уақытта ҚР-да мемлекеттік қызметшілер үшін бонустар төлеу міндетті болып табылмайды және әрбір нақты жағдайда ол жеке қабылданады. Алайда, соңғы жылдары Қазақстан Үкіметі мемлекеттік қызмет сапасын арттыру және мемлекеттік қызметшілердің уәждемесін арттыру, оның ішінде бонустарды пайдалану есебінен белсенді жұмыс істеуде.

2020 жылы ҚР-ның Үкіметі мемлекеттік қызметшілерге олардың жұмысының нәтижелілігі мен тиімділігі негізінде сыйлықақы беру жүйесін енгізу жөніндегі жобаның қабылданғанын жариялады. Жоба мемлекеттік қызметшілердің жұмыс көрсеткіштерін есептеуді және бағалауды, сондай-ақ жұмыстың мақсаттары мен нәтижелеріне қол жеткізгені үшін сыйлықақылар төлеу тетігін енгізуді көздейді.

Осы жоба шеңберінде мемлекеттік қызметшілерді олардың жұмысының нәтижелілігі мен тиімділігін бағалау жүйесі бойынша оқытуды жүргізу, сондай-ақ жұмысты бағалауды және сыйлықақы төлемдерін басқаруды автоматтандыруға мүмкіндік беретін жана технологияларды қолдану жоспарлануда.

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасын алдын ала бағалау жүйесін енгізу. Дегенмен, жобаны табысты іске асыру үшін Қазақстандағы мемлекеттік қызметшілердің жұмыс жағдайларына жеке ерекшеліктерді, бағалау және сыйлықақы төлеу тәсілдерін пайдалану қажет.

2019-2022 жылдар аралығында жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің бағалау қорытындылары және бонустарды төлеу туралы статистикалық ақпаратқа жүгінсек (қосымшалар 3,4,5,6,7,8,9). Статистикалық ақпаратқа жүгінсек, облыстар бойынша бонустар төлеу инструменті біркелкі жүргізілмеген, оның басты себебі 2021 жылғы 30

маусымына дейін қолданыста болған Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 29 желтоқсандағы «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге пилоттық режимде еңбекақы төлеудің кейбір мәселелері туралы» № 939 қаулысы негізінде пилоттық режимде келесі жергілікті атқарушы органдар аталған пилоттық жобаға енгізілді: Астана, Алматы, Шымкент қалаларының, Атырау, Қарағанды, Маңғыстау және Павлодар облысының жергілікті атқарушы органдары. Аталған қалалар мен өңірлерге функционалдық блоктар бойынша еңбекақы төленген. МЖ-ның 1,2,3,4 қосымшаларына қарасақ осы өңірлердің «өте жақсы» деген баға алған қызметкерлердің динамикасын көруге болады. Мысалы, Қарағанды облысын алсақ 2019 жылы «өте жақсы» бағасын алған 1056 мемлекеттік қызметкер болды, 2020 жылы дәл осындай баға алғандар саны 1232 болса, 2021 жылы осы көрсеткіш 1507 болды, 2022 жылы бұл көрсеткіш 1515 ке тең болды. Динамикада өсім бар, өсу қарқыны 143,47% құрады (анықтама үшін: өсу қарқыны ағымдағы жыл көрсеткішінің базалық жыл көрсеткішіне деген проценттік ара қатынасы [15]).

Атырау өңірінде де осындай жағдай байқалады, «өте жақсы» деген баған алған мемлекеттік қызметкерлер сәйкесінше 2019-2022 жылдары келесідей болды: 580, 942, 1081, 1140. Өсу қарқыны 196,55% құрады. Пилоттық жобаға сәйкес енгізілген басқа да жергілікті атқарушы органдардың «өте жақсы» бағасының мөлшері бойынша өсу қарқыны 4-кестеде бейнеленген.

4-кесте – Функционалдық блоктар бойынша еңбекақы төлеу бойынша пилоттық жобаға енгізілген өңірлердегі бағалау қорытындылары бойынша «өте жақсы» деген баға алған мемлекеттік қызметшілердің өсу қарқыны туралы

Өңір атауы	Өсу қарқыны, %	Ескерту
Астана қаласы	94	Өсу қарқыны жоқ
Алматы қаласы	349	Өсу қарқыны бар
Шымкент қаласы	104	Өсу қарқыны бар
Атырау облысы	197	Өсу қарқыны бар
Қарағанды облысы	144	Өсу қарқыны бар
Маңғыстау облысы	189	Өсу қарқыны бар
Павлодар облысы	148	Өсу қарқыны бар
Ескертпе – Автормен жасалған		

Қорытынды

МЖ-да қарастырылған негізгі сұрақтардың бірі бұл – жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлері қалай бағаланады, мемлекеттік қызметкерлердің тиімділігін арттыру үшін қандай тетіктерді қолданаған жөн, сонымен қатар, тиімділікті арттыру кезінде жеке қасиеттерді дамытудың маңыздылығы неде деген сұрақтар қарастырылды.

АҚШ тәжірибесін негізге алып, жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің ЭИ-тің негізгі ЖҚ-ін бағалаумен қатар, одан әрі дамыту қажеттілігі бар деп есептеймін. Мұндай қасиеттерді енгізудің басты себебі жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілері халықпен, тұрғындармен жақын қарым-қатынаста қызмет атқарғандықтан, өз эмоцияларын және өзгелердің эмоцияларын басқара алу қасиеттері болу қажет.

ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігі Төрағасының 2023 жылғы 8 ақпандағы «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 бұйрығына өзгеріс енгізу туралы №34 бұйрығының 4-тарауының 35 тармағының «құрылымдық бөлімшелердің басшылары» және «Б корпусының қызметшілері үшін» тараулары «эмоционалдық интеллекттің бар болуы туралы ақпарат» деген өзгерістер енгізілуі қажет.

08.02.2023 жылы жаңа редакцияда қабылданған 2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы» бұйрығының 37 тармағына сәйкес 360 бағалау қорытындысы бойынша әлсіз дамыған құзыреттерді ескере отырып мемлекеттік қызметкерлер біліктілігін арттыру курстарын жолдану қажеттігі туралы айтылған. Осыған орай, келесідей ұсыныс жасаймын: «қанағаттанарлықсыз» баға алған мемлекеттік қызметкерлер әлсіз дамыған құзыреттерді ескере отырып біліктілігін арттыру курстарына жолдана отырып, курс аяқталған соң, міндетті түрде ЖҚБ тестілеуінен өту қажет деп санаймын. Оның басты мақсаты, мемлекеттік қызметкердің курста өткен тақырыптарды меңгергені туралы қорытындыны алу.

ҚР 2015 жылғы 23 қарашадағы Мемлекеттік қызмет туралы Заңының «Мемлекеттік қызметшілерді оқыту» туралы 34 бабының 3 тармағына келесідей өзгерістер енгізілсе: «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер үш жылда бір реттен сиретпей біліктілігін арттырудан өтеді немесе алғаш рет жұмысының тиімділігі мен сапасын айқындау кезеңінде «Функционалдық міндеттерін қанағаттанарлықсыз түрде атқарады» (қанағаттанарлықсыз баға) алған жағдайда қайта біліктілігін арттырудан өтеді».

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың

біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы» № 125 қаулысының 2-тарауының 15 тармағындағы «Осы тармақтың 2) тармақшасында көзделген жағдайларда біліктілікті арттыру мемлекеттік қызметшінің жұмысы қанағаттанарлықсыз деп танылған бағыты бойынша жүзеге асырылады» деген сөздер «Осы тармақтың 2) тармақшасында көзделген жағдайларда біліктілікті арттыру мемлекеттік қызметшінің жұмысы немесе жеке қасиеттері қанағаттанарлықсыз деп танылған бағыты бойынша жүзеге асырылады және біліктілігін арттырудан соң қанағаттанарлықсыз деп танылған жеке қасиеттері бойынша тестілеуден өтеді (жеке қасиеттерді бағалау)».

Пайдаланылған дереккөздер тізімі

- 1 Мемлекеттік қызметтегі жаңа модель// Егемен Қазақстан газетінің ресми сайты. <https://egemen.kz/article/271038-memleketti-basqarudynh-dganha-modeli> / Жүгінген күні: 05.04.2023 ж.
- 2 Уақтылы жасалған қадам // Егемен Қазақстан газетінің ресми сайты. <https://egemen.kz/article/305840-uaqtyly-dgasalghan-qadam> / Жүгінген күні: 05.04.2023 ж.
- 3 Contemporary Career Civil Servant Myths: The Romanian Case? Camelia-Olivia Straia Ilies // sciencedirect.com сайты/[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00495-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00495-X) / Жүгінген күні: 12.02.2023 ж.
- 4 Analysis of professional competencies in the Spanish public administration management // <https://journals.copmadrid.org> сайты/<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.001> / Жүгінген күні: 12.02.2023 ж.
- 5 Managing Emotional Intelligence in U.S. Cities: A Study of Social Skills among Public. Evan M. Berman Louisiana State University Jonathan P. West University of Miami Managers// <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-6210.2008.00912.x/> Жүгінген күні: 12.02.2023 ж
- 6 Between Detachment and Responsiveness: Civil Servants in Europe and North America/ Éric Montpetit // <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01402382.2011.616663> / Жүгінген күні: 12.02.2023 ж
- 7 Шкала Лайкерта// Сайт анкетолог Блог// <https://blog.anketolog.ru/2014/08/shkala-laikerta> / Жүгінген күні: 11.11.2022 ж
- 8 7 методов статистического анализа, которые может применять каждый// Сайт 4brain// <https://4brain.ru/blog/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D1%8B%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0> / Жүгінген күні: 12.02.2023 ж
- 9 Статистические методы анализа данных // <https://www.vsavm.by/knigi/kniga3/780.html> / Жүгінген күні: 12.02.2023 ж
- 10 Шорохова, Кисляк, Мариев: Статистические методы анализа. Учебное пособие// <https://www.labyrinth.ru/books/598253/>
- 11 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы (27.03.2023 жылы өзгертулер мен толықтырулар енгізілді) // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> / Жүгінген күні: 06.04.2023 ж.
- 12 Мемлекеттік қызметшілердің қызметінің тиімділігін арттыру негіздері. Г.А. Сапарова/«Қазіргі ғылымдағы өзекті мәселелер – 2022» халықаралық ғылыми конференцияның материалдар жинағы 10-11 мамыр

2022// <https://kazconf.com/files/archive/4182726.pdf> / Жүгінген күні: 06.04.2023 ж.

13 Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы» № 125 қаулысы (ҚР Үкіметінің 02.10.2020 № 636 қаулысымен жаңа редакцияда қабылданған) // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000125/> Жүгінген күні: 20.05.2023 ж.

14 Қайта даярлау курстары// Қазақстан Республикасының Президентінің жанындағы мемлекеттік басқару Академиясының сайты. URL: <https://www.apa.kz/download/IPR/cenovka.pdf>. Жүгінген күні: 20.05.2023 ж.

15 Показатели динамики: темп роста // <https://univer-nn.ru/statistika/pokazateli-dinamiki-temp-rosta-i-priosta> Жүгінген күні: 05.04.2023 ж.

16 «Мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау туралы» Агенттіктің аумақтық департаменттеріне 2022-ж. 30.05. № 1-02/1019-И ШЫҒЫС ХАТЫ

17 2023 жылғы 7 наурыздағы №00395967, 00395963, 00395961, 00395959, 00395957, 00395955, 00395950, 00395948, 00395942, 00395938, 00395934, 00395930, 00395924, 00395882, 00395878, 00395873, 00395867, 00395863, 00395858 сұраныс хаттарына сәйкес.

Сауалнама сұрақтары

«Жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілері қызметінің тиімділігін арттыру тетіктері» тақырыбындағы магистерлік зерттеуге арналған сауалнама (сауалнама құпия түрде, тек зерттеу мақсатында ғана жүргізіледі)

Анкета по магистерскому исследованию на тему «Механизмы повышения эффективности деятельности государственных служащих местных исполнительных органов» (анкетирование проводится в конфиденциальном формате и только с целью проведению исследования)

1. Сіз қызмет атқарып келе жатқан жергілікті атқарушы органның деңгейі? (жауап нұсқалары: республикалық, облыстық, аудандық, ауылдық немесе кенттік округі деңгейлері)

Укажите в каком местном исполнительном гос. органе по уровню управления вы работаете? (варианты ответов: республиканский, областной, районный, сельский или поселковый округ)

2. Сіздің мемлекеттік қызметтегі лауазымыңыз? (жауап нұсқалары: басқарушы, атқарушы (әр түрлі деңгейдегі мамандар))

Ваша должность на государственной службе? (варианты ответов: руководящая должность, специалисты разных уровней)

3. Мемлекеттік қызметтегі өтіліңіз? (жауап нұсқалары: 3 жылға дейін, 3-5 жыл, 5-10 жыл, 10-15 жыл, 15 жылдан артық)

Ваш стаж на государственной службе? (варианты ответов: до 3 лет, 3-5 лет, 5-10 лет, 10-15 лет, более 15 лет)

4. Сіздің жынысыңыз? (жауап нұсқалары: ер, әйел)

Ваш пол? (варианты ответов: мужчина, женщина)

5. Сіздің жасыңыз? (жауап нұсқалары: 18-29 жас, 30-39 жас, 40-49, 50-63 жас)

Укажите Ваш возраст (варианты ответов: 18-29 лет, 30-39 лет, 40-49 лет, 50-63 лет)

6. Өз міндеттеріңізді атқару барысында Сіз толықтай өз дағдыларыңызды қолдана аласыз ба? (жауап нұсқалары: 1 балл мен 5 баллға дейінгі аралықта бағалаңыз, мұндағы 1- толықтай қолданбаймын, 2- көбінесе қолданбаймын, 3-жауап беруге қиналамын, 4- ішінара қолдана аламын, 5- толықтай қолдана аламын)

В полной ли мере Вы используете навыки которыми владеете при исполнении своих обязанностей? (варианты ответов: оцените от 1 до 5 баллов, где 1- полностью не использую, 2- чаще всего не использую, 3- затрудняюсь ответить, 4- частично использую, 5- полностью использую)

7. Мемлекеттік қызметшілердің келесі жеке қасиеттерінің қызметтегі тиімділікті арттыру үшін маңыздылық дәрежесін бағалаңыз? (жауап нұсқалары: мұндағы 1- толықтай маңызды емес, 2- маңызды емес, 3- жауап беруге қиналамын, 4- ішінара маңызды, 5- толықтай маңызды)

Жауап нұсқалары	1	2	3	4	5
бастамашылдық					
жауапкершілік					
адалдық					
өздігінен даму					
жеделділік					
коммуникативтілік					
стратегиялық ойлау					

Оцените степень важности в повышении эффективности деятельности государственных служащих следующих личных качеств? (в балах от 1 до 5, где 1-полностью не имеет значения, 2- не имеет значения, 3-затрудняюсь ответить, 4-частично имеет значения, 5- полностью имеет значение)

Варианты ответов	1	2	3	4	5
Инициативность					
ответственность					
добропорядочность					
саморазвития					
оперативность					
коммуникативность					
стратегическое мышление					

8. Өз әріптестеріңіздің немесе қол астыңызыдағы қызметкерлеріңіздің тиімділігімен Сіз қаншалықты қанағаттанасыз? (жауап нұсқалары: 1 балл мен 5 баллға дейінгі аралықта бағалаңыз, мұндағы 1-толық қанағаттанбаймын, 2-қанағаттанбаймын, 3- жауап беруге қиналамын, 4-ішінара қанағаттанамын, 5-толықтай қанағаттанам)

Насколько вы удовлетворены эффективностью деятельности Ваших коллег или подчиненных? (варианты ответов: оцените от 1 до 5 баллов, где 1- полностью не удовлетворен, 2- не удовлетворен, 3-затрудняюсь ответить, 4- частично удовлетворен, 5- полностью удовлетворен)

9. Тиімділікті арттыру ретінде біліктілік курстарының маңыздылығы қаншалықты деп санайсыз? (жауап нұсқалары: 1 балл мен

5 балға дейінгі аралықта бағалаңыз, мұндағы 1-маңызды емес, 2-мүлдем әсер етпейді, 3- жауап беруге қиналамын, 4-ішінара маңызды, 5-толықтай маңызды)

Насколько важными по вашему мнению являются квалификационные курсы для государственных служащих как механизм повышения эффективности деятельности? (варианты ответов: оцените от 1 до 5 баллов, где 1-не важно, 2- не влияет, 3-затрудняюсь ответить, 4- частично важно, 5- полностью имеет влияние)

10. Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыруда ақпараттық технологияларды енгізу маңыздығы қандай? (жауап нұсқалары: 1 балл мен 5 балға дейінгі аралықта бағалаңыз, мұндағы 1-мүлдем әсері жоқ, 2-әсері жоқ, 3- жауап беруге қиналамын, 4-ішінара әсер етеді, 5-толықтай әсері бар)

Влияет ли внедрение цифровых технологии на повышение эффективности деятельности государственных служащих? (варианты ответов: оцените от 1 до 5 баллов, где 1- абсолютно не влияет, 2- не влияет, 3-затрудняюсь ответить, 4- частично имеет влияние, 5- полностью имеет влияние)

11. Мотивацияның қандай түрі Сіз үшін ең маңызды болып табылады? (жауап нұсқалары, мұндағы 1- толықтай маңызды емес, 2-маңызды емес, 3- жауап беруге қиналамын, 4- ішінара маңызды, 5- толықтай маңызды)

Жауап нұсқалары	1	2	3	4	5
Бонустар мен премиялар					
Мансаптық өсу					
Құрмет грамоталарымен марапаттау					
Әлеуметтік қамтамасыз ету					
Мемлекеттік орган есебінен біліктілігін арттыру курстары					

Какой вид мотивации для Вас наиболее важен? (варианты ответов: в балах от 1 до 5, где 1-полностью не имеет значения, 2- не имеет значения, 3-затрудняюсь ответить, 4-частично имеет значения, 5- полностью имеет значение)

Варианты ответов	1	2	3	4	5
Бонусы и премии					
Карьерный рост					
награждение почетными грамотами					
социальное обеспечение					
повышение квалификации за счет гос.органа					

12. Өзіңіз қызмет атқарып келе жатқан мемлекеттік органдағы бірінші басшының басқару стилі қандай? (жауап нұсқалары:авторитарлық, либералдық, демократиялық, аралас стильде)

Какой стиль руководства (способ управления командой) в Вашем государственном органе используется? (варианты ответов: авторитарный, либеральный, демократичный, смешанный стиль)

13. Ұжымдағы қолайлы атмосфера мемлекеттік қызметшілердің тиімділігіне қаншалықты әсер етеді? (жауап нұсқалары: 1 балл мен 5 баллға дейінгі аралықта бағалаңыз, мұндағы 1-мүлдем әсері жоқ, 2-әсері жоқ, 3- жауап беруге қиналамын, 4-ішінара әсер етеді, 5-толықтай әсері бар)

Насколько имеет влияние на эффективность деятельности государственных служащих положительная атмосфера в коллективе? (варианты ответов: оцените от 1 до 5 баллов, где 1- абсолютно не влияет, 2- не влияет, 3-затрудняюсь ответить, 4- частично имеет влияние, 5- полностью имеет влияние)

2-қосымша

Сауалнама сұрақтарын бекіту туралы ҚР Президенті жанындағы мемлекеттік басқару Академиясының Басқар институтының директорат отырысының хаттамасы

ҚР Президенті жанындағы мемлекеттік басқару Академиясы
Басқару институты

Директорат отырысы

№ 9 Хаттамасының көшірмесі

«25» қараша 2022 жыл

Астана қ.

Қатысқандар: З.С. Гаипов - Институт директоры, К.К. Садықова - директордың орынбасары, А.Б. Зейнельгабдин - профессор, Д.Ж. Кенесбаева - профессор, А.Е. Байғараева - профессор, А.З. Туралин - доцент, Е.С. Қылбаев - доцент, Г.К. Укибаева - доцент, А.А. Мусатаева - доцент, Е.О. Ермекбаева - ассистент, А.П. Абдразакова - ассистент, М.Т. Рахымова - аға әдіскер, С.Р. Коржимбекова - аға әдіскер.

КҮН ТӘРТІБІ:

4. Магистранттардың сарапшылық сауалнамасының нысанын талқылау және бекіту туралы (Г.Сапарова, М.Асанова, Е.Әлімханов, Н.Абишев).

ТЫНДАЛДЫ:

Басқару институты директорының орынбасары Қ.Қ. Садықова 2 курс магистранттарынан магистрлік жобалар тақырыптарына түзетулер енгізуге және ғылыми жетекшілерін ауыстыру туралы өтініштер түскенін хабарлады. Күн тәртібіне сәйкес ұсынылған тақырыптар мен ғылыми жетекшілікті талқылауға шақырды.

4. Г. Сапарова, М. Асанова, Е. Әлімханов және Н. Абишев есімді 2 курс магистранттарының сарапшылық сауалнамасының нысанын Институт директоры профессорлық-оқытушы құраммен талқыға салды. Директорат мүшелері сауалнама нысанының зерттеу жұмысы барысындағы зерттеу нәтижесіне үлес қосар маңыздылығы бойынша өз тұжырымдамаларын ұсынды.

Қаулы етілді:

1. 2 курс магистранттары Г. Сапарова, М. Асанова, Е. Әлімханов және Н. Абишевтің сарапшылық сауалнамасының нысаны бекітілсін.

№	Аты-жөні	Тобы	Ғылыми жетекші	Сауалнаманы бекітуге рұқсат
1	Гульназ Сапарова	ME-2021	А.Б. Зейнельгабдин	Рұқсат берілді
2	Меруерт Асанова	MHRM-2021	М.Д. Жаумитова	Рұқсат берілді
3	Еркебұлан Әлімханов	MGPP-2021	Г.К. Укибаева	Рұқсат берілді
4	Нурсултан Абишев	MRD-2021	Л.Н. Бурлаков	Рұқсат берілді

Төраға


З.С. Гаипов

Хатшы



С.Р. Коржимбекова

3-қосымша

3.1-кесте – Өңірлер бойынша жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлерінің қызметінің тиімділігі туралы ақпарат, 2019 ж.

Облыс атауы	Бағалаудан өткендер	Оның ішінде:				Бағалау қорытындысы бойынша біліктілікті арттыруға жоспарланған мемлекеттік қызметшілердің саны	Бағалау қорытындысы бойынша біліктілікті арттырудан өткен мемлекеттік қызметшілердің саны	2 жыл ішінде «қанағаттанарлықсыз» баға алғандар
		өте жақсы	тиімді	Қанағаттанарлық	Қанағаттанарлықсыз			
Ақмола	2785	624	2089	70	2	2	2	0
Ақтөбе	2159	689	1382	87	1	0	0	0
Алматы	3102	422	2286	394	0	44	0	0
Атырау	1362	580	711	63	8	0	0	0
Батыс-Қазақстан	1912	869	955	89	0	0	0	0
Жамбыл	2482	826	1412	243	1	0	0	0
Қарағанды	2876	1056	1735	85	0	4	5	0
Қостанай	2946	333	1789	822	2	0	0	0
Қызылорда	1788	413	1298	77	0	0	0	0
Маңғыстау	1070	235	793	41	1	0	0	0
Павлодар	2149	814	1312	23	0	0	0	0
Солтүстік-Қазақстан	2275	690	1467	116	2	0	0	0
Түркістан	3510	836	2290	372	12	0	0	0
Шығыс-Қазақстан	3189	545	2335	309	0	0	0	0
Нұр-Сұлтан қ.	800	736	59	5	0	0	0	0
Алматы қ.	1589	245	1224	46	0	54	54	0
Шымкент қ.	592	319	228	43	2	0	0	0

Ескертпе – [16] дереккөз негізінде автормен жасалған

4-қосымша

4.1-кесте – Өңірлер бойынша жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлерінің қызметінің тиімділігі туралы ақпарат, 2020 ж.

Облыс атауы	Бағалаудан өткендер	Оның ішінде:				Бағалау қорытындысы бойынша біліктілікті арттыруға жоспарланған мемлекеттік қызметшілердің саны	Бағалау қорытындысы бойынша біліктілікті арттырудан өткен мемлекеттік қызметшілердің саны	2 жыл ішінде «қанағаттанарлықсыз» баға алғандар
		өте жақсы	тиімді	Қанағаттанарлық	Қанағаттанарлықсыз			
Ақмола	2788	913	1775	99	1	1	1	0
Ақтөбе	667	1367	121	3	0	0	0	0
Алматы	2987	491	2213	283	0	30	0	0
Атырау	1477	942	471	61	3	0	0	0
Батыс-Қазақстан	1853	958	812	81	1	7	7	0
Жамбыл	2408	587	1732	89	0	0	0	0
Қарағанды	3084	1232	1650	196	6	14	14	0
Қостанай	2861	385	1900	571	5	2	2	0
Қызылорда	1738	378	1272	85	3	9	9	0
Маңғыстау	1175	444	713	18	0	0	0	0
Павлодар	2478	729	1653	96	1	0	0	0
Солтүстік-Қазақстан	2084	633	1344	107	0	0	0	0
Түркістан	3631	810	2520	287	14	1	6	1
Шығыс-Қазақстан	3110	654	2160	294	2	2	1	0
Нұр-Сұлтан қ.	823	776	44	1	2	0	0	0
Алматы қ.	1767	818	927	20	0	29	29	0
Шымкент қ.	620	447	156	17	0	0	0	0

Ескертпе – [16] дереккөз негізінде автормен жасалған

5-қосымша

5.1-кесте – Өңірлер бойынша жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлерінің қызметіні тиімділігі туралы ақпарат, 2021 ж.

Облыс атауы	Бағалаудан өткендер	Оның ішінде:				Бағалау қорытындысы бойынша біліктілікті арттыруға жоспарланған мемлекеттік қызметшілердің саны	Бағалау қорытындысы бойынша біліктілікті арттырудан өткен мемлекеттік қызметшілердің саны	2 жыл ішінде «қанағаттанарлықсыз» баға алғандар
		өте жақсы	тиімді	Қанағаттанарлық	Қанағаттанарлықсыз			
Ақмола	2553	286	1850	412	5	46	27	0
Ақтөбе	1915	640	1190	83	2	0	0	0
Алматы	3536	717	2518	301	0	32	0	0
Атырау	1371	1081	262	24	4	0	0	0
Батыс-Қазақстан	1867	855	923	80	2	0	0	0
Жамбыл	2216	556	1564	96	0	0	0	0
Қарағанды	3027	1507	1463	56	1	5	5	0
Қостанай	2666	482	1687	495	2	2	2	0
Қызылорда	1688	395	1201	90	2	2	2	0
Маңғыстау	1147	472	653	22	0	0	0	0
Павлодар	2149	814	1312	23	0	0	0	0
Солтүстік-Қазақстан	2027	541	1384	96	6	0	0	0
Түркістан	3275	677	2274	313	11	1	17	1
Шығыс-Қазақстан	3042	451	2129	461	1	0	0	0
Нұр-Сұлтан қ.	785	693	85	6	1	0	0	0
Алматы қ.	1863	856	1065	6	0	36	36	0
Шымкент қ.	602	333	257	11	1	0	0	0

Ескертпе – [16] дереккөз негізінде автормен жасалған

6-қосымша

6.1-кесте – Өңірлер бойынша жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлерінің қызметіні тиімділігі туралы ақпарат, 2022 ж.

Облыс атауы	Бағалаудан өткендер	Оның ішінде:				қорытындысы бойынша біліктілікті арттыруға жоспарланған мемлекеттік	Бағалау қорытындысы бойынша біліктілікті арттырудан өткен мемлекеттік қызметшілердің саны	2 жыл ішінде «қанағаттанарлықсыз» баға алғандар
		өте жақсы	тиімді	Қанағаттанарлық	Қанағаттанарлықсыз			
Абай	1521	133	1275	101	12	0	0	0
Ақмола	2529	360	1751	413	5	46	27	0
Ақтөбе	31.03.2023 №ЖТ-2023-00395863 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды							
Алматы	110	3	104	3	0	0	0	0
Атырау	1405	1140	230	29	6	0	0	0
Батыс-Қазақстан	1824	903	822	98	1	0	0	0
Жамбыл	538	285	219	30	5	5	0	0
Жетісу	1158	343	724	85	6	6	0	0
Қарағанды	2234	1515	621	88	10	0		
Қостанай	2496	765	1479	268	7	9	13	0
Қызылорда	1325	286	999	50	3	0	0	0
Маңғыстау	31.03.2023 №ЖТ-2023-00395957 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды							
Павлодар	2176	1203	937	33	3	9	5	0
Солтүстік-Қазақстан	2229	717	1323	183	6	0	0	0
Түркістан	3411	630	2463	268	50	0	0	0
Шығыс-Қазақстан	1485	312	1091	78	4	3	3	0
Астана қ.	31.03.2023 №ЖТ-2023-00395882 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды							
Алматы қ.	30.03.2023 №ЖТ-2023-00395878 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды							
Шымкент қ.	10.03.2023 №ЖТ-2023-00395968 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды							
Ұлытау	31.03.2023 №ЖТ-2023-00395967 хаты негізінде ақпарат толығымен берілмеген							

Ескертпе – [17] дереккөз негізінде автормен жасалған

7-қосымша

7.1-кесте – 2019-2022 жылдар аралығында өңірлер бойынша жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметкерлеріне төленген бонустар туралы ақпарат, 2022 ж.

Облыс атауы	2019 жыл (мемлекеттік қызметкерлер саны)	2020 жыл (мемлекеттік қызметкерлер саны)	2021 жыл (мемлекеттік қызметкерлер саны)	2022 жыл (мемлекеттік қызметкерлер саны)
Абай	0	0	1186	1521
Ақмола	0	0	0	2149
Ақтөбе	31.03.2023 №ЖТ-2023-00395863 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды			
Алматы	30.03.2023 №ЖТ-2023-00395878 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды			
Атырау		1373	1423	1405
Батыс-Қазақстан	0	0	0	2093
Жамбыл	0	0	118	515
Жетісу	31.03.2023 №ЖТ-2023-00395942 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды			
Қарағанды	0	0	2118	0
Қостанай	215	217	927	2577
Қызылорда	0	0	0	1646
Маңғыстау	31.03.2023 №ЖТ-2023-00395957 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды			
Павлодар	173	2257	1717	2172
Солтүстік-Қазақстан	0	0	0	2134
Түркістан	0	0	0	0
Шығыс-Қазақстан	33	33	469	1458
Астана қ.	31.03.2023 №ЖТ-2023-00395882 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды			
Алматы қ.	30.03.2023 №ЖТ-2023-00395878 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды			
Шымкент қ.	10.03.2023 №ЖТ-2023-00395968 хаты негізінде ақпарат беруден бас тартылды			
Ұлытау	31.03.2023 №ЖТ-2023-00395967 хаты негізінде ақпарат толығымен берілмеген			
Ескертпе – [17] дереккөз негізінде автормен жасалған				

8-қосымша

ҚР Мемлекеттік қызмет істері Агенттігінің 2022 жылғы 30 мамырдағы №1-02/1019-И «Мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау туралы» сұраныс хаты

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ
ІСТЕРІ АГЕНТТІГІ



АГЕНТСТВО
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
ПО ДЕЛАМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ

010000, Нұр-Сұлтан қаласы, Абай даңғылы 33а
тел.: 8 (7172) 75-34-12, 75-34-19
www.suzmet.gov.kz
№

010000, город Нур-Султан, проспект Абая, 33а
тел.: 8 (7172) 75-34-12, 75-34-19
www.suzmet.gov.kz

2022 жылғы 30 мамырдағы
№1-02/1019-И

Агенттіктің аумақтық
департаменттеріне

Мемлекеттік қызметшілердің
қызметін бағалау туралы

Агенттікпен мемлекеттік органдар қызметшілерінің қызметін бағалау нәтижелеріне мониторинг жүргізілуіне байланысты 2019-2021 жылдар бойынша ақпаратты (облыс әкімі аппараттары мен басқармалары, тексеру комиссиялары, облыстық және аудандық маслихат аппараттары, қала және аудан әкімі аппараттары мен дербес бөлімдері және ауылдық округтері) қосымшаға сәйкес **ағымдағы жылғы 6 маусымға дейінгі** мерзімде ұсынуды сұраймыз.

Қосымша: бетте.

Төрағаның орынбасары

А. Жолманов

Орынд.: Г. Сапарова
Тел.: 8-708-614-9868

9-қосымша

2022 жылдың қорытындысы бойынша бағалау нәтижелері мен 2019-2022 жылдар аралығындағы бонустар туралы ақпаратқа сұраныстар

Otinish

Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

ЖТ-2023-00395967

ИСПОЛНЕНО

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ
Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)
Характер ответа: Удовлетворено
Отправлено извещение об исполнении: +77058707500
Исполнитель: ЖАНАБЕКОВА АКТОЛКЫН ТЕМИРГАЛИЕВНА (руководитель - служба управления персоналом) 7026155453

Қазақстан Республикасының Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясының 2 курс магистранты
Г.Сапароваға

2023 жылғы 9 наурыздағы
№ЖТ-2023-0039-5967

«Ұлытау облысы әкімінің аппараты» мемлекеттік мекемесі Сіздің өтінішіңізді қарап ақпараттандыру мақсатында Ұлытау облысының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілерінің 2022 жылдың қорытындысы бойынша бағалау нәтижелері мен 2019-2022 жылдар аралығындағы бонустар туралы ақпаратты қосымшаға сәйкес жолдайды.

Осы жауаппен келіспеген жағдайда, Сіз осы жауапқа Қазақстан Республикасы Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабына сәйкес жоғары тұрған мемлекеттік органға шағымдануға құқылысыз.

Қосымша: 6 парақта.

Ұлытау облысы әкімі аппараты
басшысының орынбасары Д.Есенбеков

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414

e.Otinish

Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395968

ИСПОЛНЕНО

Қазақстан Республикасының
Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару
академиясының 2 курс
магистранты
Г.А.Сапароваға
2023 жылғы 9 наурыздағы
№ЖТ-2023-00395968 жолданымға

Құрметті Гүлназ Ахметқызы!

Шымкент қаласы әкімі аппараты, Сіздің жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің бағалау нәтижелерін сұрау туралы өтінішіңізді қарап, келесіні хабарлайды.

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі Төрағасының 2023 жылғы 8 ақпандағы №34 бұйрығымен бекітілген «Б» корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың үлгілік әдістемесінің 16-тармағына сәйкес бағалау нәтижелері қатаң жасырын ақпарат болып табылады және «Ақпаратқа қол жеткізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес мемлекеттік орган осы ақпаратты ашуға міндетті жағдайларды қоспағанда, үшінші адамдарға жария етуге жатпайтындығы көрсетілген. Осыған байланысты сұратылған ақпаратты ұсыну мүмкіндігінің жоқ екендігін назарыңызға жеткіземіз.

Қазақстан Республикасының әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабына сәйкес, әкімшілік рәсімге қатысушы әкімшілік (сотқа дейінгі) тәртіппен әкімшілік (әрекетке - әрекетсіздікке) шағым жасауға құқылы.

Аппарат басшысының
орынбасары Б.Асанбаев

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ

Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)




Характер ответа: Удовлетворено

Отправлено извещение об исполнении: +77058707500

Исполнитель: ТОҚҚҰЛЫ ГҮЛНӘЗИЯ СЕРІКБАЙҚЫЗЫ (Главный инспектор - Служба управления персоналом Аппарат акима Туркестанской области) 7253359261

удовлетворено

ПРИКРЕПЛЕННЫЕ ФАЙЛЫ

-  Ответ от госоргана.pdf 
-  ЖТ-2023-Сапарова.doc 
-  Сапарова өтінішіне қосымша.xlsx 

ДОСТУПНЫЕ ДЕЙСТВИЯ 

 Подать жалобу на ответ

 Подать иск в суд

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

 Единый контакт-центр 1414

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ

Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)

Характер ответа: Удовлетворено

Отправлено извещение об исполнении: +77058707500

Исполнитель: КӘРІМЖАН ДАРХАН МҰРАТҰЛЫ (Главный специалист - Единая служба управления персоналом аппарата акима Северо-Казахстанской области) 7782264106

Г.А. Сапароваға

Астана қ. Ш. Қосшығұлұлы к-сі.

18 үй, 65 п.

Солтүстік Қазақстан облысы әкімінің аппараты Сіздің сұрауыңызға Солтүстік Қазақстан облысының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілеріне 2022 жылдың бағалау нәтижелері қортындысы бойынша төленген бонустар туралы ақпаратты қосымшаға сәйкес жолдайды.

Сонымен қатар, облыстың жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілеріне 2019 – 2021 жылдар аралығында бонустар төленген жоқ.

Жауаппен келіспеген жағдайда, Сіз Қазақстан Республикасының әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабында көзделген тәртіпте жоғарғы тұрған мемлекеттік органға немесе сотқа шығымдануға құқылысыз.

Қосымша: 2 парақта (excel форматында файлдар).

О. Ыдырысов

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

 Единый контакт-центр 1414

9-ҚОСЫМШАНЫҢ ЖАЛҒАСЫ



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395959

ИСПОЛНЕНО

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ
Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)
Характер ответа: Удовлетворено
Отправлено извещение об исполнении: +77058707500
Исполнитель: Нургазинова Асель Габдулмуратовна (И. о. руководителя - Единая служба управления персоналом) 77777777777777

Қазақстан Республикасы
Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару Академиясының
2 курс магистранты Г.Сапароваға

Павлодар облысының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің 2022 жылғы қорытындысы бойынша бағалау нәтижелері мен 2019-2022 жылдар аралығындағы бонустар туралы ақпаратты жолдаймыз (қосымша 2 парақта).
Қазақстан Республикасының Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабына сәйкес Сіз осы жауап бойынша шағым жасауға құқылысыз.

ПРИКРЕПЛЕННЫЕ ФАЙЛЫ

Ответ от госоргана.pdf

Хат.docx

Павлодарская обл.xlsx

Активация Win
Чтобы активировать \n"Параметры"

Единый контакт-центр 1414



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395957

ИСПОЛНЕНО

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ
Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)
Характер ответа: Разъяснено
Отправлено извещение об исполнении: +77058707500
Исполнитель: БАЯРОВА АСЕМГУЛЬ ЕДИЛОВНА (Главный инспектор - служба управления персоналом (кадровая служба)) 7026694689

Азаматша Ж.К. Агмановаға
Мекен-жайы: Астана қаласы,
Қосышығұлұлы көшесі,
№18 үй, №65 пәтер
ұ/т: +77058707500

Сіздің 2023 жылғы 7 наурыздағы
№ ЖТ-2023-00395957 жолданымыңызға

Құрметті Гүлназ Ахметқызы!

Маңғыстау облысы әкімінің аппараты, Маңғыстау облысы әкімдігінің 2018 жылғы 28 мамырдағы № 127 қаулысымен бекітілген «Маңғыстау облысы әкімінің аппараты» мемлекеттік мекемесі туралы Ережесінің 2-тарауының 17-тармағына сәйкес ақпараттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету мақсатында, Сіздің 2019-2022 жылдар аралығында жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілеріне бағалау нәтижелері бойынша төленген бонустар туралы ақпараттарды ұсыну мүмкіндігі жоқ екендігін қаперіңізге береді.

Активация Win
Чтобы активировать \n"Параметры"

Н. Тәжібаев

Единый контакт-центр 1414

9-қосымшаның жалғасы



Мои обращения Версия для слабовидящих РУС САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395955

ИСПОЛНЕНО

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ
Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)
Характер ответа: Удовлетворено
Отправлено извещение об исполнении: +77058707500
Исполнитель: СЫДЫКОВ ОЛЖАС ЖЕТЕСОВИЧ (Статистик - Служба управления персоналом) 7473066145

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясының
2 курс студенті Г. Сапароваға
Астана қаласы, Қосшығұллы к., №18 үй,65 пәтер, 3п.

09.03.2022 ж.
№ ЖТ-2023-00395955

Қызылорда облысы әкімінің аппараты Қызылорда облысының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілерінің 2022 жыл қорытындысы бойынша бағалау нәтижелері мен бонустар туралы ақпаратты қосымшаға сәйкес жолдайды.
Қазақстан Республикасының Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабына сәйкес, берілген жауапқа қанағаттанбаған жағдайда, Сіз жоғарғы тұрған әкімшілік органға немесе сотқа дейінгі тәртіппен шағым жасалғаннан кейін сотқа жүгінуге құқылы екендіктеріңізді түсіндіремін.

Аппарат басшысының
орынбасары Е. Бәкіров

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414



Мои обращения Версия для слабовидящих РУС САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395950

ИСПОЛНЕНО

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ
Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)
Характер ответа: Удовлетворено
Отправлено извещение об исполнении: +77058707500
Исполнитель: Тастамбекова Динара Еркиновна (Главный специалист - Единая служба управления персоналом государственного учреждения "Аппарат акима Костанайской области") 7076351153

Г.А. Сапароваға
Косшығұллы көшесі,18-үй, 65 пәтер
Астана қаласы

Қостанай облысы әкімінің аппараты Сіздің 2023 жылғы 7 наурыздағы №ЖТ-2023-00395950 өтінішіңізді қарап Қостанай облысының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілерінің 2022 жылдың қорытындысы бойынша бағалау нәтижелері мен 2019-2022 жылдар аралығындағы бонустар туралы ақпаратты жолдайды. (файлдар excel форматында).

Қазақстан Республикасының Әкімшілік рәсімдік-процестік Кодексінің 91-бабына сәйкес әкімшілік рәсімге қатысушы әкімшілік (сотқа дейінгі) тәртіппен әкімшілік актіні қабылдауға байланысты емес әкімшілік актіге, әкімшілік әрекетке (әрекетсіздікке) Сіз шағым жасауға құқылысыз.

М. Сандыбаев

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414

9-ҚОСЫМШАНЫҢ ЖАЛҒАСЫ



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

Назад

ЖТ-2023-00395948

ИСПОЛНЕНО

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ
Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)
Характер ответа: Удовлетворено
Отправлено извещение об исполнении: +77058707500
Исполнитель: Айтжанова Ляззат Мажитовна (Руководитель единой службы управления персоналом - Единая служба управления персоналом) 7000000000

Қазақстан Республикасының
Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару Академиясының
2 курс магистранты Г.Сапароваға

«Жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілері қызметінің тиімділігін арттыру тетіктері» тақырыбындағы магистерлік жоба аясында зерттеу іс-шараларын жүргізуіңіз туралы өтінішіңізді қарастырып, Қарағанды облысының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілерінің 2022 жыл қорытындысы бойынша бағалау нәтижелері мен 2019-2022 жылдар аралығында бонустар туралы ақпаратты қосымшаға сәйкес жолдаймыз.

Қосымша 2 бетте (файлдар excel форматында).
Е.Галиев

Орын. Момышева Д.С.
Тел. 8 (7212) 501525 (вн.6867)
87017482074

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

Назад

ЖТ-2023-00395942

ИСПОЛНЕНО

Г. Сапароваға
Астана қ-сы,
Ш. Қосшығұлұлы к-сі
18 үй, 65 пәтер

Жетісу облысы әкімінің аппараты Сіздің мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау бойынша сұранысты қарастырып, төмендегіні хабарлайды.
Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы» бұйрығымен бекітілген «Б» корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың үлгілік әдістемесінің 21-тармағына сәйкес бағалау нәтижелері бағаланатын адамға, бағалаушы адамға, персоналды басқару қызметінің (кадр қызметінің) басшысына және калибрлеу сессияларының қатысушыларына ғана белгілі болуы мүмкін.
Сонымен бірге, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2022 жылғы 20 желтоқсандағы № 1038 «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге еңбекақы төлеудің кейбір мәселелері туралы» қаулысымен «Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен Қазақстан Республикасы органдарының қызметкерлеріне сыйлық беру, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстемеақылар белгілеу ережесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2001 жылғы 29 тамыздағы № 1127 қаулысына енгізілген өзгертулерге сәйкес бонустарды төлеу 2021 жылғы 1 шілдеден бергі мерзімге жүргізілді. Аталған сұрау бойынша қабылданған шешіммен келіспеген жағдайда Сіздің Қазақстан Республикасы Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабына сәйкес шағым беруге құқығыңыз бар.
Қосымша: ___б.

ПРИКРЕПЛЕННЫЕ ФАЙЛЫ

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414

9-ҚОСЫМШАНЫҢ ЖАЛҒАСЫ



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395938

ИСПОЛНЕНО

Қазақстан Республикасының
Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару Академиясының
2 курс магистранты Г.Сапарова

Жамбыл облысы әкімдігінің 2022 жыл қорытындысы бойынша бағалау нәтижелері мен 2019-2022 жылдар аралығында бонустар туралы ақпаратты сұралған нысанға сәйкес жолдаймыз.

Қосымша 1 нысанда (файлдар excel форматында).

Аппарат басшысының
орынбасары С. Әлібеков

С. Кенжетай, тел.: 8-7262-433675

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395934

ИСПОЛНЕНО

экономического анализа и финансово-хозяйственной деятельности государственное учреждение «Отдел занятости и социальных программ города Усть-Каменогорска») Соисполнитель: Умарова Нургуль Союзбековна (Главный инспектор акима - Служба управления персоналом) Соисполнитель: ШАРКЕНОВА АЙЖАН АМАНГЕЛЬДИНОВНА (руководитель - Отдел управления персоналом) Соисполнитель: Матиева Гаухар Шакиновна (Главный специалист - Отдел управления персоналом)



ИСПОЛНЕНО
27 мар. 2023

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ

Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)

Характер ответа: Удовлетворено

Отправлено извещение об исполнении: +77058707500

Исполнитель: Айткулова Асель Кайргожақызы (Главный специалист - Единая служба управления персоналом) 777777777

ответ прикреплен

ПРИКРЕПЛЕННЫЕ ФАЙЛЫ

Ответ от госоргана.pdf



Сапарова по бонусам.docx



Алтай.xlsx

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414

9-ҚОСЫМШАНЫҢ ЖАЛҒАСЫ



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

Назад

ЖТ-2023-00395930

ИСПОЛНЕНО

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ

Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)

Характер ответа: Удовлетворено

Отправлено извещение об исполнении: +77058707500

Исполнитель: Бисенғали Нұрсұлтан Еркінғалиұлы (Главный инспектор - Отдел социально-экономического развития) 7753163916

Батыс Қазақстан облысы әкімінің аппараты Сіздің 2023 жылғы 7 наурыздағы № ЖТ-2023-00395930 өтінішіңізді қарастырып, Батыс Қазақстан облысының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілерінің 2022 жыл қорытындысы бойынша бағалау нәтижелері мен 2019-2022 жылдар аралығында бонустар туралы ақпаратты қосымшаға сәйкес жолдайды.

ПРИКРЕПЛЕННЫЕ ФАЙЛЫ

Ответ от госоргана.pdf



№ЖТ-2023-00446211 Kaz.docx



1 Оценка.xlsx



ДОСТУПНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Подать жалобу на ответ

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

Назад

ЖТ-2023-00395924

ИСПОЛНЕНО

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ

Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)

Характер ответа: Удовлетворено

Отправлено извещение об исполнении: +77058707500

Исполнитель: Кайрлиева Жулдыз Кайрлиевна (Главный специалист - Служба управления персоналом аппарата акима Атырауской области) 7122319962

Қазақстан Республикасы
Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясының
2 курс магистранты
Г.Сапароваға

Құрметті Гүлназ Ахметқызы!

Атырау облысы әкімі аппараты 2023 жылғы 7 наурыздағы №ЖТ-2023-00395924 сұранысыңыз бойынша жергілікті атқарушы органдары мемлекеттік қызметшілерінің 2022 жылдың қорытындысы бойынша жүргізілген бағалау нәтижелері мен 2019-2022 жылдар аралығында бағалау нәтижесі бойынша төленетін бонустар туралы ақпаратты жолдайды.
Қосымша: 2 парақта.

Б.Исақов

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414

9-ҚОСЫМШАНЫҢ ЖАЛҒАСЫ



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395882

ИСПОЛНЕНО

Г. Сапароваға

2023 жылғы 9 наурыздағы
№ ЖТ-2023-00395882 сұрау хатқа

Астана қаласы әкімінің аппараты, Сіздің Астана қаласының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілерінің 2022 жыл қорытындысы бойынша бағалау нәтижелері мен 2019-2022 жылдар аралығында бонустар туралы ақпаратқа қатысты сұрауыңызды қарап, келесіні хабарлайды.

Қазақстан Республикасы «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 5-бабы 2-тармағының 3-тармақшасына сәйкес уәкілетті орган мемлекеттік қызмет персоналы жөніндегі автоматтандырылған бірыңғай дерекқорды (ақпараттық жүйені) қалыптастыру бойынша жалпы үйлестіруді қоса алғанда, мемлекеттік қызметшілердің кадр құрамының жай-күйіне мониторинг жүргізеді.

Жоғарыда айтылғандарға байланысты, Сізге қажетті ақпаратты алу үшін уәкілетті орган – Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттігіне жүгінген жөн деп санаймыз.

Уәкілетті органның жауабына қанағаттанбаған жағдайда, Қазақстан Республикасы Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің (бұдан әрі – Кодекс) 91-бабына сәйкес, әкімшілік рәсімге қатысушы әкімшілік (сотқа дейінгі) тәртіппен әкімшілік актіні қабылдауға байланысты емес әкімшілік актіге, әкімшілік әрекетке (әрекетсіздікке) шағымдануға құқылы екендігі қосымша түсіндіріледі.

Кодексте көзделген жағдайларда әкімшілік рәсімге қатысушы әкімшілік актіні қабылдауға байланысты әкімшілік әрекетке (әрекетсіздікке) шағым жасауға құқылы.

Басшысының орынбасары Ж. Шәукентаев

ПРИКРЕПЛЕННЫЕ ФАЙЛЫ

Активация Wi-Fi
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395878

ИСПОЛНЕНО

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ

Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)

Характер ответа: Удовлетворено

Отправлено извещение об исполнении: +77058707500

Исполнитель: Саркулов Бейбіт Түркістанұлы (главный специалист - Единая служба управления персоналом) 7701910408

Г.А. Сапароваға

ШҚО облысы, Зайсан а.,
Б. Момышұлы көшесі, 42/3, блок 1, 43

Алматы облысы әкімінің аппараты, Сіздің 2023 жылғы 7 наурыздағы

№ЖТ-2023- 00395878 сұрауыңызды қарастырып, ақпаратты қосымшаға сәйкес жолдайды.

Сонымен қатар, 2020-2021 жылдардағы ақпарат Алматы облысы әкімі аппаратының

Талдықорған қаласы Н.Назарбаев даңғылы 38 ғимаратында өрт болу себебінен

жойылғандығын хабарлайды.

Егерде өтініш бойынша қабылданған шешіммен келіспеген жағдайда, Сіз оған Қазақстан Республикасының Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабына сәйкес, сотқа дейінгі әкімшілік тәртіппен шағымдануға құқылы екеніңізді қосымша хабарлаймыз.

Қосымша: бағалау бойынша ақпарат.

Облыс әкімі аппараты

басшысының орынбасары А. Абдрахманов

ПРИКРЕПЛЕННЫЕ ФАЙЛЫ

Активация Wi-Fi
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414

9-қосымшаның жалғасы



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395873

ИСПОЛНЕНО

Г.А. Сапароваға
Астана қаласы, Қосшығұллы к.,
18 корпус/үй, 65 п., 3 к.

Алматы қаласы әкімінің аппараты Сіздің 2023 жылғы 7 наурыздағы №ЖТ-2023-00395873 өтінішті қарап, келесіні хабарлайды.
Алматы қаласы әкімдігінің 2018 жылғы 20 наурыздағы №1/99 қаулысымен бекітілген Алматы қаласы әкімдігінің «Б» корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау әдістемесінің 5-тармағына сәйкес Алматы қаласы бірыңғай персоналды басқару қызметі бағалауды әкім аппаратының қызметкерлеріне және Алматы қаласы басқармаларының басшыларына қатысты жүргізеді (D-2, D-3, D-4, D-5, D-O-1 санаттары). Сонымен қатар, 2022 жылғы 5 қаңтарда Алматы қаласы әкімдігінің ғимаратында болған өрттің салдарынан 2019, 2020, 2021 жылдардың қорытындысы бойынша мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалауға қатысты құжаттар жойылып кетті. Осыған байланысты көрсетілген кезеңдер бойынша сұратылған ақпаратты ұсыну мүмкін емес. Сондай-ақ, 2021 және 2022 жылдардағы қызметті бағалау қорытындылары бойынша бонустар төленбегенін хабарлаймыз.
Осы шешіммен келіспеген жағдайда, Сіз Қазақстан Республикасы Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 13-тарауында белгіленген тәртіппен шағымдануға құқылысыз.
Қосымша 1 парақта.

Алматы қаласы әкімі аппараты
бірыңғай персоналды басқару
қызметінің басшысы Р. Еркінбекова

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395867

ИСПОЛНЕНО

Соисполнитель: Жусупова Кымбат Ароновна (руководитель отдела - Единая служба управления персоналом)
Соисполнитель: ИЗАХМЕТОВА ГУЛИМ САКЕНОВНА (Руководитель отдела документационного обеспечения - Государственное учреждение "Аппарат акима Коргалжынского района Акмолинской области")

ИСПОЛНЕНО
30 мар. 2023

Ответ на обращение

Решение ГО: Предоставить ответ
Статус решения: Предоставлен ответ, в том числе информации, по существу сообщения, запроса, отклика, предложения (п.п.1) ч.1 ст.89 Кодекса)
Характер ответа: Удовлетворено
Отправлено извещение об исполнении: +77058707500
Исполнитель: Зейнуллина Каншаим Маденовна (Главный специалист службы управления персоналом - Служба управления персоналом) 7015326551

Ақмола облысы әкімінің аппараты, сіздің өтінішіңізді қарап, қосымшаларға сәйкес ақпаратты жолдайды.
Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 29 маусымдағы №350-VI Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабындағы 3-тармағына сәйкес, жауаппен келіспеген жағдайда, сіздің қабылданған әкімшілік актіге әкімшілік тәртіппен (сотқа дейінгі) жоғары тұрған әкімшілік органға, лауазымды адамға шағымдануға құқыңыз бар.

ПРИКРЕПЛЕННЫЕ ФАЙЛЫ

Ответ от госоргана.pdf

Форма Обращение на отправа.xls

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

Единый контакт-центр 1414

9-қосымшаның жалғасы



Мои обращения

Версия для слабовидящих

РУС

САПАРОВА Г.А

← Назад

ЖТ-2023-00395858

ИСПОЛНЕНО

✓ ИСПОЛНЕНО
03 апр. 2023

Ответ на обращение

Решение ГО: Принять благоприятный административный акт
Статус решения: Принят административный акт (п.п.1) ч.1 ст.77 Кодекса)
Отправлено извещение об исполнении: +77058707500
Исполнитель: БЕКШОИНОВА РАУШАН ЖУМАГАЖИЕВНА (Главный инспектор - Единая служба управления персоналом) 7772476309

Астана қаласы
Қосшығұлұлы, 18, пәтер, 65
Г. А. Сапароваға

Сіздің «Жергілікті атқарушы мемлекеттік қызметінің тиімділігін арттыру тетіктері» тақырыбындағы магистрлік жұмысыңызға қатысты Абай облысының жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау бойынша мәліметтер жолдаймыз.
Осы жауаппен келіспеген жағдайда Қазақстан Республикасының Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексінің 91-бабына сәйкес шағымдануға құқылысыз.

Абай облысы әкімі аппараты
басшысының орынбасары А. Қарымсақов

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры"

📞 Единый контакт-центр 1414