

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ
ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Басқару институты

қолжазба құқығында

Кенжекеев Дәурен Марсұлы

**ЖЕРГІЛІКТІ АТҚАРУШЫ ОРГАНДАРДАҒЫ
МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕ ІРІКТЕУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ**

«7М04118 - Өңірлік даму» бағыты бойынша
«7М041 – Бизнес және басқару» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба
«7М041– Бизнес және басқару» білім беру бағдарламасы бойынша бизнес және басқару
ғылымдары»

Ғылыми жетекші: _____ Шаяхметова Ш.Т. PhD

Жоба қорғауға жіберілді: «_____» _____ 2023 ж.

Басқару институтының директоры: _____ Гаипов З.С., саяси ғ.д.

Астана, 2023

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	4
КІРІСПЕ	5
НЕГІЗГІ БӨЛІМ.....	8
ҚОРЫТЫНДЫ	43
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ.....	45

Нормативтік сілтемелер

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер жасалды:

"Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ Заңы

"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасы туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығы

Белгілеулер мен қысқартулар

АҚШ	–	Америка Құрама Штаттары
ЖАО	–	Жергілікті атқарушы орган
ҚР	–	Қазақстан Республикасы
ҚРЗ	–	Қазақстан Республикасының Заңы
ММ	–	Мемлекеттік мекеме
НҚА	–	Нормативтік құқықтық актілер
ПЖКР	–	Президенттік жастар кадрлар резерві

Кіріспе

Шешілетін мәселенің қазіргі жай-күйін бағалау. Әлемдік қоғамдастықтың тәжірибесі халықтың мемлекеттік басқару жүйесіне толық қанағаттанатын және дамудың белгілі бір кезеңіне тән мәселелерді сәтті шеше алатын мемлекетті табу қиын міндет болып көрінетінін көрсетеді. Барлық демократиялық елдер шеңберінде азаматтар өздерінің сайланған өкілдері және мемлекеттің жоғары атқарушы органы арқылы мемлекеттік қызмет саласындағы қызметті басқаратын тетіктерді ұйымдастырады. Заманауи шындықтар мен жаңа жағдайларға жедел бейімделуді талап ететін тез өзгертін жағдайларда қоғам мен мемлекеттің дамуы басқару моделін жетілдірудің маңыздылығын көрсетеді. Басқарудың негізгі элементі мен құрылымы мемлекеттік қызмет болып табылады, оған мемлекеттік мүдделерді қамтамасыз ету бойынша елеулі рөл жүктеледі. Мемлекеттік аппарат жұмысының тиімділігі азаматтардың басқару мекемелеріне және жалпы мемлекетке деген сеніміне айтарлықтай әсер етеді.

Бірінші кезекте мемлекеттік қызметте басқарудың заманауи тәжірибесі бар жоғары білікті, жауапты және серпінді көшбасшылар мен орындаушыларды іріктеу қажет. Мемлекеттік басқару саласындағы ағымдағы міндеттерді шешу үшін кадрлық стратегияның, жаңартудың және жаңа кадрларды ұсынудың маңыздылығы тез өсуде.

Қазақстанның әлемнің бәсекеге қабілетті елінің қатарына кіру стратегиясын іске асыру мақсатында мемлекеттік басқаруды реформалаудың маңыздылығы артып келеді [1]. Мемлекеттік басқарудың тұрақтылығы мен тиімділігі барлық экономикалық және әлеуметтік реформалар сәтті жүзеге асырылатын негіз шарт болып табылады. Қазақстанда бүгінгі таңда жалпыұлттық реформалар жүзеге асырылуда. Реформалардың қарқыны мен барысы әр бағыт бойынша әр түрлі. Осы реформалардың ішіндегі негізгілерінің бірі – мемлекеттік басқару реформасы болып табылады. Бүгін Қазақстан Республикасында басқарудың саяси-әкімшілік және ұйымдық-құқықтық нысандағы жаңа моделі орын алды деп айтуға болады.

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Бүгінгі таңда еліміз үшін маңыздылығы – Мемлекет басшысының тапсырмаларының, стратегиялық бағдарламалардың, ұлттық жобалардың және басқа бағдарламалық құжаттардың іске тиімді асырылуы.

Еліміздің негізгі стратегиялық құжаты «Қазақстан-2050» Стратегиясы болып табылады, онда Мемлекет басшысы еліміз үшін әлемнің дамыған отыз елінің тізіміне кірудің басты мақсатын айқындады. 2025 жылға дейінгі Стратегиялық жоспар «Қазақстан-2050» ұзақ мерзімді Стратегиясын іске асырудағы орта мерзімді даму жоспары болып табылады. Ол жинақталған ұлттық жоспарлау тәжірибесіне сәйкес әзірленді және Қазақстан үшін жаңа жаһандық сын-қатерлер мен жаңа мүмкіндіктерді ескере отырып, жаңа әлемдік жағдайларда «отыз мемлекеттік қатарына» ену бағытын жалғастыруда. Осы уақытта ел алдына жаңа өршіл міндеттер қойылды [2]. Стратегиялық жоспарды

іске асыру басталғаннан бастап 2022 жылға дейін мемлекет басшысы «Қазақстан–2050» Стратегиясы, «Бес институционалдык реформаны жүргізу бойынша 100 нақты кадам» Ұлт жоспары, Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстанның үшінші жаңғыруы: жаһандық бәсекеге қабілеттілік» халыққа Жолдауы және «қоғамдық сананы жаңғырту» бабы сияқты стратегиялық сипаттағы аса маңызды саяси құжаттарға бастамашылық жасады [3].

удалено: ¶

Демек, мемлекеттік қызметке тиісті құзыреттілікке ие жеке тұлғаларды тарту мақсатында меритократия қағидатына сүйене отырып, Мемлекеттік қызметтің "позициялық" моделін енгізу ұсынылады. Осыған байланысты мемлекеттік қызметшілердің біліктілігіне қойылатын талаптарды қайта қарау және мемлекеттік қызметте қызметшілерді іріктеу мен бағалау жүйесін жетілдіру қажет. «Жалпы, мемлекеттік қызметшілерді кемшіліктері үшін кемсуді тоқтату қажет. Тіпті оларды "халықтың жауы" деп санайтындардың арасында "шенеунік" сөзін қолдану теріс терминге айналғанын және бұл әділетсіз екенін ескеру қажет. Мемлекеттік қызметте біздің еліміздің игілігі үшін тынымсыз жұмыс істейтін көптеген адал және білікті мамандар бар. Алайда, өкінішке орай, "бір шіріген алма қорапты бұзады" деген сөз бар. Біз мұндай адамдармен тез арада қоштасуымыз керек. Бұл қағида болашақта да сақталады».

Біздің елімізде кадрлар резервін құру және тиімді пайдалану мәселелері стратегиялық маңызға ие. Барлық демократиялық мемлекеттер бұл аспектіні жоғары деңгейде ұстап қана қоймай, оны үнемі жетілдіріп отыруға міндетті. Бұл міндеттердің маңыздылығы, ең алдымен, қазақстандық қоғамның және оның әрбір азаматының өркендеуін қамтамасыз етуде жатыр. Осыған байланысты кадр саясаты мәселелеріне жүгіну бірқатар объективті факторларға байланысты.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, жергілікті атқарушы органдарға мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін жетілдірудің негізгі бағыттарын анықтау мәселелері қазіргі уақытта өзекті болып табылатынын атап өтуге болады.

Тақырыпты әзірлеу үшін негіз және бастапқы деректер.

Ғылыми әдебиеттерді талдау мемлекеттік қызметтегі кадр саясаты жүйесінің мәселесі мемлекеттік қызмет жүйесін реформалау жағдайында аз зерттелгендердің қатарына жататыны. Кадр саясаты жүйесінің жалпы іргелі тұжырымдамалық мәселелері М. О. Ефримова, Н. И. Глазунова С.Ш. Аязбекова, Г. В. Атаманчук, С. Г. Капарова және т.б.. ғылыми еңбектерінде қаралды.

Кадр саясаты, мемлекеттік қызметтің кадр құрамын кәсібилендіру саласындағы ғылыми жұмыстардың кең ауқымын зерделеу мемлекеттік билік органдарын өңірлік деңгейде кадрлармен қамтамасыз етудің әлеуметтік мәні мен тетіктерін ашатын жұмыстар болғанымен, олар жеткіліксіз дәрежеде екені белгілі.

Осы зерттеу жұмысын жүргізу қажеттілігі.

Барлық негізгі стратегиялық жоспарларды табысты іске асыру және тұтастай алғанда ұлттық экономиканы тиімді дамыту үшін Қазақстанның мемлекеттік қызметін ұтымды реформалаудың маңызы айқын. Барлық әкімшілік мемлекеттік қайта құрулардың ажырамас бөлігі ретінде мемлекеттік қызметті реформалау қажеттілігі бар. ҚР мемлекеттік қызметін реформалауды реттейтін маңызды бағдарламалық құжаттар бар:

- «Қазақстан-2050» Стратегиясы;
- «Бес институционалдық реформаны іске асыру бойынша жүз нақты қадам» Ұлт жоспары;
- Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары.

Жобаның мақсаты: Бұл жобаның мақсаты Алматы облысы әкімдігінің мысалында жергілікті атқарушы органдарға мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесіне ғылыми-теориялық зерттеу жүргізіп, озық халықаралық тәжірибеге талдау жасап, осы саланы жетілдіру бойынша ұсынымдар енгізу.

Жобаның міндеттері.

- Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің ғылыми-теориялық аспектілерін зерттеу;
- Жергілікті атқарушы органдарға мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің халықаралық тәжірибесін талдау;
- Жергілікті атқарушы органдарға мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің ағымдағы жағдайына талдау жүргізу, саладағы проблемаларды анықтау;
- Жергілікті атқарушы органдарға мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу

Бұл жұмыста **зерттеу объектісі** – жергілікті атқарушы органдарда мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі, **зерттеу пәні** – мемлекеттік қызметке іріктеу барысында орын алып отырған қоғамдық қатынастар болып табылады.

Гипотеза. Мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіру жағдайында жергілікті басқару органдарында мемлекеттік қызметке іріктеу процесін жақсартудың мәні мен маңыздылығын теориялық және әдістемелік негіздеу мемлекеттік мекемелердегі кадрлардың әлеуетін жандандыруға және қызметкерлердің жоғары кәсібилігі мен біліктілігінің арқасында басқару қызметінің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

Практикалық маңыздылығы. Алынған нәтижелер мемлекеттік қызметтің жаңа моделі тұжырымдамасын жүзеге асыру шеңберінде Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызмет жүйесін жақсартуға қатысты нормативтік актілерге ұсынымдар беру үшін негіздеме береді. Осы зерттеудің жекелеген аспектілері мен нәтижелері мемлекеттік қызметке іріктеу рәсімін одан әрі жетілдіруге негіз бола алады. Сонымен қатар, алынған тұжырымдар мемлекеттік және жергілікті басқару саласындағы білім беру пәндері мен ғылыми жобалар шеңберінде дәрістер өткізу кезінде пайдаланылуы мүмкін.

Негізгі бөлім

Әдебиеттерге шолу

Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі – кадрлық саясаттың бір бөлігі. Оның негізгі мәніне көшпес бұрын, мемлекеттік қызмет, мемлекеттік-қызметтік лауазым, кадрлық саясат деген жалпы түсініктермен таныс болайық.

Кез-келген ұйымның, бұл жағдайда мемлекеттік қызметтің сәтті қызметі дұрыс таңдалған білікті қызметкерлерге байланысты. Мемлекеттік қызмет ұл мемлекеттік қызметтің мақсаттары мен міндеттеріне жауап беретін қызметкерлерді іріктеу бойынша белгілі бір іс-шараларды қабылдауды талап ететін әлеуметтік институт. Ежелден бері мемлекеттік қызметтегі адамдар қызметкер болмас бұрын жазбаша емтихандардан өткен. Сол кездің өзінде әр түрлі елдердің ойшылдары мемлекетті қалай басқару керектігі туралы жазды. Мысалы, ұлы қытай ойшылы Конфуций өзінің "Өңгімелер мен пайымдаулар" еңбегінде мемлекеттік істерді басқаруға қатысуға ниет білдіргендерге қойылатын талаптар жүйесін тұжырымдады [4]. Платон өзінің "Мемлекет" еңбегінде әртүрлі мемлекеттік қызметтерге кадрларды іріктеу қажеттілігін негіздеуге айтарлықтай үлес қосты. Ол мемлекет билеушілеріне жоғары талаптар қойды: олар философтар сияқты білімді болуы, мемлекетті философиялық ғылымға сүйене отырып басқаруы [5].

Біздің елімізде мемлекеттік қызмет ұғымы тарихи қалыптасып, дамыды. Көптеген жылдар бойы мемлекеттік қызмет шеңберінде мемлекеттік органдарда лауазымдарды белгілеу, лауазымдарды ауыстыру ережелері мен

тәсілдері, қызметкерлерді іріктеу, мемлекеттік қызметті реттеу, қызмет мерзімдері мен жұмыстан босату ережелерін анықтау сияқты мәселелер реттеледі деп есептелді [6]. Осы мағынада мемлекеттік қызмет тек мемлекеттік аппаратта ғана емес, сонымен қатар мекемелер мен ұйымдарда басқарушылық ықпал ету объектілері ретінде жұмыс істейтін қызметкерлердің барлық санаттарын қамтыды. Оның мазмұнын шектеу әрекеті мемлекеттік қызметті бүкіл мемлекеттік аппараттың жеке құрамын қалыптастыру мен ұйымдастырудың нақты ұйымдастырушылық-құқықтық құралы ретінде түсіндіру болды.

Әкімшілік құқық бойынша барлық дерлік оқулықтарда мемлекеттік қызмет кең мағынада қызметшінің барлық мемлекеттік ұйымдарда өз міндеттерін орындауы, ал тар мағынада – тек мемлекеттік органдарда өз міндеттерін орындауы ретінде түсіндіріледі [7].

«Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Заңы мемлекеттік қызметкер –Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпке сәйкес мемлекеттік органда республикалық немесе жергілікті бюджеттерден не Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қаражатынан қаржыландырылатын және мемлекеттің міндеттері мен функцияларын жүзеге асыру мақсатында өзінің қызметтік міндеттерін орындайтын Қазақстан Республикасының азаматы [8].

Алайда, мемлекеттік қызмет тек еңбек заңнамасымен реттелетін адамдардың еңбек қызметі ретінде ғана емес, сонымен бірге мемлекеттік ауқымдағы барлық әлеуметтік құбылыстарды реттеуді жүзеге асырылатын белгілі бір қызмет саласы ретінде бағаланады.

Кез -келген сала сияқты, мемлекеттік қызмет саласы да белгілі бір реттеуді талап етеді –атап айтқанда осы саладағы мемлекеттік басқару.

Мемлекеттік қызметке іріктеу білікті қызметкерлерді таңдау және жалдау үрдісін білдіреді. Бұл үрдісте үміткерлерді бағалау және іріктеу үшін белгілі бір ұғымдар мен критерийлер жиі қолданылады.

Бүгінгі таңда Қазақстанның мемлекеттік басқару жүйесін өзгерту жолында оны іске асыру үшін бірқатар ұзақ мерзімді міндеттер қойылды. «100 нақты қадам» Ұлт жоспарының реформаларының бірі кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру болып табылады. Бұл реформа 15 қадамнан тұрады, оның бірі мемлекеттік қызметке орналасу рәсімін жаңғырту болып табылады [9].

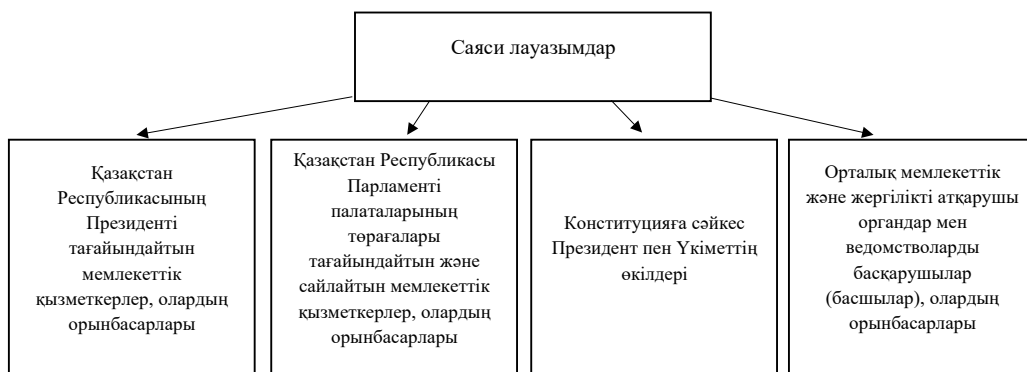
Айта кету керек, мемлекеттік қызметке орналасу тек лауазымға ниет білдірген кандидаттар арасында іріктеуді қамтитын іріктеу үрдісінен тұрады.

Ұйымдастырушылық жағынан лауазым мемлекеттік қызмет шеңберіне енгізілген белгілі бір құрылымдық бірлікті білдіреді. Бұл тұрғыда лауазым мемлекеттік қызметшінің өзінен, яғни осы лауазымды иеленетін нақты адамнан тәуелсіз болады. Сондай-ақ, лауазым белгілі бір мемлекеттік қызметшіге немесе мемлекеттік мекемелерде бір типтегі лауазымдарды атқаратын адамдар тобына жүктелетін міндеттер аясын анықтайды. Мемлекеттік қызметші өзі атқаратын лауазымның "исесі" болып табылмайды. Өзінің қызметтік

функцияларын орындау барысында ол заңнамада және басқа да нормативтік актілерде белгіленген міндеттерді орындауы тиіс [10].

Мемлекеттік органның ішкі құрылымы сипаты, мәні және деңгейі бойынша ерекшеленетін бекітілген лауазымдардың келісілген тізбесіне кіретін лауазымдар жүйесі болып табылады. Мемлекеттік лауазымдар – бұл мемлекеттік ұйымның белгіленген рәсімдеріне сәйкес құрылған бастапқы құрылымдық бірліктер (алқалық шешім немесе лауазымды тұлғаның жеке өкімі арқылы). Олар осы лауазымды атқаратын адамның саласы мен өкілеттіктерінің көлемін көрсетеді және мемлекеттік бюджет есебінен қаржыландырылады (осы лауазымды атқаратын қызметкердің жалақысын, оның техникалық қамтамасыз етілуін, берілген жеңілдіктерді және т.б. қоса алғанда).

"Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет туралы Заңына" сәйкес мемлекеттік қызметшілердің саяси және әкімшілік ұстанымдарын қамтитын мемлекеттік ұстанымдарды жіктеудің мынадай жүйесі белгіленген (Сурет 1).



1-сурет – Мемлекеттік қызметшілердің саяси лауазымдары
Ескертпе – [11] дереккөз бойынша автормен құрастырылған

Мемлекеттік қызметтің құқықтық негізін Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының ңбек кодексі, Қазақстан Республикасының қызмет туралы заңы, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілері құрайды.

Қолданыстағы және өзгеріп отыратын құқық көздерінің көптігінде қажетті нормаларды жедел табу үшін мемлекеттік органдар, кәсіпорындар

және нормативтік актілермен айналысатын жұмысшылар оларды реттелген жиынтыққа, жүйеге келтіру үшін үнемі жұмыс істеуге мәжбүр. Мұндай қызмет нормативтік актілерді жүйелеу ұғымымен қамтылған [11].

Айта кету керек, мемлекеттік қызмет жоғары дәрежеде ұйымдық тұрғыдан реттелуі, заңнамалық тұрғыдан қамтамасыз етілуі, елде болып жатқан процестерді терең талдауға, алда келе жатқанын көруге, қабылданған шешімдерді ұйымдастыруды және жүзеге асыруды қамтамасыз етуге қабілетті жоғары білікті мамандармен жасақталуы керек. «Кез-келген демократиялық қоғам мемлекеттік қызмет институтын тиісті деңгейде ұстап қана қоймай, қоғамның барлық салалары жұмысының тиімділігі оған байланысты екенін түсініп, оны үнемі жетілдіріп отырады» [12].

Осыған байланысты, мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін жетілдіру үрдісі де өте маңызды.

Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі бойынша заңнамалық актілермен және заңға тәуелді құқықтық актілермен танысу барысында келесі ақпаратты пайдаландық: [13].

Мемлекеттік қызметке қабылдануға жататын қызметкерлерді даярлау олардың кәсіби білімі мен дағдыларының ұйымдастыру мен басқарудың қазіргі заманғы стандарттарына сәйкестігін қамтамасыз етуге бағытталған. Аталған оқыту әдістерінің өзара іс-қимылы әрбір қызметкердің білімін ұдайы арттыруды және персонал саны мен олардың кәсіби біліктіліктерінің құрылымы арасындағы сәйкестікті уақтылы реттеуді қамтамасыз етуге ықпал етеді. Мемлекеттік қызметші лауазымына кандидаттарды іріктеу критерийлері алдағы қызметтік міндеттердің сипатына ғана байланысты. Мемлекеттік саяси қызметке кіру үшін қосымша өлшемшарттарды Қазақстан Республикасының Президенті айқындайды [14].

Мемлекеттік қызметке кірудің мынадай тәсілдері белгіленді: тағайындау, сайлау және конкурс. Бұл жағдайда күрделі заңды құрамның құрылымы орын алады: конкурсты тағайындау, сайлау немесе өту актісі және азаматтың тиісті мемлекеттік лауазымға орналасуға келісімі [15].

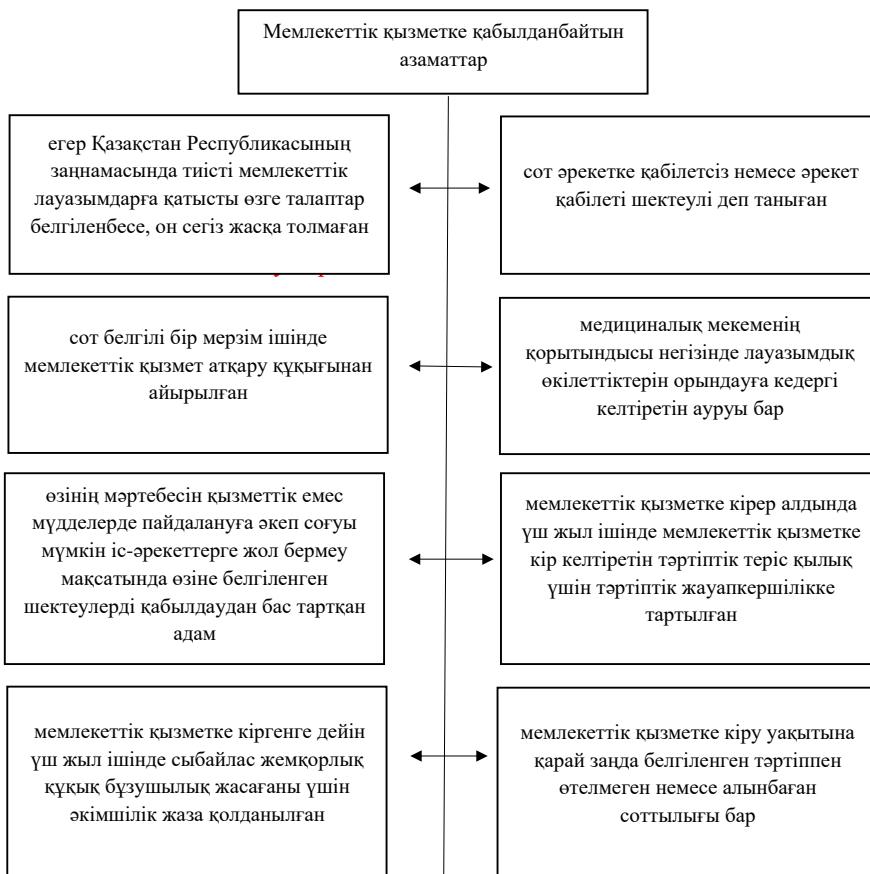
Мемлекеттік саяси қызметке кіруі тағайындау, сайлау арқылы немесе заңда белгіленген басқа да тәсілдер мен шарттарға сәйкес жүзеге асырылады. Мәселен, Қазақстан Республикасының президенті өзінің конституциялық өкілеттіктеріне сәйкес келісімімен Республика Премьер-Министрінің, мүшелерінің, басқа да адамдардың лауазымына тағайындайды; -аппаратының басшысы, министр, облыс, республикалық маңызы бар қала және республика астанасы әкімі және т. б. лауазымға тағайындау үшін кандидатуралар бойынша ұсыныстар енгізеді [16].

Әдістердің әрқайсысының өзіндік рәсімі бар, бірақ заң шығарушы әкімшілік қызметшілерді мемлекеттік қызметке қабылдау кезінде конкурстық іріктеуге артықшылық береді. Әдетте, азамат мемлекеттік қызметке белгісіз мерзімге кіреді. Еңбек шарты, әдетте, уақытша болмаған мемлекеттік қызметшілерді ауыстыру қажет болған жағдайларда жасалады. Лауазымдық өкілеттіктеріне сәйкес мемлекеттік органның қызметкерлерін лауазымдарға

тағайындауға және лауазымдардан босатуға құқығы бар лауазымды азаматтарды еңбек шарты бойынша бос лауазымдарға мемлекеттік қызметке, сондай-ақ заңда және еңбек заңнамасында көзделген негіздермен ғана шектелуі мүмкін басқа жағдайларда да қабылдай алады.

Мемлекеттік қызметке орналасу шарттарын талдау нәтижесінде келесіні айқындадық.

Мемлекеттік қызметке біліктілік талаптарына сәйкес келетін, өзінің жеке және кәсіптік қасиеттері, денсаулық жағдайы, білім деңгейі бойынша өзіне жүктелген лауазымдық міндеттерді орындауға қабілетті азаматтары қабылданады [17].



2-сурет – Мемлекеттік қызметке қабылданбайтын азаматтар
Ескертпе – [17] дереккөз бойынша автормен құрастырылған

Қазақстан Республикасының Конституциясына және заңдарына сәйкес өкілеттік мерзімдері белгіленген мемлекеттік саяси қызметшілеріне жас шектеулері қолданылмайды. Зейнеткерлік жасқа толған адам мемлекеттік саяси қызметке Қазақстан Республикасы Президентінің шешімі бойынша ғана тағайындалуы мүмкін.

Құқық қорғау органдарының оқу орындарына қабылданғандарды қоспағанда, құқық қорғау қызметіне алғаш рет кіретін азаматтар осы Уәкілетті ұйым құқық қорғау органдарымен бірлесіп айқындайтын белгіленген тәртіпке және мерзімдерге сәйкес осыған уәкілеттік берілген ұйымда тестілеу, олардың жеке сипаттамаларын бағалау рәсімінен өтеді [18].

Зерттеу барысында заңнамалық актілермен және заңға тәуелді құқықтық актілермен қатар зерттеулер, бағдарламалар мен ұлттық баяндамалар зерделенді, сондай-ақ кандидаттардың құзыретін бағалау мәселелері әртүрлі авторлардың еңбектерінде зерделенгенін анықтадық.

А.А. Бейсембаев мемлекеттік қызметке үміткерлерді бағалау – мемлекеттік қызметшінің 16 құзыретін шартты түрде бөлуге болатынын атап өтті. Мұнда осы жағдайға қатысты «құзыреттілік» терминінің тұжырымдамасын ашу қажет, өйткені оның әртүрлі түсіндірмелері бар [19].

В.Игнатенко мен А.Штурневтің заңдық анықтамалық сөздігінде баяндалғандай, "құзыреттілік" термині белгілі бір органға немесе лауазымды тұлғаға белгілі бір мәселелер спектрін (басқару саласын) шешу үшін тиесілі өкілеттіктер (құқықтар мен міндеттер) жиынтығын білдіреді. Біздің көзқарасымыз бойынша, "құзыреттілік" ұғымы қызметкердің жеке, кәсіби және басқа сипаттамаларына ресми сипатталған талаптарды білдіреді [20].

16 құзыреттілік бойынша бағалау әдісін қолдану 360 градусық кері байланыс жүйесін қолдануды қамтиды. Бұл жоба қазірдің өзінде сәтті іске асыру тәжірибесіне ие. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет жөніндегі агенттігі бұл жобаны пилоттық сынақ ретінде енгізуге әрекет жасады. Жалпы, "16 құзыреттілік" әдісін енгізу қызметкерлердің кәсіби және жеке қасиеттерін объективті бағалауға мүмкіндік берді: одан әрі дамуды қажет ететін қасиеттер анықталды, тиімді жұмыс істеуге елеулі кедергі болып табылатын қызметкерлердің әлсіз кәсіби жақтары анықталды. Пилоттық жобаны іске асыру нәтижелерін басшылық мақұлдады [21].

Д.В.Лазаренко зерттеулері бойынша тестілеу және әңгімелесу нәтижелері бойынша барлық құзыреттердің қалыптасу деңгейі айқындалады, күшті және әлсіз жақтары айқындалады және жауаптардың мазмұнына байланысты нақты мемлекеттік қызметшіге қатысты 4 мүмкін деңгей бойынша шешімдер қабылданады:

- атқаратын мемлекеттік лауазымына сәйкес келеді және жоғарылатуға ұсынылады;
- атқаратын лауазымына сәйкес келеді;
- атқаратын мемлекеттік лауазымына сәйкес келмейді және төмендетуге ұсынылады;

- атқаратын мемлекеттік лауазымына сәйкес келмейді және жұмыстан шығаруға ұсынылады.

Автордың ойына сәйкес бұл деңгейлер кәсіби қызметтің мотивациясының мазмұнымен және қызметкердің мүмкіндіктері мен қабілеттерімен тікелей байланысты. Атап айтқанда, егер мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік қызметпен айналысуға ниеті (уәждемесі), қабілеті, бейімділігі (құзыреті) болса, онда ол аттестаттау нәтижелері бойынша лауазымға сәйкес келуі немесе тіпті жоғарылатуға ұсынылуы мүмкін [22].

Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің негізгі мәні мемлекеттік қызметке байланысты міндеттер мен жауапкершіліктерді тиімді орындауға қабілетті кәсіби және құзыретті қызметкерлерді қамтамасыз ету болып табылады.

Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі мемлекеттік аппаратты сапалы басқаруды қамтамасыз етуде шешуші рөл атқарады. Оның мақсаты – өз міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті білімі, дағдылары, тәжірибесі мен қасиеттері бар білікті үміткерлерді таңдау.

Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің артықшылықтары 1 кестеде көрсетілген [23].

Кесте 1 – Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің артықшылықтары

№	Артықшылықтар	Сипаттамасы
1	Кәсіпқойлық	Іріктеу жүйесі үміткерлерді олардың біліктілігі мен құзыреттеріне қарай таңдауға көмектеседі, бұл мемлекеттік аппаратта кәсібилікті арттыруға ықпал етеді
2	Құзыреттілік	Мақсатты іріктеу процесі күрделі тапсырмаларды орындау және маңызды шешімдер қабылдау үшін қажетті білімі мен дағдылары бар ең қолайлы үміткерлерді анықтауға көмектеседі
3	Ашықтық	Іріктеу жүйесі әдетте үміткерлерді іріктеу процесінде ашықтық пен әділеттілікке ықпал ететін нақты критерийлер мен процедураларға негізделген
4	Тәуелсіздік	Іріктеу жүйесі саяси араласуды немесе артықшылықты азайту үшін ұйымдастырылуы мүмкін, бұл кандидаттарды саяси емес, олардың құзыреттеріне қарай таңдауға мүмкіндік береді
5	Тиімділік	Дұрыс кандидаттарды таңдау мемлекеттік аппараттың тиімділігін және мемлекеттің проблемаларды тиімді шешу және өз азаматтары үшін қызметтерді қамтамасыз ету қабілетін арттыруға ықпал етеді
Ескертпе – [23] дереккөз бойынша автормен құрастырылған		

Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің негізгі маңыздылығынан басқа, бірнеше маңызды аспектілерді ескеру қажет (2-кесте):

Кесте 2 – Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің маңызды аспектілері

№	Негізгі аспектілері	Сипаттамасы
---	---------------------	-------------

1	Мүмкіндіктер теңдігі	Іріктеу жүйесі барлық әлеуетті үміткерлерге тең мүмкіндіктер беруі керек. Бұл іріктеу процесі жынысына, нәсіліне, ұлтына, дініне және басқа факторларға қарамастан ашық, объективті және әрбір үміткердің еңбегіне негізделуі керек дегенді білдіреді.
2	Бейімделу	Іріктеу жүйесі мемлекеттік қызметтің өзгеріп отыратын қажеттіліктері мен талаптарына бейімделе алуы тиіс. Бұл іріктеу критерийлерін жаңартуды, үміткерлерді бағалаудың жаңа әдістерін қолдануды немесе заманауи технологиялық өзгерістерді ескеруді қамтуы мүмкін. адамдарды басқару, топ болып жұмыс істеу және қоғаммен байланысу қабілетін талап етеді

2-кестенің жалғасы

4	Дайындық және даму	Іріктеу жүйесі мемлекеттік қызметшілерді даярлау және дамыту бағдарламаларымен байланысты болуы мүмкін. Бұл білікті үміткерлерді таңдап қана қоймай, олардың өз міндеттерін тиімді орындауы және мансапта өсуі үшін одан әрі кәсіби дайындықтарын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.
Ескертпе – [23] дереккөз бойынша автормен құрастырылған		

Сонымен қоса, мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі келесі аспектілерді де қамтиды:

Көп деңгейлі: мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі үміткерлерді бағалаудың бірнеше кезеңдері мен деңгейлерін қамтуы мүмкін. Бұған өтініш беру, тест тапсыру (мысалы, жазбаша, ауызша немесе психометриялық), сұхбаттасу, анықтамаларды тексеру және өткен жұмыс тәжірибесін талдау кіруі мүмкін.

Кәсіби ұйымдармен ынтымақтастық: бірқатар елдерде мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі белгілі бір кәсіптердің талаптарына сәйкес үміткерлерді бағалау мен сертификаттауды жүзеге асыра алатын кәсіби ұйымдармен және қауымдастықтармен ынтымақтастықты қамтуы мүмкін.

Әртүрлілік: әлеуметтік, мәдени және жыныстық топтардың кең ауқымын көрсететін мемлекеттік аппараттағы әртүрлілікке ұмтылу маңызды. Қызметкерлердің әртүрлі құрамы халықтың әртүрлі топтарының мүдделері мен қажеттіліктерін кеңірек түсінуге және есепке алуға ықпал етуі мүмкін.

Тиімділікті бақылау және бағалау: мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі оның тиімділігін бақылау және бағалау тетіктерін қамтуы тиіс. Бұл проблемалық аймақтарды анықтауға, іріктеу процестерін жақсартуға және жүйені үздіксіз жетілдіруге көмектеседі.

Құқықтық және этикалық нормаларға сәйкестігі: мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі заңнамада және этикалық кодекстерде айқындалған құқықтық және этикалық нормаларға сәйкес келуге тиіс. Бұған ашықтық, теңдік, құпиялылық және әділеттілік принциптерін сақтау кіреді.

Ынталандыру және сыйақы жүйесі: іріктеу үдерісінен басқа, мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру және олардың кәсіби дағдыларын дамытуға ықпал ететін ынталандыру және сыйақы жүйесі болуы да маңызды [24].

Жергілікті атқарушы органдар Қазақстан Республикасы атқарушы органдарының жалпы құрылымына интеграцияланған және тиісті аумақтың даму ерекшеліктері мен қажеттіліктерін ескере отырып, атқарушы биліктің жалпымемлекеттік саясатын іске асыруды жүзеге асырады.

Жергілікті атқарушы органдарда мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі мемлекеттік аппараттың тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етуде және жергілікті халыққа сапалы қызмет көрсетуде маңызды рөл атқарады. Ол күрделі міндеттерді тиімді шешуге дайын және кәсіби дамуға қабілетті жоғары білікті және ынталы қызметкерлерді тартуға бағытталған.

Жергілікті атқарушы органдарда мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінде іріктеу процесінің объективтілігін, ашықтығы мен әділдігін қамтамасыз ететін түрлі әдістер мен рәсімдер қолданылады. Негізгі элементтердің бірі – үміткерлерге қойылатын талаптарды, лауазымдық міндеттердің сипаттамасын және жұмыс жағдайларын қамтитын жұмыс туралы хабарландыру. Бұл әлеуетті үміткерлерге олардың лауазымға жарамдылығын бағалауға және өтініш беру туралы шешім қабылдауға мүмкіндік береді [25].

Мемлекеттік қызметке үміткер үміткерлер өздерінің білімі, жұмыс тәжірибесі, дағдылары мен жетістіктері туралы ақпаратты қамтитын өтінімдерін ұсынады. Бұл деректер үміткерлердің біліктілігін одан әрі тексеруге негіз болады. Тесттер немесе практикалық тапсырмалар сияқты іріктеу сынақтары үміткерлердің білімін, дағдылары мен құзыреттерін бағалау мақсатында өткізіледі. Бұл әрі қарай қарау үшін ең қолайлы үміткерлерді анықтауға көмектеседі.

Іріктеу жүйесінің маңызды кезеңдерінің бірі-үміткерлермен сұхбаттасу. Сұхбаттасу барысында үміткерлердің кәсіби дағдыларын, уәждемесін және жеке қасиеттерін неғұрлым егжей-тегжейлі бағалау жүргізіледі. Сұхбаттасуды объективті және кәсіби және құзыретті қызметкерлер жүргізуі керек екенін атап өткен жөн.

Іріктеудің барлық кезеңдері аяқталғаннан кейін үміткерлердің процестің әртүрлі кезеңдеріндегі нәтижелілігіне негізделген рейтингі қалыптасады. Рейтингте ең жоғары орынға ие болған үміткерлер медициналық куәландыру мен сенімділікті тексеруді қамтитын келесі кезеңге шақырылуы мүмкін. Бұл үміткерлердің қызмет талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ету және олардың лауазымдық міндеттерін орындаудағы сенімділігіне кепілдік беру үшін қажет.

Жергілікті атқарушы органдарда мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің маңызды аспектісі қызметкерлердің кәсіби дамуын қолдау болып табылады. Бұл олардың дағдылары мен құзыреттерін арттыру және дамыту үшін тренингтер, семинарлар мен оқыту бағдарламаларын ұйымдастыруды қамтуы мүмкін. Кәсіби даму қызметкерлердің жұмысының сапасы мен тиімділігін арттыруға ықпал етеді және оларға жергілікті атқарушы органдар алдында тұрған өзгермелі талаптар мен сын-кәтерлерге бейімделуге мүмкіндік береді.

Осылайша, жергілікті атқарушы органдарда мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі құзыретті және дәлелді мемлекеттік аппаратты қалыптастыруда маңызды рөл атқарады. Бұл жүйенің тиімділігі мен әділдігі мемлекеттік басқару міндеттерін тиімді орындауға және жергілікті халыққа сапалы қызмет көрсетуді қамтамасыз етуге ықпал етеді [26]. Жергілікті атқарушы органдарда мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінде әдетте мынадай бағыттар ескеріледі:

Кесте 3 – Жергілікті атқарушы органдарда мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің бағыттары

№	Атауы	Сипаттамасы
1	Біліктілік талаптары	Мемлекеттік қызметке үміткерлер қызметкерлерді жалдайтын орган белгілейтін белгілі бір біліктілік талаптарына сәйкес келуі керек. Бұған білім беру, мемлекеттік басқару саласындағы жұмыс өтілі немесе белгілі бір саладағы мамандандырылған сараптама кіруі мүмкін.
2	Конкурстық іріктеу	Әдетте конкурс өткізіледі, онда үміткерлер бірнеше іріктеу кезеңдерінен өтеді. Бұл өтініш беруді, тестілеуден немесе сұхбаттан өтуді қамтуы мүмкін. Конкурстық іріктеу атқаратын лауазымдары үшін неғұрлым қолайлы кандидаттарды анықтауға бағытталған.
3	Құзыреттілікті бағалау	Үміткерлердің талаптарына сәйкестігін анықтау үшін құзыреттілікті бағалау әдістері қолданылуы мүмкін. Бұл үміткерлерге практикалық тапсырмалар мен жағдайларды шешуге арналған бағалау орталықтарын өткізуді, сондай-ақ олардың дағдыларын, көшбасшылық қабілеттерін және командада жұмыс істеу қабілетін бағалауды қамтуы мүмкін.
4	Этикалық тексеру	Кейбір жағдайларда мемлекеттік қызметке үміткерлерге этикалық тексеру жүргізілуі мүмкін. Бұл олардың бұрынғы қызметін, қаржылық жағдайын, соттылығының бар-жоғын немесе сыбайлас жемқорлық әрекеттеріне қатысуын тексеруді қамтиды. Мұндай тексерудің мақсаты-үміткерлердің сенімділігі мен адалдығын қамтамасыз ету.
5	Кәсіби даму	Мемлекеттік қызметке іріктеуден өткеннен кейін қызметкерлер жүйелі кәсіби дамуға ұшырауы мүмкін. Бұл қажетті дағдылар мен білімді дамыту үшін тренингтерге, семинарларға және оқыту бағдарламасына қатысуды қамтуы мүмкін.
Ескертпе – [26] дереккөз бойынша автормен құрастырылған		

Шет елдерде мемлекеттік қызметке қабылдау жүйесі.

Әлемдік тәжірибе мемлекеттік қызметте кадрлық жұмысты ұйымдастырудың көптеген тәсілдерін ұсынады. Бұл тәсілдер ел дамуының әртүрлі тарихи, мәдени, саяси, әлеуметтік-экономикалық және басқа да ерекшеліктерінің әсерінен қалыптасады.

Мемлекеттік қызметті ұйымдастырудың және оны кадрлармен қамтамасыз етудің шетелдік тәжірибесін зерделеу және пайдалану мәселесі осы кезеңде өзекті болып табылады, өйткені болашақта оларды Қазақстанның мемлекеттік кадр саясатын жетілдіруде қолдану мүмкіндігі бар. Сан алуан елдердің ішінен Ұлыбритания, Франция, Германия, АҚШ және Жапония сияқты елдердегі мемлекеттік қызметке қабылдау ережелерін атап өтуге болады [27].

Ұлыбританияның заңнамалық және нормативтік актілерінде «мемлекеттік қызметкер» ұғымының нақты анықтамасы жоқ. Ол екі мағынада қолданылады. Сөздің тар мағынасында мемлекеттік қызметкер деп мемлекеттік басқарудың әкімшілік органында кәсіби қызметті жүзеге асыратын адам. Мемлекеттік қызметкер кең мағынада мемлекеттік сектордың барлық қызметшілері, яғни министрліктер мен ведомстволардың қызметшілері, сондай-ақ қарулы күштердің, полицияның, сондай-ақ мемлекеттік корпорациялардың, жергілікті өзін-өзі басқару органдарының, денсаулық сақтау жүйесінің, мектептегі білім берудің және т.б. мемлекеттік сектордың қызметшілері, ал министрлік қызметкерлері-азаматтық қызметкерлер деп аталады. Премьер-Министр мемлекеттік қызметте кадр саясатына жалпы басшылықты жүзеге асырады. Тікелей басқарумен азаматтық қызмет істері министрлігі айналысады. Мемлекеттік қызметке қабылдау және мемлекеттік лауазымдарға қабылдау ережелері белгілі бір ерекшеліктерімен ерекшеленеді. Мемлекеттік лауазымдарға кандидаттарға заңнамаға сәйкес белгілі бір талаптар қойылады. Талаптардың бірінде үміткерлер – Британдық Ұлттар Достастығының азаматтары немесе Ирландия Республикасының азаматтары болуы керек делінген [28].

Англияда Мемлекеттік қызметке үміткерлерді іріктеуді төрт мамандандырылған азаматтық қызмет бөлімі жүзеге асырады, олардың әрқайсысы белгілі бір санаттарға: әкімшілік, ғылыми, технологиялық және жалпы лауазымдарға іріктеуге жауапты. Мемлекеттік лауазымдарға кандидаттарды іріктеу рәсімі қатарынан үш кезеңнен тұрады. Бірінші кезеңде үміткерлер берілген тақырыпқа баяндама жазуы керек. Екіншісінде алғашқы іріктеуден сәтті өткендермен тестілеу және сұхбат жүргізіледі. Қазіргі уақытта тестілеу және сұхбат формалары үміткерлердің қабілеттерін бағалауда маңызды болды. Үшіншіден, түпкілікті іріктеу жөніндегі бөлімнің өкілдері жиынтық бағалау негізінде қорытынды әңгімелесу өткізеді, нәтижесінде кадрларды қызметке тағайындау немесе қолданыстағы резервке қабылдау туралы мәселе шешіледі. Өз бағаларынан басқа, үміткерлер біліктілікті арттыру, қайта даярлау және т. б. курстардан өткен мектептер мен университеттердің ұсыныстары да назарға алынады [29].

Франция – бұрыннан келе жатқан мемлекеттік қызмет жүйесі бар ел. Ұйымдастыру институты ретінде мемлекеттік қызмет Король Людовиктің тұсында пайда болды, содан кейін дамудың көптеген кезеңдерінен өтті. Қазіргі француз заңнамасы елдегі мемлекеттік қызметті құру мен ұйымдастыруды

толығымен реттейді. Оның негізгі принциптері 1988 жылғы Конституцияда және 1983 жылғы 13 шілдедегі мемлекеттік қызмет туралы заңда бекітілген.

Францияда мемлекеттік қызметті басқару мәселелерімен айналысатын екі мемлекеттік орган жұмыс істейді: бас дирекция және бас кеңес. Мемлекеттік қызметтің бас дирекциясы келесі қызметтерді жүзеге асырады:

- мемлекеттік қызметтің жеке құрамының санын реттейді;
- мемлекеттік қызметті басқарудың құқықтық нормалары мен қағидаттарын іске асырады;
- мемлекеттік лауазымдарға тағайындауды үйлестіреді;
- мемлекеттік қызметшілерді кәсіптік даярлаумен, қайта даярлаумен және тағылымдамадан өткізумен айналысады.

Мемлекеттік қызметтің бас кеңесі заң шығарушы және төрелік орган болып табылады, ол мемлекет өкілдерінің тең санынан және мемлекеттік қызметшілердің үш кәсіподағынан тұрады. Кеңес мемлекеттік қызметке қатысты заң жобаларын қарайды және талқылайды, сондай-ақ осы саланы құқықтық реттеу мәселелері бойынша шешімдер қабылдайды, білім беру және кадрларды қайта даярлау мәселелеріне назар аударады. Ол сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің апелляциялық шағымдарын қарайды, Мемлекеттік қызметке және басқа да осыған ұқсас мәселелерге қатысты даулы жағдайларда соттан тыс тергеулер жүргізеді. Мемлекеттік қызмет саласындағы кадр саясатын қалыптастыру және іске асыру үшін жауапкершілік мемлекеттік қызметшілер туралы Жарғыда белгіленген нормалардың сақталуын қадағалайтын Министрлерге жүктеледі. Сонымен қатар, министрлер өздерінің әкімшілік бөлімшелерін басқаруда Кадрлық өкілеттіктерге ие. Мемлекеттік қызметті өткерудің қаржылық жағына қатысты барлық актілерді бақылауды жүзеге асыратын қаржы және экономика министріне ерекше рөл беріледі [30].

Мемлекеттік қызметке қабылдау адам және азамат құқықтары декларациясында бекітілген теңдік қағидатымен айқындалады, оған сәйкес азаматтар барлық лауазымдарға, жария лауазымдарға тең дәрежеде жіберіледі. Францияның мемлекеттік қызметінде үш түрлі байқау өткізіледі: сыртқы, ішкі және ашық. Олардың арасындағы айырмашылықтар келесідей: «сыртқы» байқауға қатысуға мемлекеттік қызметке кіретін кандидаттар, «ішкі» байқауға қызмет бабында белгілі бір тәжірибесі бар адамдар қатысуға жіберіледі, «ашық» байқау стандарт талаптарына сай келетін барлық тілек білдірушілер ауызша және жазбаша емтихандар өткізуді көздейді. Емтихан нәтижелері бойынша үміткерлердің рейтингі жасалады. Егер қазылар алқасы бірде-бір кандидатты мақұлдаса немесе үміткерлердің саны жеткіліксіз болса және лауазымдық бос орындар көп болса, қосымша тізім жасауға болады [31].

Германияда қызмет Еуропада алғашқылардың бірі болып пайда болды. Ол қызметке адалдық, заңдылық, бірлік, кәсібилік және тұрақтылық қағидаттарына негізделген. «Мемлекеттік қызмет» функционалдық тұрғыдан басқарудың жалпымемлекеттік міндеттерін орындау мақсатындағы қызмет ретінде түсініледі. Институционалдық тұрғыдан алғанда, бұл белгілі бір

адамдар мен лауазымдар тобын білдіреді, олардың қоғамдық функцияларын орындау олардың қызметінің мазмұнын құрайды.

Германия азаматтығы бар, еркін демократиялық тәртіпті қолдауға кепілдік беретін, арнайы білімнің қажетті деңгейіне ие адам ғана мемлекеттік қызметші бола алады. Үміткерлер қабілеттері мен кәсіби дайындық деңгейін ескере отырып тандалады. Мемлекеттік қызметке іріктеу кезінде азаматтарды ақпараттандыруға ерекше көңіл бөлінеді. Мемлекеттік лауазымға үміткерлер БАҚ-та хабарлау арқылы дербес айқындалады.

Оларды іріктеу жынысына, тегіне, нәсіліне, дініне, діни немесе саяси көзқарастарына қарамай, жарамдылығына, қабілетіне, кәсіби дайындығына сәйкес жүргізілуі керек. Германияның басқарушы әкімшілік кадрларымен жұмыс тәжірибесі көрсеткендей, оларды даярлау оларды кәсіби қайта даярлауды, біліктілігін арттыруды және кадрлық резервті қалыптастыруды көздейтін арнайы федералды бағдарлама негізінде жүзеге асырылады [32].

АҚШ-тағы мемлекеттік биліктің жоғарғы органы екі палатадан тұратын конгресс болып саналады. АҚШ конгресі американдық мемлекеттік қызметтің ең жоғары бақылаушы органы болып табылады және осы салада қаржылық бақылауды жүзеге асырады. Мемлекет басшысы мен атқарушы биліктің негізгі міндеттерін АҚШ президенті атқарады. Мемлекеттік қызмет саласындағы кадр саясаты Президенттің, сондай-ақ министрліктердің, министрлердің және кадр қызметтерінің мамандандырылған құрылымдық бөлімшелерінің қарауына жатады. АҚШ-тың мемлекеттік қызметті басқару жөніндегі арнайы органдары мемлекеттік қызмет істері басқармасы және еңбекті қорғау жөніндегі кеңес болып табылады.

АҚШ мемлекеттік қызметіне қабылдау рәсімі мыналарды қамтиды: жеке өтінішті қабылдау және үміткердің сауалнамасын тексеру, сұхбат және конкурстық емтихан өткізу, іскерлік және кәсіби қасиеттерді тексеру. Міндетті сынақ мерзімі бар. Конкурстық емтихандар жазбаша немесе ауызша нысанда өткізіледі, емтихан талаптарының өзі мемлекеттік қызмет істері басқармасымен келісіледі. Емтихандарды өткізудің негізгі әдістері жазбаша немесе ауызша тесттер болып табылады [33].

Байқаудан сәтті өткен адамдар мемлекеттік қызмет лауазымына шартты түрде тағайындалады. Сынақ мерзімі бір жылдан аспауға тиіс, ол аяқталғаннан кейін резервші кандидат мемлекеттік органның штатына түпкілікті қабылданады.

Көптеген елдерде, шетелдік әдебиеттерді талдау көрсеткендей, мемлекеттік қызметтегі штаттар кандидаттардың кәсіби, іскерлік қасиеттерін бағалау негізінде жинақталады. Мұндай қасиеттерге әдетте жұмыс тәжірибесі, білімі мен біліктілігі, мінез-құлық ерекшеліктері және алдағы іс-әрекетке қатысты жеке қасиеттер жатады. Көптеген елдерде кадрлардың біліктілігін арттыру конкурстық негізде жүзеге асырылады.

Жапонияның кадрлық жұмысын ұйымдастыру жүйесі «еңбек принципіне» негізделген. Мемлекеттік қызметке тағайындау конкурстық емтихандар негізінде жүргізіледі, олар XIX ғасырдың аяғында Жапонияда

енгізілген және бүгінгі күнге дейін қолданыста болған «Ашық есік» қағидаты бойынша өткізіледі. Жапонияның мемлекеттік қызметшілер санатына мемлекеттік органдарда кәсіби қызметті жүзеге асыратын шенеуніктер ғана емес, сонымен қатар келесі орындарда жұмыс істейтін адамдар да кіреді:

- мемлекеттік кәсіпорындарда;
- мемлекеттік темір жолдарда;
- телевизия саласында;
- оқу орындарында.

Мемлекеттік қызметте кадрлық жұмысты ұйымдастырумен кадрлар істері жөніндегі кеңес айналысады. Жапонияның мемлекеттік қызметінің құқықтық негізі 1947 жылы 21 қазанда қабылданған мемлекеттік қызметкерлер туралы заңмен реттеледі, ол кейіннен көптеген өзгерістер мен толықтырулардан өтті. Орталық әкімшілік органдар деңгейінде мемлекеттік қызметке конкурсқа байланысты іс-шараларды өткізумен Жапония кадр Министрлігі жанындағы мемлекеттік қызметшілердің емтихан орталығы айналысады [34].

Дамыған елдердің тәжірибесіне сүйене отырып, келесі тұжырымдар жасауға болады:

Біріншіден, дамыған мемлекеттердің көпшілігінде мемлекеттік қызметке үміткерлерді іріктеуді тәуелсіз органдар бақылайды. Осы органдардың құқықтық мәртебесі "Мемлекеттік қызмет туралы" заңмен бекітілген, оларға ротация жүргізуге байланысты процестерді реттеуге өкілеттік беріледі.

Екіншіден, ротация мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп нормаларымен тікелей байланысты екенін ескере отырып, құқықтық актілерде адамгершілік-этикалық мәселелерді бекіту, оқытуды ұйымдастыру, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп нормалары мен ережелерінің орындалуын бақылауды қамтамасыз ету мақсатында "Әдеп кодексі" мен "Мемлекеттік қызметшілердің әдебі туралы" заң жобаларын әзірлеу қажеттілігін ғылыми-теориялық зерделеуді жүргізген жөн.

Үшіншіден, кадрларды іріктеу және орналастыру процесін жақсартуды жалғастыру қажет. Мемлекеттік қызметті ұйымдастырумен байланысты оң тәсілдерді толық пайдалану, тәжірибелі мамандарды сақтауға және дамытуға баса назар аудару ұсынылады. Жоғары басшылықты оқыту кезінде теориялық білім алу ғана емес, сонымен қатар ірі ұйымдарды басқару дағдыларын игеру қажет. Сондай-ақ, практикалық мәселелерге жан-жақты талдау жүргізу және ықтимал қосымшаларға ғылыми зерттеу жүргізу қажет.

Төртіншіден, жоғары білікті және перспективалы кадрларды іріктеу міндетін шешу үшін мемлекеттік қызметте мемлекеттік азаматтық қызмет лауазымдарының әртүрлі топтары мен санаттарын ескере отырып, тәуелсіз конкурстық комиссиялар арқылы жұмысқа қабылдау жүйесін енгізу ұсынылады. Сонымен қатар, мамандандырылған мемлекеттік конкурстық емтихандарды құру мүмкіндіктеріне ғылыми зерттеу жүргізген жөн.

Бесіншіден, мамандарды оқытудың оқу бағдарламаларына кадрлармен жұмыс істеуге үйрететін бағдарламаларды қосу керек. Сондай-ақ, қызметкерлердің тиісті оқу курстарын аяқтағаннан кейін ғана әрбір мемлекеттік

органның кадрлар бөлімінде жұмысқа қабылдау практикасын енгізу нұсқасын қарастырған жөн.

Қазіргі уақытта кадрларды басқарудың ең дамыған үш жүйесі бар, олар соңғы жылдары сәтті және үлкен нәтижелерге ие. Бұл американдық жүйе, оның негізі индивидуализм американдықтардың әлеуметтік байланысының негізгі механизмі ретінде; ұжымшылдыққа негізделген және топтық құндылықтардың жеке адамдарға қарағанда беделін мойындайтын жапондық жүйе; американдық және жапондық жүйелердің негізгі ерекшеліктерін біріктіретін Еуропалық жүйе [35].

Зерттеу әдістері

Магистрлік жобаны зерттеудің негізі ретінде біз «талдау және салыстыру» әдісін таңдадық. Сонымен, зерттеу аясында біз осы мәселе бойынша әдебиеттерді зерттедік. Нәтижесінде, мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің негізгі түсініктері, мазмұны және мәні туралы ақпарат жиналды. Жергілікті атқарушы органдарда мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің бағыттары, міндеттері мен қағидаттары анықталды.

Сонымен қатар, бұл теориялық әдіс негізінде елімізде іске асырылып жатқан мемлекеттік әкімшілік қызметке іріктеудің қолданыстағы жүйесіне баға беруге мүмкіндік берді. Нақтырақ айтатын болсақ, Алматы облысындағы жергілікті атқарушы органдарға, яғни әкімдігіне қызметке іріктеу жүйесі қарастырылды. Осы бағыттағы шетелдік тәжірибемен салыстыру жүргізілді. Нәтижесінде, салыстырмалы талдау мемлекеттік қызметке іріктеу мәселелерінде зерттелген отандық материалға және халықаралық тәжірибеге қатысты қорытынды жасауға мүмкіндік берді.

Жалпы, «талдау» – зерттелетін мәселе бойынша проблемаларды нақты анықтауға қатысты қорытынды жасауға, бағалауды жүргізуге, зерттелетін тақырып бойынша логикалық, дәйекті және негізделген қорытынды жасауға мүмкіндік беретін зерттеудің теориялық әдісі болып табылатынын атап өткен жөн.

Қазіргі таңда іске асырылып жатқан жергілікті атқарушы органдарға іріктеудегі негізгі кемшіліктерді анықтау мақсатында сауалнама әдісі қолданылды. Сауалнама дегеніміз – бұл жауап берушілерден ақпарат жинау мақсатында бірқатар сұрақтардан тұратын зерттеу құралы.

Осы сауалнаманы жүргізу мақсатында сауалнама әзірленді. Сауалнама сұрақтары іріктеу кезеңдеріндегі «қиындықтарды» анықтауға және іріктеу тиімділігін анықтауға бағытталған. Сауалнама осы жобада зерттелген ортада қызметті тікелей жүзеге асыратын мамандар арасында жүргізілді, атап айтқанда: Алматы облысының әкімдігінің қызметкерлері. Бұл сауалнаманың мақсаты зерттеу мәселесі туралы алдын-ала ақпарат жинау болып табылады.

Осы сараптамалық пікірді ескере отырып, біз ұсынылған мәселеге қатысты қорытынды жасай аламыз және қызметкерлерді іріктеудегі «проблемалық» аймақтарды анықтай аламыз деп санаймыз.

«Проблемалық» аймақтарды ескере отыра, жергілікті атқарушы органдарға қызметкерлерді іріктеу бойынша ұсыныстар әзірленді.

Талдау және зерттеу нәтижелері

Қазақстан Республикасында Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі құзыретті және кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыруда маңызды рөл атқарады. Ол мемлекеттік қызметшілер лауазымдарына неғұрлым қолайлы үміткерлерді тарту мақсатында бәсекелестік іріктеу, кәсібилік және ашықтық қағидаттарына негізделген.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін басқа елдің жүйесімен салыстыру.

Салыстырмалы талдау әдісінің көмегімен екі елдің мемлекеттік қызметке іріктеу және қабылдау жүйесін қарастырайық. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметіне қабылдау АҚШ елінің жүйесімен салыстырылды (4-кесте).

Кесте 4 – ҚР және АҚШ мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін салыстырмалы талдау

Сипаттама	Қазақстан Республикасы	Америка Құрама Штаттары
Мемлекеттік қызметке қабылдау үрдісі	Мемлекеттік қызметке қабылдау процесі байқау ұғымына біріктірілген бірнеше кезеңнен өтеді. Егер мемлекеттік органда ашық бос лауазымдар пайда болса, онда кандидаттарды конкурстық іріктеу жүргізіледі.	Ашық қабылдау кезінде емтиханды сәтті тапсырған кез-келген үміткердің осы лауазымға өтініш беру мүмкіндігі бар. Жоғары лауазымдарды жабық жалдау арқылы ауыстыру осы жүйедегі мансап жолы негізінде жүзеге асырылады.
Іріктеу кезеңдері	-мемлекеттік тілді және Қазақстан Республикасының заңнамасын білуге тестілеу; -жеке қасиеттерді бағалауға арналған тестілеу; -мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуға конкурс.	- өтінішті тексеру; - емтихан немесе әңгімелесу өткізу; - сенімділікті тексеру; - лауазымға үміткерді таңдау; - сынақ мерзімі ішінде тексеру.
Байқау емтиханы немесе тестілеу	Мемлекеттік тілді және ҚР заңнамасын білуге арналған тестілеу. Бұл сынақтарды алдын-ала тапсыруға болады, олардың жарамдылық мерзімі-1 жыл.	Конкурстық емтихандар жазбаша және ауызша түрде, әдетте, басқарудың орташа деңгейіне жататын лауазымдарға орналасуға үміткерлердің кәсіби білімі мен жарамдылығын бағалау мақсатында өткізіледі. Емтихандарға қойылатын

		талаптар Мемлекеттік қызмет басқармасымен келісіледі.
Ескертпе – [36] дереккөз бойынша автормен құрастырылған		

Қарастырылған екі елдегі мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінде ұқсастықтар мен айырмашылықтар бар. Ұқсастықтарының бірі: мемлекеттік қызметке қабылданар алдында үміткер арнайы емтиханнан немесе тестілеуден өтеді.

Американдық мемлекеттік жүйе бәсекелестік пен ашықтықпен сипатталады. Мемлекеттік басқарудың негізінде меритократия принципі жұмыс істейді. АҚШ заңдарына сәйкес, кадрларды іріктеу және жылжыту тек адал және ашық байқау нәтижесінде қоғамның барлық салаларындағы мемлекеттік лауазымдарға үміткерлердің дағдылары, білімдері мен қабілеттері негізінде жүргізілуі керек [36].

АҚШ-тың мемлекеттік басқару жүйесінде екі құзыреттілік тобы қолданылады: барлық мемлекеттік қызметкерлер үшін базалық (GS) және көшбасшылық кешені жоғары деңгейдегі басшылық лауазымдардағы адамдар үшін құзыреттер (ECQ). АҚШ-та федералды, орталық және жергілікті өзін-өзі басқару органдары үшін мемлекеттік қызметке үміткерлерді жалдау және іріктеу процесін бірыңғай оператор жүргізеді. Ол мемлекеттік лауазымдарға орналасу үшін неғұрлым құзыретті кандидаттарды тарту үшін билік органдарын қажетті құралдармен, стратегиямен және әдіснамамен қамтамасыз ете отырып, интернет - жалдау негізінде жұмыс істейді [37].

АҚШ мемлекеттік қызметінде жұмыс тапқысы келетіндер USAJobs операторының сайтында өтініш берудің бірнеше кезеңінен өтеді. Өтініш беру процесі, келесі:

- 1) сайтта тіркелу қажет;
- 2) usajobs-та профиль құрылады;
- 3) бос лауазымдарды іздеу;
- 4) біліктілік талаптарымен танысу;
- 5) байқауға қатысуға өтінім беру;
- 6) оператордың өтінімді біліктілік талаптарына сәйкестігін қарауы;
- 7) оператормен сұхбат [38].

Қазақстан Республикасы мен Германиядағы мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін салыстырмалы талдау олардың негізгі айырмашылықтары мен ұқсастықтарын қарастыруға мүмкіндік береді.

Кесте 5 – ҚР және Германияның мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін салыстырмалы талдау

Сипаттама	Қазақстан Республикасы	Германия
Іріктеу критерийлері	Қазақстанда мемлекеттік қызметке іріктеу процесі конкурс негізінде жүзеге асырылады. Үміткерлер өтініштер береді, сұхбаттар мен	Германияда мемлекеттік қызметке іріктеу процесі біліктілік пен конкурс негізінде жүзеге асырылады. Үміткерлер әдетте жоғары білім

	сынақтардан өтеді, сондай-ақ заңнаманы және нақты кәсіби дағдыларды білу үшін тест тапсырады.	дәрежесіне ие болуы керек, сонымен қатар бірқатар емтихандар мен сұхбаттардан өтуі керек.
Кәсіби дайындық	Қазақстан болашақ мемлекеттік қызметшілер үшін тренингтер, курстар мен тағылымдамаларды қоса алғанда, әртүрлі кәсіптік даярлау бағдарламаларын ұсынады.	Германия болашақ мемлекеттік қызметшілерге, мемлекеттік басқару Жоғары мектебі сияқты оқу орындарына кәсіби дайындық жүйесін ұсынады

5-кестенің жалғасы

Аймақтық/федералдық ерекшелігі	Қазақстандағы мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі еліміздің әртүрлі өңірлерінде сәл өзгеше болуы мүмкін.	Германияда федералды жүйе бар, сондықтан мемлекеттік қызметке іріктеудің кейбір аспектілері федералды штатқа байланысты өзгеруі мүмкін.
Ескертпе – [38] дереккөз бойынша автормен құрастырылған		

Екі елдегі іріктеу жүйелері арасындағы негізгі ұқсастықтардың бірі – конкурстар өткізу және үміткерлердің кәсіби дағдыларын бағалау фактісі. Екі жағдайда да мемлекеттік қызметке орналасу үшін біліктілік пен кәсіби дайындықтың маңыздылығы атап өтіледі.

Дегенмен, іріктеу жүйелері арасында да айырмашылықтар бар. Мысалы, Германияда жоғары білім мемлекеттік қызметтегі қажетті талап болып табылады, ал Қазақстанда бұл міндетті емес факторлардың бірі болуы мүмкін. Сонымен қатар, кәсіптік оқыту жүйесі мен оқу орындары да әртүрлі [39].

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін Қытаймен салыстырсақ: Қытайда мемлекеттік қызмет Қытай Коммунистік партиясымен тығыз байланысты. Қытайдағы мемлекеттік қызметке іріктеудің маңызды аспектісі – саяси тиістілік және партиялық қызметке қатысу. Қазақстанда саяси тиістілік мемлекеттік қызметте белгілі бір рөл атқаруы мүмкін, бірақ ол іріктеудің негізгі факторы болып табылмайды.

Қазақстанда мемлекеттік қызмет үшін кадр резервін қалыптастыру жүйесі бар. Жас мамандар мемлекеттік органдарда жұмысқа дайындалу мақсатында арнайы оқу бағдарламалары мен тағылымдамадан өте алады. Сондай-ақ, Қытайда да болашақ мемлекеттік қызмет үшін жас кадрларды іріктеу мен даярлауды көздейтін дамыған кадрлық резерв жүйесі бар [40].

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін Ресей Федерациясымен салыстырсақ: екі елде де мемлекеттік қызметке іріктеу конкурстық негізде жүргізіледі. Екі елде де бос лауазымдарға ашық конкурстар өткізіледі, онда сұхбаттасу, тестілеу және аттестаттау арқылы іріктеуден өтеді. Ресейде мемлекеттік қызмет федералды, аймақтық және муниципалды болып бөлінеді. Қазақстанда да ұлттық деңгейдегі және жергілікті деңгейдегі мемлекеттік қызметке бөліну бар. Екі елде де мемлекеттік қызметкерлерді даярлаумен және біліктілігін арттырумен айналысатын ұйымдар мен оқу орталықтары бар [41].

Жапонияда мемлекеттік қызметке іріктеу процесі әдетте ашық және рәсімделеді. Белгілі бір лауазымдар жыл сайын өткізілетін ұлттық емтихандардан өтуді талап етеді және қабылдау туралы шешім емтихан нәтижелеріне негізделген. Қазақстанда іріктеу процесі аз құрылымдалған [42].

Біздің мемлекетте мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесі негізінен Қазақстан азаматтарына бағытталса, Ұлыбританияда мемлекеттік қызметтегі кейбір лауазымдар шетелдік үміткерлер үшін ашық [43].

Қазақстандағы мемлекеттік қызмет саясатпен тығыз байланысты және саяси саладағы өзгерістер мемлекеттік қызметшілердің тағайындалуы мен мансабына әсер етуі мүмкін. Швейцариядағы мемлекеттік қызмет әдетте саяси саладан бөлінеді және мемлекеттік қызметкерлер қазіргі саяси билікке тәуелсіз қызмет етеді [44]. Сонымен, Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметке біліктілік талаптарына сәйкес келетін, өзінің жеке және кәсіптік қасиеттері, денсаулық жағдайы, білім деңгейі бойынша өзіне жүктелген лауазымдық міндеттерді орындауға қабілетті және Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толмаған Қазақстан Республикасының азаматтары қабылданады.

Мемлекеттік қызметке қабылданар кезінде тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне байланысты немесе кез келген өзге мән-жайлар бойынша қандай да бір кемсітушілік белгілеуге жол берілмейтініне атап өткен.

ҚР Мемлекеттік қызметіне тестілеуден бағдарламалар бойынша да, жекелеген құқықтық актілер бойынша да өтуге болады.

Магистрлік жобаны орындау барысында мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің нысаны ретінде жергілікті атқарушы орган алынды. Есімізге түсірсек: жергілікті атқарушы органдар Қазақстан Республикасы атқарушы органдарының бірыңғай жүйесіне кіреді, тиісті аумақты дамытудың мүдделері мен қажеттіліктерімен ұштастыра отырып, атқарушы биліктің жалпы мемлекеттік саясатын жүргізуді қамтамасыз етеді.

Жергілікті жерлерде, әкімшілік-аумақтық бірліктерде мемлекеттік басқару жүйесіне жергілікті атқарушы органдардың өкілдері: облыстардың, аудандардың, қалалардың, ауылдардың, әкімдері кіреді. Жергілікті атқарушы орган ретінде Алматы облысының әкімдігі таңдалынды.

«Алматы облысы әкімінің аппараты» ММ облыс әкімдігінің қызметін ақпараттық-талдамалық, ұйымдық-құқықтық сүйемелдеуді және облыс әкімінің материалдық-техникалық қамтамасыз етілуін жүзеге асыратын Қазақстан Республикасының мемлекеттік органы болып табылады.



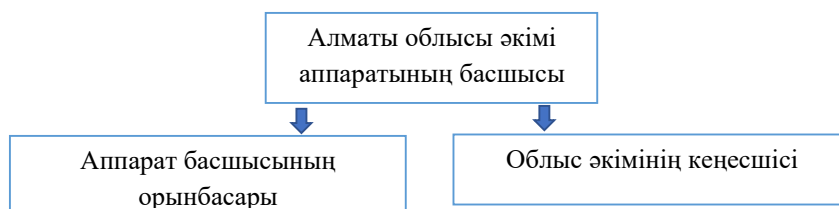
3-сурет – Алматы облысы әкімдігінің негізгі міндеттері
Ескертпе – [45] дереккөз бойынша автормен құрастырылған

Алматы облысы әкімдігінің кадрлық жүйесі (Сурет 4).



4-сурет – Алматы облысы әкімдігінің басшылығы
Ескертпе – [45] дереккөз бойынша автормен құрастырылған

Алматы облысы әкімдігінің аппараты (Сурет 5).



5-сурет – Алматы облысы әкімдігінің аппараты
Ескертпе – [45] дереккөз бойынша автормен құрастырылған

Аудандар мен қалалардың әкімдіктері: Балқаш, Еңбекшіқазақ, Жамбыл, Іле, Қарасай, Кеген, Райымбек, Талғар, Ұйғыр, Қонаев қаласы әкімдіктері кіреді.

Бірнеше салаларды қамтитын әкімдік басқармалары және бөлімдері бар.

Алматы облысының әкімдігіне мемлекеттік қызметкерлерді іріктеу.

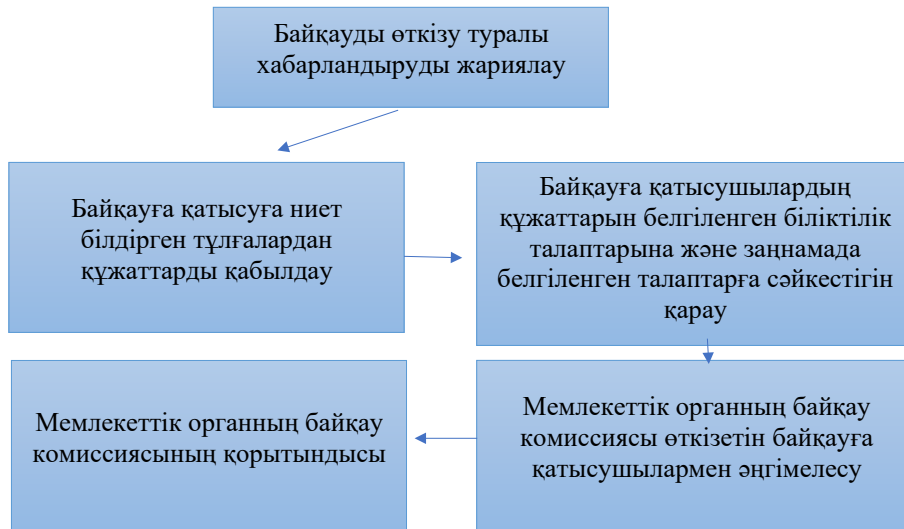
Кесте 6 – Алматы облысының әкімдігінің байқау туралы хабарландырудың мазмұны

1	Кімдер қатыса алады?	Облыс әкімінің аппараты президенттік жастар кадр резервіне қабылданған, ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында, "Болашақ" халықаралық бағдарламасы бойынша және шетелдік жоғары оқу орындарында Республикалық комиссия бекітетін басым мамандықтар бойынша оқуды аяқтаған азаматтарды, сондай-ақ әртүрлі мемлекеттік құрылымдардың, бизнестің, әлеуметтік саланың және т. б. мамандарды байқауға қатысуға шақырады.
---	----------------------	--

6-кестенің жалғасы

Байқауды өткізу туралы хабарландырулар облыс әкімі аппаратының және уәкілетті органның интернет-ресурстарында орналастырылатын болады [45].

Алматы облысының әкімдігіне мемлекеттік қызметкерлерді іріктеу бірнеше кезеңдерді қамтиды (Сурет 6).



6-сурет – Байқауды өткізу туралы хабарландыруды жариялау
Ескертпе – [45] дереккөз бойынша автормен құрастырылған

Алматы облысы әкімдігінің қызметкерлерімен жүргізілген сауалнама. Сауалнама сұрақтары іріктеу кезеңдеріндегі «қиындықтарды» анықтауға және іріктеу тиімділігін анықтауға бағытталған. Бұл сауалнаманың мақсаты зерттеу мәселесі туралы алдын-ала ақпарат жинау болып табылады. Сауалнамаға 25 адам қатысты.

Сауалнама келесі сұрақтарды қамтыды:

- Жергілікті атқарушы органдарға жұмысқа іріктеу рәсімі тиімді ме?
- Жергілікті атқарушы органдарға жұмысқа іріктеу рәсімі талантты және білікті қызметкерлерді анықтауға және қабылдауға мүмкіндік бере ме?
- Қолданыстағы іріктеу жүйесі үміткердің нақты бос лауазымға жүктелген функционалдық міндеттерін іске асыру үшін зияткерлік білімі мен қажетті құзыреттерін анықтауға мүмкіндік бере ме?
- Қолданыстағы заңнаманы білуге арналған тестілеу жүйесі үміткердің заңнаманы практикада қолдану бойынша білімі мен дағдыларын анықтауға мүмкіндік бере ме?
- Қолданыстағы тестілеу жүйесі жеке қасиеттерін анықтауға үміткердің нақты бос лауазымға жүктелген функционалдық міндеттерін одан әрі іске асыру үшін құзыреттілігін анықтауға мүмкіндік бере ме?

- Өңгімелесу рәсімі белгілі бір бос лауазымға жүктелген функционалдық міндеттерді одан әрі іске асыру үшін маманның білімін, дағдылары мен құзыреттерін анықтауға мүмкіндік бере ме?

- Жергілікті атқарушы органдарға қабылданушы үміткерлерге қойылатын талаптар мемлекеттік органның алдына қойылған стратегиялық міндеттерді іске асыру үшін қажетті тәжірибені, білім мен дағдыларды көрсете ме?

- Соңғы жылдары мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінде қандай оң өзгерістер болды деп ойлайсыз?

- Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметтегі іріктеу жүйесінде қандай кемшіліктер бар?

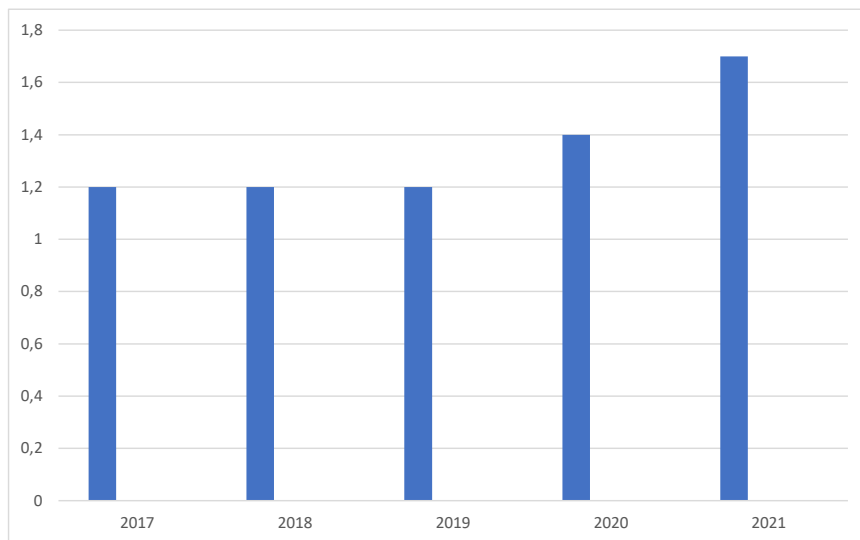
- Мүмкіндік болса, іріктеу жүйесінде мемлекеттік қызметте не өзгертер едіңіз?

Сауалнама осы жобада зерттелген ортада қызметті тікелей жүзеге асыратын мамандар арасында жүргізілді, атап айтқанда: Алматы облысының әкімдігінің қызметкерлері, әкімдіктің бірыңғай кадр қызметінің қызметкерлері, орталық мемлекеттік органдардың аумақтық департаменттерінің персоналды басқару қызметтерінің қызметкерлері.

Қазақстан Республикасының 2022 жылы мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін жетілдіру бойынша жүргізілген жұмыстары және 2023 жылға қойылған мақсаттары.

Мемлекеттік лауазымдарға орналасу үшін конкурстық іріктеу жүйесін енгізу азаматтардың мемлекеттік қызметке қол жеткізудің тең мүмкіндіктеріне конституциялық құқықтарын жүзеге асыруға ықпал етті, бұл өз кезегінде кандидаттарды тағайындау процесінде олардың кәсібилігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал етті.

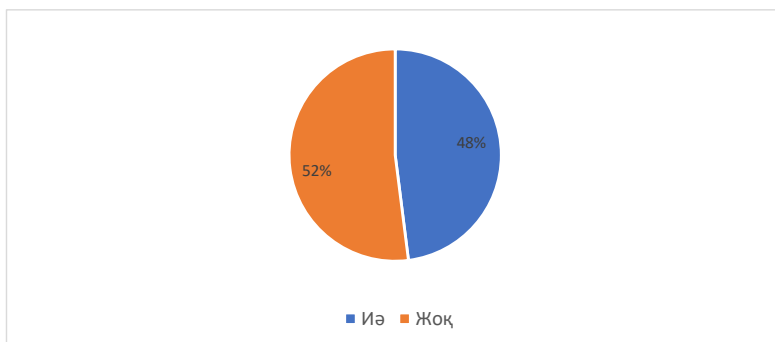
2022 жылы жүргізілген сауалнама нәтижелеріне сәйкес, мемлекеттік қызметшілердің 95% - ы жұмысқа қабылдау рәсімін ашық және әділ деп санайды, ал 92% - ы бос орындарға талантты және білікті қызметкерлер қабылданатынын атап өтті. Соңғы 5 жылда бір бос орынға үміткерлер саны 42% - ға өсті (2021 жылы конкурс арқылы 9 953 азамат қабылданды) (Сурет 7).



7-сурет – Бір орынға арналған байқау
Ескертпе – зерттеу негізінде автормен құрастырылған

Алматы облысы әкімдігінің қызметкерлерімен жүргізілген сауалнама нәтижесі.

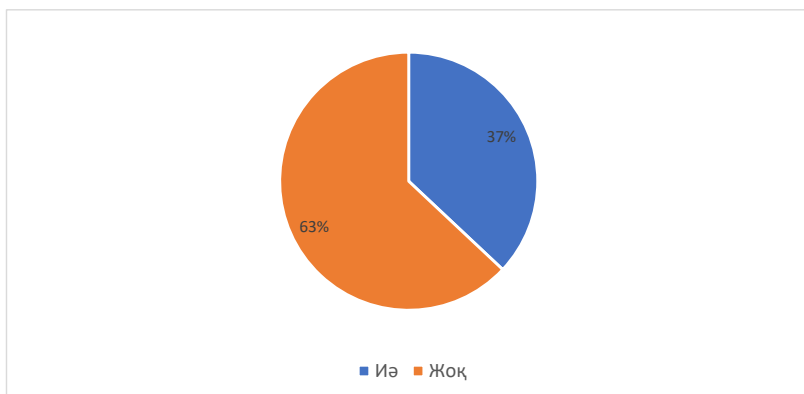
«Жергілікті атқарушы органдарға жұмысқа іріктеу рәсімі тиімді ме?» деген сұраққа 48% иә, 52% жоқ деп жауап берді.



8-сурет – Жергілікті атқарушы органдарға жұмысқа іріктеу рәсімінің тиімдігі

Ескертпе – сауалнама негізінде автормен құрастырылған

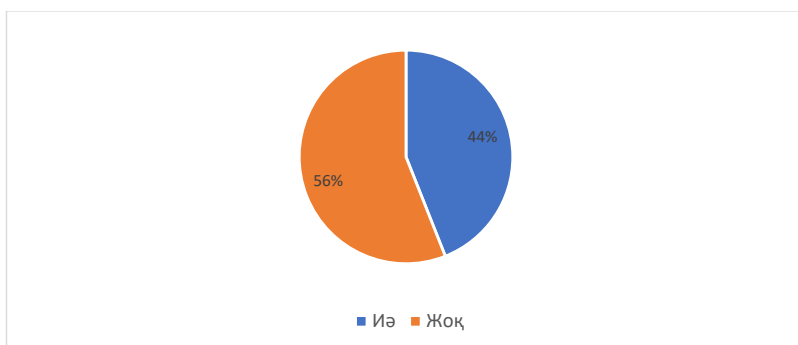
«Жергілікті атқарушы органдарға жұмысқа іріктеу рәсімі талантты және білікті қызметкерлерді анықтауға және қабылдауға мүмкіндік бере ме?» деген сұраққа 37% иә, 63% жоқ деп жауап берді.



9-сурет – Жергілікті атқарушы органдарға жұмысқа іріктеу рәсімінің мүмкіндігі

Ескертпе – сауалнама негізінде автормен құрастырылған

«Қолданыстағы іріктеу жүйесі үміткердің нақты бос лауазымға жүктелген функционалдық міндеттерін іске асыру үшін зияткерлік білімі мен қажетті құзыреттерін анықтауға мүмкіндік бере ме? деген сұраққа 44% иә, 56% жоқ деп жауап берді.



10-сурет – Жергілікті атқарушы органдарға жұмысқа іріктеу рәсімінің мүмкіндігі

Ескертпе – сауалнама негізінде автормен құрастырылған

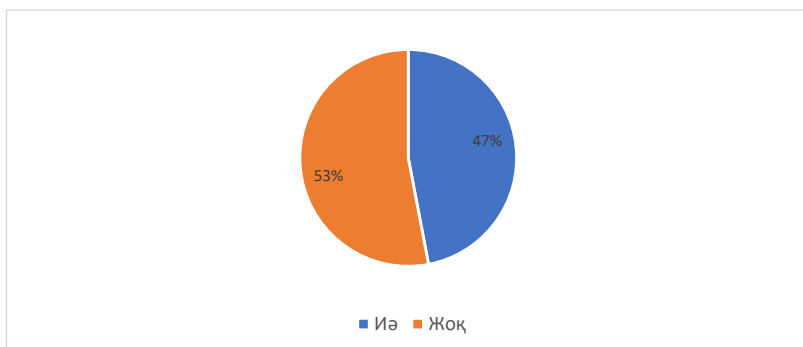
«Қолданыстағы заңнаманы білуге арналған тестілеу жүйесі үміткердің заңнаманы практикада қолдану бойынша білімі мен дағдыларын анықтауға мүмкіндік бере ме?» деген сұраққа 26% иә, 74% жоқ деп жауап берді.



11-сурет – Қолданыстағы заңнаманы білуге арналған тестілеу жүйесінің мүмкіндігі

Ескертпе – сауалнама негізінде автормен құрастырылған

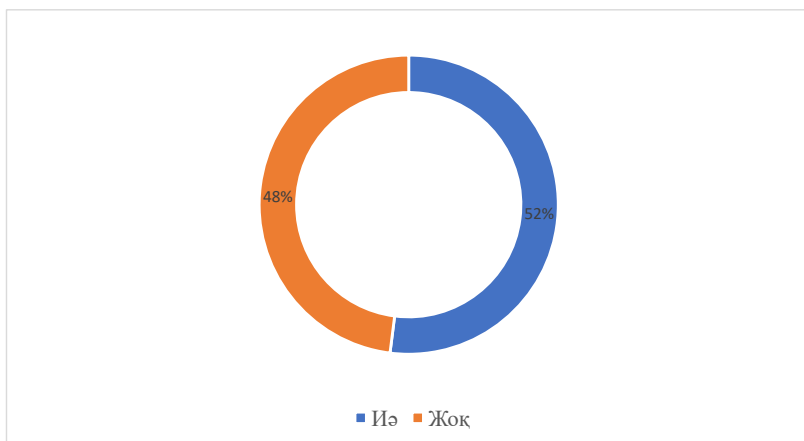
«Қолданыстағы тестілеу жүйесі жеке қасиеттерін анықтауға үміткердің нақты бос лауазымға жүктелген функционалдық міндеттерін одан әрі іске асыру үшін құзыреттілігін анықтауға мүмкіндік бере ме?» деген сұраққа 47% иә, 53% жоқ деп жауап берді.



12-сурет – Қолданыстағы заңнаманы білуге арналған тестілеу жүйесінің мүмкіндігі

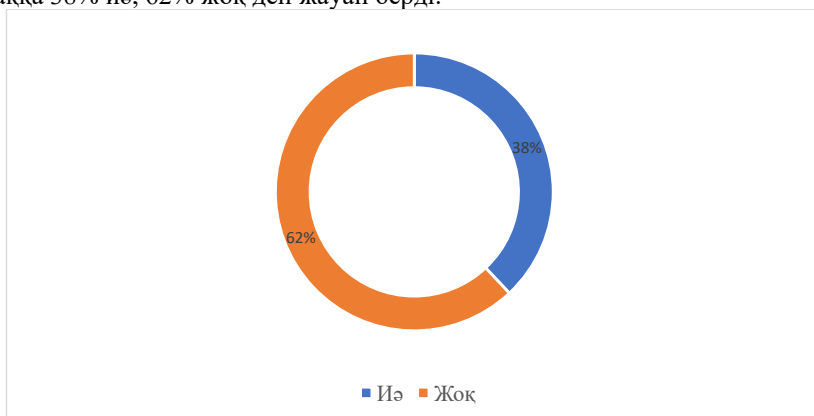
Ескертпе – сауалнама негізінде автормен құрастырылған

«Әңгімелесу рәсімі белгілі бір бос лауазымға жүктелген функционалдық міндеттерді одан әрі іске асыру үшін маманның білімін, дағдылары мен құзыреттерін анықтауға мүмкіндік бере ме?» деген сұраққа 52% иә, 48% жоқ деп жауап берді.



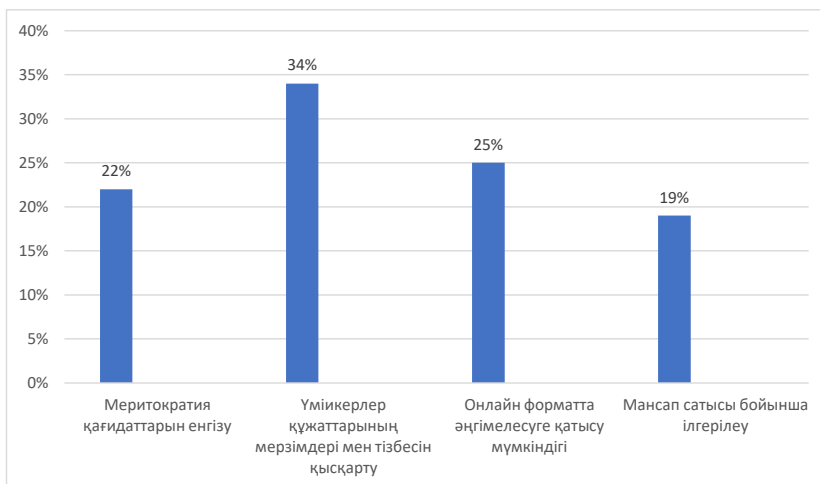
13-сурет – Сұхбаттасу рәсімінің мүмкіндігі
Ескертпе – сауалнама негізінде автормен құрастырылған

ергілікті атқарушы органдарға қабылданушы үміткерлерге қойылатын талаптар мемлекеттік органның алдына қойылған стратегиялық міндеттерді іске асыру үшін қажетті тәжірибені, білім мен дағдыларды көрсете ме?» деген сұраққа 38% иә, 62% жоқ деп жауап берді.



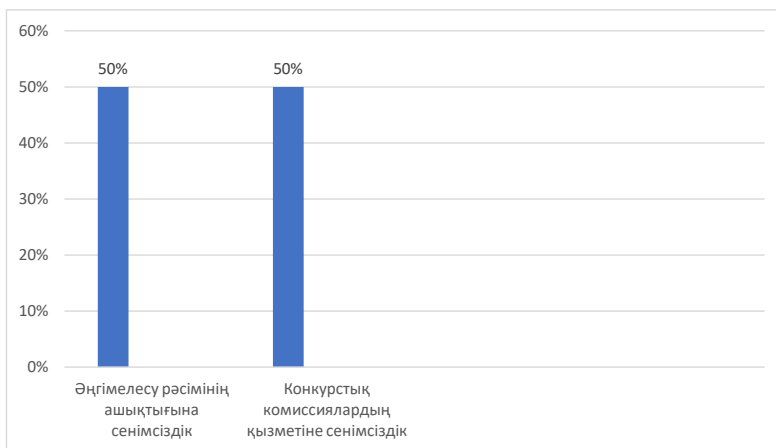
14-сурет – Үміткерлерге қойылатын талаптар
Ескертпе – сауалнама негізінде автормен құрастырылған

«Соңғы жылдары мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінде қандай оң өзгерістер болды деп ойлайсыз?» деген сұраққа «меритократия қағидаттарын енгізу, кандидаттар құжаттарының мерзімдері мен тізбесін қысқарту, онлайн форматта әңгімелесуге қатысу мүмкіндігі, мансап сатысы бойынша ілгерілеу» деп жауап берді.



15-сурет – Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінде болған оң өзгерістер
Ескертпе – сауалнама негізінде автормен құрастырылған

«Сіздің ойыңызша, мемлекеттік қызметтегі іріктеу жүйесінде қандай кемшіліктер бар?» деген сұраққа «әңгімелесу рәсімінің ашықтығына сенімсіздік, конкурстық комиссиялардың қызметіне сенімсіздік»деп жауап берді.



16-сурет – Мемлекеттік қызметтегі іріктеу жүйесіндегі кемшіліктер
Ескертпе – сауалнама негізінде автормен құрастырылған

«Мүмкіндік болса, іріктеу жүйесінде мемлекеттік қызметте не өзгертер едіңіз?» деген сұраққа «іріктеу жүйесін толық жаңғырту» деп жауап берді.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, Агенттік басқа елдердің тәжірибесін зерделеу негізінде мемлекеттік әкімшілік қызмет үшін іріктеу

құралдарын кеңейту бойынша белсенді жұмыс істеуде. Осы жұмыстың нәтижесінде цифрлық және мәтіндік ақпаратпен жұмыс істеу қабілетін бағалауды, құзыретті сұхбат жүргізуді және басқа әдістерді қамтитын жаңа тәсілдер әзірленді.

Осы орайда, ізденушілердің қажеттіліктеріне барынша ашықтық пен бағдарлануды қамтамасыз ету үшін іріктеу процесі заманауи технологияларды енгізу жолымен толық цифрландырылатын болады. Қазіргі уақытта кандидаттарды іріктеудің барлық кезеңдерін автоматтандыруға мүмкіндік беретін "Е қызмет" ақпараттық жүйесін жаңғырту бойынша жұмыс жүргізілуде (2024 жылға дейін).

Бұдан басқа, мемлекеттік қызметке персоналды іріктеу әдістерін таңдауда үлкен икемділікті қамтамасыз ету мақсатында іріктеу кезеңдері Президенттің нұсқауларына сәйкес айқындалатын болады. "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" заңда іріктеу кезеңдерінің реттілігін өзгертуді қамтитын тиісті заң жобасы шеңберінде (мәдениет, дене шынықтыру, спорт, білім беру және денсаулық сақтау салаларындағы лауазымдарда әңгімелесу өткізу алдында конкурсқа қатысушыларды келісудің қосымша кезеңін қоспағанда) ағымдағы жылы Парламенттің қарауына ұсыну көзделеді.

Мемлекет басшысының мемлекеттік қызметке кіру үшін артық кедергілерді алып тастау жөніндегі нұсқаулығын орындау шеңберінде мемлекеттік органдарға конкурс өткізбей қызметкерлерді тағайындау құқығы берілетін болады:

- "Б" корпусындағы басшылықтың белгілі бір деңгейлеріне (в-1, С-1, С-О-1, D-1, D-О-1 санаттары) (Агенттікпен келісу кезінде) сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресті қоса алғанда, өз қарамағындағылардың қызметі үшін басшыларға жауапкершіліктің ерекше жүктемесі, сондай-ақ олқылықтарды неғұрлым жедел жою қамтамасыз етіледі;

- Сондай-ақ мемлекет есебінен оқыған және аудандық және ауылдық деңгейлерде орындаушылық дәрежедегі лауазымдарды атқаратын жоғары оқу орындарының түлектеріне ерекше мәртебе беріледі (Аудан әкімі аппаратының бас маманының позициясын қоспағанда);

- Төмен тұрған лауазымда 1 жылдан астам жұмыс өтілі және қатарынан төрт тоқсан ішінде жоғары бағалау нәтижелеріне қол жеткізілген жағдайда қызметшілерге келесі жоғары тұрған лауазымға ауысу мүмкіндігі беріледі.

- Жоғары орташа баллы бар (GPA 3,33 және одан жоғары) академия түлектері үшін жергілікті атқарушы органдар мен орталық мемлекеттік органдардың аумақтық бөлімшелерінде (Астана қаласын қоспағанда) лауазымдарға тағайындау мүмкіндігі берілетін болады. Алайда мұндай тағайындаулар Агенттікпен келісілгеннен кейін және оқу аяқталған сәттен бастап бір жыл ішінде ғана жүргізілетін болады.

Мемлекеттік бастамалар мен салалық жобаларды іске асыру шеңберінде мемлекеттік органдар ерекше білімі бар мамандарды тарту мақсатында келісімшарттық қызметшілерді жалдау құқығына ие болады.

Агенттік мемлекеттік қызметке кіру үшін артық кедергілерді жою, одан шығу тәртібін оңайлату, сондай-ақ кез келген қазақстандық үшін мемлекеттік қызметтің ашықтығын арттыру мәселелерін пысықтады. Мемлекеттік аппарат қызметін бюрократиядан шығару процесіне ерекше назар аударылды.

"Е-қызмет" ақпараттық жүйесін жаңғыртудың 2022-2023 жылдарға арналған бағдарламасы іске асырылуда. "Е-қызмет" базасында сыртқы портал құру арқылы мемлекеттік қызметке іріктеу және қабылдау процесі толық цифрландырылуда. 2023 жылы ротацияны, тағылымдаманы, біліктілікті арттыруды қоса алғанда, басқа кадрлық процестерді автоматтандыру бойынша жұмыс жалғасады. Е-қызмет жүйесі не үшін қажет? Жалпы, заңнамаға енгізілетін барлық өзгерістер жаңа бастамаларды енгізумен қатар қолданыстағы кемшіліктерді шешуге бағытталған. Мысалы, қазіргі уақытта азаматтардан мемлекеттік қызметке қабылдау, іріктеу тәртібінің икемділігі мен ашықтығы, меритократия қағидатын сақтау мәселелеріне қатысты өтініштер жиі келіп тұрады. Әділ конкурс өткізуді қамтамасыз ету үшін Е-қызмет инфожүйесінің сыртқы порталында орналастырылған мемлекеттік қызметке іріктеудің жаңа алгоритмі әзірленді

2023 жылдан бастап мемлекеттік қызметке іріктеу прокторинг технологиясын пайдалана отырып, онлайн-режимде өтетін болады. Мемлекет басшысының ведомстволық бағынысты ұйымдарды қысқарту туралы тапсырмасын орындау үшін "мемлекеттік қызмет персоналын басқару жөніндегі ұлттық орталық" АҚ-ны мемлекет пен бюджетті сақтай отырып, мемлекеттік басқару академиясының құрылымындағы HR-институтқа айналдыру ұсынылады.

2023 жылғы 1 наурыздан бастап іріктеудің жаңа жүйесін пилоттық сынақтан өткізу жүргізіледі.

Жаңа формат үміткерлерге әлемнің кез келген нүктесінен кез келген уақытта және белгілі бір уақытта алдын ала өтетін сұхбаттан басқа барлық кезеңдерде қатысуға мүмкіндік береді.

Атап айтқанда, тестілеуден өту ережелерін сақтау президенттік жастар кадрлық резервіне іріктеу барысында қолданылған және өзінің тиімділігін көрсеткен прокторинг жүйесімен қамтамасыз етілетін болады. Әзірленген іріктеу алгоритмі негізгі заңнамалық құжаттар мен нормативтік-құқықтық актілерді (ҚР Конституциясы, мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс – қимыл туралы заңдар, әдеп кодексі) білуге тестілеуді; қабілеттер мен құзыреттерді тестілеуді (IQ, EQ, sq тестілеу); басшылық лауазымдар үшін-эссе жазуды (атқарушы лауазымдар үшін бұл талапты мемлекеттік органдар белгілеуі мүмкін дербес); салалық және тәуелсіз сарапшылардан, әдеп жөніндегі уәкілдердің HR мамандарынан тұратын байқау комиссиясы өткізетін әңгімелесу.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызмет қызметін одан әрі жетілдіру мақсатында ассессмент-орталықтың көмегімен 2 жылда бір рет жекелеген саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметшілер үшін ("А" корпусы мен "Б" корпусының жоғары саяси лауазымдарына әлеуетті кандидаттар ретінде)

құзыреттілікті бағалау жүйесін енгізу жоспарлануда. Агенттік кем дегенде 1800 адамға ассесмент өткізуді жоспарлады.

Бұл ретте, президенттік жастар кадрлық резерві туралы айтып өткен жөн. Мемлекет басшысының президенттік жастар кадрлық резервін қалыптастыру жөніндегі бастамасы жастар үшін ашық әлеуметтік орта құруға мүмкіндік берді. 2021 жылы ПЖКР-да екінші іріктеу өткізілді. Қатысушыларға қойылатын негізгі талаптар, алдыңғы іріктеудегідей, азаматтығы, жасы (35 жастан аспауы), білімі (жоғары) және жұмыс өтілі (кемінде 5 жыл) болды. Сондай-ақ, мемлекеттік тілді меңгеру деңгейі бойынша (орташадан төмен емес деңгейде) жаңа талап енгізілді.

Іріктеу кезеңдеріне үміткерлерді бағалаудың жаңа құралдары енгізілді. Атап айтқанда, ситуациялық мәселелерді шешу және кәсіби HR сарапшыларымен сұхбат. Өз кезегінде, 2021 жылғы іріктеудегі тест тапсырмаларының базасы толығымен жаңартылды (2019 жылмен салыстырғанда). Бұл жағдайда тест нұсқалары rmcg платформасында автоматты түрде жасалды. Сондай-ақ, келесі конкурсқа тест тапсырмаларын іріктеу және кеңейту жүйесінде халықаралық тәжірибені есепке алу мүмкіндігі қарастырылады (мысалы, GMAT, GRE және т.б. ауызша және сандық акпаратпен жұмыс істеу қабілетіне арналған тесттер).

Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін жетілдіру жөнінде Қасым-Жомарт Тоқаев келесі ойды атап өткен болатын: «Мемлекеттік қызметтің жеке сектордағы мамандар үшін барынша ашық болуы маңызды. Кадрлық резервті күшейту қажет. Үкімет агенттікпен бірлесіп, бүкіл әлем бойынша отандастардың әлеуетін шоғырландыру үшін арнайы платформаны іске қосуы керек».

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызметке іріктеуді жүзеге асыру кезінде белгілі бір "қиындықтардың" болуы туралы негіз бар.

Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің кемшіліктері.

Мысалы, заңнаманы білуге арналған тестілеуге қатысты. Үміткерлер заңдарды "жаттап" алады, бірақ бұл адамның заңнаманы іс жүзінде қолдану қабілетіне әсер етпейді. Яғни, олар заңдарды теориялық тұрғыдан біледі, бірақ оны практика жүзінде қолдана алмайды. Біздің ойымызша, үміткердің заңнаманы білу деңгейін анықтауға бағытталған қолданыстағы стандартталған тестілеу үміткердің жеке ерекшеліктерін және оның білімінің өнімділігін анықтауға мүмкіндік бермейді.

Үміткерлердің жеке қасиеттерін анықтауға арналған тестілеуге қатысты айтатын болсақ, жеке қасиеттер мен құзыреттердің критерийлері бірыңғай және, мысалы, лауазым деңгейлері, қабылданған шешімдер, жауапкершілік бойынша сараланбаған. Тиісінше, құзыреттерді қалыптастырылған бағалауға сүйене отырып, үміткердің өз лауазымына жүктелген функцияларды және болжамды нәтижелілікті іске асыру үшін жеткілікті дағдылары бар-жоғын анықтау мүмкін емес деп санаймыз.

Кандидаттармен сұхбаттасуға қатысты. Біздің ойымызша, бұл рәсім көбінесе ресми түрде жүзеге асырылады. Байқау комиссияны мемлекеттік

органның басшысы қалыптастыратынын ескере отырып, комиссияның шешімі тағайындалатын адамның пікіріне байланысты болуы мүмкін. Ашықтыққа, әңгімелесу рәсіміне күмәнмен қарауға болады, өйткені мәселелерді комиссия мүшелері бекітеді және "жекелеген" конкурсанттарға ұсынылуы мүмкін. Сонымен қатар, әңгімелесу барысында кандидат көбінесе нақты мемлекеттік органның қызметі саласындағы заңнаманы білу деңгейін анықтауға бағытталған сұрақтар немесе мамандардың лауазымдық нұсқаулықтарынан туындайтын сұрақтар қояды. Бұл ретте, әңгімелесу сапасына және кандидат ұсынған жауаптарға әрдайым оң әсер етпейтін сұрақтардың еселенген санын бекіту заңнамалық түрде бекітілді.

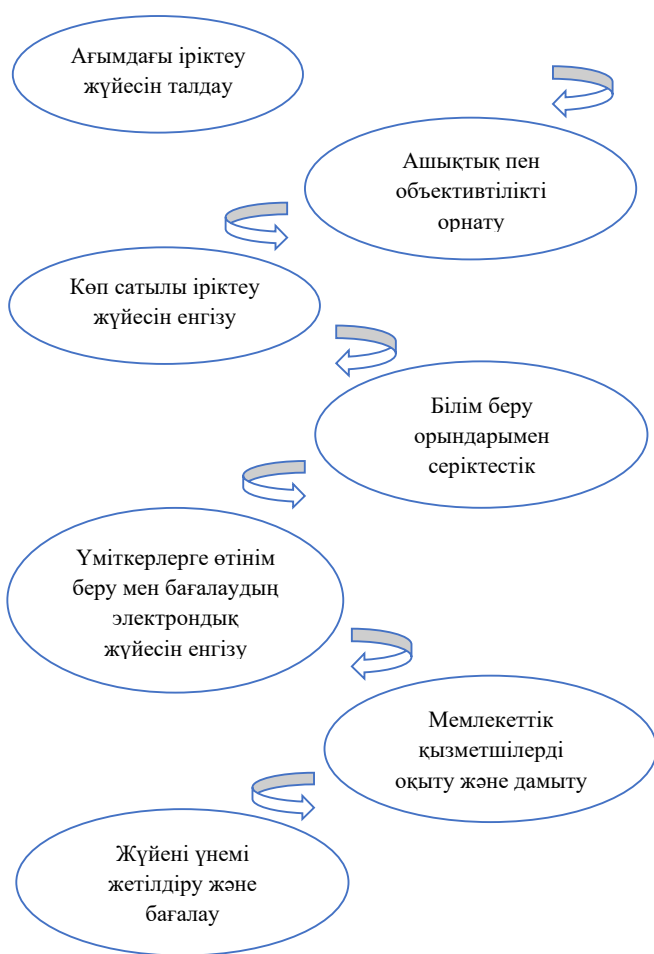
Жүргізілген талдау мен сауалнаманың нәтижесінде мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесіндегі кемшіліктерді анықтадық. Сол кемшіліктердің алдын алу мақсатында өз ұсыныстарымыз бар:

- Үміткерлердің жеке қасиеттерін анықтауға арналған тестілеу толығымен барлық құзыреттіліктерді ашпайтындығына көзіміз жетті. Сол себептен, құзыреттілікті бағалаудың қолданыстағы құралын жаңғырту қажет (тестілеу). Үміткердің адалдығын, ақыл-ой, математикалық, логикалық және ауызша қабілеттерін анықтауға бағытталған тапсырмалармен толықтырылу керек деп санаймыз. Осы ұсыныстарды іске асырудың маңызды аспектісі олардың құзыреттілік шеңберін толық қайта қарау болып табылады. Сондай-ақ, мемлекеттік әкімшілік лауазымдарды құзыреттердің көріну деңгейлері бойынша бөлу мәселесін қарау ұсынылады. Сандық, ауызша, логикалық, математикалық тапсырмалар, 3-Д суреттер және т. б. сияқты бағалаудың жаңа құралдарын енгізе отырып, үміткерлердің жеке қасиеттерін бағалаудың (тестілеудің) қолданыстағы құралын жаңғырту.

- Екінші бір мәселе – үміткерлердің жаттанды заңдарды іс жүзінде қолдана алмауы. Сондықтан заңнаманы білу деңгейін анықтауға арналғын тестілеуді басқа әдіске ауыстыру керек деп санаймыз. Мысалы, проблемалық мәселелерді шешу әдісі немесе кейс әдісі. Яғни, үміткер белгіленген комиссияның алдында ауызша түрде осы әдіс көмегімен түрлі дағдайларды өзінің заңдық біліктілігімен шешеді. Шынымен, теориялық материалды практика жүзінде қолдана білу үлкен нәтижелерге әкеледі. Проблемалық жағдайды шешу барысында үміткер бұрын зерттелген теориялық материалды іс жүзінде қалай қолдана алатындығын, аналитикалық ойлауды, өз көзқарасын дәл, егжей-тегжейлі және нақты жеткізе білетіндігін көрсетеді. Кандидаттың басқару шешімдерін қабылдау дағдыларының болмауы немесе болуы анықталады.

- Іріктеу кезеңіне тағы бар кезеңді қосуды ұсынамыз: ұсынылған бағдарламаны қорғау. Осы іріктеу шеңберінде үміткер облыс аумағын дамыту жоспарына, мемлекеттік органның стратегиялық мақсаттарына сәйкес нақты саланы іске асыру, жақсарту (жаңғырту) жөніндегі өз жобасын, жоспарын немесе жол картасын ұсынады.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін жетілдірудің жаңа моделін ұсынамыз:



17-сурет – Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін жетілдірудің ұсынылатын моделі
Ескертпе – зерттеу негізінде автормен құрастырылған

Осы талдауды жүргізу нәтижесінде Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметке іріктеудің ағымдағы жүйесінің жай-күйі мен тиімділігі туралы кең ақпарат алынатын болады. Бұл іріктеу жүйесін жақсарту үшін жаңа тәсілдер мен әдістерді әзірлеуге болатын негізгі проблемалар мен жетілдірудің әлеуетті салаларын анықтауға мүмкіндік береді.

Екінші қадам: ашықтық пен объективтілікті орнату. Ол үшін:

1. Жалпы стандарттар мен өлшемдерді әзірлеу және енгізу қажет:

- Мемлекеттік қызметтегі әрбір лауазым үшін жалпы стандарттар мен өлшемдерді анықтау.

- Әр лауазымға қажетті құзыреттілікке, білімге және дағдыларға нақты талаптар қою.

2. Үміткерлерді бағалаудың ашық және объективті рәсімдерін айқындау:

- Мемлекеттік қызметке кандидаттарды бағалаудың ашық және объективті рәсімдерін әзірлеу және енгізу.

- Үміткерлерді бағалау үшін қолданылатын стандартталған тестілерді, тапсырмаларды және сұхбаттарды белгілеу.

3. Құзыреттерді, білім мен дағдыларды бағалау жүйесін әзірлеу:

- Белгіленген стандарттар мен критерийлер негізінде кандидаттардың құзыреттерін, білімдері мен дағдыларын бағалау жүйесін әзірлеу.

- Үміткерлердің лауазым талаптарына сәйкестігін өлшеу үшін қолданылатын нақты бағалау құралдары мен әдістерін анықтау.

Бұл қадамның мақсаты – мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінде ашықтық пен объективтілікті қамтамасыз ету. Жалпы стандарттар мен критерийлерді белгілеу үміткерлерге қойылатын талаптарды нақты анықтауға көмектеседі, ал ашық және объективті бағалау жүйесі әр үміткердің бірдей критерийлер бойынша бағалануын қамтамасыз етеді. Құзыреттерді, білім мен дағдыларды бағалау жүйесін әзірлеу үміткерлердің мемлекеттік қызметке әлеуеті мен жарамдылығын дәлірек бағалауды қамтамасыз етеді.

Үшінші қадам: көп сатылы іріктеу жүйесін енгізу. Ол үшін:

1. Алдын ала іріктеу тестілеуін өткізу:

- Негізгі талаптарға сәйкес келмейтін үміткерлерді азайту үшін тестілеу өткізу.

- Тестілеу белгілі бір лауазымға байланысты заңдар, процедуралар мен нормалар туралы білімді тексеруді қамтуы мүмкін.

2. Практикалық тапсырмаларды орындау:

- Үміткерлерге білім мен дағдыларды іс жүзінде қолдану қабілетін бағалау үшін практикалық тапсырмалар беру.

- Бұл тапсырмалар мемлекеттік қызметшілердің өз жұмысында кездесетін типтік міндеттерімен байланысты болуы мүмкін (кейс тапсырмалары түрінде беріледі).

3. Жеке қасиеттер мен дағдыларды бағалау:

- Қарым-қатынас, көшбасшылық, мәселелерді шешу және ұжымда жұмыс істеу сияқты үміткерлердің жеке қасиеттері мен дағдыларын бағалау.

- Мұны арнайы тесттер, сауалнамалар немесе кәсіби сілтемелерді бағалау арқылы жасауға болады.

4. Ұсынылған бағдарламаны қорғау.

- Үміткер облыс аумағын дамыту жоспарына, мемлекеттік органның стратегиялық мақсаттарына сәйкес нақты саланы іске асыру, жақсарту (жаңғырту) жөніндегі өз жобасын, жоспарын немесе жол картасын ұсынады.

4. Сарапшылар панелімен сұхбат:

- Түрлі органдар мен лауазымды тұлғалардың өкілдерін қамтитын сарапшылар панелімен сұхбат жүргізу.

- Сұхбаттың мақсаты–үміткерлерді қосымша бағалау және олардың жұмысқа деген көзқарасы мен лауазым талаптарына сәйкестігі туралы тереңірек түсінік алу.

Көп сатылы іріктеу жүйесін енгізу мемлекеттік қызметке үміткерлерді жан-жақты және объективті бағалауға мүмкіндік береді. Әр кезең үміткерлерге өздерінің білімдерін, дағдыларын, жеке қасиеттерін және белгілі бір лауазымға жарамдылығын көрсетудің жеке мүмкіндігін ұсынады. Тестілеу, практикалық тапсырмалар, жеке қасиеттерді бағалау және сұхбат сияқты әртүрлі бағалау әдістерін біріктіру үміткерлердің мемлекеттік қызметке әлеуеті мен жарамдылығы туралы толық көрініс береді.

Төртінші қадам: білім беру орындарымен серіктестік. Ол үшін:

1. Жетекші университеттермен және білім беру институттарымен серіктестік орнату:

- Мемлекеттік басқару және қоғамдық саясат саласында сараптамасы бар жетекші университеттер мен білім беру институттарын сәйкестендіру.

- Аталған мекемелермен серіктестік және ынтымақтастық орнату.

2. Мамандандырылған дайындық бағдарламаларын әзірлеу:

- Өріптестермен бірлесіп мемлекеттік қызметке кандидаттарды даярлаудың мамандандырылған бағдарламаларын әзірлеу.

- Бағдарламалар мемлекеттік басқарудың, қоғамдық саясаттың, этиканың, басшылықтың, коммуникацияның және басқа да қажетті құзыреттердің негізгі принциптерін зерделеуді қамтуы тиіс.

3. Оқыту бағдарламаларын енгізу:

- Университеттер мен білім беру институттарында әзірленген дайындық бағдарламаларын енгізу.

- Студенттерге, аспиранттарға және түлектерге арналған арнайы курстарға, семинарларға, тренингтерге және оқытудың басқа түрлеріне қол жеткізуді қамтамасыз ету.

4. Дайындық бағдарламаларын жаңарту:

- Мемлекеттік басқару саласындағы өзгерістер мен мемлекеттік қызметтің қажеттіліктерін ескере отырып, даярлау бағдарламаларын тұрақты жаңарту.

- Оқытудың инновациялық тәсілдері мен заманауи әдістемелерін енгізу.

Жетекші университеттермен және білім беру институттарымен серіктестік мемлекеттік қызметке үміткерлерге қажетті білім, Ддғдылар мен құзыреттерді қамтамасыз ететін мамандандырылған дайындық бағдарламаларын құруға мүмкіндік береді. Дайындық бағдарламаларын үнемі жаңарту оқытудың мемлекеттік басқару саласындағы өзекті талаптар мен өзгерістерге сәйкестігіне кепілдік береді.

Бесінші қадам: үміткерлерге өтінім беру мен бағалаудың электрондық жүйесін енгізу. Ол үшін:

- үміткерлерге мемлекеттік қызметке өтінім беруге және онлайн іріктеудің түрлі кезеңдерінен өтуге мүмкіндік беретін электрондық платформа құру.

- үміткерлерді бағалаудың объективтілігі мен тиімділігін арттыру үшін машиналық оқыту алгоритмдерін пайдалана отырып, тесттер мен тапсырмалардың нәтижелерін автоматты бағалау жүйесін әзірлеу.

Алтыншы қадам: мемлекеттік қызметшілерді оқыту және дамыту. Ол үшін:

- табысты жұмыс істеу үшін қажетті әртүрлі аспектілер мен дағдыларды қамтитын мемлекеттік қызметшілерді оқыту және дамыту жүйесін әзірлеу және енгізу.

- мемлекеттік қызметшілерге тренингтер, семинарлар, шеберлік сағаттар және тәжірибе алмасу бағдарламалары арқылы кәсіби даму мүмкіндігін беру.

Жетінші қадам: жүйені үнемі жетілдіру және бағалау. Ол үшін:

- статистикалық деректерді, үміткерлер мен мемлекеттік қызметкерлерінің кері байланысын пайдалана отырып, іріктеу жүйесінің тиімділігіне тұрақты бағалау жүргізу.

- алынған бағалау нәтижелері мен кері байланыс негізінде іріктеу жүйесіне қажетті өзгерістер мен жақсартулар енгізу.

Бұл модель Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің нақты талаптарын ескереді, бұл жүйе іріктеу жүйесін дәлірек жетілдіруге мүмкіндік береді.

Қорытынды

1. Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің негізгі түсініктері және мәні анықталды. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметтің құқықтық негізін құрайтын нормативтік құқықтық актілер қарастырылды. Мемлекеттік саяси қызметшілердің мемлекеттік қызметке кіруі үшін заңнамада белгіленген тәртіптер және шарттар талданды. Нәтижесінде мемлекеттік қызметке біліктілік талаптарына сәйкес келетін, өзінің жеке және кәсіптік қасиеттері,

денсаулық жағдайы, білім деңгейі бойынша өзіне жүктелген лауазымдық міндеттерді орындауға қабілетті және Қазақстан Республикасының заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толмаған Қазақстан Республикасының азаматтары қабылданатыны анықталды. Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің артықшылықтары айқындалды. Оған: кәсіпқойлық, құзыреттілік, ашықтық, тәуелсіздік, тиімділік жатады. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің маңызды аспектілері анықталды. Оған: мүмкіндіктер тендігі, бейімделу, дағдылар мен көшбасшылықты бағалау, дайындық және даму жатқызылды. Жергілікті атқарушы органдарда мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесіндегі негізгі бағыттар айқындалды: біліктілік талаптары, конкурстық іріктеу, құзыреттілікті бағалау, этикалық тексеру, кәсіби даму.

2. Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің халықаралық тәжірибесі талданды және Қазақстан Республикасының іріктеу жүйесімен салыстырылды. ҚР мен шет елдеріндегі мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінде ұқсастықтар мен айырмашылықтар бар. Ұқсастықтарының бірі: мемлекеттік қызметке қабылданар алдында үміткер арнайы емтиханнан немесе тестілеуден өтеді, мемлекеттік қызметке орналасу үшін біліктілік пен кәсіби дайындықтың маңыздылығы атап өтіледі.

3. Жергілікті атқарушы органдарға мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің ағымдағы жағдайына талдау жүргізу, саладағы проблемаларды анықтау үшін жергілікті атқарушы орган ретінде Алматы облысының әкімдігі таңдалынды. Алматы облысының әкімдігіне мемлекеттік қызметкерлерді іріктеу бірнеше кезеңдерді қамтитыны анықталды. Олар: байқауды өткізу туралы хабарландыруды жариялау; байқауға қатысуға ниет білдірген тұлғалардан құжаттарды қабылдау; байқауға қатысушылардың құжаттарын белгіленген біліктілік талаптарына және заңнамада белгіленген талаптарға сәйкестігін қарау; мемлекеттік органның байқау комиссиясы өткізетін байқауға қатысушылармен әңгімелесу; мемлекеттік органның байқау комиссиясының қорытындысы. Саладағы проблемаларды анықтау үшін Алматы облысының әкімдігінің қызметкерлерімен сауалнама жүргізілді. Нәтижесінде жауап берушілердің жартысынан астам жергілікті атқарушы органдарға жұмысқа іріктеу рәсімі талантты және білікті қызметкерлерді анықтауға және қабылдауға мүмкіндік бермейді деп санайды және ағымдағы іріктеу жүйесінің кемшіліктері ретінде: әңгімелесу рәсімінің ашықтығына сенімсіздік, конкурстық комиссиялардың қызметіне сенімсіздікті атап өтті. Сауалнама нәтижесінде іріктеу рәсімдерін одан әрі жетілдіру қажеттілігі анықталды.

4. Жергілікті атқарушы органдарға мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірленді. Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін жетілдірудің моделі ұсынылды. Ол келесі қадамдарды қамтыды: ағымдағы іріктеу жүйесін талдау; ашықтық пен объективтілікті орнату; көп сатылы іріктеу жүйесін енгізу; білім беру орындарымен серіктестік; үміткерлерге өтінім беру мен бағалаудың электрондық жүйесін енгізу; мемлекеттік қызметшілерді оқыту және дамыту; жүйені үнемі жетілдіру және бағалау.

Пайдаланылған дереккөздер тізімі

- 1 «Қазақстан – 2030» Барлық Қазақстандықтардың өсіп-өркендеуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатының артуы» Қазақстан Республикасының Президентінің 1997 жылғы Қазақстан халқына Жолдауы// Электрондық ресурс; <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K970002030>. Жүгінген күні: 16.03.2023
- 2 «Қазақстан-2050» Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың 2012

отформатировано: казахский

отформатировано: казахский

отформатировано: казахский

отформатировано: казахский

[жылғы 14 желтоқсандағы Қазақстан халқына Жолдауы // Электрондық ресурс: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1200002050.](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1200002050) Жүгінген күні: 25.03.2023

отформатировано: казахский

3 Сембиева Л., Аликулова Л. Концептуальное реформирование системы государственного планирования Республики Казахстан //«Государственный аудит». – 2022. – Т. 55. – №. 2. – С. 13-27.

4 Лютоева В.В. История становления государственной службы //Энигма. – 2021. – №. 32. – С. 30-34.

5 Галимова Э. Ш., Шелудченко А. Ю. Особенности отбора персонала на государственную службу //Бюллетень науки и практики. – 2016. – №. 1. – С. 34-37.

удалено: 1

6 Семин А. Н. Особенности нормативного правового регулирования должностной структуры государственной службы Республики Казахстан //Административное и муниципальное право. – 2021. – №. 5. – С. 46-57.

7 Дуйсенов Э. Э. К вопросу о понятии "Государственная служба" в Республике Казахстан //Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – №. 11-2. – С. 343-347.

удалено: 2

8 Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан» // Электрондық ресурс: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>. Жүгінген күні: 12.04.2023.

отформатировано: Цвет шрифта: Авто

удалено: 3

9 Даниярова А. Е. и др. Программа "100 конкретных шагов"–Стратегия развития государства//Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – №. 2-4. – С. 570-571.

удалено: «О государственной службе Республики Казахстан» Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК»

удалено: 4

10 Ширяев Д. С. Организация и проведение кадровых конкурсов в системе государственной службы //Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2016. – №. 28-1. – С. 58-62.

удалено: 5

11 Абданбеков А., Буралкиева Б. Государственное управление и государственная служба// Учредители: Академия государственного управления при президенте Республики Казахстан. –2021. – №. 3. – С. 51-61.

удалено: 6

отформатировано: Цвет шрифта: Авто

12 Семин А. Н. Особенности нормативного правового регулирования должностной структуры государственной службы Республики Казахстан //Административное и муниципальное право. – 2021. – №. 5. – С. 46-57.

удалено: 7

13 Қазақстан Республикасының Конституциясы. 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды. // Электрондық ресурс: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000>. Жүгінген күні: 10.04.2023.

Отформатировано: По ширине

удалено: 8

14 Савельева П. С., Халидова П. Г. Профессиональные критерии отбора на государственную службу //Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты. – 2016. – С. 171-174.

удалено: Қазақстан Республикасының Конституциясы <https://adilet.zan.kz/kaz/...>

отформатировано: Цвет шрифта: Авто

удалено: 9

15 Хусаинов У. Ш. Некоторые вопросы отбора кадров на государственную службу //Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2016. – №. 3. – С. 139-147.

удалено: 0 X

16 Джунусбекова Г. А., Кадырова М. Б. Некоторые аспекты управления персоналом на государственной службе в Республике Казахстан. – 2015. –С.15-17.

удалено: 1

17. Донцов С. С. и др. Реформирование государственной службы Республики Казахстан-необходимое условие эффективного развития национальной экономики //Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность». – 2020. – №. 4. – С. 103-112.

удалено: 2

18. Оразхалык Ш. М., Ибраимова С. Ж. Система государственной службы в Республике Казахстан: Современные проблемы //Интернаука. – 2021. – №. 24-1. – С. 92-93.

удалено: 3

19. Бейсембаев А. А. Система государственной службы Республики Казахстан: тенденции и перспективы //Вопросы государственного и муниципального управления. – 2010. – №. 3. – С. 110-124.

удалено: 4

20. Балтабаев С.А. Понятия «Компетенция», «Функция» и «Полномочия»: к анализу теоретических разработок ученых// Проблемы современной науки и образования. -2016. -С. 125-128.

21. Бейсембаев А. А. Система государственной службы Республики Казахстан: тенденции и перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2010. — № 3. — С. 100-124.

22. Лазаренко Д. В. Внедрение компетентностного подхода на государственной службе Республики Казахстан //Новости науки Казахстана. – 2017. – №. 3. – С. 33-44.

удалено: 15

23. Савельева П. С., Халидова П. Г. Профессиональные критерии отбора на государственную службу //Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты. – 2016. – С. 171-174.

удалено: 16

24. Крошков К. О. Основные аспекты управления кадрами на государственной службе //Евразийское Научное Объединение. – 2021. – №. 3-3. – С. 212-214.

удалено: 17

25. Беспалов С. В. Реформирование системы государственной службы в Казахстане //Russian Journal of Education and Psychology. – 2015. – №. 11 (55). – С. 131-148.

удалено: 18

26. Байгалиев А. Совершенствование отбора на государственную службу Республики Казахстан//InterConf. – 2021. -С. 39-40.

удалено: 19

27. Мағауия Ә. Н. Повышение эффективности поступления на государственную службу Республики Казахстан //Научно-практические исследования. – 2020. – №. 4-3. – С. 81-88.

удалено: 0

28. Островская В.Н. Эволюция государственного управления в зарубежных странах / В.Н. Островская, Е.Б. Дорина, Г.В. Воронцова, О.Н. Момотова. - Ставрополь: СКФУ, 2014. - 123 с.

удалено: 1

29. Сариева Д.С. "Правила приема на государственную службу в зарубежных странах" Международный журнал гуманитарных и естественных наук. -2021. -С. 177-182.

удалено: 2

30. Яник А. А., Попова С. М. Новые тренды в государственном управлении развитием науки во Франции //Государственное управление. Электронный вестник. – 2015. – №. 51. – С. 152-184.

удалено: 23

31. Яковлев И. Особенности государственной кадровой политики за рубежом //Управление мегаполисом. – 2009. – №. 6. – С. 24-42.

удалено: 24

[32](#) Климкин Н. С. Сравнительный анализ приема на государственную службу в России и за рубежом // Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика. – 2016. – С. 31-34.

удалено: 25

[33](#) Лобанов В. Госслужба США: подготовка высших руководителей // Государственная служба. – 2009. – №. 6. – С. 64-67.

удалено: 26

[34](#) Кенешбекова Б. К. Кадровая политика на государственной службе Японии // Вестник Кыргызско-российского славянского университета. – 2020. – Т. 20. – №. 3. – С. 88-91.

удалено: 27

[35](#) Набиев В. В. О зарубежном опыте приема на службу и аттестации государственных служащих // Вестник Воронежского института МВД России. – 2017. – №. 3. – С. 184-188.

удалено: 28

[36](#) Гизатуллина К. С. Особенности поступления на федеральную государственную службу США // XVI Всероссийская студенческая научно-практическая конференция «Документ в современном обществе: коммуникативные модели и технологии». – Екатеринбург, 2023. – Издательство Уральского университета, 2023. – С. 146-150.

удалено: 29

удалено: —

[37](#) Кузнецова А. С. Государственная службы США: история формирования и современная организация // 46.03. 02 Документоведение и архивоведение. – 2021. – С. 15-19.

[38](#) Шерипов Н. Т. Государственная служба США и Великобритании: Сравнительно-правовой анализ // Наука и новые технологии. – 2008. – №. 7-8. – С. 119-124.

удалено: 0

[39](#) Кашин А. В., Смакотина Е. Р. Сравнительный анализ особенностей государственной службы в двух странах: Франция и Германия // World science: Problems and innovations. – 2018. – С. 214-218.

удалено: 1

[40](#) Кулешова Н. С., Хао Л. Особенности трансформации государственной службы Китая в новых экономических условиях // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – №. 4 (144). – С. 24-33.

удалено: 32

[41](#) Гусарова К. С. Конкурсный отбор кадров государственной службы России: Закон и практика // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – №. 2. – С. 69-71.

удалено: 33

[42](#) Захарова О. С. Сравнительный анализ особенностей государственной службы Азиатских стран // Управление социально-экономическими системами: Теория, методология, практика. – 2018. – С. 161-164.

удалено: 34

[43](#) Кашин А. В., Белкин А. А. Особенности государственной службы в Италии и Англии // Современная наука: Актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2018. – С. 212-214.

удалено: 35

[44](#) Налимов Р. Ю. Концептуальные подходы к государственной политике по формированию кадрового резерва зарубежных стран // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2018. – №. 4 (57). – С. 101-104.

удалено: 36

отформатировано: Цвет шрифта: Авто

[45](#) Алматы облысы әкімдігінің ресми сайты // Электрондық ресурс: <https://www.gov.kz/memleket/entities/almobl?lang=ru&ysclid=lj9ti9o194752127385>. Жүгіну күні: 12.05.2023

удалено: Нежданова Е. А. К вопросу о применении опыта зарубежных стран отбора кадров на государственную службу // С 56 Современная Россия в лабиринтах развития: XV Всероссийский молодежный форум 26 апреля 2017 г. {Электронный ресурс}/Сост. ОМ Трофимова, КС Черемкина, МА Позднышев. – Екатеринбург: Уральский институт управления-филиал РАНХиГС, 2017.-1212 с. – 2017. – С. 1117.¶

