

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ  
МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

**Басқару институты**

қолжазба құқығында

**Мажитов Ерқанат Манарбекұлы**

**МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕ КАДРЛАРДЫ ТАРТУ ҚҰРАЛДАРЫН ЖЕТІЛДІРУ**

«7M041-Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша  
«7M04122-Өңірлік даму» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба

Ғылыми жетекші \_\_\_\_\_ Саржанов Д.К., т.ғ.к.

Жоба қорғауға жіберілді: 2024 жылғы « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

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

Астана, 2024

## МАЗМҰНЫ

<b>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....</b>	<b>3</b>
<b>БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....</b>	<b>4</b>
<b>КІРІСПЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>1 МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ЖАЙ КҮЙІ.....</b>	<b>7</b>
1.1 Мемлекеттік қызметтің қалыптасуы.....	7
1.2 Мемлекеттік әкімшілік қызметке тағайындау жүйесіне талдау.....	12
<b>2 КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫҢ ӨЗЕКТІЛІГІ.....</b>	<b>17</b>
2.1 Кадрмен қамтамасыз етудегі халықаралық тәжірибе.....	17
<b>3 ТАЛДАУ АЯСЫНДА АНЫҚТАЛҒАН МӘСЕЛЕЛЕР.....</b>	<b>24</b>
<b>4 МӘСЕЛЕЛЕРДІ ШЕШУ ЖОЛДАРЫ, ҰСЫНЫСТАР.....</b>	<b>33</b>
<b>ҚОРЫТЫНДЫ.....</b>	<b>40</b>
<b>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ.....</b>	<b>41</b>

## **НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР**

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылған:

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

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2017 жылғы 21 ақпандағы № 40 бұйрығы. «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасуға арналған конкурсты өткізу қағидалары.

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

## **БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР**

- ҚР - Қазақстан Республикасының  
Агенттік - Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі  
Академия - Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы  
Мемлекеттік басқару академиясы  
АҚШ - Америка Құрама Штаттары

## КІРІСПЕ

**Зерттеу тақырыбының өзектілігі мен қолданбалы сипаты:** Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасына (*бұдан әрі - Тұжырымдама*) сәйкес мемлекеттік қызметте адамдарға бағдарланған жүйе қалыптастыру көзделген.

Тиімді мемлекеттік аппарат қалыптастыру бүгінгі күннің басты мақсаты. Халықтың сұранысын тиімді және уақытылы қамтамасыз ететін басқару моделін ұйымдастыру керек[1].

Жалпы алғанда мемлекеттің дамуын білікті мамандарсыз қалыптастыру мүмкін емес. Біліктілік жылдар бойы қалыптасқан тәжірибе арқылы ғана болуы мүмкін. Жүктелген міндетті тиісті деңгейде атқаратын мемлекеттік аппаратты қалыптастыру бос әкімшілік мемлекеттік орындарды білікті мамандармен толықтыру арқылы ғана жүзеге асуы мүмкін. Бүгінгі күні мемлекеттік органдардың штат санына сәйкес қызметшілердің толмауы және осы мәселенің жылдар бойы шешімін таппай келе жатқандығы басты мәселелердің бірі. Бұл ретте, кадрлық саясаттың белсенді және тиімді жүргізілуінен ғана болжамды көрсеткіштерге қол жеткізуге болатындығы белгілі. Сондықтан мемлекеттік қызметке кадрларды тартудың жолдарын жетілдіріп, уақытылы өзгерістерге қол жеткізе білу маңызды.

**Жобаның мақсаты:** мемлекеттік қызметті кадрлармен қамтамасыз ету тәсілдерін жетілдіру.

**Жобаның міндеттері:**

- Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметінің дамуын талдау;
- Мемлекеттік әкімшілік қызметке тағайындау жүйесін талдау;
- Әлемдік тәжірибелерді қарау және оларды еліміздің мемлекеттік қызметіне іріктеу жүйесіне енгізу;
- Кадр тапшылығын жою мақсатында ұсыныстар әзірлеу.

**Зерттеу объектісі мен мәні:** Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің құрылымы.

**Қорғауға шығарылатын практикалық ережелер мен әдіснамалық база:** жобаны әзірлеу барысында сандық және сапалық әдіс, SWOT-талдау, статистикалық және салыстырмалы зерттеу әдістері және мәселелерді шешудің халықаралық тәжірибесі зерделенді.

**Практикалық маңыздылығы:** азаматтарға мемлекеттік қызметке түсуде оңтайлы жағдай жасау және оны заңнама талаптарымен бекіту мемлекеттік органдардың жұмысын жеңілдетіп, бюрократияны болдырмайды. Бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарды толтыруда конкурстық процедуралардан өзге де тиімді жолдарды ұсыну мемлекеттік қызмет жүйесінің ерекшелігінің бірі ретінде қабылданатын болады.

**Зерттеу нәтижелерін сынақтан өткізу және енгізу:** зерттеу нәтижелері «Мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қамтамасыз етуді жетілдіру» тақырыбында ғылыми мақала түрінде ресімделді және «Интернаука» ғылыми журналында жарияланып, жинаққа енді[2].

**Жүргізілетін эксперименттің негізгі аспектілері:** стратегиялық жоспарларды тиісті деңгейде іске асыруға және экономиканың әр тарабын дамыту үшін мемлекеттік қызметтің салаларын реформалаудың маңызы айқын. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін реформалауды реттейтін маңызды бағдарламалық құжаттар бар:

- «Қазақстан-2050» Стратегиясы;
- Жоғарыда көрсетілген Тұжырымдама.

Осы орайда, дамыған елдердің тәжірибесіндегі оң тұстарын зерделеп, талдау қорытындылары негізде мемлекеттік қызметке түсудің заманауи тәсілдерін іс жүзінде тәжірибеге енгізу маңыздылығын уақыт көрсетіп отыр.

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызметке түсуге азаматтардың құлшынысы орташа деңгейде, оның ішінде мемлекеттік қызметке түсудің шарттарымен барлық азаматтар таныс емес. Оған басты себеп нарықта мемлекеттік қызметте қызмет атқаратын азаматтардың еңбек ақысына сай келетін өзге де жұмыс орындарының болуы. Сонымен қатар, жұмыс ауқымының үлкен болуы.

Мемлекеттік қызметке кадрларды тартудың мәні мен маңыздылығын теориялық және әдістемелік негіздеу кадрлық саясатты жандандыруға және біліктігі жоғары мамандар дайындауға, мемлекеттік қызметтегі тұрақтылықты қамтамасыз етуге ықпал етеді.

**Магистрлік жұмыстың құрылымы мен көлемі:** зерттеудің мақсаты мен міндеттеріне сәйкес магистрлік жұмыстың құрылымы: кіріспеден, екі тараудан, қорытындыдан және пайдаланылған әдебиеттер тізімінен тұрады.

# **1 МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ЖАЙ КҮЙІ**

## **1.1 Мемлекеттік қызметтің қалыптасуы**

ҚР мемлекеттік қызметі деп мемлекеттік қызмет туралы қолданыстағы заңға сәйкес мемлекеттік органдар қызметшілерінің өз лауазымдық өкілеттіктерін орындау арқылы мемлекеттік билік функцияларын іске асыруға бағытталған қызметі түсініледі.

Бұл ретте мемлекеттік органдардың қызметі тұтастай алғанда нақты аумақтық бірлікте тұратын азаматтардың негізгі қажеттіліктерін, оның ішінде қауіпсіздігін, әл-ауқатын және өркендеуін іске асыруға бағытталған.

Осы орайда біз мемлекеттің алға қойған міндеттерін сапалы іске асыру үшін елде білікті кадрлардың болуы қажет деген қорытындыға келеміз. Кәсіби мемлекеттік аппарат құру мақсаты алдыңғы орынға қойылған міндет.

ҚР мемлекеттік қызмет жүйесі 1991 жылы тәуелсіздік алғаннан бастап дербес дами бастады. Бастапқыда заңнама нормаларын дайындап, жүйелік негізде актілерді шет елдің тәжірибесіне сүйене отырып қабылдаған және мемлекеттік қызметтік дамуы бірнеше кезеңдерді өткере отырып дамығандығы белгілі.

Бірінші кезең, 1991 жылдан 1997 жылға дейін қабылданған актілерде нарықтық қатынасқа жүйесінің көп әсері тигендігін көруге болады. Осы бесжылдықтың аралығында мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік қамтылуы сұрағы басым бағытта болғандығы белгілі. Басты міндет ретінде патриотизм, әділеттілік, кәсібилік және жауапкершілік сұрақтары қамтылған.

Екінші кезең, 1997 және 2007 жылдар аралығында жүргізілген жұмыстардың тиімділігін арттыру үшін бірталай өзгерістің талап етілетіндігі анық көрінді. 1997 жылы «Қазақстан – 2030» стратегиясы қабылданған уақытта негізгі басымдық адалдыққа, іскерлікке бой түзеп, заманауи әдістердің қолдану шағы көрінді. Басым бағыт ұлттық бірлікке, әлеуметтік теңдік пен әділеттілік, халықтың әл-ауқаты және жан-жақты дамуды, қоғамдық-саяси, әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеуге берілді.

Үшінші кезең, 2007 және 2017 жылдар аралығындағы кезең. Реформалардың жаңа бағыты қолданылып, «Қазақстан – 2050» стратегиясы қабылданды. Аталған реформалар талабына сәйкес тиісті деңгейде мемлекеттік қызмет көрсету үшін кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру маңыздылығы баса назарға алынды және Заң талаптарына біршама өзгерістер енгізілді. Оның ішінде, жүйенің түбегейлі реформасын жүргізіп, меритократия институтын енгізумен ерекшеленді.

Төртінші кезең, 2017 және 2020 жылдар аралығын қамтыды. Бұл кезеңде мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің ерекшеліктері қолданылып, теңдік жүйесі қалыптастырылды.

Бүгінде еліміз жүйе реформасының бесінші кезеңін бастан кешіруде, онда біз, мемлекеттік қызметшілер орындаушы ретінде ғана емес, сонымен қатар саясатты құрушылар болып табыламыз [3].

Ендігі кезекте әр кезеңге толықтай тоқталып өтсек.

Бірінші кезең: 1991 және 1997 жылдарды қамтыды.

Біздің ойымызша, 1995 жылы Конституцияның қабылдануына енгізілген құқықтық негіздер осы кезеңде тарихи маңызды болып табылады, мемлекеттік қызметті кәсібилендіру, оның ішінде мемлекеттік қызмет туралы бірінші Жарлықтың қабылдануы және оның жалпы еңбек құқығынан бөлініп шығуы.

Елімізде кадрлардың кәсібиленуін дамыту және арттыру мақсатында кадрлар даярлау жөніндегі мамандандырылған мекемелер құрылды. Мемлекеттік қызметті кәсіби мамандармен қамтамасыз ету мақсатында, жастардың әлеуетін ашқан «Болашақ» халықаралық степендиясы енгізілді. 2023 жылы 182 адам аталған бағдарлама бойынша конкурс жеңімпазы атанған, оның ішінде 149 адам магистратураға, 7 адам докторантураға, 26 адам жетекші университеттерге тағылымдамадан өтуге жолдама алған. Сонымен қатар, 328 адам дүниежүзі бойынша жетекші ғылыми орталықтарда тағылымдамадан өтуге жолдама алған. Аталған бағдарламаның енгізілуі мемлекеттік қызмет саласының заманауи дамуына үлкен үлесін қосып келеді[4].

Жоғарыда көрсетілген кезеңде мемлекеттік аппараттың қалыптасуының негізгі ұстанымдары әзірленді.



1 - сурет - Мемлекеттік қызметтің бірінші кезеңі ерекшеліктері  
Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [3]

Біздің ойымызша, бірінші кезеңде алға қойылған мақсаттардың жүйелі түрде іске асырылуы мемлекеттік қызметтің дамуына серпіліс берді.

Екінші кезең: 1997 және 2007 жылдарды қамтыды.

Екінші кезеңді өткеру барысында «Қазақстан – 2030» стратегиясы қабылданып, оны іске асыруда білікті кадрлармен мемлекеттік қызметті қамтамасыз ету қажет болды. Осы орайда, 1998 жылы Президентке тікелей бағынышты мемлекеттік қызмет істері саласындағы уәкілетті орган Агенттік құрылды. Біздің ойымызша, аталған органның құрылуы мемлекеттік аппаратты үйлестіруге, заңнама талаптарын қалыптастыруда үлкен рөл атқарды.

Осы кезеңнің негізін құраушы элементтері келесі суретте көрсетілген.





2-сурет - Мемлекеттік қызметтің екінші кезеңі ерекшеліктері  
Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [3]

Біздің ойымызша осы кезең мемлекеттің ұзақ мерзімді стратегиялық құжаттарды қабылдауының бастауы болды.

Үшінші кезең: 2007 және 2017 жылдарды қамтыды.

Үшінші кезең, мемлекеттік қызметте жаңашылдықтар енгізіліп, заманауи аппаратты қалыптастыруға талап етті. Осы негізде, 2012 жылы жаңа стратегиялық құжат «Қазақстан-2050» стратегиясы қабылданды. Аталған стратегияға сәйкес бірінші кезекте халыққа қызмет атқаратын аппарат қалыптастыру мәселесі алға қойылды. Осылайша, мемлекет алдына қойылған міндеттерді іске асыру мақсатында Ұлт жоспары қабылданды. Жоспарды іске асыру негізінде 2015 жылы мемлекеттік қызмет жүйесін үйлестіруші жаңа заң нормалары қабылданды. Жаңа заңға сәйкес мемлекеттік қызметтің жаңа моделі қалыптастырылды.

Аталған кезеңнің ерекшеліктері негізінде келесілерді көрсетуге болады.



3-сурет - Мемлекеттік қызметтің үшінші кезеңі ерекшеліктері  
Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [3]

Біздің ойымызша, осы кезеңде мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қамтамасыз ету сұрағы баса назарға қойылды.

Төртінші кезең: 2017 және 2020 жылдарды қамтыды.

Көрсетілген кезеңде мемлекеттік қызметті орталықсыздандыру процесіне басымдық берілді, оның ішінде мемлекеттік органдардың функцияларын бәсекелестік ортаға беру процесі жүйелі жүргізілді. Нәтижесінде мемлекеттік қызмет конституциялық түрде реформаланды.

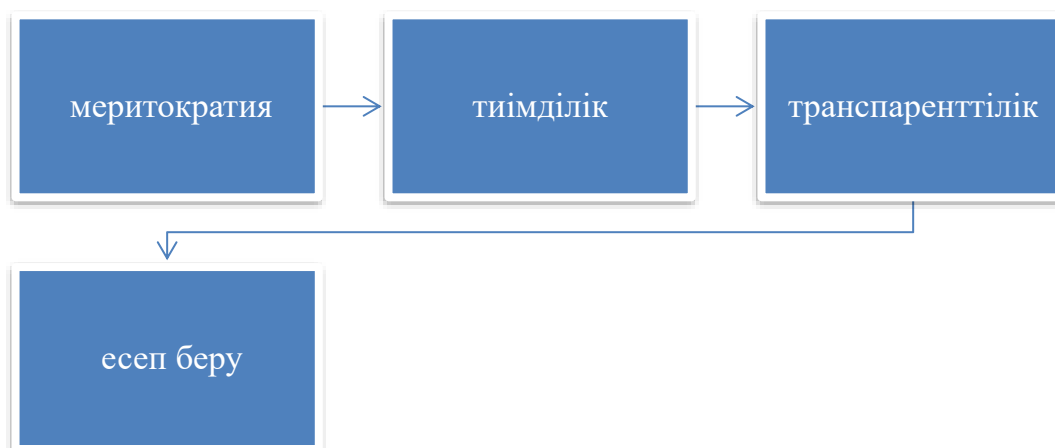
ҚР Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығымен бекітілген Тұжырымдама негізінде жаңа кезең орын алуда.

Тәуелсіздік алған уақыттан бастап, мемлекеттік жүйені реттеуге тиіс бірнеше актілердің қабылданғандығы белгілі, сонымен қатар, заңнама талаптары бүгінгі күнге дейін уақыт талабына сәйкес тиісті өзгертулермен толықтырылуда. 1995 жылы мемлекеттік басқару жүйесін реттеуші «Мемлекеттік қызмет туралы» Мемлекет басшысының Жарлығы қабылданды. Жарлық бойынша мемлекеттік қызметшілерге құқықтық мәртебе беріліп, әлеуметтік кепілдіктері қамтылған құжаттар рәсімделді. Мемлекеттік қызметтің кәсібилігіне көңіл аударылып, шешімдердің сапасына кепілдік беретін өзекті құжаттар қабылдау жоспары енгізілді.

Жарлықпен келесі қатынастар шешілді:

- мемлекеттік қызмет қағидаттары белгіленді;
- мемлекеттік лауазымдарды иерархия бойынша саралау;
- қызметкерлердің мәртебесі анықталды;
- мамандардың әлеуметтік кепілдіктері анықталды;
- сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер енгізілді.

2011 жылы Тұңғыш Президент бекіткен Мемлекеттік қызметтің алғашқы тұжырымдамасы мынадай қағидаттарды енгізуден басталатынын көрсетті:



4-сурет - Мемлекеттік қызмет тұжырымдамасының жүйесі

Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [3]

Тұжырымдама талаптарын мемлекеттік қызметте қолдану мемлекеттік басқару жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етуге мүмкіндік берді деп санаймыз. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметтің бірізділік қағидатының қалыптасуын қамтамасыз етті.

Бүгінгі таңда заңнама талаптарына өзгерістер енгізумен қатар халық талабы, оның ішінде мемлекеттік қызметшілердің талабы әрдайым ресми құжаттармен қамтылуда.

Жүргізілген реформалардың негізгі бағыты Мемлекет басшысының халыққа жолдауларында көрініс тапты. Халықтың тұрмыс-тіршілігіне

бағытталған реформаларда мемлекеттік қызметшілер тарапынан кәсібилілік және төзімділік қажет етілді.

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауында мемлекеттік қызметті кәсіби кадрлармен қамтамасыз ету сұрағына баса назар аударылған. Негізінен Президенттің жыл сайынғы жолдауының бір тармағы мемлекеттік қызмет жүйесіне тікелей қатысты екендігі мәлім.

Жаңа экономикалық саясаттың қағидалары мен басымдықтарын нақты айқындаумен қатар, алдағы реформаларды сапалы әрі толық жүзеге асыру өте маңызды. Оның табысты болуы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігіне, жауапкершілігіне және саяси ерік-жігеріне тікелей байланысты[5].

ҚР мемлекеттік қызметі, бірінші кезекте, мемлекеттік биліктің біртекті жүйесіне тікелей бағынышты. Бұл мемлекеттік аппаратты құрайтын және міндеттерді шешуге және функцияларды жүзеге асыруға арналған барлық органдардың біртұтас табиғатын білдіреді. Мемлекеттік биліктің бірлігі белгілі бір мақсатқа негізделген басқару еңбегінің ұйымдастырушылық және функционалдық бөлінуі. Мемлекеттік органдар жаңадан қабылданған заңнама талаптары негізінде қызмет етуі керек.

Мемлекеттік қызметтің жүйесінде өзара іс-қимыл жасайтын және тұтастай алғанда мемлекеттің құрылымдық-функционалдық жүйесін құрайтын өзінің нақты белгіленген функциялары мен өкілеттіктері бар органдардың жекелеген жүйелері ерекшеленеді.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі адами фактордың маңыздылығын мойындауға және оны кәсібилендірудің негізгі факторы болып табылатын тиімді кадрлық жұмысты жүргізуге бағытталған. Ол тиімді кадрлық тетіктерді мемлекеттік қызметке кірудің тиімді және ашық тәртібін, мемлекеттік қызметшілердің үздіксіз кәсіби даму мүмкіндігін, жұмыс нәтижелері мен көтермелеу жүйесінің өзара байланысын қалыптастыруға бағытталған.

ҚР мен әлемдік қоғамдастықтың қоғамдық-саяси дамуының қазіргі кезеңінде мемлекеттік қызметтегі реформалардың рөлі мен жүйелілігін талдау және негіздеу өзекті мәселелердің санатына жатады. Осыған байланысты, мемлекеттік басқаруды дамыту, оның жүйелілігін қамтамасыз ету кезеңдерінде стратегиялық құжаттардың уақытылы іске асуы маңызды болды.

## 1.2 Мемлекеттік әкімшілік қызметке тағайындау жүйесіне талдау

Мемлекеттік қызметке азаматтарды тағайындау рәсімі трансформация және ел мемлекеттілігін қалыптастыру процестеріне сәйкес жаңғырту кезеңдерінен өтті.

Мемлекеттің басымдықтары мен мақсаттарын іске асыру білікті кадрлардың болуымен анықталады. Осылайша тағайындау жүйесі бірнеше рет түбегейлі өзгеріске ұшырады. Мемлекет өз алдына стратегиялық міндеттер қояды, тиісінше, аппаратқа кемінде бірнеше салада тәжірибесі бар озық мамандар қажет.

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңының (бұдан әрі - Заң) 15-бабына сәйкес жергілікті өкілді органдардың тағайындауы немесе сайлану жағдайларын қоспағанда, мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасу конкурстық негізде жүзеге асырылады.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметке кіру үшін шектеулер заңнамалық түрде анықталған, мысалы:

- әрекетке қабілетсіз азаматтарға (әрекет қабілеті шектеулі);
- бұрын сотталған адамдарға (соттылығы конкурс кезінде өтелмеген);
- бұрын сотталғандарға (жекелеген баптар бойынша);
- өзінің мәртебесін және соған негізделген беделін жеке басының, топтық және өзге де қызметтік емес мүдделерге пайдалануға алып келуі мүмкін әрекеттерді болғызбау мақсатында өзіне осы Заңда белгіленген шектеулерді қабылдаудан бас тартқан және т.б.

Өз кезегінде, мемлекеттік қызметке іріктеу талаптары ҚР Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2017 жылғы 21 ақпандағы №40 бұйрығымен бекітілген «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына конкурсты өткізу қағидаларымен (бұдан әрі - Қағидалар) реттелген.

Қолданыстағы заңнамаға сәйкес конкурс екі түрден тұрады, негізгі айырмашылықтары суретте көрсетілген.

### Кесте 1 - Конкурс өткізу рәсімі

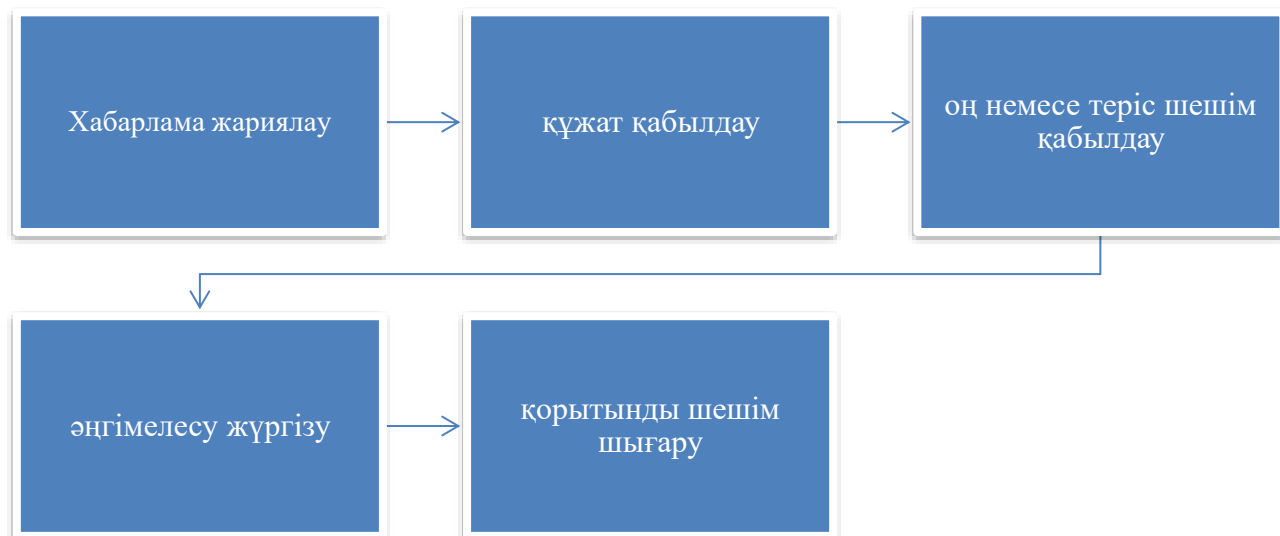
жалпы конкурс	ішкі конкурс
азаматтар мен өзге де адамдар үшін	мемлекеттік қызметшілер үшін
конкурстың бұл түрінде төменгі және төменгі емес лауазымдар жарияланады	конкурстың бұл түрінде төменгі емес лауазымдар жарияланады

Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [6]

Мемлекеттік қызмет саласындағы заңнама талабына сәйкес мемлекеттік қызметке сол елдің азаматы болып саналатын және тиісті сипаттамаға ие азаматтар түсе алады. Тиісінше, мемлекеттік лауазымға кәметке толған (жекелеген позицияларды қоспағанда), конкурс жарияланған кезде зейнеткерлік

жасқа толмаған, білімі бар, бос әкімшілік мемлекеттік лауазымның біліктілік талаптарына сәйкес келетін азамат үміткер бола алады.

Бос әкімшілік мемлекеттік лауазымға арналған конкурс жекелеген кезеңдерден тұрады:



5-сурет – Конкурс өткізу кезеңдері

Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [6]

Негізінен шешуші кезең үміткермен әңгімелесу кезеңінен бастап орын алады. Бұл ретте конкурстық комиссияның қабылдаған шешімінен лауазымды толтыру сұрағының шешілуі үлкен рөл атқарады. Сол себепті конкурстық комиссия жұмысына жекелей тоқталсақ.

Конкурстық комиссия құрамында кемінде үш адамнан тұратын мемлекеттік қызметшілерден тұрады. Бірыңғай кадр қызметі бар мемлекеттік органдарда бірыңғай конкурстық комиссиялар құрылады.

Конкурстың ашықтығын қамтамасыз ету мақсатында комиссия отырысына байқаушы шақырылады. Сонымен қатар, отырысқа шақырылған сарапшылар да қатыса алады. Мақсаты-кандидаттың ұсынылған жауабына қатысты сараптамалық пікір білдіру.

Тәжірибеде байқаушы ретінде басқа мемлекеттік органдардың қызметшісі қатысады. Сонымен қатар, байқаушының бастамасымен өткізілген конкурстардың қорытындысын жою тәжірибесі жоқ.

Бұл ретте, конкурстық рәсімнің ашықтығын қамтамасыз ету мақсатында кандидатпен әңгімелесу кезеңінде бейнетіркеу жүргізіледі.

Әңгімелесу үміткердің кәсіби және жеке қасиеттерін бағалау мақсатында өткізіледі. Әңгімелесу барысында кандидаттарға жарияланған лауазымның функционалдық міндеттерінен туындайтын сұрақтар қойылады.

Сонымен қатар, басшы лауазымдарға үміткерлер конкурстық комиссияның белгілі бір тақырыбына сәйкес эссе (екі жүз сөзден аспайтын) жазады. Бағалауды комиссия жүзеге асырады. Кандидаттың лауазымға орналасуы қабылдау туралы бұйрық шығарумен жүзеге асырылады.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде мемлекеттік қызметке алғаш рет түсу үшін кандидат төменгі лауазымға орналасуға арналған жалпы конкурсқа қатысады. Оны кейіннен ілгерілету ішкі конкурстар (немесе бір мемлекеттік орган шеңберінде ауыстыру) тәртібімен жүзеге асырылады.

Егер ішкі конкурс шеңберінде жарияланған бос орын толтырылмаған жағдайда, мемлекеттік орган осы бос орынды мемлекеттік қызметшілер үшін де, өзге де азаматтар үшін де (бірақ құжаттардың әртүрлі пакетімен) жалпы конкурс түрінде жариялауға құқылы[6].

Осылайша, қазіргі уақытта мемлекеттік қызметке қабылдау үш кезеңдік іріктеу негізінде жүзеге асырылады:



6-сурет – Конкурс өткізудің негізгі III кезеңі

Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [6]

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті орган мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін қайта қарау бойынша жұмыс жүргізуде. Жаңа тәсілдер мемлекеттік қызметтің жаңа моделі тұжырымдамасы шеңберінде дайындалуда. Олар кандидаттардың заңнаманы білуін тексеруден олардың қабілеттерінің деңгейін анықтау пайдасына көшуді көздейді.

2023 жылы Агенттік қажетті құзыреттерді бағалауға негізделген және нәтижелерді бағалау кезінде адами факторды болдырмайтын, яғни үміткерлерді иесіздендіру жолымен мемлекеттік қызметке жаңа іріктеу алгоритмін пилоттық сынақтан өткізу процедурасын бастады. Бұл жаңашылдықтың құралы келесіде, конкурстың жетілдірілген тәртібі үміткерлерге «Е-қызмет» ИАЖ сыртқы порталы арқылы алдын ала белгіленген уақытта өтетін әңгімелесуден басқа барлық кезеңдерде әлемнің кез келген нүктесінен және кез келген уақытта конкурсқа қатысуға мүмкіндік береді. Бұл ретте тестілеуден өту қағидаларын сақтауды прокторинг жүйесі қамтамасыз етеді. Конкурстың жаңа рәсімі ең аз балл жинаған үміткерлерді автоматты түрде кезең-кезеңмен алып тастауды, ең жақсы нәтиже көрсеткенүш үміткердің әңгімелесу кезеңіне қорытынды рұқсатты көздейді. Конкурстық рәсімнің тиімді өзгеруі мамандары

жетіспеушілікке ие салалық бос орындарға азаматтарды тартуға мүмкіндік береді.



7-сурет – Конкурс рәсімінің талаптары

Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [6]

Заңның 15-бабына сәйкес уәкілетті комиссияның шешімімен бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға конкурстан тыс келесі тұлғалар тағайындалуы мүмкін:

- 1) өкілеттілігін алты ай атқарып жүрген судьялар, депутаттар, саяси қызметшілер, халықаралық қызметшілер;
- 2) өкілеттілігін кемінде алты ай орындаған судьялар, халықаралық қызметшілер;
- 3) өкілеттілігін кемінде алты ай орындаған саяси қызметшілер;
- 4) шетелдік мемлекеттік мекемелерде бес жыл қызмет өтілі бар тұлғалар;
- 5) шетелдік докторантура бағдарламаларын тәмәмдаған тұлғалар;
- 6) президенттік жастар кадр резервіне алынған адамдар;
- 7) бос әкімшілік мемлекеттік лауазым болып табылатын «Б» корпусының лауазымына «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілері;
- 8) облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың өңірлік кадрлық резервіне алынған адамдар жергілікті атқарушы органдардың «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына уәкілетті органмен немесе оның аумақтық бөлімшесімен келісу бойынша;
- 9) ауылдық округ, кент, ауыл және аудындық маңызы бар қала әкімдері мерзімінен кейін бір жыл ішінде «Б» корпусының бос әкімшілік лауазымына орналаса алады;
- 10) Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты жанындағы Сот төрелігі академиясында оқуды бітірген және біліктілік емтиханын тапсырған адамдар оқуды бітіргеннен кейін бір жыл ішінде Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңнамасына сәйкес сот әкімшілігі саласындағы уәкілетті мемлекеттік органда және оның облыстардағы, астанадағы және республикалық маңызы бар қалалардағы аумақтық бөлімшелерінде «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына уәкілетті органмен немесе

оның аумақтық бөлімшесімен келісу бойынша конкурс өткізілместен орналаса алады.

11) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламалары бойынша мемлекеттік тапсырыс шеңберінде ҚР Президенті жанындағы білім беру ұйымдарында уәкілетті орган белгілеген мәннен төмен емес оқу нәтижесімен оқуын бітірген адамдар «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына уәкілетті органмен немесе оның аумақтық бөлімшесімен келісу бойынша конкурс өткізілместен орналаса алады.

12) жоғары, жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламалары бойынша уәкілетті орган белгілеген мәннен төмен емес оқу нәтижесімен оқуын бітірген адамдар осы оқуды бітіргеннен кейін бір жыл ішінде конкурс өткізілместен лауазымға тағайындалады;

Бұдан бөлек,

1) орталық мемлекеттік органның дербес құрылымдық бөлімшесінің басшысы;

2) орталық мемлекеттік органның және оның ведомствосының облыстағы, республикалық маңызы бар қаладағы, астанадағы аумақтық бөлімшесінің басшысы;

3) облыстық бюджеттен, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бюджеттерінен қаржыландырылатын облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың атқарушы органының басшысы;

4) орталық мемлекеттік органның ведомствосы басшысының орынбасары;

5) Жоғарғы Соттың қызметін ұйымдастырушылық және материалдық-техникалық қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті орган басшысының орынбасары;

6) Қазақстан Республикасы Жоғары Сот Кеңесінің Аппараты басшысының орынбасары мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына уәкілетті органмен келісу бойынша конкурс өткізілместен орналасуға жол беріледі.

Жоғарыда көрсетілген мемлекеттік қызмет саласындағы заңнама талаптары мемлекеттік қызметтің бос әкімшілік лауазымдарын толтыруға айтарлықтай жеңілдік қамтамасыз етіп, сонымен қатар, конкурс өткізу кезіндегі артық бюрократияландыру процесін болдырмауды қамтамасыз етті деп санаймыз. Мемлекеттік қызмет органдарының тиісті деңгейде жұмыс атқаруы бос лауазымдарға кадрларды қамтамасыз етумен тікелей байланысты.



## 2 КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫҢ ӨЗЕКТІЛІГІ

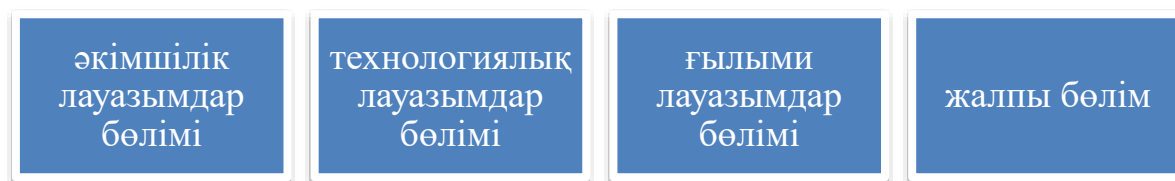
### 2.1 Кадрмен қамтамасыз етудегі халықаралық тәжірибе

Магистрлік жоба негізінде мемлекеттік қызметке кадрларды тарту құралдарын жетілдіру мақсатында мемлекеттік қызметке түсу барысындағы халықаралық тәжірибе талданды.

Шет елдердің тәжірибесін зерттеу, оның ішінде дамыған елдердің мемлекеттік қызмет бойынша саясаты ҚР мемлекеттік қызмет жүйесін дамытуға біршама серпін беретіндігі сөзсіз.

Ұлыбританияда мемлекеттік қызметке қабылдау ережесі және қызметке орналастырудың өзіндік ерекшелігі қалыптасқан. Ең басты қағидасы мемлекеттік қызметке түсуші азамат сол елдің азаматы болуы шарт.

Мемлекеттік қызметке кандидаттарды таңдау арнайы комиссияның төрт бөлімі жүзеге асырады. Олардың әрқайсысы белгіленген топтарды жұмысқа қабылдауға іріктеу жүргізуге жауапты, атап айтқанда, келесі суретте көрсетілген топтар:



8-сурет – Ұлыбританиядағы мемлекеттік қызметке қабылдау топтары  
Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [7]

Мемлекеттік қызметке іріктеу үш кезеңнен тұрады. Бірінші кезеңде үміткерлер берілген тақырып бойынша баяндама жазады. Баяндама сұрақтары алдын ала комиссиямен дайындалып, таратылмайды. Осы кезеңнен сәтті өткен үміткерлер іріктеу тестілеуін және сұхбат кезеңіне өтеді. Бүгінгі күні соңғы екі кезең шешуші кезең болып табылады. Үшінші бөлімнің өкілдерінегізінде түпкілікті іріктеу жиынтық бағалау қорытындысы бойынша сұхбат жүргізеді, нәтижесінде лауазымға тағайындау туралы мәселе шешіліп немесе қолданыстағы резервке қабылдау туралы шешім қабылданады. Өз бағаларынан басқа, үміткерлер оқыған мектептер мен университеттердің мінездемелері ескеріледі.

Еліміздегі мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесімен Ұлыбритания жүйесін салыстыратын болсақ негізгі айырмашылық үміткерлермен баяндама жазылуында. Еліміздегі заңнама талаптарына сәйкес басшы лауазымға үміткер кандидаттар эссе жазуы қарастырылған. Сонымен қатар, елімізде конкурстық комиссия үміткерге берілген мектеп пен университет мінездемесін ескермейді.

Дамыған Франция мемлекетінде мемлекеттік қызметке қабылдау адам құқықтары декларациясында бекітілген теңдік қағидатымен айқындалады және барлық азаматтар барлық лауазымдарға олардың қабілеттеріне сәйкес

ешқандай айырмашылықсыз тең дәрежеде жіберіледі. Францияның мемлекеттік қызметінде екі түрлі конкурстар өткізіледі: сыртқы және ішкі. Олардыңарасындағы айырмашылықтар келесідей.

Сыртқы конкурсқа қатысуға мемлекеттік қызметке түсуге алғаш құжат тапсырған кандидаттар қатысады, ішкі конкурсқа мемлекеттік қызмет бойынша жоғары лауазымға құжат тапсырғандар. Конкурс ауызша және жазбаша экзамен тапсыру арқылы жүргізіледі. Нәтижесі бойынша үміткерлердің рейтингі жасалады. Егер қазылар алқасы бірде-бір кандидатты мақұлдаса немесе үміткерлердің саны жеткіліксіз болса, лауазым бос болып саналады.

Салыстырмалы түрде қарайтын болсақ Франция мемлекетінің конкурс өткізу тәртібі елімізде өткізілетін конкурспен тура келеді. Айырмашылығы үміткерлер тест тапсырудан босатылған және конкурс экзамен ретінде өткізіледі. Мемлекеттік қызметке азаматтарды орналастыру Германия мемлекетінде келесі жүйеде қалыптасқан. Жұмысқа қабылдау процесінің алғашқы қадамы-конкурс туралы хабарландыруды орналастыру. Онда білім, жұмыс тәжірибесі және дағдылар сияқты үміткерлерге қойылатын талаптар көрсетілген. Сондай-ақ, өтінім беру мерзімі және байланыс үшін ақпарат белгіленеді. Үміткерлер мемлекеттік қызмет конкурсына қатысуға өтінімдер береді. Өтінімге түйіндеме, мотивациялық хат және білімі мен жұмыс тәжірибесін растайтын құжаттардың көшірмелері кіреді. Өтініш бергеннен кейін үміткерлер іріктеледі. Бұл кезең түйіндемені талдауды, сұхбаттасуды, тестілеуді және дағдыларды бағалауды қамтуы мүмкін. Соңында үміткерлерді іріктеу кезеңі. Бұл кезеңде үміткерлерге олардың кәсіби және жеке қасиеттерін тексеруді қоса алғанда, егжей-тегжейлі бағалау жүргізіледі.

Бұл анықтамаларды тексеруді, тест нәтижелерін талдауды және қосымша сұхбат жүргізуді қамтуы мүмкін. Үміткерлерді бағалағаннан кейін мемлекеттік қызметке тағайындау туралы шешім қабылданады. Шешім бағалау нәтижесіне және кандидаттың лауазым талаптарына сәйкестігіне негізделеді. Үміткерге лауазым ұсынылуы немесе қосымша сұхбаттасуға шақырылуы мүмкін. Шешім қабылданғаннан кейін үміткерге оқыту және жаңа лауазымға бейімделу уақыты беріледі. Бұл ұйыммен, оның мақсаттары мен міндеттерімен танысуды, сондай-ақ мемлекеттік қызметте жұмыс істеу үшін қажетті нақты дағдылар мен процедуралар бойынша оқытуды қамтуы мүмкін. Жалпы, Германиядағы мемлекеттік қызметке үміткерлерді іріктеу процесі мемлекеттік қызметтегі өз міндеттерін тиімді орындай алатын ең қолайлы және білікті кандидаттарды таңдауға бағытталған.

Германияның тәжірибесін ҚР тәжірибесімен салыстыратын болсақ құжаттарды қабылдаудағы айырмашылық. Мысалы, құжаттарды қабылдау барысында түйіндеме және мотивациялық хат тапсыру көзделген, аталған құжаттар тізімі еліміздің конкурстық іріктеу барысында көзделмеген. Сонымен қатар, конкурстық комиссия мүшелері үміткерлермен қосымша сұхбаттасу процедурасы заңмен бекітілген. Еліміздегі конкурстық процедураға сәйкес аталған тармақ қарастырылмаған. Жалпы алғанда, Германияның бос әкімшілік

мемлекеттік лауазымға конкурс өткізу тәсілі жекелеген ерекшеліктерін есептегенде ұқсастығын көрсетті [7].

Бұл ретте, Академияның оқу бағдарламасына сәйкес ағымдағы жылы Болгария мемлекетінде тағылымдама өткізілді. Тағылымдаман өту барысында мемлекеттік қызметке түсудің ерекшеліктері, мемлекеттік қызмет туралы заңнамасы толық зерттеліп, тәжірибеде қолданылуы мүмкін жақсы бастамалар анықталды. Сонымен қатар, Болгария мемлекетінің лауазымды тұлғаларымен, еліміздегі әкім лауазымында сай келетін лауазымды адамдармен кездесу өткізіліп, тәжірибе алмастым.

Болгария мемлекетінің мемлекеттік қызмет туралы заңы 1999 жылы қабылданған. Көрсетілген заңға сәйкес мемлекеттік қызметшілерге қатысты барлық талаптар мен міндеттер, әлеуметтік қамтамаысз етілуі және жұмыс барысында туындаған мәселелердің шешімі толығымен көрсетілген. Зерттеу барысында өзін тиімді жағынан көрсеткен ерекше заңнама нормасы анықталды.

Атап айтқанда, Болгария мемлекетінің мемлекеттік қызмет туралы заңының 13-бабына сәйкес студенттерге, яғни болашақ мемлекеттік қызметшілерге «Стипендиялық бағдарлама» қарастырылған. Яғни, мемлекеттік қызметке түсуге ниеті бар студенттерге мемлекет тарапынан арнайы мемлекеттік стипендия тағайындалады. Заңға сәйкес құрылымы мынадай:

Министрлер Кеңесі жекелеген әкімшіліктерде мамандар жетіспейтін және келесі күнтізбелік жылы стипендиялар тағайындалуы мүмкін мамандықтардың тізбесін анықтай алады. Шешіммен тізімге енгізілген әрбір мамандық бойынша стипендиялардың саны мен мөлшері айқындалады;

Стипендия үшінші курсты аяқтаған Болгар немесе шетелдік жоғары оқу орындарының студенттеріне берілуі мүмкін;

Стипендияға кандидаттарды іріктеуді тиісті әкімшіліктің тағайындаушы органы тағайындаған Комиссия жүзеге асырады;

Тағайындаушы орган мен стипендиат шарт жасасады, онда:

- ай сайынғы стипендия мөлшері;

- стипендиат тиісті білім беру-біліктілік дәрежесін алуға тиіс мерзім;

- стипендиат тиісті басқармада жұмыс істеуге міндеттенетін мерзім үш жылдан кем болмауы керек;

- тағайындаушы орган әкімшілік қызметкерлер арасынан стипендиаттың тәлімгерін тағайындайды. Тәлімгер стипендиатпен байланыс орнатады, мерзімді тағылымдамаларды және оның әкімшілік қызметіне қатысуын үйлестіреді. Тәлімгердің міндеттері оның лауазымдық нұсқаулығына енгізілген.

- тағайындаушы орган нақты лауазымға орналасу үшін нақты білім белгілеу үшін өткізетін жоғары білім мен әңгімелесуді аяқтағаннан кейін стипендиат ресми заңды негізде тағайындалады;

- көзделген мерзімдер сақталмаған жағдайда, стипендиат төленген стипендияны заңды пайыздармен бірге толық көлемде қайтаруға міндетті. Бұл жағдайда мемлекеттің талаптары жеке мемлекеттік талаптар болып табылады және оларды ұлттық кірістер агенттігі салық-сақтандыру іс жүргізу кодексіне сәйкес белгілейді және жинайды.

- Министрлер Кеңесі қаулы шығарады[8].

Аталған тәжірибенің тиімділін келесіден көруге болады. Мысалы, София қаласының әкімшілігінде барлық мемлекеттік қызметшілердің саны 450 адамды құрайды (Болгария мемлекетіндегі барлық мемлекеттік қызметшілердің жалпы саны 110 мың адамды құрайды). Ал бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдардың саны тек 15 ғана немесе 3% .

Анықталған тәжірибені іс жүзінде іске асыру мақсатында магистрлік жобаның ұсыныс бөліміне енгізіліп, тәжірибелік қолдану аясы, заңнама талаптарына енгізілетін қосымша өзгерістер және енгізу механихмі толық сипатталды.

Италия мемлекетінің тәжірибесін қарайтын болсақ мемлекеттік қызмет бірнеше деңгейлерді қамтитын иерархиялық құрылымға ие. Иерархияның жоғарғы жағында мемлекеттік қызмет саясатын әзірлеуге және жүзеге асыруға жауапты мемлекеттік басқару Министрлігі орналасқан. Италияда мемлекеттік қызметке үміткерлерді іріктеу процесі қатаң реттеледі және белгілі бір ережелер мен процедураларға сәйкес жүзеге асырылады. Ол үміткерлердің біліктілігі мен қабілеттерін бағалауға мүмкіндік беретін бірнеше кезеңдерді қамтиды. Бірінші кезеңі хабарлама жариялау кезеңі. Аталған кезеңді жүзеге асыру еліміздің тәжірибесіне сәйкес келеді. Өтініш бергеннен кейін үміткерлер өздерінің білімдерін, дағдылары мен қабілеттерін бағалауға мүмкіндік беретін бірқатар сынақтар мен сұхбаттардан өтеді. Жазбаша емтихандар, заңнама мен кәсіби дағдыларды білу тестілері және практикалық тапсырмалар кіруі мүмкін. Әңгімелесулер коммуникативтік дағдыларды, көшбасшылық қасиеттерді және ұжымда жұмыс істеу қабілетін бағалау мақсатында өткізіледі. Тесттер мен әңгімелесулер өткізілгеннен кейін нәтижелерді іріктеу комиссиясы бағалайды және қарайды. Комиссия мемлекеттік кандидаттарды қабылдау немесе қабылдамау туралы шешім қабылдайды. Шешім біліктілікті, жұмыс тәжірибесін, тест нәтижелері мен сұхбаттарды бағалауға негізделген. Көрсетілген тәжірибе ҚР тәжірибесімен бірдей екендігін көруге болады.

Дамыған Жапония мемлекетінің мемлекеттік қызметтегі тәжірибесі келесідей. Мемлекеттік қызметте кадр жұмысын ұйымдастырумен персонал істері жөніндегі кеңес айналысады. Мемлекеттік қызметке конкурса байланысты іс-шараларды өткізу орталық әкімшілік органдар, емтиханды Жапонияның кадрлар министрлігі мемлекеттік қызметшілер орталығы өткізеді. Үміткерлер мемлекеттік қызметте жұмыс істеу үшін қажетті білімдерін, дағдылары мен қабілеттерін көрсетуі керек. Емтихандарға құқықтық және саяси мәселелер бойынша тесттер, сұхбаттар мен практикалық тапсырмалар кіруі мүмкін.

ҚР іріктеу жүйесімен салыстырғанда үміткерлерді іріктеу жүйесі бойынша біршама өзгешеліктре бар. Мысалы, барлық эмтихандардың жүйесі құқықтық және саяси мәселелерге қатысты сұрақтар қою арқылы реттелген. Елімізде қолданылып жүрген жүйеге сәйкес іріктеу кезеңдерінде мемлекеттік негізгі заңдары бойынша сұрақтар және бос әкімшілік лауазымның функционалдық міндеттеріне сәйкес сұрақтар қойылады. Саяси сұрақтардың қолданылуы көзделмеген.

Испания мемлекетінің тәжірибесін салыстыратын болсақ, мемлекеттік қызметке іріктеу бірнеше кезеңнен тұрады. Мемлекеттік қызметшілерді іріктеу процесінің алғашқы қадамы бос жұмыс орнын және кандидаттарға қойылатын талаптарды анықтау болып табылады. Мемлекеттік орган қандай лауазымды толтыру керектігін анықтайды және білім, жұмыс тәжірибесі және кәсіби дағдылар сияқты қажетті біліктілік талаптарын белгілейді. Бос орын мен талаптар анықталғаннан кейін мемлекеттік орган бос орын туралы хабарландыруды орналастырады. Хабарландыруда лауазым, үміткерлерге қойылатын талаптар, өтінім беру мерзімі және байланыс үшін байланыс деректері туралы ақпарат бар. Хабарландыру мемлекеттік органның ресми сайтында, газеттерде немесе мамандандырылған интернет-порталдарда орналастырылуы мүмкін. Хабарландыру орналастыру жүйесі ҚР жүйесіне сәйкес келетіндігін атап өткен жөн. Бос әкімшілік мемлекеттік лауазым туралы хабарландыру орналастырылғаннан кейін үміткерлер өтініш береді және олардың біліктілігі мен сәйкестігін растайтын қажетті құжаттарды ұсынады. Әдетте үміткерлер сауалнаманы толтырып, түйіндемені, дипломдар мен сертификаттардың көшірмелерін және олардың біліктілігін бағалау үшін қажет болуы мүмкін басқа құжаттарды ұсынуы керек. Өтінімдер мен құжаттарды алғаннан кейін мемлекеттік орган неғұрлым қолайлы кандидаттарды таңдау үшін іріктеу сынақтарын өткізеді. Бұл тестілеуді, сұхбаттасуды, сондай-ақ кәсіби дағдылар мен құзыреттерді бағалауды қамтуы мүмкін. Бұл кезеңнің мақсаты-үміткерлерді бағалау және жұмысқа орналасу үшін ең қолайлысын таңдау. Іріктеу кезеңдерін өткізгеннен кейін мемлекеттік орган лауазымға тағайындау туралы шешім қабылдайды. Іріктеудің барлық кезеңдерінен сәтті өткен үміткерлер лауазымды ресми түрде қабылдау үшін тағайындау және одан әрі қадамдар туралы хабарлама алады.

Испанияның іріктеу жүргізуіндегі негізгі ерекшелік іріктеу кезеңіндегі эмитхан бекітілмеген, яғни келесі үш бағыттың біреуі таңдалуы мүмкін: тестілеу, сұхбаттасу және кәсіби дағдылар мен құзыреттерді бағалау. Бірақ, таңдалған талап барлық үміткерге қатысты бірдей өткізіледі.

Сингапурда әкімшілік қызметшілерді қоспағанда, барлық мемлекеттік қызметшілерді тағайындауды мемлекеттік қызмет комиссиясы және министрліктердегі персонал бойынша кеңестердің басқа комиссиялары жүзеге асырады. Бұл ереже орта буын басшыларына персоналды басқару саласындағы функцияларды іске асыру кезінде көбірек өкілеттік береді. Ашық іріктеу мемлекеттік қызметке үміткерлерді алу ерекшелігін көрсетеді. Тағайындау үшін іріктеу критерийлері, ең алдымен, білім беру біліктілігіне негізделген. Министрліктер әлеуетті кандидаттар үшін өздерінің объективті өлшемдерін әзірлей алады. Критерийлер тізбесін тиісті министрліктің персонал жөніндегі директоры бекітеді. Критерийлер тізіміне сәйкес келетін барлық үміткерлер сұхбаттан өтуі керек және персонал кеңесінде сұхбаттасуға ұсынылуы керек. Персонал кеңесі жылына бір рет жалпы жұмысқа қабылдауды үйлестіреді. Мансап бойынша келіссөздер бұқаралық ақпарат құралдарында конкурс жарияланғанға дейін университеттерде жүргізіледі. Бұл рәсімнің негізгі мақсаты оқу аяқталғанға дейін олармен байланыс орната отырып, жоғары оқу

орындарының үздік түлектерін тарту болып табылады. Осы жыл сайынғы іріктеуден басқа, қажет болған жағдайда министрліктер өз іріктеуін өткізеді. Іріктеу механизмі төменгі деңгейдегі қызметшілер үшін жеңілдетілген. Ол мыналарды қамтиды: бос орындар туралы хабарлама бұқаралық ақпарат құралдарында орналастырылады, объективті критерийлер негізінде кандидаттарды іріктеу жүргізіледі, әңгімелесу және кадрлық кеңеске кандидаттардың тізімі ұсынылады. Жалпы алғанда Сингапур елінің тәжірибесі өз ерекшелігін көрсетті. Оның ішінде кадр бойынша кеңестің жұмыс жасауы басқа елдердің тәжірибелерінде көзделмеген.

АҚШ-та мемлекеттік қызметті басқару құрылымы өзгелерден бөлек жүйеден құралған. АҚШ-тағы мемлекеттік биліктің жоғарғы органы Конгресс болып саналады, ол мемлекеттік қызметтің жоғарғы бақылаушы органы және осы салада қаржылық басқаруды жүзеге асырады. Мемлекеттік қызмет саласындағы кадр саясатының мәселелері Президенттің құзыретінде, сондай-ақ арнайы құрылымдық бөлімшелердің, министрлер мен министрліктердің кадр бөлімдерінің құзыретіне жатады. Мемлекеттегі мемлекеттік қызмет саласындағы басқару органдары болып мемлекеттік қызмет саласын басқару басқармасы және еңбек жүйесін қорғау мәселелері бойынша кеңес болып табылады.

Мемлекеттік қызметке қабылдау рәсіміне мыналар кіреді: өтініштерді қабылдау, кандидаттың сауалнамасын тексеру, әңгімелесу және конкурстық емтихан, іскерлік және кәсіби қасиеттерді тексеру және сенімділікті тексеру бойынша емтихан. Конкурстық емтихандар жазбаша немесе ауызша түрде жүргізіледі, емтихан талаптары мемлекеттік істер басқармасымен келісіледі.

Бұл ретте, ҚР жүйемен айырмашылығы конкурсқа қатысуға келген шалғай аудан-қалалардың үміткерлеріне кеткен шығындары мемлекет тарапынан толық өтеліп береді. Сонымен қатар, тағы бір ерекшелікті атап өткен жөн, ол сенімділікті тексеру бойынша емтихан. Аталған емтихан жазбаша немесе ауызша түрде өткізілуі мүмкін және үміткердің сана-сезімі, жұмысына деген адалдығы конкурстық комиссиямен толық тексеріледі.

Грузия мемлекетінің тәжірибесін қарайтын болсақ, мемлекеттік қызмет туралы заңы 2015 жылы қабылданған. Заңның негізгі бағыттарын іске асыру мақсатында мемлекеттік қызмет бюросы қызмет атқарады, мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті орган болып табылады. Негізгі ерекшелік ретінде келесіні көрсетуге болады. Мемлекеттік қызметке түсу үшін кандидатпен заңнама талаптарын білу бойынша тест тапсыру қарастырылған. Тест қорытындысы бойынша сертификаттың жарамдылық мерзімі бес жылды құрайды. Егер де тұлға 5 жыл ішінде қызметке тағайындалса, оның куәлігі мерзімсіз болады. Сонымен қатар, конкурсқа қатысушылар арасында мемлекеттік қызметшілер, жоғары білімі бар және бірыңғай ұлттық емтихандарды сәтті тапсырған адамдар болса, ондай жағдайда сертификат талап етілмейді. Өз кезегінде, еліміздегі тәжірибе бойынша мемлекеттік қызметке түсуші кандидаттар үшін сертификат мерзімі бір жылды құрайды. Яғни, бір жыл ішінде кандидат мемлекеттік қызметке түсуі керек. Түспеген жағдайда тесттен қайта өтуге мәжбүр болады[9].

Жалпы алғанда, шетел мемлекеттерінің тәжірибесін зерттеу келесіні көрсетті. Азаматтардың мемлекеттік қызметке түсуіне оңтайлы және заңнама талаптарына өзгеріс енгізу арқылы қолданыла алатын оңтайлы тәжірибелермен қатар, жергілікті халықтың менталитетіне, мемлекеттік саясатқа және еліміздің заңнама талаптарына сәйкес келмейтін тәжірибелер іс жүзінде жүргізілуде.

### 3 ТАЛДАУ АЯСЫНДА АНЫҚТАЛҒАН МӘСЕЛЕЛЕР

Мемлекеттік қызметтің негізі ол адами ресурс, кәсіби мемлекеттік қызметшілер деп санаймыз. Штат саны қалыптасқан мемлекеттік органдардың санын толтыру алға қойылған мақсаттарды уақытылы және сапалы орындауға мүмкіндік береді.

Агенттіктің ресми ақпаратына сәйкес 2024 жылдың 1 қаңтарындағы жағдай бойынша мемлекеттік органдардағы мемлекеттік қызметшілердің штат саны 90 583 бірлікті құрайды. Көрсетілген мерзімде жұмыс жасап жатқын қызметшілердің нақты саны 83 009 адам. Яғни, талдау көрсеткендей 8,36% қызметші әлі де мемлекеттік қызметке керек[10].



9-сурет – Мемлекеттік қызметшілердің 2024 жылдың 1 қаңтарыдағы саны

Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [10]

Ағымдағы жылдағы мемлекеттік қызметтің жай-күйіне сәйкес мемлекеттік органдарда 7,5 мыңға жуық бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдар қалыптасқан. Аталған бос лауазымдардың 1 408 немесе 1,6% ұзақ мерзім бойы қалыптасқан, яғни 3 айдан астам уақыт бойы[10].

Мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органмен орталық және жергілікті атқарушы орган қызметшілерінің арасында 32 мыңнан аса респондент қатысқан сауалнама жүргізілген. Қорытындысында 73% қызметші құрылымдық бөлемшеде мамандардың жетіспейтіндігін көрсеткен[10]. Жұмыс күшінің жетіспеушілі қай сала болмасын түйінді нәтижеге қол жеткізуде кері әсерін тигізеді деп ойлаймыз.

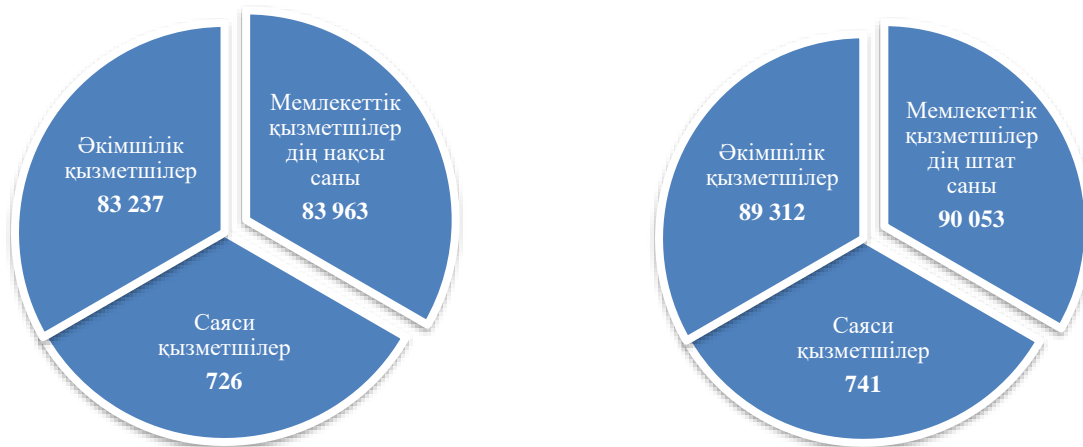
Осы орайда орын алып жатқан процестердің жағдайын талдау мақсатында соңғы үш жылдағы мемлекеттік қызметшілердің өсу динамикасы талданды.

2023 жылдың 1 қаңтарындағы жағдайға сәйкес мемлекеттік органдардағы мемлекеттік қызметшілердің штат саны 90 583 құраған, яғни



штат саны өзгеріссіз қалған. Бұл ретте, мемлекеттік қызметте жұмыс жасайтын қызметшілердің саны 83 963 адамды құраған немесе штат санынан 7,31% көрсетіп отыр[11].

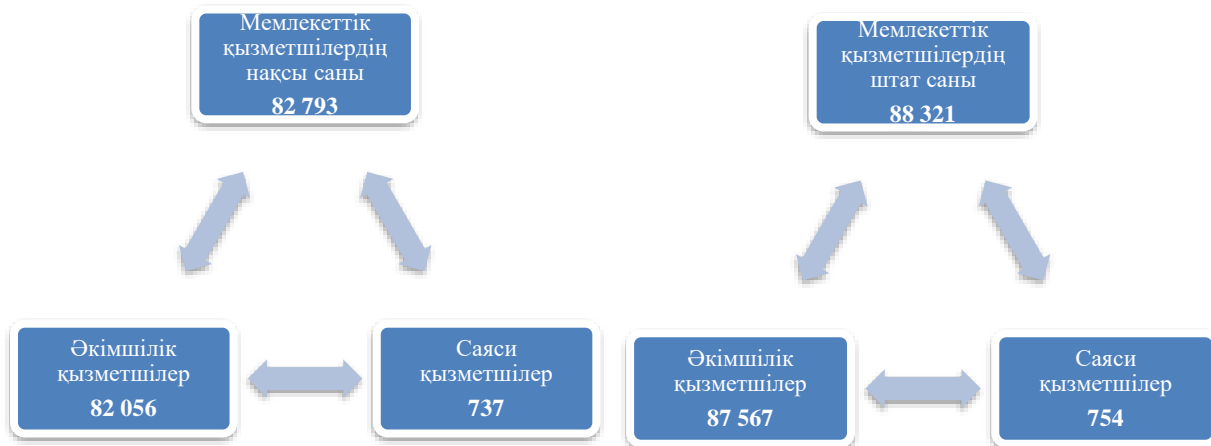
2023 жылдың 1 қаңтарындағы жағдай бойынша жалпы мемлекеттік қызметшілердің саяси және әкімшілік қызметшілердің саны әртүрлі болғандығын көрсетеді. Мәселен, 2023 жылы саяси мемлекеттік қызметшілердің жалпы саны 741 болса, 2024 жылы олардың саны 753 болған. Өз кезегінде, әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің жалпы саны 2023 жылы 89312 құраса, 2024 жылы 89830 адамды құрап отыр[11].



10-сурет – Мемлекеттік қызметшілердің 2023 жылдың 1 қаңтардағы саны  
Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [11]

Көрсетілген екі жылдың көрсеткіштерін салыстыратын болсақ соңғы жылы мемлекеттік қызметшілердің қатары 1,05 пайызға азайған. Бұл қабылданып шатқан шаралардың тиімділігін қарауға итермелейді.

2022 жылдың 1 қаңтарындағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің штат саны 88 321 құраса, нақты саны 82 793 құраған, яғни 6,26% мемлекеттік қызметші лауазымдарға қажет болған[12].



11-сурет – Мемлекеттік қызметшілердің 2022 жылдың 1 қаңтардағы саны  
Ескертпе – Автормен дереккөз негізінде жасақталған [12]

Жалпы үш жылдың динамикасын талдайтын болсақ мемлекеттік қызметте бос әкімшілік мемлекеттік орындардың орнын толтыру түйткіл мәселе және жыл сайын шешімін таппай отырған жағдай. Себебі, соңғы жылдары мемлекеттік қызметке орташа есеппен 6000 жуық маман қажет екен.

Салыстырмалы түрде қарайтын болсақ 6000 жуық маман тұтастай екі облыстың мемлекеттік қызметшілерінің саны.

Мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органның ресми ақпаратына сәйкес келесі мамандықтар бойынша мемлекеттік қызметтегі мамандар қажеттілік етеді:

- құқық (2022 жылмен салыстырғанда 2023 жылы қажеттілік 3,8% артқан);
- экономика (2022 жылмен салыстырғанда 2023 жылы қажеттілік 3,9% артқан);
- техникалық ғылымдар (2022 жылмен салыстырғанда 2023 жылы қажеттілік 2,1% артқан);
- денсаулық сақтау (2022 жылмен салыстырғанда 2023 жылы қажеттілік 4,2% артқан);
- ауыл шаруашылығы (2022 жылмен салыстырғанда 2023 жылы қажеттілік 4,5% артқан);
- қызметтер (2022 жылмен салыстырғанда 2023 жылы қажеттілік 0,8% артқан);
- білім беру (2022 жылмен салыстырғанда 2023 жылы қажеттілік 2,9% артқан);
- гуманитарлық ғылымдар(2022 жылмен салыстырғанда 2023 жылы қажеттілік 1,6% артқан);
- ветеринария (2022 жылмен салыстырғанда 2023 жылы қажеттілік 1,9% артқан)[9];

Өңірлерде жүргізілген сауалнама қорытындысына сәйкес аса сұранысқа ие мамандықтардың тізімі қалыптастырылған, олар:

- техникалық ғылымдар (құрылысшылар, сәулетшілер, электрэнергетиктер, жылу энергетиктері);
- ауыл шаруашылығы (жерге орналастыру, орман шаруашылығы, су шаруашылығы, кадастр, агрономия);
- денсаулық сақтау;
- тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық, жолаушылар көлігі;
- аудандық бөлімшелерде – ветеринарлық;
- ауылдық округтерде бухгалтер мамандығы[10].

Көрсетілген мамандықтарды мамандармен қамтамасыз ету мәселесінің шешімі бірінші кезекте бос әкімшілік орындарды жас буын мамандарымен толықтыру арқылы ғана шешуге болады.

Соңғы үш жылдағы мемлекеттік қызметтегі таза ауысымдылықты талдайтын болсақ проценттік көрсеткіш жыл сайын шашамен 5% құрап отыр. Мысалы, 2021 жылы таза ауысымдылық 6,2% құраған болса, 2022 жылы

бұл көрсеткіш 4,7%, 2023 жылы 4,9% көрсеткен. Таза ауысымдылық тәжірибелі кадрлардың басқа жұмыс секторларына қажет екендігін көрсетеді.

Талдау барысында мемлекеттік қызметтегі уақытша бос мемлекеттік лауазымдарға аса көңіл аударылды. Себебі, аталған лауазымдарды уақытылы кадрлармен толтыру қажеттілігі үлкен мәселе.

Заңның 1-бабы 20) тармақшасына сәйкес уақытша бос лауазымдар – мемлекеттік қызметші белгілі себептермен жұмыста болмаған уақытта, оның ішінде іссапарда болған уақытта, денсаулық жағдайына қатысты және тағы басқа жағдайларда мемлекеттік қызметшінің лауазымы бос болып есептеледі [13].

Қағидалардың 27-бабының 1-тармағына сәйкес уақытша бос мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасу конкурстық рәсімдер арқылы жүргізіледі. Конкурс жалпы және ішкі болып бөлінеді. Сонымен қатар, уақытша бос лауазымға орналасуға кандидаттарды іріктеу уәкілетті орган айқындайтын конкурс өткізу тәртібіне сәйкес жүзеге асырылады. Конкурсан бөлек басқа талап Ережелермен көзделмеген[6].

Мысалы, 2024 жылдың 1 қаңтарындағы жағдай бойынша Ұлытау облысында жергілікті атқарушы орган, мәслихат және тексеру комиссиясының мемлекеттік қызметшілерінің штат саны 804 адамды құраған, оның нақты саны 736 адам. Бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдардың саны 68, оның ішінде уақытша бос мемлекеттік лауазымдардың саны 19 орынды құраған, яғни 28%. Уақытша бос мемлекеттік лауазымдарға орта есеппен екі рет конкурс жарияланған.

Жалпы 2023 жылдың қорытындысы бойынша конкурстар жарияланған лауазымдар саны – 349 бірлік (ішкі – 124, жалпы – 225), қатысушылар саны – 336 адам (ішкі – 66, жалпы – 270), бір орынға қатысушылардың үлесі – 1,3 (ішкі – 0,7, жалпы – 1,4) құраған. Конкурсстардың нәтижелері бойынша тағайындалған адамдар саны – 209 адам (ішкі – 54, жалпы – 155) немесе 68,5%, 142 лауазым (ішкі – 31, жалпы – 115) бос қалған: құжаттарды тапсырған кандидаттардың болмауына байланысты-102, кандидаттардың біліктілік талаптарына сәйкес келмеуіне байланысты-13, конкурстық комиссияның оң шешімін алған кандидаттардың болмауымен (әңгімелесу қорытындысы бойынша) – 16, конкурстық комиссияның оң шешімін алған кандидаттардың лауазымға орналасудан бас тартуымен – 8, басқа себептермен – 4.

Республика көлеміндегі басқа өңірлермен салыстырғанда Ұлытау облысында кадр тапшылығы жоғары. Көрсетілген мәселе бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға конкурстардан бөлек басқа талаптар арқылы лауазымға тағайындау сұрағын туғызады деп санаймыз[14].

Салыстырмалы түрде Қарағанды облысындағы жағдайды талдайтын болсақ 2023 жылдың І-ші тоқсанында 218 бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдар орын алған. Оның ішінде облыстық деңгейде 44 немесе 20,18%, қалалық деңгейде 56 немесе 25,68%, аудандық деңгейде 42 немесе 19,2%,

ауылдық деңгейде 76 немесе 34,86%. Оның ішінде 36 немесе 16,51% басшылық құрам, 182 немесе 83,48% орындаушылық құрам болып саналады.

Мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органның аумақтық бөлімшесімен осы лауазымдарды толтыру бойынша тиісті шаралар қабылдануда, оның ішінде мемлекеттік органдардың басшыларымен тікелей жұмыс жүргізу арқылы.

Бұл ретте, әкімшілік мемлекеттік лауазымдардың бос болуының негізгі себебі мемлекеттік органдарға тар шеңбердегі мамандықтардың жетіспеушілігі. Мысалы, Қарағанды облысының денсаулық сақтау басқармасына «денсаулық сақтау» мамандығы бойынша мамандар тапшылық етеді, Энергетика және тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық басқармасына кандидаттың біліміне қойылатын талаптар «Инженерлік, өңдеу және құрылыс салалары» (сәулет және құрылыс) мамандығы, сонымен қатар, облыстық деңгейдегі басқармалардың міндеттері күрделі, мысалы, бюджеттік бағдарламалар, қаржыландыру, жоспарлау жұмыстарын атқаратын лауазымдар болғандықтар конкурс барысында кандидаттар көп жағдайда құжаттар тапсыруға ниет білдіре бермейді.

Облыстық деңгейдегі бос лауазымдардың мерзіміне қарайтын болсақ, үш айға дейін бос болған лауазымдар – 27, үш айдан алты айға дейін бос болған лауазымдар - 5, алты айдан бір жылға дейін бос болған лауазымдардың саны – 12 құраған.

Облыс көлемі бойынша қалалар және аудандарда 174 бос жұмыс орны қалыптасқан, оның ішінде 29 басшылық құрам, 145 орындаушылық құрам. Бос жұмыс орындарында ең көп сұранысқа ие мамандық «Бизнес, басқару және құқық» мамандығы болып табылады, ол бос жұмыс орындарының жалпы санының 105 немесе 60,3 % құрайды.

Аудандарда үш айға дейін бос болған лауазымдар – 45, үш айдан алты айға дейін бос болған лауазымдар саны – 32, алты айдан бір жылға дейін – 29, бір жылдан бір жарым жылға дейін бос болған лауазымдардың саны – 9, үш жылдан астам бос лауазымдардың саны – 3 бос орынды құраған.

Қалалық жерлерде үш айға дейін бос болған лауазымдар – 28, үш айдан алты айға дейін бос болған лауазымдар саны – 20, алты айдан бір жылға дейін – 6, бір жылдан астам уақыт бос әкімшілік лауазымдардың саны 2 лауазымды құраған.

Бос орындарды толтырмаудың негізгі себептері: кандидаттардың болмауы, ауылдық жерлерде тар шеңбердегі мамандардың жетіспеушілігі немесе конкурсқа қатысып, жеңімпаз атанған кандидат лауазымға орналасудан бас тартатындығы[15].

Талдау көрсеткендей үш жылдан астам уақыт бойы бос әкімшілік мемлекеттік лауазымның бос болу себебі жарияланған конкурстарға кандидаттардың құжат тапсырмауы болып табылады.

Атап өту қажет, Заңның 38-бабының 1-тармағына сәйкес қызметтік қажеттілікке байланысты мемлекеттік қызметшіге атқаратын мемлекеттік лауазымынан босатпай, осы Заңда және Қазақстан Республикасы Президентінің

актілерінде белгіленген жағдайларды қоспағанда, басқа мемлекеттік лауазымның міндеттері уақытша жүктелуі мүмкін.

Орталық мемлекеттік органдардың дербес құрылымдық бөлімшелері басшыларының, орталық мемлекеттік органдардың және олардың ведомстволарының аумақтық бөлімшелері, облыстық атқарушы органдар, республикалық маңызы бар қалалардың, астананың жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын атқарушы органдары, жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын аудандық, қалалық атқарушы органдар басшыларының, қалалар мен аудандар әкімдері орынбасарларының міндеттерін үш айдан аспайтын кезеңге уақытша жүктеуге жол беріледі[13].

Облыс көлемі бойынша ауылдық деңгейде 76 бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдар бар, оның ішінде 5 басшылық және 71 орындаушылық құрам. Бос бірліктерде ең көп сұранысқа ие мамандық «Бизнес, басқару және құқық» мамандығы болып табылады. Негізгі себептер болып тиісті білімі бар кандидаттардың болмауы, сондай-ақ білімі бар болған жағдайда қалалық елді мекендерде жұмыс жасауға ниет білдіру болып табылады. Сол себепті өткізілген конкурстарда көп жағдайда құжат тапсырған кандидаттардың болмауы тіркелген[15].

Жоғарыда айтылғандарды талдай отырып, мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеу жүйесінен басқа конкурстық тағайындау жүргізу мәселелері бойынша заңнама талаптарына қосымша өзгеріс енгізу қажет деп санаймыз.

Конкурстық тағайындау тәжірибесі елімізде бірнеше бағыт бойынша тиімді іске асырылуда. Мысалы, грант бойынша білім алған немесе жоғары үлгерім көрсеткен жоғары оқу орындарының түлектері аудандық, сонымен қатар ауылдық деңгейдегі төменгі лауазымдарға тікелей тағайындалуда. Бұдан бөлек, Академия түлектері өңірлік деңгейдегі лауазымдарға конкурстық тағайындалуға мүмкіндік алды. 2023 жылдың қорытындысы бойынша 103 түлек, оның ішінде 92 жоғары оқу орнының және 11 Академияның түлегі конкурстық тағайындалған[10].

Біздің ойымызша, жобада анықталған проблемалар қолданыстағы заңнама талаптарына өзгеріс енгізу арқылы шешімін таба алады.

Сонымен қатар, біз жалпы мемлекеттік аппараттың өнімділігіне әсер ететін факторларды да ескереміз, мысалы:

- мемлекеттік қызметшілердің орнын толтыру;
- іріктеу мәселелерін оңтайландыру.

Жоғарыда аталып өткендей, бос мемлекеттік әкімшілік лауазымдарды жоғары оқу орындарын тәмәмдаған түлектермен толтыру мүмкіндігін қарастыра аламыз.

2023 жылғы білім беру бағдарламалары қорытындысы бойынша жоғары оқу орындары түлектерінің жұмысқа орналасуының орташа пайызы 82,8% құраған. Бұл ретте, 17,2% түлектер өз мамандығына сәйкес келетін жұмыс таба алмаған.

Түлектердің 1% оқуды бітіргеннен кейінгі бірінші айда жұмыс табады, түлектердің 39% оқуды бітіргеннен кейінгі алғашқы үш айда жұмысқа

орналасады, 58% үш айдан алты айға дейін жұмыс іздейді, 2% алты айдан артық уақыт бойы мамандығы бойынша жұмыс іздеуге мәжбүр.

Медициналық бағыт бойынша түлектердің 68,9% мамандық бойынша жұмысқа орналасады, педагогикалық бағыт бойынша 60%, құрылыс саласындағы төмен көрсеткіш қалыптасқан 30,6%, сонымен қатар, ауыл шаруашылығы саласындағы мамандықтар бойынша жұмысқа орналасудың ең төмен көрсеткіші тіркелген 19,4% [16].

Жоғарыда көрсетілген ақпаратты талдай отырып, мемлекеттік қызметті кадрлармен қамтамасыз ету сұрағы бойынша, оның ішінде ағымдағы жағдайдың артықшылықтары мен кемшіліктері, қауіптері мен мүмкіндіктері бойынша SWOT талдауы жүргізілді.

Кесте 2 - Мемлекеттік қызметтің жай-күйі

<p><b>Күшті жақтары</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- бос мемлекеттік лауазымдарға конкурстық рәсімдерді өткізудің жетілдірілуі;</li> <li>- конкурс өткізу барысындағы ашықтықтың қамтамасыз етілуі;</li> <li>- мемлекеттік қызметтегі таза ауысымдылықтың тұрақты болуы.</li> </ul>	<p><b>Әлсіз жақтары</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- салалық бағыттар бойынша мамандардың тапшы болуы;</li> <li>- бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға кандидаттар санының аз болуы;</li> <li>- конкурстық тағайындаулар санының аз болуы;</li> <li>- жоғары оқу орындарын бітірген азаматтардың мамандықтары бойынша барлығының жұмыспен қамтамасыз етілмеуі;</li> <li>- өткен жылмен салыстырғанда жекелеген мамандықтар бойынша қажеттіліктің артуы;</li> <li>- бір лауазымға бірнеше рет конкурстың жариялануы.</li> </ul>
<p><b>Мүмкіндіктер</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мемлекеттік әкімшілік қызметке персоналды іріктеу жүйесіне азаматтардың сенімін қамтамасыз ету;</li> <li>- мемлекеттік қызметтегі кадрлар арасындағы бәсекелестік;</li> <li>- мемлекеттік аппаратты кәсіби мамандармен қамтамасыз ету.</li> </ul>	<p><b>Қауіптер</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- конкурстық тағайындау барысында тиісті қабілеті жоқ мамандардың мемлекеттік қызметке келуі;</li> <li>- жекелеген тар мамандықтар бойынша қажеттіліктің күрт өсуі;</li> <li>- кадр тапшылығына байланысты мемлекеттік аппаратқа қатысты қоғам тарапынан сын-пікірдің қалыптасуы.</li> </ul>

Ескертпе – Автормен жоғарыда жүргізілген талдау негізінде жасалған

Мемлекеттік басқару жүйесінің негізі болып қызметшілер табылады. Мемлекеттік қызметке және мемлекеттік қызметшілерге адами капитал ретінде қарап, біртекті жүйе қалыптастыру білу заман талабы. Дегенмен, мемлекеттік қызметке іріктеу және конкурстарды ұйымдастыру бойынша әлемдік тәжірибекадрлық саясатты ұйымдастыруда көзқарастардың және тәсілдердің әртүрлі екендігін көрсетті. Заманауи тәсілдерді уақытылы тәжірибеге енгізу күрделі мәселелердің шешімі деп санаймыз.

Жүргізілген зерттеу әдістерінің қорытындыларын ескере отырып, біз келесі тұжырымдарды жасадық.

Біріншіден, мемлекеттік қызмет жүйесін кадрлармен қамтамасыз ету бірнеше жыл бойы қалыптасып келе жатқан мәселе. Қолданылып жатқан шаралар оң өзгеріс бергенімен мәселені түбегейлі шешуге ықпал етпеуде. Талдаумен қамтылған шет мемлекеттердің тәжірибесі аталған мәселенің шешімін табуға оң септігін тигізеді деп пайымдаймыз. Мәселен, Болгария мемлекеті тарапынан қабылданған шаралар тұтастай қаланың мемлекеттік қызметіндегі кадр мәселесін шешіп отыр. Сонымен қатар, бұл тәжірибе бірнеше жыл бұрын енгізіліп, уақытпен тексерілген.

Қазіргі жағдайда жоғары оқу орындары түлектері арасында мемлекеттік қызметке түсу бойынша ақпараттың аздығынан және салалар бойынша ерекшеліктерінің көрсетілмеуінен жаңа бітірген түлектерді мемлекеттік қызметке тартудың қиындығы туындауда. Дегенмен, әлеуметтік қамтамасыз етілуі немесе жалақының нарықтағы өзге салалар бойынша салыстырмалы түрде біркелкі болу факторы да ескерілуі керек. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметке келуге ниеті бар түлектерді бастапқы дайындық шаралардың қабылданбауы да өзекті мәселе деп санаймыз (жас мемлекеттік қызметші мектебін есепке алмағанда). Бұдан бөлек, түлектердің оқу мерзімінің соңғы жылында өтетін тәжірибе уақыты барлық жағдайда тиімді қолданыла бермейді. Себебі, мемлекеттік органға барған түлек көп жағдайда негізгі жұмысқа тартылмайды. Негізгі ақпарат көздерінен мемлекеттік қызметшілерге қатысты теріс ақпараттың көп жариялануы да өзінің кері әсерін тигізуде. Сондықтан, осы мәселеге қатысты магистрлік жоба негізінде талдау жүргізіліп, зерттеудің шеңберіндегі ұсыныстардың негізі болды.

Екіншіден, мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органның ресми ақпаратына сәйкес іріктеу кезеңінің үш сатылы жүйесі жеті жылдан астам уақыт бұрын енгізілген және мемлекеттік қызметті кадрлармен қамтамасыз етудің негізгі көзі болып табылады[12].

Көрсетілген мерзімде, мемлекеттік қызметке жалпы конкурс негізінде 76 мыңнан астам азамат жұмысқа қабылданған. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілер арасында жүргізілген сауалнамаға сәйкес 60% қызметші іріктеу процесін тиімді деп санаған. Өз кезегінде, 11,7% конкурстық рәсімдердің формальді өтетіндеген және кандидаттар алдын ала іріктеліп алатындығын көрсеткен, 13,9% конкурстық процедуралар әрдайым өзінің тиімділігін көрсетпейтіндігін көрсеткен[12]. Бұл салада, уәкілетті органмен өзгерістер енгізілгендігімен әлі де дамыған мемлекеттердің озық тәжірибесін енгізу керек деп санаймыз. Оның ішінде, мемлекеттік қызмет жүйесін кәсіби кадрлармен қамтамасыз етуде және бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарды уақытылы толтыру үшін тек қана конкурстық рәсімдерді ғана қолданып қоймай конкурстық тағайындау жүйесін кеңінен қолдану керек. Себебі, елімізде орын алған соңғы заңнама талаптарының өзгерістері тәжірибеде өздерін оң қырынан көрсетуде. Атап айтқанда, жоғары оқу орындарының түлектерін төменгі лауазымдарға орналастыру және Академия түлектерін лауазымдарға уәкілетті органмен келісу арқылы тағайындау жақсы тәжірибе болып қалыптасуда. Сонымен қатар,

әлемдік тәжірибеде мемлекеттік қызмет саласы кадрлармен қамтамасыз етілген елдерде осы тәсіл өзін жақсы қырынан көрсеткен.

Үшіншіден, мемлекеттік қызметтегі бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдардың бір бөлігі уақытша бос мемлекеттік лауазымдар болып табылады. Осы лауазымдарды толтыруда мемлекеттік органдар тарапынан қиындықтар туындауда. Өз кезегінде бұл мемлекеттік органның бір бағытының тұралап қалуына әкеп соғуы мүмкін. Сонымен қатар, уақытша бос мемлекеттік лауазымдарда қызмет атқаратын азаматтардың алдағы уақыттағы мемлекеттік қызметте мансабы заңнама талаптары бойынша шешілмеген. Мысалы, бос әкімшілік мемлекеттік лауазымда қызмет атқарған маман негізгі қызметші жұмысқа шыққан уақытта лауазымын босатуы тиіс. Бұдан бөлек, негізгі қызметшінің жұмысқа қайта шығуына мерзімдік шектеулер жоқ. Сол себепті уақытша бос мемлекеттік лауазымдарға жарияланған конкурстарға кандидаттар санының аз болуы, конкурстардың бірнеше мәрте жариялануы және лауазымдар негізгі қызметшінің шығу уақытына дейін бос қалу жағдайлары орын алуда. Сонымен қатар, конкурстық рәсімдерді бірнеше рет жариялау артық қағазбастылықты туғызуда. Сондықтан, осы бағытта талдау жүргізіліп, қорытындысында ұсыныс әзірленді. Ұсыныстың түпнегізі заңнама талаптарына қосымша өзгеріс енгізумен қамтамасыз етіледі деп санаймыз.

Бүгінгі күні стратегиялық жоспарларды, алға қойылған мақсаттарды орындау үшін, сонымен қатар халықтың қажеттілігін уақытылы анықтап, оған әрекет ету негізінде мемлекеттік қызметке кәсіби мамандарды тарту өзекті және уақыт күттірмейтін мәселе болып табылады. Ауқымды мәселелерге және жүйелік реформаларға жоғары білікті мамандардың ғана төтеп бере алатындығы мәлім. Ол үшін мемлекеттік қызметке басқару бағыты бойынша жоғары білікті, тәжірибесі мол, кризистік сәттерде тиімді шешім қабылдайтын көшбасшыларды дайындап, орындаушы сатысындағы азаматтарға біліктілігін арттыруға мол мүмкіндіктер ұсыну қажет. Мемлекеттік органдардың жұмысын мүлтіксіз қамтамасыз ету үшін барлық сатыдағы бос әкімшілік мемлекеттік органдардың уақытылы толтырылуын қамтамасыз ету қажет. Көрсетілген бағытта ұсыныстардың алуан түрі болғанымен тәжірибеде енгізіліп жатқандары аздық ететінін көрсетті.

#### **4 МӘСЕЛЕЛЕРДІ ШЕШУ ЖОЛДАРЫ, ҰСЫНЫСТАР**



Жүргізілген талдау және зерттеу нәтижелері негізінде, бірінші ұсыныс: уақытша бос әкімшілік мемлекеттік қызметте жұмыс атқарған қызметшілердің кадр резервін қалыптастыру.

Бүгінгі таңда мемлекеттік органдарда жеті жарым мыңға жуық бос лауазым бар. Олар орталық, облыстық, аудандық және ауылдық елді мекендерде қалыптасқан[10].

Заңның 27-бабы 1-тармағына сәйкес уақытша бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға ішкі немесе жалпы конкурс өткізілуі мүмкін.

Осы баптың 7-тармағына сәйкес мемлекеттік органдардың бірінші басшыларының кеңесшілері, баспасөз хатшылары және көмекшілері лауазымдары уақытша бос болған жағдайда конкурс өткізілместен тағайындау мүмкіндігі қарастырылған.

Сонымен қатар, Заңның 42-бабына сәйкес мемлекеттік органды құру туралы акт қабылданған күннен бастап, қызметтік қажеттілік жағдайында, уақытша бос мемлекеттік әкімшілік лауазымдарда көзделген міндеттерді уақытша атқару үшін азаматтарды үш айдан аспайтын мерзімге жұмысқа қабылдауға жол беріледі.

Өз кезегінде Заңның 44-бабы 4-тармағына сәйкес мемлекеттік лауазымын төмендету түріндегі тәртіптік жаза уақытша бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға қатысты қолданылмайды.

Бұл ретте, уақытша бос мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметте жұмыс мансабын жалғастырудың бір ғана жолы бар. Ол негізгі мемлекеттік қызметші жұмысқа шықпай, әкімшілік мемлекеттік лауазымды босатқан жағдайда.

Аталған талап Заңның 56-бабы 10-тармағымен реттелген[13].

Яғни, егер негізгі жұмыскер жұмысқа шықпай, атқаратын мемлекеттік әкімшілік лауазымды босатқан жағдайда, осы уақытша бос мемлекеттік лауазымды атқарып жүрген мемлекеттік қызметші конкурс өткізілместен, жұмысын тұрақты негізде жалғастыра алады.

Мұндай жағдайда мемлекеттік әкімшілік лауазымға тағайындауға құқығы бар уәкілетті адам уақытша бос мемлекеттік лауазымға қабылданған адамды тұрақты негізде мемлекеттік лауазымға тағайындау туралы тиісті акт шығарады.

Көрсетілген заңнама нормаларын және зерттеу нәтижелерін талдай отыра, келесі бірінші ұсыныс қалыптастырылды: бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарды толтыру үшін уақытша бос мемлекеттік лауазымдарда қызмет атқарып, негізгі қызметкер жұмысқа шыққанда лауазымды босатқан қызметкерлердің кадр резервін қалыптастыру қажет деп санаймыз.

Аталған ұсынысты заңнама талаптарына келесі өзгертулерді енгізу, негізгі талаптар қабылдау және келесі механизмдерді қолдану арқылы іске асыру ұсынылады.

Бірінші кезекте Заң талаптарына өзгеріс енгізу арқылы, яғни Заңның 15-бабына қосымша өзгертулер енгізу зерттеу негізінде қалыптастырылды. Заңнама талаптарын өзгерістер енгізу мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті

органның бастамасы бойынша жүзеге асырылатын болады және өзгерістер келесі кестеде көрсетілген:

Кесте 3 - Заңнама талаптарында көзделуі тиіс өзгерістер

Қолданыстағы редакция	Ұсынылатын редакция
5-бап. Мемлекеттік әкімшілік қызметке кіру 8-тармақ - көзделмеген	8-тармақ: <i>Белгіленген біліктілік талаптарына сай келетін уақытша бос әкімшілік мемлекеттік қызметте жұмыс атқарған қызметшілердің кадр резервіне алынған адамдар бір жыл ішінде «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына уәкілетті органмен келісу бойынша конкурс өткізілместен орналаса алады.</i>

Ескертпе – Автормен ұсыныс бойынша жасалған

Уақытша бос әкімшілік мемлекеттік қызметте жұмыс атқарған қызметшілердің кадр резервін қалыптастыру мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органмен тиісті Ереже қабылдау арқылы жүзеге асырылатын болады. Ережеге келесі талаптар енгізілуі тиіс:

1. Кадр резерві өңірлік және орталық деңгейде азаматтардың жұмыс атқарған мемлекеттік органына сәйкес қалыптастырылады. Өңірлік деңгейде кадр резервіне енгізілген азаматтар өңірдегі барлық мемлекеттік органдарда қызмет атқаруға құқылы, орталық деңгейде кадр резервіне енгізілген азаматтар орталық мемлекеттік органдардың барлығында қызмет атқаруға құқылы.

2. Кадр резервіне енгізілетін азаматтарға келесі талаптар қойылатын болады:

1) азамат уақытша бос мемлекеттік лауазымда кемінде алты ай қызмет атқаруы тиіс.

Негіздеме: мемлекеттік қызметшінің жұмыс барысында әлеуетін бағалау үшін кемінде алты ай қызмет атқаруы тиіс.

2) уақытша бос мемлекеттік лауазымда негізгі жұмыскер жұмысқа шыққан уақытқа дейін жұмыс жасауы міндетті.

Негіздеме: қызметші алты ай уақыт жұмыс жасап, кадр резервіне ену үшін өз еркімен жұмыстан шығуы мүмкін. Бұл жағдайда уақытша бос лауазымға конкурсты қайта жариялау қажеттілігі туындайды. Сонымен қатар, Заңның 56-бабы 10-тармағына сәйкес егер негізгі жұмыскер жұмысқа шықпай, атқаратын әкімшілік лауазымды босатқан жағдайда осы уақытша бос мемлекеттік лауазымды атқарып жүрген мемлекеттік қызметші конкурс өткізілместен, жұмысын тұрақты негізде жалғастыра алады.

3) уақытша бос мемлекеттік лауазымда қызмет атқарған азаматқа қатысты сол мемлекеттік орган басшысының оң мінездемесі болуы керек.

Негіздеме: жұмыс атқарған қызметшіге қатысты мемлекеттік орган тарапынан берілетін оң мінездеме қызметшінің мемлекеттік қызметтегі әлеуетін көрсете алады.

4) уақытша бос мемлекеттік лауазымда қызмет атқарған уақытта заңнама талаптарын бұзғаны үшін тәртіптік немесе әкімшілік жауапкершілікке тартылмаған қызметші болуы керек.

Негіздеме: көрсетілген бұзушылықтар жаңадан тағайындалатын лауазымда қайталануы мүмкін.

5) Заңның 16-бабында көрсетілген талаптарға сай болуы тиіс.

Негіздеме: аталған талап мемлекеттік қызметке түсуші барлық азаматтарға қатысты қолданылады.

Уақытша бос әкімшілік мемлекеттік қызметте жұмыс атқарған қызметшілердің кадр резервін қалыптастыру келесі механизм негізінде жүзеге асырылуы керек деп санаймыз. Аталған механизм уәкілетті органмен қабылданатын Ережеде көрсетіледі.

Мемлекеттік орган азамат туралы мәліметтерді мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшесіне ресми хат түрінде қызметші жұмыстан кеткен күннен бастап үш жұмыс күнінің ішінде келесі құжаттарды қоса тіркей отырып жолдайды:

1) азаматтың жеке келісімі (мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органның аппарат басшысының немесе оның аумақтық бөлімшесі басшысының атына жазылады);

2) мінездемесі;

3) жұмысқа қабылдау барысында Ережелермен белгіленген құжаттар, жеке ісі.

Мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті орган немесе оның аумақтық бөлімшесі құжаттар келіп түскен уақыттан бастап он жұмыс күнінің ішінде келесі әрекеттерді рәсімдейді:

1) мемлекеттік қызметшінің құжаттарын заңнама талаптарына сәйкестігін тексереді;

2) мемлекеттік қызметшіні кадр резервіне қосу туралы құжат рәсімдейді (мемлекеттік орган басшысының қолы қойылған бұйрық);

3) хат жолданған мемлекеттік органға және кадр резервіне қосылған мемлекеттік қызметшіге хабарлама жолдайды (кадр резервіне алынғандығы немесе алынбағандығы туралы);

4) уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің ресми интернет ресурсында кадр резервіне алынған азамат туралы мәліметтерді, оның ішінде мінездемесін, білімін, еңбек өтілін жариялайды.

Алдағы уақытта азаматтарды тіркеу және интернет ресурстың мәліметтерін жаңарту құжаттар келіп түскен уақыттан бастап әрі қарай жүргізіліп отырады.

Кадр резервіне алынған азаматтар бір жыл мерзім ішінде мемлекеттік қызметке кіруге құқылы.

Сонымен қатар, кадр резерві арқылы жұмысқа қабылданған азаматтар Заңның 15-бабы 2-тармағына сәйкес арнайы тексеруден өтуге міндеттелетін болады.

Өз кезегінде, бос әкімшілік мемлекеттік лауазымы бос мемлекеттік орган кадр резервіне алынған азаматты жұмысқа қабылдау үшін келесі іс-әрекеттерді атқаруға тиіс:

1) уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің ресми интернет ресурсынан кандидатты таңдап алуға;

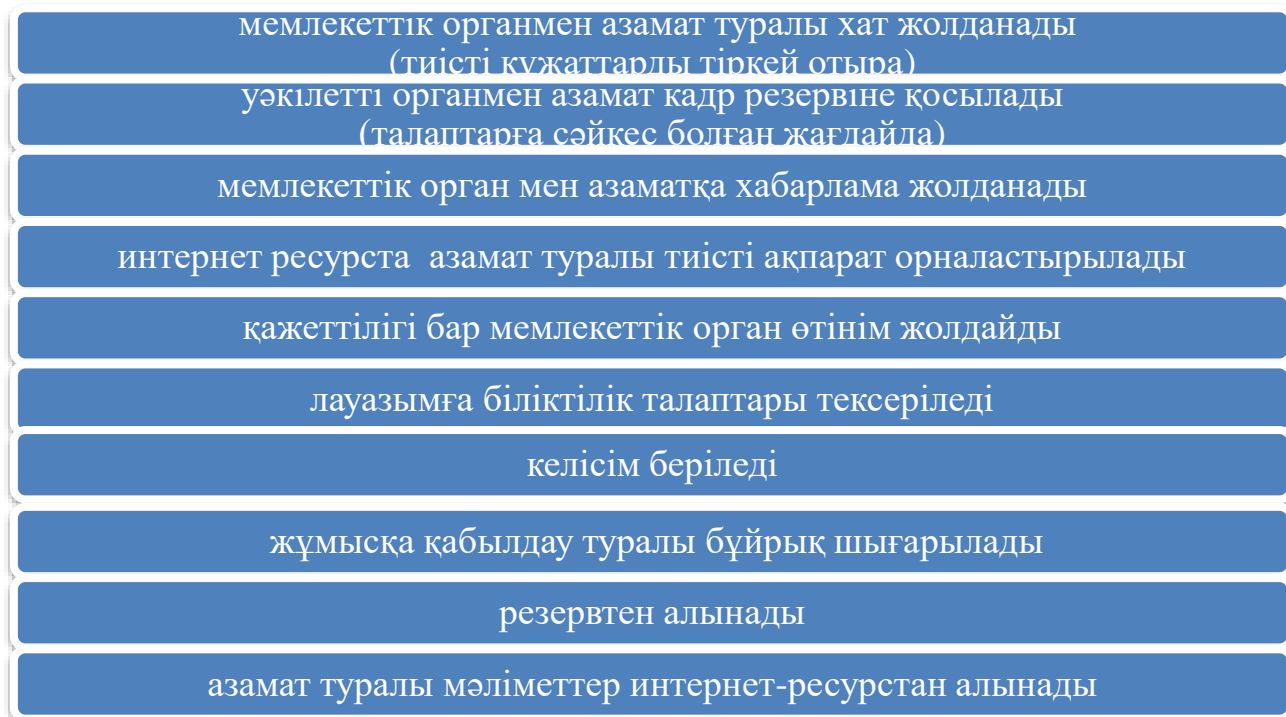
2) уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшесіне бос әкімшілік лауазым және оның біліктілік талаптары көрсетілген және кандидаттың аты-жөні көрсетілген хат жолдауға;

3) уәкілетті орган немесе оның аумақтық бөлімшесінен жауап хат келіп түскен уақыттан бастап үш күннің ішінде азаматты жұмысқа қабылдау жөніндегі бұйрықты шығаруға (бұйрық азаматтың өтініші негізінде шығарылады);

4) бұйрық шыққан күні уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшесіне бұйрықты қоса тіркей отырып, хат жолдауға.

Бұл ретте, резервке қойылған мемлекеттік қызметші тағайындалуы тиіс мемлекеттік органда жұмыс атқарудан бас тартуға құқылы (бас тарту бір жылда екі реттен көп болмауы тиіс).

Соңғы рәсім, уәкілетті орган немесе оның аумақтық бөлімшесі бұйрықтың негізінде азаматты уақытша бос әкімшілік мемлекеттік қызметте жұмыс атқарған қызметшілердің кадр резервінен шығарады және интернет ресурстағы мәліметтерді жаңартады.



### 12-сурет – Ұсынысты іске асыру кезеңдері

Ескертпе – Автормен ұсыныстың негізінде жасалған

Жобаның іске асырудың тиімлігі:

- мемлекеттік органдарды кадрлармен қамтамасыз ету;
- қызметшілердің құқығын қамтамасыз ету;
- мемлекеттік аппаратты тиімді үйлестіру;

- мемлекеттік органдардағы бюрократияны болдырмау.

Аталаған жоба өзге мемлекеттерде бұрын соңды болмағандығын атап өту қажет.

Мемлекеттік органдарды кадрлармен қамтамасыз ету сұрағы бойынша магистрлік жоба негізінде екінші ұсыныс қалыптастырылды, ол «Мемлекеттік қызметке түсетін төртінші курс студенттеріне арнайы грантбөлу». Аталған ұсыныс жоғарғы оқу орнының студенттері үшін әзірленді және шетелдің тәжірибесі негізінде қалыптастырылды, атап айтқанда, Болгария мемлекетінде тағылымдамадан өту барысында әзірленді.

Бұл ретте, соңғы бес жылда мемлекет тарапынан студенттерге арналған мемлекеттік гранттардың санына талдау жүргізілді.

- 2023-2024 оқу жылына 88 204 грант бөлінген, басым бөлігі инженерлік өңдеу және құрылыс салалары мамандарын дайындауға арналған;

- 2022-2023 оқу жылына 73 061 грант;

- 2021-2022 оқу жылына 56 561 грант;

- 2020-2021 оқу жылына 51 056 грант;

- 2019-2020 оқу жылына 51 023 грант бөлінген[17].

Ұсыныстың құрылымы келесідей:

1) мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органмен ұзақ уақыт бойы бос болған әкімшілік мемлекеттік лауазымдар және мемлекеттік органдардың тізімі анықталып, құрылады. Бүгінгі күні көрсетілген тізім анықталған, талдау барысында көрсетілді;

2) білім беру саласындағы уәкілетті органмен көрсетілген мамандықтар бойынша студенттерді дайындайтын жоғарғы оқу орындарының тізімі анықталады;

3) келесі оқу жылына студенттерге мемлекеттік грант бөлінген уақытта, жалпы грант санының 5% мемлекеттік қызметке түсетін төртінші курс студенттеріне бөлінеді. 2023-2024 оқу жылына бөлінген гранттардың санымен есептейтін болсақ 4410 студентке грант беріледі.

4) грант саны анықталған уақыттан бастап, жергілікті атқарушы органдар мен орталық мемлекеттік органдар және олардың аумақтық бөлімшелері бойынша мамандықтар саны бөлініп, мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті орган және оның аумақтық бөлімшелерімен конкурс жарияланады және ол келесі кезеңдерден тұрады:

- өңірлерге бөлінген гранттар саны мен мемлекеттік органдар тізімі көрсетілген хабарлама жарияланады;

- студенттерден құжат қабылдау жүргізіледі (келесі құжаттарды қабылдау ұсынылады: өтініш, жоғары оқу орны тарапынан студенттің оқу үлгерімі көрсетілген анықтама, грант бөлу бойынша талаптармен танысу туралы студенттің қолы қойылған құжат);

- кандидаттар саны анықталған уақыттан бастап, мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті орган және оның аумақтық бөлімшелері жанынан құрылған комиссия студенттердің оқу үлгеріміне сәйкес жоғары үлгерімге ие

студенттерді жеңімпаз ретінде танып, хаттамамен растайды. Жеңімпаздардың тізімі интернет-ресурста жарияланады;

5) Бос әкімшілік мемлекеттік лауазымы бар мемлекеттік орган мен студент арасында келісім шарт жасалады. Келесі талаптар енгізіледі:

- студент жоғарғы оқу орнын үздік бағамен бітіруге міндеттеледі;
- жоғарғы оқу орнын тәмәмдаған уақыттан бастап бір ай уақыт мерзім ішінде жеңімпазды анықтаған мемлекеттік органға жұмысқа орналасуға;
- сол мемлекеттік органда кемінде үш жыл уақыт мерзімі аралығында қызмет жасауға міндеттеледі.

Студент тарапынан келісім шарт орындалмаған жағдайда бюджеттік қаражат қайта өтеледі.

Келісім шартқа қолқойылған уақыттан бастап мемлекеттік орган тарапынан тәлімгер бекітіледі және студент міндетті түрде жұмыс тәжірибесін аталған мемлекеттік органда өтеді.

6) Қол қойылған келісім шарт мемлекеттік органмен жоғарғы оқу орнына жолданады;

7) жоғарғы оқу орны басшысының бұйрығымен студент төртінші курста мемлекеттік грант бойынша білім алатын студенттердің қатарына енгізіледі;

8) студент оқуды аяқтаған мерзімнен кейін мемлекеттік орган тарапынан жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығарылады және ақпараттық хат мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшесіне жолданады. Яғни мемлекеттік лауазымға азамат конкурс жарияланбастан алынады.



### 13-сурет – Ұсынысты іске асыру кезеңдері

Ескертпе – Автормен ұсыныстың негізінде жасалған

Жоғарыда көрсетілген ұсыныс заңнамалық негізде келесі өзгерістерді енгізу арқылы жүзеге асырылатын болады:

Бірінші кезекте Заң талаптарына өзгеріс енгізу арқылы, яғни Заңның 15-бабына қосымша өзгертулер енгізу. Заңнама талаптарын өзгерістер енгізу мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органның бастамасы бойынша жүзеге асырылатын болады және өзгерістер келесі кестеде көрсетілген:

Кесте 3 - Заңнама талаптарында көзделуі тиіс өзгерістер

Қолданыстағы редакция	Ұсынылатын редакция
Заңның 15-бабы: 5-бап. Мемлекеттік әкімшілік қызметке кіру 9-тармақ - көзделмеген	9-тармақ: <i>Жоғары білім беру бағдарламалары бойынша білім беру ұйымдарында уәкілетті орган белгілеген мәннен төмен емес оқу нәтижесімен оқуын бітірген, «Мемлекеттік қызметке түсетін төртінші курс студенттеріне арнайы грант бөлу» конкурсының жеңімпаздары «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына конкурсөткізілместен орналаса алады.</i>

Ескертпе – Автормен ұсыныстың негізінде жасалған

«Бакалавр» немесе «магистр» дәрежелері берілетін жоғары немесе жоғары оқу орнынан кейінгі білім алуға ақы төлеу үшін білім беру грантын беру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің м.а. 2023 жылғы 25 тамыздағы № 443 бұйрығына келесі қосымша өзгерісті енгізу көзделген және өзгерістер келесі кестеде көрсетілген:

Кесте 4 - Заңнама талаптарында көзделуі тиіс өзгерістер

Қолданыстағы редакция	Ұсынылатын редакция
3.1-тармақ - көзделмеген	3.1-тармақ: <i>Білім беру грантының жалпы есебінен 5% «Мемлекеттік қызметке түсетін төртінші курсстуденттеріне арнайы грант бөлу» конкурсының жеңімпаздарына беріледі. Ережесі мемлекеттік қызмет саласындағы және білім саласындағы уәкілетті органдардың бірлескен бұйрығына сәйкес айқындалады.</i>

Ескертпе – Автормен ұсыныстың негізінде жасалған

Жобаның іске асырудың тиімлігі:

- бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарды толтыру;
- студенттерді алдын ала бейімдеп, жұмыспен қамтамасыз ету;
- азаматтарды мемлекеттік қызметке түсуге ынталандыру.

Жоба Болгария мемлекетінде сәтті іске асырылып жатқандығын атап өткен жөн.

## ҚОРЫТЫНДЫ

Мемлекеттік қызмет–мемлекетке және халыққа құрметпен, жауапкершіліпен қызмет ету. Мемлекеттік қызметші үшін, оның әрекеттері азаматтардың күнделікті мәселелерін шешуге бағытталған.

Біздің ойымызша, қазіргі уақытта мемлекеттік қызметшілер мен мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін ең маңызды бағалау азаматтардың іске асырылып жатқан алғашқы жүктелген функцияларға деген сеніміне негізделеді. Азаматтардың әл-ауқаты - ең жоғары құндылық.

Өз кезегінде, мемлекеттік аппараттың тиімділігі мемлекеттің дамуында және халықтың өмір сүру сапасын арттыруда көрінеді. Осындай жаһандық мақсаттарға қол жеткізу, өз кезегінде, әрбір маманның ауылдардағы жергілікті атқарушы деңгейде де, орталық мемлекеттік органдардың жоғарғы лауазымдарының қызметшілерінің де сапалы қызмет етуінде көрінеді.

Магистрлік жоба аясында дайындалған ұсыныстар инноваторларды тартуға және жоғарылатуға мүмкіндік береді, қолда бар мемлекеттік ресурстарды өңір халқының игілігі үшін тиімді пайдалану үшін жеткілікті білімі бар азаматтарға қолайлы жағдай жасауға өз әсерін тигізеді.

Әлемдік өзгерістер кезеңінде және заманауи технологиялардың дамыған заманында персоналды басқару қызметтері деңгейінде дұрыс түсіну және қолдану үшін заңнамалық деңгейде кадрлық жоспарлау және кадрлық стратегия ұғымдарын қарастыруымыз керек. Үлкен тиімділік орнатқан компанияларда аталған ұғымдар бірнеше жыл бұрын енгізіліп, қолданылуда.

Қарастырылған ұсыныстардың қорытындысында келесі нәтижелерге қол жеткізуге болады деп санаймыз:

- шетел тәжірибесін мемлекетте тиімді енгізілуі;
- жас буын азаматтарға мемлекеттік қызметке түсуде қолайлы жағдайдың жасалуы;
- мемлекеттік қызметшілерді алдын ала дайындап бейімдеу;
- азаматтарды, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерді құқықтық қамтамасыз ету;
- конкурссız тағайындау нәтижесінде мемлекеттік аппаратқа жүктелетін жүктеменің аздығын қамтамасыз ету, қағазбастылықты болдырмау;
- жылдар бойы қамтамасыз етілмеген лауазымдарды мамандармен қамтамасыз ету.

Қорытындылай келе, мемлекеттік қызметке кадрларды тарту құралдарының бүгінгі күнгі элементтерінің тиімділігін көрсете отырып, туындаған мәселелерді шұғыл түрде шешу үшін нормативтік құқықтық актілерді жетілдіруді, оның ішінде бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға азаматтарды конкурссız түрде, тікелей тағайындау рәсіміне көшу заман талабы деп санаймыз. Сонымен қатар, ұсынылған өзгерістер қаржылық қамтамасыз етуді талап етпейді және заңнама талаптарына өзгерістер енгізу мемлекеттік қызметтің имиджіне оң әсерін тигізеді деп санаймыз.

## **ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ**



1 Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000522>. Жүгінген күні: 12.02.2024ж.

2 «Интернаука» ғылыми журналы //URL: <https://www.internauka.org/journal/science/internauka/316>. Жүгінген күні: 24.04.2024ж.

3 Бейсембаев А.А. Система государственной службы Республики Казахстан: тенденции и перспективы//Вопросы государственного и муниципального управления. – 2010. – №3. – С. 114-115.

4 «Халықаралық бағдарламалар орталығы» АҚ интернет-ресурсы//URL:<https://bolashak.gov.kz/kz/o-kompanii>. Жүгінген күні: 20.03.2024ж.

5 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» атты Қазақстан халқына Жолдауы. 2023 жыл 1 қыркүйек//ҚР Президентінің ресми сайты.– URL:<https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-adiletti-kazakstannyn-ekonomikalik-bagdary-atty-kazakstan-halkyna-zholdauy-18333>. Жүгінген күні: 24.02.2024ж.

6 ҚР Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2017 жылғы 21 ақпандағы №40 бұйрығымен бекітілген «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына конкурсты өткізу қағидалары. 2017 жыл. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1700014939> . Жүгінген күні: 02.02.2024ж.

7 Сариева Д.С. Политические науки//Правила приема на государственную службу в зарубежных странах. –2021.- №1-2.–С.177-181.

8 Lex.bg интернет-ресурсы//URL:<https://lex.bg/laws/ldoc/2134673408>. Жүгінген күні: 20.03.2024ж.

9 Гвоздев В.А. Исторические науки//Зарубежный опыт подготовки кадров для государственной гражданской службы. –2019.- №2.–С.29-33.

10 Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің интернет-ресурсы// URL:<https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=kk>. Жүгінген күні: 24.04.2024ж.

11 Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің интернет-ресурсы// URL:<https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=kk>. Жүгінген күні: 10.01.2024ж.

12 Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің интернет-ресурсы// URL:

<https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/307381?lang=kk>.

Жүгінген күні: 11.01.2024ж.

13 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы //Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. – [URL:https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416). Жүгінген күні: 10.12.2023ж.

14 Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің Ұлытау облысы бойынша департаментінің 2023 жыл қорытындысы бойынша есебі.

15 Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің Қарағанды облысы бойынша департаментінің 2023 жыл қорытындысы бойынша есебі.

16 «ҚазАқпарат» Халықаралық ақпарат агенттігінің интернет-ресурсы //–[URL:https://www.inform.kz/ru/vypuskniki-kazahstanskih-vuzov-v-srednem-ischut-rabotu-tri-mesyaca\\_a4027677](https://www.inform.kz/ru/vypuskniki-kazahstanskih-vuzov-v-srednem-ischut-rabotu-tri-mesyaca_a4027677) . Жүгінген күні: 23.02.2024ж.

17 «Информ бюро» интернет-ресурсы// [URL: https://informburo.kz/kaz/newskaz/2023-2024-oqu-zylyna-88-mynnan-astam-oqu-granty-bolindi](https://informburo.kz/kaz/newskaz/2023-2024-oqu-zylyna-88-mynnan-astam-oqu-granty-bolindi). Жүгінген күні: 10.02.2024ж.