

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК
БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Басқару институты

қолжазба құқығында

Сағынғали Ақжарқын Рысқалиқызы

**МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАРДЫҢ ЖҰМЫСКЕРЛЕРІН ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ
ҚҰРАЛДАРЫН ЖАҚСARTУ**

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

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба

Ғылыми жетекші: _____ Б.Б. Курманова,

Жоба қорғауға жіберілді: 2024 жылғы « _____ » _____

Басқару Институтының директоры _____ З.С. Гаипов с.ғ.д.

Астана, 2024

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	4
КІРІСПЕ.....	5
1 - тарау Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын қалыптастырудың теориялық аспектілері.....	8
1.1 Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдаудың түсінігі мен маңызы.....	8
1.2 Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдаудың шетел тәжірибесі.....	12
2 - тарау Қазақстан Республикасында мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын талдау.....	18
2.1 Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарының жалпы сипаттамасы.....	18
2.2 Батыс Қазақстан облысының әкімдігі жұмыскерлері әлеуметтік қолдау құралдарын талдау.....	26
2.3 Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту бойынша ұсыныстар.....	34
ҚОРЫТЫНДЫ	39
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ	41

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Осы зерттеуде келесі нормативтік-құқықтық құжаттарға сілтемелер пайдаланылған:

«Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23 қаңтардағы Заңы.

«Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы № 639 Жарлығы.

«Қазақстан Республикасы Үкіметінің регламенті туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 6 қаңтардағы № 10 қаулысы

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ.

Ауылдық елді мекендерге жұмыс істеуге және тұруға келген денсаулық сақтау, білім беру, әлеуметтік қамсыздандыру, мәдениет, спорт және агроөнеркәсіптік кешен саласындағы мамандарға, ауылдар, кенттер, ауылдық округтер әкімдері аппараттарының мемлекеттік қызметшілеріне әлеуметтік қолдау шараларын ұсыну қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2014 жылғы 6 қарашадағы № 72 бұйрығы.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» No153 Жарлығы.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің облыстардағы, республикалық маңызы бар қалалардағы, астанадағы әдеп жөніндегі кеңестері туралы ережені бекіту туралы» No156 Жарлығы.

«Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығы.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР	– Қазақстан Республикасы
БҚО	– Батыс Қазақстан облысы
АҚШ	– Америка құрама штаттары
ПІБ	– Президент істерін басқару
ЕАР	– Employee Assistance Program (Қызметкерлерге көмек көрсету бағдарламасы)
PSD	– Сингапурдың Мемлекеттік қызмет бөлімі
АҚ	– Акционерлік қоғам

КІРІСПЕ

Зерттеудің өзектілігі. Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдары мемлекеттік басқарудың тиімді және тұрақты жүйесін құруда шешуші рөл атқарады. Олар еңбек жағдайларын жақсартуға және мемлекеттік қызметшілердің уәждемесін арттыруға бағытталған, бұл өз кезегінде көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыруға ықпал ететіні айқын. Осыған байланысты, бүгінгі күні мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту өзекті мәселе болып табылады. 2024 жылдың 20 ақпанында өткен Президенттік Жастар кадрлық резервінің форумы барысында Президент Қасым-Жомарт Тоқаев мемлекеттік қызметшілердің жалақысын көтеру мәселесінің маңыздылығына назар аударып, мемлекеттік қызметте мықты салалық мамандардың тапшылығын атап өтті [1]. Елімізде бизнес, ауыл шаруашылығы, қаржы, медицина және білім беру сияқты түрлі салаларда жақсы мамандар жеткілікті болғанымен, олардың әлеуеті мемлекеттік секторға толық тартылмағаны атап өтілді.

Президент Мемлекеттік қызметтің гибридті моделін енгізуді жалғастыруды және білікті мамандарды жұмысқа қабылдаудың неғұрлым икемді шарттарын қамтамасыз етуді ұсына отырып, жеке сектордан кадрларды тарту қажеттігін атап көрсетті. Бұл еңбек жағдайларына, жалақыға және әлеуметтік қолдаудың басқа аспектілеріне қатысты мәселелерді егжей-тегжейлі қарастыруды қамтиды.

Қазіргі уақытта мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту мәселесі жаһандық экономикалық және әлеуметтік өзгерістер аясында ерекше өзекті болып отыр. Әлеуметтік қолдаудың тиімді жүйесі қызметкерлердің өмір сүру деңгейін арттыруға ғана емес, олардың адалдығы мен уәждемесін нығайтуға ықпал етеді, бұл өз кезегінде еңбек өнімділігі мен көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыруға алып келеді. Демографиялық ауысулар мен көші-қон процестерінен туындаған кадр тапшылығы жағдайында жеке сектормен салыстырғанда бәсекеге қабілетті мемлекеттік құрылымдарда жұмыс жағдайларын жасау маңызды. Зейнетақы аударымдарын арттыру, кәсіби даму мүмкіндіктерін қамтамасыз ету, еңбек жағдайлары мен денсаулық сақтауды жақсарту сияқты кешенді әлеуметтік қолдау шараларын қосу білікті кадрларды тарту мен сақтаудың негізгі аспектісі болып табылады.

Мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру үшін жеке сектормен бәсекеге қабілетті жалақыны белгілеуге ерекше назар аударылады. Ел басшысы ұзақ уақыт жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілер үшін материалдық өтемақының маңыздылығын атап өтіп, еңбекақы мен сыйлықақыларға қалыпты көзқарастың қажеттілігін атап көрсетеді. Сонымен қатар, президент Сингапур мен басқа елдердің осы саладағы тәжірибесіне сілтеме жасай отырып, мемлекеттік органдардың жұмыскерлері үшін тұрғын үй мәселелерін шешудің маңыздылығын атап өтті.

Осы мәлімдемелер контекстінде мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту тақырыбының өзектілігі ерекше

маңызға ие болады. Аталған мәселе бойынша жұмыс жасау мемлекеттік қызметкерлер үшін неғұрлым тартымды және әділ еңбек жағдайларын жасауға бағытталған, бұл білікті мамандарды тартуға және ұстап қалуға ықпал етіп қана қоймай, мемлекеттік басқарудың жалпы тиімділігі мен өнімділігін арттырады.

Магистрлік жобаның мақсаты. Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту бойынша шетел тәжірибесі мысалында ұсыныстар беру.

Магистрлік жобаның міндеттері:

- мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсартудың концептуалды негіздерін зерттеу;
- мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту бойынша дамыған шетелдік тәжірибені зерделеу;
- көрсетілетін әлеуметтік қолдау түрлеріне қатысты сауалнама жүргізу;
- мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту жолдарын ұсыну.

Зерттеудің объектісі. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік органдар жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау жүйесі.

Зерттеу пәні. Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту кезінде туындайтын үрдістер.

Магистрлік жобаның ғылыми жаңалығы болып халықаралық тәжірибені егжей-тегжейлі зерделеу мен бейімдеуді қоса алғанда, Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын талдауға кешенді тәсілдеме табылады.

Зерттеудің әдіснамалық базасы әдебиеттерге шолу жасауды, нормативтік құжаттарды талдауды, тақырып бойынша тәжірибелерді зерделеуді және мемлекеттік қызметкерлер арасында сауалнама жүргізуді қамтиды. Бұл кешенді тәсіл қазіргі жағдайды терең талдауға, мемлекеттік қызмет жүйесіндегі проблемалар мен үрдістерді анықтауға мүмкіндік береді.

Қорғауға шығарылатын практикалық ережелер:

1. Бүгінгі таңда Қазақстанның мемлекеттік органдары жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау жақсартуларға аса мұқтаж. Көптеген қызметкерлер жалақының төмендігіне, сапалы медициналық қызметтерге қол жетімділіктің жеткіліксіздігіне және тұрғын үйге қажеттілік мәселесіне тап болады. Бұл жағдайлар қаржылық тұрақсыздықты тудырады және қызметкерлердің уәждемесін төмендетеді, бұл мемлекеттік қызметтің тиімділігіне теріс әсер етеді.

2. Мемлекеттік қызметкерлердің көпшілігі жалақысы төмен болғандықтан несиеге тәуелді, бұл тұрақты қаржылық қысым мен күйзеліске әкеледі. Мемлекеттік қызметшілердің едәуір бөлігі өз тұрғын үйіне қол жеткізе алмайды және жалдамалы пәтерлерде немесе туыстарымен бірге тұруға мәжбүр. Сондай-ақ, көптеген қызметкерлер жоғары сапалы медициналық қызметтерді пайдалана алмайды, бұл олардың денсаулығы мен жалпы әл-ауқатын нашарлатады.

3. Мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қолдау проблемаларын шешу үшін Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңына Мемлекеттік қызметшілердің еңбек жағдайлары мен өмірін жақсартуға арнайы арналған жаңа бөлім қосып, толықтырулар енгізу ұсынылады. Бұл бөлімде әділ

жалақы, тұрғын үйге және медициналық қызметтерге қол жетімділік, сондай-ақ мемлекеттік қызметтің сапасын жақсартуға кешенді көзқарасты қамтамасыз ететін әлеуметтік қорғау кепілдіктері туралы ережелер болуы керек.

Зерттеу нәтижелерін апробациялау және енгізу. Бұл зерттеудің нәтижелері «Интернаука» ғылыми журналының No47(317), 2023 жылғы санында «Улучшение инструментов социальной поддержки работников государственных органов» атты мақалада сәтті жарияланды.

Магистрлік жоба құрылымы. Жұмыс кіріспе, негізгі екі бөлімнен, қорытынды, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен тұрады.

1 МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАРДЫҢ ЖҰМЫСКЕРЛЕРІН ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ ҚҰРАЛДАРЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

1.1 Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдаудың түсінігі мен маңызы

Мемлекеттік органдар жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау - бұл мемлекеттік басқарудың тиімділігі мен тұрақтылығын қамтамасыз етудің маңызды аспектісі. Бұл қызметкерлердің физикалық, психологиялық және әлеуметтік әл-ауқатын сақтауға бағытталған шаралар жүйесі, бұл өз кезегінде олардың мемлекеттік қызметке деген ынтасы мен адалдығын арттыруға ықпал етеді[2]. Қызметтік міндеттерді орындауға байланысты жүктемелер мен стресстердің артуы жағдайында әлеуметтік қолдаудың рөлі ерекше өзекті болады. Мемлекеттік органдардағы әлеуметтік қолдау әлеуметтік сақтандыру жүйесінен және әлеуметтік кепілдіктер беруден бастап кәсіби даму, оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламаларына дейінгі әртүрлі нысандарды қамтиды. Маңызды элемент сонымен қатар ұжымда қолайлы психологиялық климат құру, жанжалды жағдайлардың алдын алу және қызметкерлердің кәсіби күйіп қалуын азайту шараларын әзірлеу болып табылады.

М. Ашимбаев, Б.Г. Аяған, Л.А. Байдельдинов, Ж.Х. Жунусова, А.А. Нурмагамбетов, Д.А. Жамбылов, Ш.А. Құрманбаева, Л.М. Иватова, А.Ш. Ишмухамедов, Р.К. Қадыржанов, М.С. Машан, Ж. Мурзалин сияқты отандық саясаттанушылардың еңбектері Қазақстанда мемлекеттік қызмет жүйесінің даму заңдылықтары мен қайшылықтарын ашуға көмектесіп, Қазақстанның саяси модернизациясы жағдайында саяси процесс мәнін түсінуге өз үлесін тигізді. Мемлекеттік қызмет жүйесінің функционалдауы мен ұйымдастырудың конституциялық-құқықтық және егемендік жағдайында мемлекеттік қызмет пен оның құрылымдары жүйесінің конституционалдау мәселелеріне Ғ. Сапарғалиев, А.А. Котов, Б. Майлыбаев, С. Қопабаев, В.А. Малиновский, А.А. Тоқтыбеков, В.Н. Уваров, Р.С. Сакиеваның еңбектері арналған.

Қарастырылған еңбектер негізінде мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау-бұл азаматтардың осы санаты үшін қолайлы еңбек және өмір сүру жағдайларын жасауға бағытталған шаралар жүйесі деп айқындай аламыз. Ол әртүрлі көмек түрлерін қамтиды, мысалы:

1. Материалдық қолдау:
 - заңнамада белгіленген жалақы және басқа төлемдер;
 - субсидиялар және өтемақылар;
 - тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық қызметтеріне, көлікке және басқа да тауарларға жеңілдіктер;
 - тегін немесе жеңілдетілген медициналық көмек;
 - санаторий-курорттық емдеу;
 - тұрғын үй сатып алуға көмек.
2. Әлеуметтік қолдау:
 - кәсіптік даярлау және қайта даярлау;

- психологиялық көмек;
- әлеуметтік мәселелерді шешуге жәрдемдесу;
- демалу және бос уақыт үшін жағдай жасау.

3. Кепілдіктер мен жеңілдіктер:

- зейнетақымен қамсыздандыру;
- медициналық сақтандыру;
- жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан, жарақаттанулардан сақтандыру;
- жұмыспен қамту кепілдіктері;
- балалардың білім беру мекемелеріне түсу кезіндегі жеңілдіктер.

Мемлекеттік органдар қызметкерлерін әлеуметтік қолдаудың маңызы келесілерде:

1. Әлеуметтік қолдау мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне лайықты өмір сүру деңгейіне ие болуға мүмкіндік береді, бұл олардың әлеуметтік қорғалуы мен әл-ауқатына ықпал етеді.

2. Әлеуметтік қолдаудың тиімді жүйесі адал және өнімді еңбекке ынталандыру болып табылады.

3. Әлеуметтік қолдау мемлекеттік органдарда жұмысқа білікті мамандарды тартатын және оларды қызметтің басқа салаларына ауысудан сақтайтын негізгі факторлардың бірі болып табылады.

4. Уәжді және әлеуметтік қорғалған қызметкерлер өз міндеттерін тиімдірек орындайды, бұл тұтастай алғанда мемлекеттік органдар жұмысының сапасын арттыруға әкеледі.

Мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау- бұл мемлекеттік қызметшілердің кәсіби корпусын құруға бағытталған мемлекеттік кадр саясатының маңызды құрамдас бөлігі.

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметкерлерінің ар-намыс кодексінде, мемлекеттік органдардағы қызмет- мемлекет пен қоғам тарапынан жоғары абырой мен сенім білдіретіні, бұл қызметшілердің әдептілік және моральдық мінез-құлқына қойылатын талаптардың артуына әкеп соқтыратыны атап көрсетілген. Мемлекеттік қызметшінің оң имиджін қалыптастыру және қолдау айтарлықтай күш пен уақытты қажет етеді. Жұмыс және жоғарылату негіздері көпшілікке ашық және түсінікті болуы керек, өйткені әр қызметкердің беделі жалпы мемлекеттік билікті қабылдауға тікелей әсер етеді. Мемлекеттік билік туралы қоғамдық пікір биліктің барлық деңгейлеріндегі жеке жұмысшылар мен басшылықтың қызметін бағалау арқылы қалыптасады, әр қызметкердің өз міндеттерін жауапкершілікпен және адал орындауының маңыздылығын атап көрсетеді.

Мемлекеттік қызметкерлер екі түрге бөлінеді: саяси және әкімшілік қызметкерлер. Саяси-мемлекеттік қызметкер — тағайындалуы (сайлануы), қызметтен босатылуы және қызметінің айқындаушы-саяси сипаты бар және саяси мақсаттар мен міндеттерді іске асыруға жауапты мемлекеттік қызметкер. Мысалы, премьер-министр, министрлер, агенттіктердің төрағалары, әкімдер. Әкімшілік-мемлекеттік қызметкер — мемлекеттік саяси қызметкерлер қатарына

кірмейтін, мемлекеттік органда тұрақты кәсіби негізде қызметтік өкілеттігін жүзеге асыратын мемлекеттік қызметкер [3].

Өмір бойы жұмыспен қамту	• зейнеткерлік жасқа толғанға дейін мемлекеттік қызметте жұмысқа орналасу кепілдігі, мансаптық өсудің тұрақтылығы мен болжамдылығын қамтамасыз етеді
Зейнетақы бағдарламалары	• жеке сектордың шарттарынан асып түсетін жоғары зейнетақы төлемдері мен жеңілдіктерді қамтамасыз ету
Денсаулық пен әл-ауқатты қолдау бағдарламалары	• физикалық және психологиялық денсаулықты сақтау бойынша іс-шараларды ұйымдастыру.
Икемді жұмыс кестесі және қашықтан жұмыс	• кәсіби және жеке өмірді біріктіру үшін икемді кестелер мен қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігі
Қызметтік тұрғын үй	• қызметтік тұрғын үй беру немесе субсидиялау
Жұмыс орнындағы қорғаныс	• жұмыстағы қауіпсіздік пен денсаулық шаралары, моббинг пен кемсітушіліктен қорғау.
Әлеуметтік сақтандыру	• уақытша еңбекке жарамсыздық, жұмыссыздық немесе мүгедектік туындаған жағдайда кірісті жоғалтудан қорғау
Ауру бойынша және ана демалысы	• жалақыны сақтай отырып, ұзақ ауру және ана демалысын беру.
Оқыту және біліктілікті арттыру	• мансаптық өсуді ынталандыру үшін кәсіптік оқыту мен біліктілікті арттыру курстарын қаржыландыру немесе субсидиялау.
Медициналық сақтандыру	• ауруларды емдеу және алдын алу бойынша жеңілдіктерді қоса алғанда, кеңейтілген медициналық сақтандыруды қамтамасыз ету

1-сурет – Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту түрлері

Ескертпе - [3] дереккөз негізінде құрастырылған

Зерттеулер көрсеткендей, әлеуметтік қолдау деңгейі мемлекеттік органдар жұмыскерлерінің кәсіби әл-ауқатына, олардың жұмысқа және жалпы өмірге қанағаттануына айтарлықтай әсер етеді. Мемлекеттік органдар мен жанындағы әріптестерінің қолдауын сезінетін қызметкерлер жоғары еңбек өнімділігін көрсетеді, стрессті жақсы жеңеді және олардың кәсіби күйіп қалу ықтималдығы аз.

Мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау олардың жеке әл-ауқатын ғана емес, сонымен бірге жалпы мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыруға ықпал ететін негізгі фактор болып табылады. Бұл тақырып ғылыми әдебиеттерде белсенді түрде зерттелуде және онда әлеуметтік қолдаудың жан-жақтылығына ерекше назар аударылады [4].

Мемлекеттік қызмет мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік органдарда мемлекеттік биліктің міндеттері мен функцияларын іске асыруға бағытталған қызметін білдіреді. Бұл міндеттер мен функциялар мемлекеттік қызметтегі қызметкерлердің нақты әрекеттері арқылы жүзеге асырылады. Мемлекет іс жүзінде іске асырылған кезде мемлекеттік қызметшілерге жүктелген міндеттер мен функцияларға айналатын осы кадрлар арқылы нақтылық пен күшке ие болады. Мемлекеттің жұмысы мемлекеттік қызметшілерге байланысты [5]. Мемлекеттік қызмет мемлекет механизмін ұйымдастыруды жалғастырады және аяқтайды, оны мемлекеттің міндеттері мен функцияларын практикалық іске асыруға дайын және жарамды етеді. Мемлекеттік тетіктің әрбір буынына қызмет нақты, практикалық қызмет үшін өмір, шаралар кешені, құралдар, нысандар мен әдістерді енгізеді. Мемлекеттік қызметтің кез-келген түрінің мемлекеттілігін орнатуда мемлекет өз мақсаттарын орындаудың алғашқы ұйымдастырушылық құралы ретінде әрекет етеді [6]. Алайда, тақырып бойынша кең әдебиеттерге қарамастан, іс жүзінде тиімді әлеуметтік қолдауды ұйымдастыру мәселелері күрделі болып қала береді және жеке зерттеуді қажет етеді.

Қазақстандық мемлекеттік қызмет аясында, осы сектордағы жұмыс көбінесе базалық өмір сүрумен және негізгі қажеттіліктерді қанағаттандырумен байланысты, ал өзін-өзі дамыту және қоғамның дамуына қосқан үлесі аспектілері артта қалады. Бұл қоғамға қызмет ету мотивациясын жұмыспен қамту кепілдігі, зейнетақымен қамсыздандыру, әлеуметтік мәртебе және жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігі сияқты сыртқы мотивация құралдарымен толықтыру қажеттілігін көрсетеді. Бұл ретте ұйымдық құрылым, жұмысқа қанағаттану және қоғамға қатыстылық сезімі сияқты ішкі және сыртқы факторларды ескеретін мотивация тетіктеріне сыни көзқарас дамушы экономикалардағы мемлекеттік қызметшілердің жұмыс жағдайларын терең түсінуге және жақсартуға ықпал етуі мүмкін [7].

Қазақстанның мемлекеттік қызметшілерінің өз мансабы мен жұмыс мәдениетіне қатынасын зерттеу уәждеме мен тиімділікті арттыруға бағытталған реформалардың негізгі проблемаларын да, әлеуетті бағыттарын да айқындайды. Қоғамға қызмет етуге деген мотивацияны түсіну мотивацияның өзін жақсарту үшін ғана емес, қол жетпейтін болып көрінетін реформаларды жүзеге асыру және ұйымдық мәдениетті оң бағытта өзгерту үшін де маңызды. Мемлекеттік қызметкерлер қоғамның сенімін дамытуға айтарлықтай үлес қоса алады, бұл әсіресе саясаткерлер, шенеуніктер мен азаматтар арасындағы қарым-қатынас шешуші рөл атқаратын дамушы елдер контекстінде маңызды [8].

Осылайша, мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту әдебиеті оның жоғары жұмыс нәтижелеріне қол жеткізу және мемлекеттік құрылымдардың тұрақты дамуы үшін маңыздылығын көрсетеді. Алайда, тиімді әлеуметтік қолдау бағдарламаларын жүзеге асыру

қызметкерлердің қажеттіліктерін талдауды, тиісті қолдау шараларын әзірлеуді және оларды жүзеге асыру үшін жағдай жасауды қамтитын кешенді тәсілді қажет етеді.

1.2 Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдаудың шетел тәжірибесі

Мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қолдаудың шетелдік тәжірибесі олардың әл-ауқатын, уәждемесін және жұмыс тиімділігін арттыруға бағытталған әртүрлі тәсілдер мен тетіктерді көрсетеді. Әр түрлі елдердің бірнеше негізгі мысалдарын егжей-тегжейлі қарастырайық.

АҚШ-та мемлекеттік қызметкерлерді әлеуметтік қолдауға назар аудару көптеген бағдарламаларды қамтиды, соның ішінде медициналық сақтандыру, зейнетақы бағдарламалары және жұмыс пен өмір теңгерімін қолдау бағдарламалары.

Employee Assistance Program (EAP) бағдарламасы психологиялық денсаулық, стрессті басқару, сондай-ақ құқықтық және қаржылық мәселелерді шешуге көмектесу бойынша кеңес беру қызметтерін ұсынатын ең жақсы мысалдардың бірі болып табылады [9]. Бұл қызметтер мемлекеттік қызметкерлерге ақысыз және жеке қол жетімді және олардың психологиялық әл-ауқаты мен өнімділігіне ықпал етеді.

Әлеуметтік қолдау құралдарын жақсартуды, жұмыскерлерге деген жаңа көзқарасты қалыптастыруды, олардың еңбек жағдайларына назар аударып отырған мемлекетіміз үшін жоғарыда аталған бағдарлама мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту бойынша артықшылықтары мен еңбек өнімділігін арттыруға сеп болары сөзсіз. Себебі, елімізде мемлекеттік орган жұмыскерлері үшін психологиялық жағдайы мен қаржылық мәселелері туралы жүргізіліп отырған арнайы зерттеу, зерделеу үрдістері жоқ.

Францияның қазіргі қоғамында мемлекеттік қызметкерлер ең ұйымдасқан және ықпалды әлеуметтік топтардың бірі болып табылады. Ел халқының төрттен бір бөлігі мемлекеттік секторда жұмыс істейді, бұл мемлекеттік органдар қызметкерлері санатын Францияның саяси және әлеуметтік өміріндегі маңызды факторға айналдырады. Зерттеулер мен талдамалық жұмыстар мемлекеттік қызметшілердің құрылымын, функцияларын және қоғаммен және мемлекетпен өзара іс-қимылын зерттеуге арналған, олардың мемлекеттік басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі шешім қабылдау процестеріне бірегей ұстанымы мен әсерін атап көрсетеді.

Франциядағы мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қолдау жүйесі оларға жеке сектор қызметкерлерімен салыстырғанда бірқатар маңызды артықшылықтар береді. Жеке сектордағы жалақы жоғары болуы мүмкін болса да, мемлекеттік сектор әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің кең пакетін ұсынады. Негізгі ерекшеліктердің бірі - нақты өмір бойы жұмыспен қамту, яғни лауазымдар жойылған немесе мекемелер таратылған жағдайда қызметкерлер

жұмыстан шығарылмайды, бірақ міндетті өтемақы, қайта даярлау немесе мерзімінен бұрын зейнетке шығу мүмкіндігі беріледі.

Мемлекеттік қызметшілерді зейнетақымен қамсыздандыру әскери қызметшілер, дипломаттар, мұғалімдер және теміржол қызметкерлері сияқты персоналдың жекелеген санаттары үшін әлеуметтік қамсыздандырудың жалпыазаматтық қағидаттарын ерекше жеңілдікті режимдермен біріктіреді. Мысал ретінде 2003 жылғы реформаны келтіруге болады, ол мемлекеттік қызметшілер үшін зейнеткерлік жас пен еңбек өтіліне қойылатын талаптарды біріктіріп, оларды жұртшылық үшін жағдайларға жақындатты [10].

Мемлекеттік қызметшілер үшін қосымша артықшылықтарға қызметтік ілгерілету кепілдіктері, қызметтік міндеттерін атқару шеңберінде жасалған іс-әрекеттер үшін зорлық-зомбылықтан және қудалаудан қорғау жатады. Оның орнына жоғары тұрған органдардың нұсқауларын орындауды, қандай да бір ақылы қызметке қатыспауды, бейтараптықты және мемлекеттік құпияны сақтауды қоса алғанда, қызметтік тәртіпті қатаң сақтау күтіледі.

Қызметтік міндеттерін бұзғаны үшін жұмыстан босатылғанға дейін тәртіптік жаза қарастырылған. Жаза қолдану туралы шешімдер әкімшілік тәртіппен қабылданады және әкімшілік соттарда шағым жасалуы мүмкін. Мемлекеттік қызметшілер, әскери қызметшілерден басқа, өздерінің мүдделерін қорғау үшін кәсіподақтар құруға құқылы, оларды паритеттік комиссиялардағы өкілдік жүйесі арқылы және мемлекеттік қызметтің Жоғары Кеңесі немесе заң қызметкерлеріне арналған магистратураның Жоғары Кеңесі сияқты жоғары органдарға қорғайды. Франциядағы мемлекеттік қызметкерлердің құқықтары мен міндеттері арасындағы тепе-теңдік мемлекеттік сектордағы адам ресурстарын басқарудың күрделілігін көрсетеді. Олардың қызметін реттейтін құқықтық база қызметкерлердің де, жалпы қоғамның да мүдделерін қорғауды қамтамасыз етеді. Мемлекеттік қызметшілер үшін әлеуметтік қолдау, қорғау және кепілдіктер жүйесі мемлекеттің жауапкершілік пен этиканың қатаң стандарттарын қолдай отырып, өз қызметкерлеріне жоғары деңгейдегі кәсібилік пен адалдықты қамтамасыз етуге деген ұмтылысын көрсетеді.

Француз моделін зерттеу мемлекеттік секторды басқаруды жақсарту жолдарын зерттейтін Қазақстан үшін құнды сабақтар береді, әсіресе жұмысшыларға әлеуметтік кепілдіктер беру мен қызметтік тәртіп пен жауапкершіліктің жоғары деңгейін сақтау арасындағы тепе-теңдік жағдайына аса назар аударуға болады [11].

Сингапурда мемлекеттік сектор қызметкерлерін қолдау тәсілі көшбасшылыққа, трансформацияға және қызметкерлерді қолдаудың кешенді жүйесіне бағытталған. Мемлекеттік сектордағы көшбасшылық барлық қызметкерлердің бүкіл үкімет деңгейіндегі мақсаттарға жету үшін келісілген күш-жігерін құруға бағытталған, бұл әсіресе covid-19 пандемиясы кезінде, нақты мақсат қою және мемлекеттік және жеке секторлар арасындағы тиімді серіктестіктер маңызды болған кезде ерекше атап өтілді (Civil Service College, Singapore).

Сингапурдың Мемлекеттік қызмет бөлімі (PSD) мемлекеттік секторды трансформациялау, персоналды басқарудың негізгі мәселелері, жұмыс күшін

дамыту, бизнестегі серіктестік, көшбасшылықты дамыту және қызмет көрсетуді трансформациялау (Public service Division) сияқты бағыттарға назар аудара отырып, осы процесте шешуші рөл атқарады [12].

Сингапурда білікті кадрларды тартуға, ұстап қалуға және ынталандыруға бағытталған мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдаудың дамыған жүйесі бар. Бұл жүйе әртүрлі шараларды қамтиды, мысалы:

- бәсекеге қабілетті жалақы, бұл орташа республикалық деңгейден жоғары;

- қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерін сақтандыруды қоса алғанда, кең көлемді медициналық жеңілдіктер;

- мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне қолайлы қарттықты қамтамасыз ететін зейнетақымен қамсыздандыру бағдарламалары;

- тұрғын үй жеңілдіктері, соның ішінде жалға берілетін субсидиялар мен ипотека;

- мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне демалуға және күштерін қалпына келтіруге мүмкіндік беретін демалыс жәрдемақылары;

- мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне өз дағдылары мен мансаптық өсуін дамытуға мүмкіндік беретін оқыту және біліктілікті арттыру мүмкіндіктері;

- жаңа қызметкерлерге мемлекеттік органдардың жұмысына бейімделуге көмектесетін тәлімгерлік бағдарламалары;

- кәсіби конференциялар мен семинарларға қатысу мүмкіндіктері.

Сингапурдағы қызметкерлерді қолдау жүйесі әртүрлі және теңдестірілген жұмыс ортасын ілгерілету үшін қызметкер өмірінің әртүрлі аспектілерін қамтиды. Оларға «балаларды жұмысқа әкелу», субсидиялары бар балалар мен қарт адамдарға күтім жасау қызметтерін ұсыну және «отбасымен кешкі ас» сияқты бастамалар кіреді. Жүйеге сонымен қатар қызметкерлердің балаларына арналған стипендиялар, отбасылық іс-шаралар құру және денсаулық пен сауықтыру бағдарламаларының кең ауқымы кіреді. Мысалы, лактация қажеттіліктерін қанағаттандыруға, түскі ас уақытының икемді кестесін ұсынуға және әртүрлі әлеуметтік іс-шаралар арқылы командалық өзара әрекеттесуге ықпал етуге күш салынуда [13].

Сингапурда мемлекеттік органдар өз қызметкерлеріне денсаулық пен әлауқатты сақтау және жақсарту үшін әртүрлі бағдарламалар ұсынады. Оларға денсаулық пен фитнес деңгейін бағалауға арналған жыл сайынғы медициналық тексерулер, сондай-ақ білім беру семинарларын, дене шынықтыру сабақтарын және марафондарға қатысуды қамтитын жұмыс орнындағы денсаулықты жақсарту бағдарламалары кіреді. Сондай-ақ фитнес клубтарына мүшелік немесе субсидиялар беріледі және қызметкерлерге салауатты өмір салтын ынталандыру үшін жемістер берілетін арнайы күндер ұйымдастырылады.

Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшілерге әртүрлі әлеуметтік қолдау бағдарламалары ұсынылады, соның ішінде балаларға арналған отбасылық бөлмелер, ауруханаға жатқызу, некеге тұру немесе бала туу кезінде сыйлықтар, тиісті жағдайларды қамтамасыз ете отырып, емізуді қолдау, медициналық

сақтандыру, ұйым аумағындағы балабақша қызметтері және қызметкерлердің отбасыларына тамақ жеткізу қызметі. Бұл шаралар жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігін қамтамасыз ететін қолайлы орта құруға бағытталған.

Сингапурдың тәжірибесі көрсеткендей, мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдаудың тиімді жүйесі талантты мамандарды тарту мен ұстап қалудың қуатты құралы бола алады. Бұл көп қырлы тәсіл Сингапурдың қолдау көрсететін, инклюзивті және болашаққа бағытталған мемлекеттік қызмет секторын өсіруге деген ұмтылысын көрсетеді.

Қазақстан үшін де, Президентіміздің атап көрсеткеніндей, Сингапурдың тәжірибесін қолдану- елде тұрақты жалақы көзі, үйреншікті орта, кей жағдайларда қызмет барысында жеке шаруаларын шешу құралы ретінде қалыптасқан мемлекеттік қызмет жүйесін жаңалау, өз- өзін бағалай білетін, қоғамға өзін дамыту арқылы үлесін қоса алатын, мемлекет тарапынан қорғалған, уәждемесі мен еңбек өнімділігі жоғары мемлекеттік қызметшілер санатын қалыптастыра алады. Әсіресе, кең көлемді медициналық жеңілдіктер, тұрғын үй жеңілдіктері, балаларды жұмысқа әкелу, субсидиялары бар балалар мен қарт адамдарға күтім жасау қызметтерін ұсыну, мемлекеттік орган қызметкерлерінің отбасы мүшелері үшін тұрақты мекен жайы бойынша инфрақұрылым құру уақытының басым бөлігін мемлекеттік қызметте өткізетін, отбасы мүшелері мен туысқандары, қоғам тарапынан қысым көретін мемлекеттік орган жұмыскерлері үшін үлкен қолдау, мемлекет тарапынан көрсетілген сенім ретінде бағаланар еді.

Польшада мемлекеттік қызметшілерге арналған әлеуметтік қолдау жүйесі олардың әл-ауқаты мен әлеуметтік қауіпсіздігін қамтамасыз етуге бағытталған шаралар кешенін қамтиды. Бұл қолдау заңнамада бекітілген жеңілдіктер мен кепілдіктердің кең ауқымы арқылы жүзеге асырылады. Мұндай қолдаудың негізгі элементтері зейнетақымен қамсыздандыруды, мүгедектіктен сақтандыруды, медициналық сақтандыруды және өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруды қаржыландыратын міндетті сыйлықақыларды қамтиды. Жүйенің маңызды құрамдас бөлігі сонымен қатар мемлекеттік медициналық мекемелерді пайдалану құқығын беретін әлеуметтік сақтандыру жарналары негізінде берілетін ауру және ана жәрдемақылары болып табылады[14].

Польшада білікті кадрларды тартуға, ұстап қалуға және ынталандыруға бағытталған мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдаудың дамыған жүйесі бар, мұның мысалдары:

1. Польшадағы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің жалақысы, әдетте, орташа республикалық деңгейден жоғары.

2. Мемлекеттік қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері тегін медициналық көмекке, сондай-ақ қосымша медициналық сақтандыру бағдарламаларына қол жеткізе алады.

3. Мемлекеттік қызметкерлерге ипотека алуға немесе тұрғын үйді жалға алуға субсидия алуға көмектесетін әртүрлі бағдарламалар бар.

4. Мемлекеттік қызметшілер ақылы демалысқа, сондай-ақ еңбек сіңірген жылдары үшін қосымша демалыс күндеріне құқылы.

5. Мемлекеттік қызметшілерге біліктілікті арттыру және қайта даярлау курстарынан өту мүмкіндіктері беріледі, бұл олардың дағдыларын дамытуға және мансап сатысында алға жылжуға мүмкіндік береді.

6. Жаңа қызметкерлерге мемлекеттік органдарда жұмысқа бейімделуге көмектесу үшін тәлімгерлік бағдарламалары бар.

7. Мемлекеттік қызметкерлер кәсіби конференциялар мен семинарларға қатыса алады, бұл оларға өз саласындағы соңғы жетістіктерден хабардар болуға мүмкіндік береді.

8. Мемлекеттік қызметшілерге салауатты өмір салтын сақтауға көмектесетін денсаулықты нығайту бағдарламалары ұсынылады.

9. Психологиялық көмек және отбасы мен неке бойынша кеңес беру сияқты қиындықтарға тап болған жұмысшыларға көмек көрсету бағдарламалары бар.

10. Польшаның көптеген мемлекеттік органдарында қызметкерлерге жұмысты жеке өмірімен үйлестіруге мүмкіндік беретін икемді жұмыс кестесі бар.

Польшадағы әлеуметтік қолдаудың негізгі қағидасы-жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау кепілдіктерін ұсыну. Бұған ұзақтығы жалпы жұмыс өтіліне, сондай-ақ ауру немесе мүгедектік жағдайында қолдау шараларына байланысты жыл сайынғы ақылы демалыс кіреді. Жүйе қызметкерлерге ана мен ата-ана демалысына құқықты қамтамасыз етеді, бұл отбасылар үшін маңызды әлеуметтік қолдау болып табылады. Қолдаудың маңызды бөлігі зейнетақыны қамтамасыз ету және жұмыссыздық жағдайында қолдау болып табылады, мұнда мемлекеттік қызметкерлер әртүрлі қайта даярлау бағдарламаларына және жаңа жұмыс іздеуге сене алады [15].

Стандартты әлеуметтік қолдау шараларынан басқа, Польшада қосымша жеңілдіктер қарастырылған, мысалы, жұмысшыларды қолдауға, соның ішінде демалыс жеңілдіктерін беру арқылы әлеуметтік қор құру. Бұл Қор барлық бюджеттік және жергілікті мемлекеттік органдар үшін, сондай-ақ тұрақты негізде кемінде 50 қызметкері бар жұмыс берушілер үшін міндетті. Мұндай қолдау жүйесі міндетті және қосымша қолдау түрлерін қоса алғанда, мемлекеттік қызметшілердің әл-ауқатын қамтамасыз етудің кешенді тәсілін көрсетеді.

Осылайша, Польшадағы әлеуметтік қолдау жүйесі мемлекеттік қызметкерлер мен олардың отбасыларының өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталған көптеген шараларды қамтиды. Ол қызметкерлердің өмірінің әртүрлі кезеңдерінде жан-жақты әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ететін міндетті сыйлықақылар мен жәрдемақыларды да, қосымша жеңілдіктер мен кепілдіктерді де қамтиды.

Қазақстан Польшаның мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қолдау саласындағы тәжірибесінен кейбір аспектілерді ала алады:

– денсаулық немесе отбасылық жағдайларға байланысты жұмыста уақытша болмауды талап ететін кезеңдерде мемлекеттік қызметкерлерге тиісті қолдауды қамтамасыз ету үшін ауру және ана жәрдемақыларын ұсыну шарттарын кеңейту және жақсарту;

– жеке медициналық сақтандыру, спортзалға жазылу және жұмысқа қанағаттануды арттыратын және білікті кадрларды тартуға ықпал ететін басқа да материалдық емес бонустар сияқты қосымша жеңілдіктерді жүргізу;

– денсаулық немесе отбасылық жағдайларға байланысты жұмыста уақытша болмауды талап ететін кезеңдерде мемлекеттік қызметкерлерге тиісті қолдауды қамтамасыз ету.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау және мәртебесін арттыру контексінде көптеген дамыған елдерде арнаулы нормативтік актілер бар. Мысалы, Францияда «Мемлекеттік қызмет мәртебесі» (le statut Général de la Fonction Publique) туралы заң қарастырылған, ол мемлекеттік қызмет жұмысының жалпы принциптерін, соның ішінде мемлекеттік қызметшілердің құқықтары мен міндеттерін белгілейді. Заң мемлекеттік сектордағы жұмыс беделін арттыруға және жұмысшылардың құқықтарын қорғауға ықпал етеді. Канадада Мемлекеттік қызметтің жұмысын реттеуге бағытталған «Мемлекеттік қызмет туралы Заң» (Public service Employment Act) қабылданған, ол әділ және ашық жалдау процесін, сондай-ақ кемсітушілік пен орынсыз қарым-қатынастан қорғауды қамтамасыз етеді. Германияда «Мемлекеттік қызмет туралы Федералды заң» (Bundesbeamtengesetz) федералды мемлекеттік қызметкерлердің мәртебесін, құқықтары мен міндеттерін реттейді, оларды қорғау мен әлеуметтік кепілдіктерге қатысты жоғары стандарттарды белгілейді [18].

Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерінің құқықтары мен мәртебесін қорғау, әлеуметтік қолдау жүйесі мен құралдарын жақсарту бойынша қабылданған шаралар саласындағы халықаралық тәжірибені зерделеу мемлекеттік сектор қызметкерлерін қолдауға және дамытуға бағытталған кешенді заңнаманың түйінді рөлін айқындайды.

АҚШ, Франция, Канада, Германия, Польша және Сингапур мысалдары мақсатты шешімдердің кемсітушіліктен қорғауды, әлеуметтік кепілдіктер мен кәсіби өсу мүмкіндіктерін қамтамасыз етуді қоса алғанда, мемлекеттік қызметкерлер үшін әділ және өнімді жағдайларға қалай ықпал ететінін көрсетеді. Атап айтқанда, Сингапур мемлекеттік басқарудағы меритократия жүйесімен танымал, мұнда мансаптық ілгерілеу мен сыйақы еңбегі мен тиімділігіне, сондай-ақ өзінің мемлекеттік қызметшілері үшін бәсекеге қабілетті жеңілдіктер мен даму бағдарламаларын ұсынуға негізделген. Қазақстанға табысты шешімдерді өз жағдайлары мен қажеттіліктеріне бейімдей отырып, өзінің мемлекеттік қызметкерлерінің мәртебесі мен еңбек жағдайларын, әлеуметтік қолдау құралдарын жақсартуға ұмтылу кезінде осы халықаралық тәжірибелерді қарастыру қажет.

2 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАРДЫҢ ЖҰМЫСКЕРЛЕРІН ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ ҚҰРАЛДАРЫН ТАЛДАУ

2.1 Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарының жалпы сипаттамасы

Мемлекеттік органдар жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту жөніндегі стратегиялық бағыт шеңберінде Қазақстанның 2030 жылға дейінгі Даму стратегиясында көрсетілгендей, кәсіби мемлекеттік аппарат құру маңызды рөл атқарады. Аталған мақсатқа жетудің негізгі факторы мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігін арттыру болып табылады. Бұл мемлекеттік қызметтің оң имиджін қалыптастыруға ықпал етіп қана қоймай, халықтың мемлекеттік басқарудың тиімділігіне және билік жүргізетін өзгерістерге деген сенімін нығайтады.

Соңғы жылдары Қазақстан Республикасының Үкіметі мемлекеттік басқаруды кәсібилендіру бойынша белсенді жұмыс жүргізуде. Мемлекеттік қызмет туралы Заң, сондай-ақ Қазақстан-2030 және Қазақстан–2050 стратегиялары сияқты стратегиялық құжаттар, Ұлт жоспарымен бірге-100 нақты қадам, осы мақсатқа жетудің негізін қалады. Мұнда негізгі құралдар іріктеудің конкурстық рәсімдері, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дағдыларын дамыту, олардың тиімділігін бағалау тетіктері, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды енгізу болып табылады. Осындай іс-шаралар мемлекеттік басқарудың сапасын арттырып қана қоймай, мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне әлеуметтік қолдауды нығайтуға айтарлықтай үлес қосады, бұл өз кезегінде әділ қоғамның дамуына ықпал етеді [19].

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңының 9-бабына сәйкес мемлекеттік қызметшінің:

1) Қазақстан Республикасының азаматтарына Қазақстан Республикасының Конституциясында және заңдарында кепілдік берілетін құқықтар мен бостандықтарды пайдалануға;

2) өзіне мәлім болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтың анық жағдайлары туралы өзі жұмыс істейтін мемлекеттік орган басшылығының және (немесе) құқық қорғау органдарының назарына жеткізген жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес құқықтық және өзге де қорғалуға;

3) еңбегінің қорғалуына, денсаулығының сақталуына, қауіпсіз және тиімді жұмыс істеу үшін қажетті еңбек жағдайларына;

4) әлеуметтік және құқықтық қорғалуға;

5) өзінің лауазымдық өкілеттіктері шегінде мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысуға, тиісті органдар мен лауазымды адамдардың оларды орындауын талап етуге;

6) лауазымдық өкілеттіктерін атқару үшін ұйымдарға белгіленген тәртіппен баруға;

7) басшыдан мемлекеттік қызметші атқарып отырған мемлекеттік лауазымға сәйкес

міндеттерді және лауазымдық өкілеттіктер көлемін дәл айқындап беруді талап етуге;

8) жеке басының қадір-қасиетінің құрметтелуіне, басшылар, өзге де лауазымды адамдар және азаматтар тарапынан өзіне әділ және құрметпен қарым-қатынас жасалуына;

9) өзі атқаратын мемлекеттік лауазымға, жұмыс сапасына, тәжірибесіне және осы Заңда белгіленген өзге де негіздерге қарай ынталандырылуына және еңбекақы төленуіне;

10) тиісті бюджет қаражаты және Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қаражаты есебінен даярлануға, қайта даярлануға және біліктілігін арттыруға;

11) мемлекеттік орган оны Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламалары бойынша мемлекеттік тапсырыс шеңберінде оқуға немесе тағылымдамадан өтуге жіберген жағдайларда, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда жұмыс орнының (мемлекеттік лауазымының) сақталуына;

12) өзінің мемлекеттік қызмет өткеруіне қатысты материалдармен кедергісіз танысуға, қажет болған жағдайларда жеке түсініктемелер беруге;

13) біліктілігі, құзыреттері, қабілеті, сіңірген еңбегі және өзінің лауазымдық міндеттерін адал орындауы ескеріле отырып, мемлекеттік қызмет бабында ілгерілетілуге;

14) мемлекеттік қызметшінің пікірінше негізсіз айып тағылған жағдайда қызметтік тергеп- тексеруді талап етуге;

15) сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық үшін не мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылық үшін оның жауаптылығын қарау жағдайларын қоспағанда, мемлекеттік қызметтен өз қалауы бойынша шығарылуға;

16) зейнетақымен және әлеуметтік қамсыздандырылуға;

17) лауазымдық өкілеттіктерін атқару үшін қажетті ақпарат пен материалдарды белгіленген тәртіппен алуға;

18) жоғары тұрған мемлекеттік органдар мен лауазымды адамдарға мемлекеттік қызметті жетілдіру жөнінде ұсыныстар енгізуге құқығы бар[20].

Бүгінгі мемлекеттік органдар жылдам технологиялық өзгерістер, қоғамның күтулерінің өзгеруі және ресурстарды тиімді басқару қажеттілігі сияқты көптеген қиындықтарға тап болып отыр. Осыған байланысты әлеуметтік қолдау мәселелері одан да өзекті бола түсуде, өйткені қанағаттанған және ынталы қызметкерлер кез келген мемлекеттік құрылымның табысты болуында шешуші рөл атқарады. Мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын дамыту және күшейту мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттырудың негізгі аспектісі болып табылады.

Қазақстан бетпе-бет келіп отырған қазіргі заманғы сын-қатерлер мен серпінді өзгерістер контекстінде мемлекеттің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудегі табыс оның мемлекеттік қызметшілерінің әл-ауқаты мен кәсіби дамуына едәуір дәрежеде байланысты екенін түсіну маңызды.

2023 жылы Қазақстан жүйелі реформалар жолында белсенді ілгеріледі, оның мақсаты әділ Қазақстан, әрбір азаматтың мүмкіндіктері тең мемлекет құру болды. Негізгі саяси реформалар аяқталуға жақындады: Конституциялық Сот жұмыс істей бастады, барлық деңгейдегі Мәжіліс пен мәслихаттарға жаңа ережелер бойынша сайлау сәтті өткізілді, сондай-ақ алғаш рет аудандар мен облыстық маңызы бар қалалардың әкімдерін сайлау өтті. Өткен жылы 700-ге жуық ауыл әкімдері сайланған аудандық маңызы бар қалалар мен ауыл басшыларын сайлау процесі жалғасты[21].

Экономикалық салада әділеттілік қағидаттарына негізделген жаңа модельге көшу басталды. Бұған азаматтардың қатысуы үшін мүмкіндіктерді кеңейту, кері байланыс арналарын күшейту және мемлекеттік органдар жұмысының ашықтығын арттыру арқылы іске асырылатын Үкіметтің дербестігі мен мемлекеттің жауапкершілігін арттыру кіреді. Әкімшілік реформаны енгізу жалғасуда, оның шеңберінде мемлекеттік органдардың 500-ге жуық функцияларын орталықсыздандыру жүргізілді және заңнамадан артық бюрократиялық рәсімдер алынып тасталды. Бұл өзгерістер бюрократиядан арылуға және мемлекеттік аппараттың тиімділігін арттыруға бағытталған.

Мемлекеттік органдар жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау мемлекеттік басқарудың сапасына және жүргізіліп жатқан реформалардың тиімділігіне тікелей әсер ететін уәжді және білікті мемлекеттік қызметті құруда маңызды рөл атқарады. Әкімшілік өзгерістер шеңберінде еңбек жағдайларын жақсартуға, бәсекеге қабілетті жалақыны, кәсіби даму мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге, сондай-ақ әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер беруге бағытталған жаңа бағдарламалар әзірленіп, іске асырылды.

Мысалы, қолдау бағдарламаларын күшейту мемлекеттік қызметшілерге оқытуға және біліктілігін арттыруға қолжетімділік беруді қамтиды, бұл өзекті білім мен дағдыларды қолдауға ғана емес, сонымен қатар міндеттерді шешуге инновациялық тәсілді ынталандыруға мүмкіндік береді. Бұл өз кезегінде мемлекеттік органдар жұмысының жалпы тиімділігін арттыруға және азаматтарға қызмет көрсетуді жақсартуға ықпал етеді.

Қазақстанның орта мерзімді перспективада дамуы мемлекеттік басқарудың тиімділігін қайта құруды және жақсартуды талап ететін көптеген жаһандық, өңірлік және ішкі сын-қатерлер аясында жүріп жатыр. Бұл тұрғыда табыстың негізгі аспектісі Мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін нығайту болып табылады, бұл жоғары кәсіби құзыреттілік пен уәждемеге қол жеткізу үшін мемлекеттік органдар қызметкерлерін әлеуметтік қолдаудың маңыздылығын көрсетеді[22].

Мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау тек жалақы немесе зейнетақы жинақтары сияқты материалдық аспектілермен ғана шектелмейді. Ол сондай-ақ кәсіби өсу үшін жағдай жасауды, оқыту және біліктілікті арттыру үшін мүмкіндіктер жасауды, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілер мен олардың отбасыларының өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталған денсаулық сақтау және әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін дамытуды қамтиды.

Қазақстанда мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту және нығайту контекстінде мемлекеттік қызметте заманауи ұйымдастырушылық мәдениетті құру бағытын айқындайтын тұрақты нормативтік-құқықтық базаның болуы маңызды болып табылады. Бұл жүйенің негізі «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңы және «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» 2015 жылғы 29 желтоқсандағы Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы сияқты негізгі құжаттар болып табылады. Бұл құжаттар мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлқының ережелері мен принциптерін ғана емес, сонымен қатар олардың жұмысын ынталандыруға қатысты мәселелерді, сондай-ақ мансаптық өсу принциптерін қамтиды [23].

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілердің жалақысы лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету, білікті кадрларды тарту және олардың жұмысын ынталандыру мақсатында белгіленеді, республикалық және жергілікті бюджеттерді қоса алғанда, әртүрлі көздерден қаржыландырылады. Мемлекеттік қызметшілердің ұзақтығы 30 күн жыл сайынғы ақылы демалысқа, сондай-ақ тұрғын үй мен медициналық қамтуды қоса алғанда, зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыруға құқығы бар. Іссапарлар кезінде кепілдіктер мен өтемақылар қарастырылған, ал жұмыстан шығарылған, қысқартылған немесе қайта ұйымдастырылған кезде жұмыстан шығу жәрдемақысы төленеді. Дипломатиялық қызметтің жұмыс шарттары жекелеген заңнамалық актілермен реттеледі.

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ Заңы мемлекеттік қызметшілерді тұрғын үй қатынастары туралы заңнамамен реттелетін жеке құрылыс үшін тұрғын үй мен жер учаскелерін беруді қоса алғанда, әлеуметтік қолдаудың кешенді шараларымен қамтамасыз етеді. Сондай-ақ мемлекеттік қызметшілер мен олардың отбасы мүшелерінің мемлекеттік денсаулық сақтау мекемелерінде медициналық қызмет көрсетуге құқығы бар. Мемлекеттік орган қысқартылған немесе таратылған жағдайда кемінде үш жыл жұмыс өтілі кезінде жұмыстан шығу жәрдемақысын төлеу көзделген. Мемлекеттік органдарды қайта ұйымдастыру кезінде қызметшілерге бас тарту кезінде жұмыстан босату мүмкіндігімен тең дәрежелі лауазымдар немесе олардың біліктілігіне сәйкес келетін өзге де лауазымдар ұсынылады. Заң сонымен қатар мемлекеттік органның ішіндегі лауазымның немесе басқару құрылымының атауын өзгерту жұмыстан шығаруға әкелмейтінін, ал мемлекеттік қызметші қайтыс болған жағдайда оның отбасына біржолғы жәрдемақы төленетінін белгілейді. Ауылдық елді мекендерде жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілердің қосымша әлеуметтік қолдау шараларына құқығы бар. Бұл шаралар мемлекеттік қызметшілер үшін тұрақты және қорғалған орта құруға бағытталған, бұл олардың мемлекеттік сектордағы жұмысының уәждемесі мен тиімділігін арттыру үшін маңызды.

Дамыған елдерде мемлекеттік және жеке секторларда қызметкерлердің физикалық, психикалық және қаржылық әл-ауқатын қамтамасыз етуге үлкен мән беріледі. Бұл әл-ауқат ұйымдағы жұмыстың тартымдылығына, қызметкерлердің өнімділігіне, топтық өзара әрекеттесуге және мемлекеттік қызметті тұтынушылардың қажеттіліктеріне бағдарлануға айтарлықтай әсер етеді.

Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің 2023 жылғы Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндамасы қарастылып, мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік жағдайы туралы мәліметтерге аса назар аударылды.

Зерттеу нәтижелері бойынша жаңа жалақы жүйесінің енгізілуіне қарамастан, бүгінгі күні отбасын материалдық қамтамасыз ету үшін жеткілікті деп санайтын тек мемлекеттік қызметшілер саны тек 11,8% құрайды. Осыған байланысты мемлекеттік қызметшілердің барлығы дерлік, яғни 90%-дан астамы несие алғаны байқалады. Мемлекеттік қызметшілерді тұрғын үймен қамтамасыз ету де өзекті мәселе болып табылады. Қарастырылып отырған баяндамаға сәйкес қызметкерлердің шамамен 40%-ында жеке тұрғын үй жоқ.

Бүгінгі таңда мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы шеңберінде «Мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қамтамасыз ету» жобасы іске асырылуда, онда қызметшілерді әлеуметтік қамтамасыз етуді күшейту және еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі кешенді шаралар көзделетін болады.

Қазақстанның Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі көптеген өзгерістер мен жақсартуларға қарамастан, бүгінгі таңда мемлекеттік қызметшілердің мәртебесі мен әлеуметтік қолдауына қатысты белгілі бір проблемалар сақталуда. Негізгі аспектілердің бірі-сауықтыру курорттарына қол жеткізу және қызметкерлердің денсаулығына қамқорлық жасау сияқты әлеуметтік жеңілдіктерді жеткіліксіз қамтамасыз ету. Бұдан басқа, спорт кешендерін ұсыну және мемлекеттік қызметшілердің физикалық дамуы мен денсаулығын қолдау үшін жағдай жасау мәселелері шешілмеген күйінде қалып отыр [24]. Бұл денсаулық сақтау және сауықтыру бағдарламаларына кеңірек қол жеткізуді қамтамасыз етуді қоса алғанда, әлеуметтік қолдау жүйесін одан әрі дамыту және нығайту қажеттігін көрсетеді, бұл мемлекеттік қызметшілердің өмір сүру сапасын арттыруға ғана емес, олардың жұмысқа қабілеттілігі мен тиімділігін арттыруға да ықпал ететін болады.

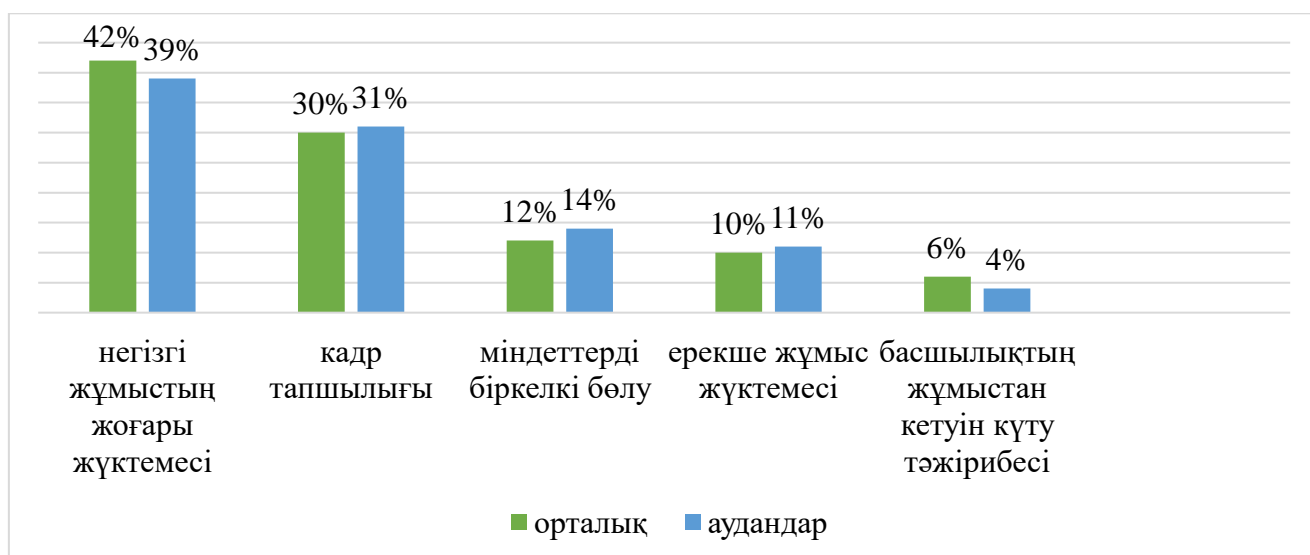
Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі әлеуметтік кепілдіктерді, физикалық және психикалық денсаулықты, кәсіптік даму мүмкіндіктерін, сондай-ақ жұмыс пен жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті қоса алғанда, қызметкерлердің әл-ауқатын зерттеуді белсенді түрде жалғастыруда. Бұл аспектілер жұмысшылардың жұмысына, мотивациясына және қанағаттануына тікелей әсер етеді.

2024 жылғы 1 қаңтардан бастап мемлекеттік органдар лауазымдарды функционалдық блоктар бойынша грейдерлеуге және бөлуге негізделген еңбекақы төлеудің жаңа жүйесіне көшті. Алайда, осы өзгерістерге қарамастан, мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қамсыздандыруды жақсарту мәселесі әлі де қосымша назар аударуды талап етеді. Сауалнама нәтижелері бойынша

респонденттердің жартысына жуығы (49,5%) олардың материалдық жағдайы өткен жылмен салыстырғанда өзгеріссіз қалғанын көрсетеді, ал әрбір төртіншісі (23,7%) бұл нашарлады деп санайды.

Тұрғын үй мәселесі мемлекеттік қызметшілер үшін маңызды әлеуметтік проблемалардың бірі болып қала береді. Статистикаға сәйкес, қызметкерлердің 47% жеке тұрғын үй жоқ: 20,2% - ы пәтер жалдайды, 25,3% - ы туыстарымен тұрады, ал 1,5% - ы жатақханаларда тұрады. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілердің 90% - дан астамының кредиттік міндеттемелері бар: 20,9% - ы ипотека алады, 41% - ы тұтынушылық кредиттерді пайдаланады, ал 28,6% - ы техника мен жиһазды бөліп-бөліп сатып алады.

Ауылдық деңгейде қызметкерлер орталық аймақтарға қарағанда 10% жағдайда өз кірістерін төмен деп бағалайды. «Дипломмен ауылға» бағдарламасы шеңберінде 2023 жылы ауыл әкімдерінің аппараттарында жұмысқа орналасқан 77 мемлекеттік қызметші жалпы сомасы 391,6 млн.теңгеге тұрғын үй салуға немесе сатып алуға бюджеттік кредиттер алды. Қосымша 236 қызметшіге жергілікті бюджеттен 81,4 млн. теңге сомасына біржолғы көтерме жәрдемақы төленді.



2-сурет – Мемлекеттік қызметтегі артық жұмыс уақытының негізгі себептері

Ескертпе - [29] дереккөз негізінде құрастырылған

Мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік жағдайын жақсарту үшін сауалнамаға қатысқандардың едәуір саны жыл сайынғы жалақыны инфляция деңгейінен төмен емес индекстеуді (65%), сауықтыру үшін жыл сайынғы жәрдемақы мөлшерін ұлғайтуды (53%), тұрғын үймен қамтамасыз етуді тиімді жүйесін құруды (44%), медициналық қызмет көрсетуді жақсартуды (31%) және зейнетақымен қамсыздандыру шарттарын қайта қарауды (28%) жақтады.

Жұмыс орнындағы стресс қызметкерлердің өнімділігі мен мотивациясына айтарлықтай әсер етеді және бұл сауалнама деректерімен расталады, мұнда қатысушылардың 90,4% - ы оның жұмыс ортасында болуын көрсетті. Олардың

үштен бірі (32,5%) жиі немесе өте жиі стресске ұшырайды. Стресстің бұл жоғары деңгейі жұмыс тиімділігін төмендетіп қана қоймай, денсаулықтың нашарлауына әкелуі мүмкін. Сауалнамаға сәйкес, респонденттердің 28,3% - ы денсаулық сақтау мәселелерін шамадан тыс жұмыс жүктемесі, стресс және отырықшы өмір салты сияқты мемлекеттік қызмет жағдайларымен тікелей байланыстырады.

Мемлекеттік қызметшілер арасында әртүрлі аурулар, соның ішінде тыныс алу, ас қорыту, тірек-қимыл аппараты және эндокриндік жүйелер аурулары кең таралған. Есепті жылы ПБ Медициналық орталығында 11 мыңнан астам орталық мемлекеттік органдардың қызметшілері қызмет көрсетіп, 2 791 адам санаторий-курорттық ем алды. Айта кететін жайт, өңірдегі мемлекеттік орган жұмыскерлеріне мұндай мүмкіндік қарастырылмаған.

Стресстің негізгі себептерінің бірі-ұжымдағы қолайсыз моральдық-психологиялық климат, қайта өңдеу және тиісті демалыстың болмауы. Мысалы, қызметкерлердің 23,2% - ы басшылықпен қарым-қатынасқа наразы, ал респонденттердің 28,4% - ы жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдіктің жоқтығын көрсетеді. Көпшілігі (68%) жұмыста жиі кідірістер немесе үйде жұмысты аяқтау қажеттілігі туралы хабарлады.

Жұмыста қалу көбінесе жоғары жұмыс жүктемесімен байланысты, респонденттердің шамамен 30% - ы міндеттерді біркелкі бөлуді, тән емес функцияларды орындауды және жұмыс күні аяқталғаннан кейін басшылықтың кетуін күтуді қоса алғанда, еңбекті ұтымсыз ұйымдастырумен де байланысты екенін атап өтті.

Көп жағдайда, атап айтқанда 72% - да мемлекеттік қызметшілерге белгіленген уақыттан артық жұмыс жасағандары үшін өтемақы немесе демалыс күндері берілмейді. Алайда, 2023 жылдың наурызында заңнамаға түзетулер енгізілді, бұл мемлекеттік органдардағы жұмыс уақытының сақталуын бақылау және қызметкерлерге икемді жұмыс кестесін енгізу шарттарын анықтау бойынша Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің өкілеттіктерін күшейтті.

Осы түзетулерге сәйкес Агенттік жұмыс уақытының сақталуына мониторинг жүргізу қағидаларын (2023 жылғы 29 мамырдағы № 121 бұйрық) және мемлекеттік қызметшілер үшін қашықтықтан жұмыс істеуді, аралас қашықтықтан жұмыс істеуді және икемді жұмыс уақыты режимінде жұмыс істеуді қолдану қағидаларын (2023 жылғы 29 мамырдағы № 120 бұйрық) бекітті. Бұл өзгерістер жұмысшылардың құқықтарын қорғауға мүмкіндік берді: 2023 жылы Агенттік пен оның аумақтық департаменттерінің бақылауларының арқасында 287 қызметкердің құқықтары қалпына келтірілді, олардың 234 — і демалыс күндерін алды, ал 53-і ақшалай өтемақы алды. Сондай-ақ, 18 лауазымды тұлғаға қатысты әкімшілік хаттамалар жасалды.

2023 жылы 3 024 Мемлекеттік қызметкер икемді кестені пайдаланды, 74 қызметкер қашықтықтан жұмыс жасады, ал 30 қызметкер аралас режимді жүзеге асырды. Икемді кестені көбінесе мектепке дейінгі және мектеп жасындағы балалары бар адамдар, жұмыс орнынан алыс тұратын немесе емделіп жатқан мүгедек балалардың ата-аналары таңдады. Агенттік және оның аумақтық департаменттері түсіндіру жұмыстарын белсенді жүргізеді және қашықтықтан

жұмыс пен икемді кестені ұйымдастыру мәселелері бойынша консультациялық қолдау көрсетеді [25].

Икемді жұмыс кестесі мектепке дейінгі және мектеп жасындағы балалары бар, ата анасының жалғыз асыраушысы болып табылатын адамдар, яғни мемлекеттік органдардың жұмыскерлері үшін өте қажетті фактордың біріне айналды.

Айта кету керек, соңғы жылдары азаматтармен өзара іс-қимыл кезінде кәсіби этиканы бұзуды қоса алғанда, мемлекеттік қызметшілердің жауапкершілігін арттыру бойынша айтарлықтай күш-жігер жұмсалуда, бұл да мемлекеттік басқару сапасын жақсартуға ықпал етеді. Сонымен қатар, қоғамның кей өкілдері тарапынан мемлекеттік қызметшілерге көрсетілетін қысым мен сенімсіздік те мемлекеттік орган жұмыскерлері үшін елеулі мәселеге айналды.

Сонымен, мемлекеттік органдар қызметкерлерін әлеуметтік қолдау құралдарының жалпы сипаттамасы мынадай аспектілерді қамтиды:

1. Жұмыс уақытының сақталуын бақылауды жақсартуға бағытталған заңнамалық өзгерістерге сәйкес демалыс күндерін немесе үстеме жұмыс үшін ақшалай өтемақы беру.

2. Мектепке дейінгі және мектеп жасындағы балалары бар ата-аналар, мүгедек балаларды күтушілер және жұмыс орнынан алыс тұратын немесе тұрақты медициналық емдеуді қажет ететін адамдар сияқты ерекше қажеттіліктері бар қызметкерлер үшін икемді жұмыс уақытын пайдалану мүмкіндігі.

3. Жеке өмір мен жұмыс арасындағы тепе-теңдікті жақсарту және шалғай аудандарда тұратын қызметкерлерге ыңғайлы болу үшін қашықтықтан немесе аралас жұмыс мүмкіндігін беру.

4. Әділ еңбек режимін қамтамасыз ету, үстеме жұмысқа заңсыз тартудың алдын алу және қызметкерлердің құқықтарын қорғау үшін мемлекеттік органдардың тұрақты мониторингі.

5. Жұмыс орнындағы стрессті азайтуға, еңбек жағдайларын жақсартуға және кәсіптік аурулардың алдын алуға бағытталған бағдарламалар.

6. Өз лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты денсаулық проблемаларына тап болған мемлекеттік қызметшілерді медициналық және қалпына келтіру қызметтерімен қамтамасыз ету.

7. Басқа өңірлерге, әсіресе ауылдық және шалғай жерлерге жұмысқа ауысатын мемлекеттік қызметшілерді қолдау үшін біржолғы жәрдемақылар төлеу.

8. Мемлекеттік қызметтердің сапасын жақсарту үшін азаматтармен өзара іс-қимылда кәсіби жауапкершілікті арттыру және этикалық нормаларды сақтау жөніндегі күш-жігер.

Бұл шаралар өнімділікті арттыруға, мемлекеттік қызметшілердің денсаулығы мен жалпы әл-ауқатын жақсартуға ықпал ететін қолайлы жұмыс ортасын құруға бағытталған.

Астанада мемлекеттік қызметшілер Қазақстан өңірлеріндегі әріптестеріне қолжетімді жағдайлардан айтарлықтай ерекшеленетін артықшылықтар мен жақсартылған еңбек жағдайларының кең ауқымына қол жеткізе алады. Елордада

мемлекеттік қызметшілер жоғары сапалы қызмет көрсетуді және мамандандырылған емдеуді ұсынатын Президент істерін басқару Медициналық орталығы (ПБ) сияқты мекемелерде медициналық қызметтерді пайдалана алады. Сонымен қатар, Астанада жетекші білім беру және тренинг орталықтары өткізетін кәсіби даму мен біліктілікті арттырудың түрлі бағдарламалары бар. Мемлекеттік қызметкерлер сонымен қатар тұрғын үйді субсидиялау және артық жұмыс сағаттары үшін өтемақы сияқты дамыған инфрақұрылым мен әлеуметтік бағдарламалардың артықшылықтарын пайдаланады.

Астанадан айырмашылығы, Қазақстан өңірлеріндегі мемлекеттік қызметшілерді қолайлы жағдаймен қамтамасыз ету үрдісі көп өзгерістер мен жаңа көзқарасты талап етеді. Көптеген аймақтық орталықтар мен шағын қалаларда ПБ Медициналық орталығымен салыстыруға болатын мамандандырылған медициналық мекемелер жоқ және сапалы медициналық көмекке қол жетімділік шектеулі. Кәсіби және мансаптық даму бағдарламалары да қол жетімді емес, бұл мемлекеттік қызметшілердің Елордадан тыс жерлерде кәсіби өсу мүмкіндіктерін шектейді. Сонымен қатар, әлеуметтік бағдарламалардың инфрақұрылымы мен қолжетімділігі Астанада белгіленген стандарттардан едәуір артта қалып отыр, бұл өңірлердегі мемлекеттік қызметшілердің жалпы өмір сапасы мен жұмысқа қабілеттілігіне әсер етеді.

Астана мен басқа аймақтар арасындағы жұмыс жағдайындағы бұл айырмашылық бүкіл ел бойынша мемлекеттік орган қызметкерлерінің еңбек жағдайлары мен өмірін жақсартуға бағытталған мемлекеттік басқару саясатында теңдестірілген тәсілдің қажеттілігін көрсетеді. Мемлекеттік органның жұмыскерлерінің барлық санаттары үшін тең жағдайлар жасау олардың уәждемесі мен тиімділігін арттыруға, сондай-ақ Қазақстанның барлық өңірлерінің біркелкі дамуын қамтамасыз ете отырып, білікті кадрлардың елордаға көші-қонын төмендетуге ықпал ететін еді.

2.2 Батыс Қазақстан облысының әкімдігі жұмыскерлері әлеуметтік қолдау құралдарын талдау

Батыс Қазақстан облысы әкімінің аппараты басшылық пен бақылауды, әкімдік пен облыс әкімінің ұйымдастырушылық, құқықтық, ақпараттық-талдамалық, кеңестік және материалдық-техникалық қамтамасыз етілуін қамтамасыз етеді. Аппараттың қызметі Қазақстан Республикасының Конституциясымен, 2001 жылғы 23 қаңтардағы «Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы», 2020 жылғы 29 маусымдағы Қазақстан Республикасының Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексімен, Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 13 сәуірдегі №872 «Мемлекеттің аппараттың қызметін бюрократиядан арылту жөніндегі шаралар туралы» Жарлығымен, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерімен және Батыс Қазақстан облысы әкімі аппаратының Регламентімен реттеледі.

Батыс Қазақстан облысы әкімдігінің миссиясы Батыс Қазақстан облысы атқарушы билік органының қызметін сапалы және мерзімді ақпараттық-

талдаулық қолдау және ұйымдастыру-құқықтық қамтамасыз ету, облыста ақпараттық қамтамасыз ету және мемлекеттік қызметтерді көрсету саласындағы мемлекеттік саясатты жүзеге асыру болып табылады.

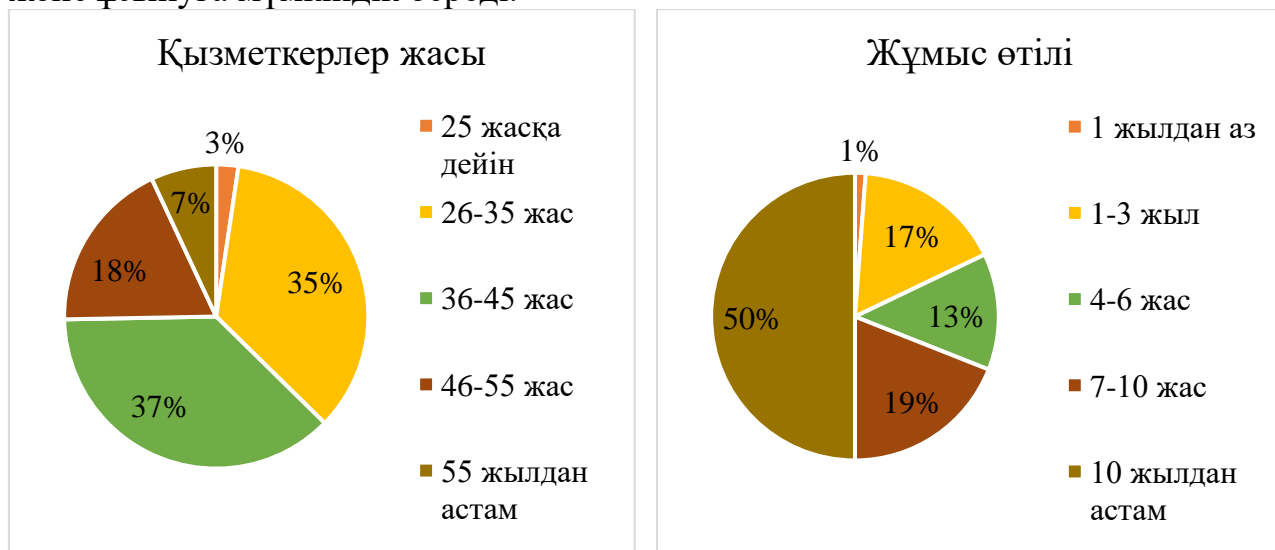
Батыс Қазақстан облысы әкімдігінің қызметкерлерін әлеуметтік қолдау бағдарламасы аясында білім беру бастамаларына, атап айтқанда, мемлекеттік тілді оқытуға көп көңіл бөлінеді. Бұл бастама қызметкерлердің тілдік құзыреттілігін арттыруға бағытталған, бұл олардың кәсіби дамуы мен жұмыс тиімділігінің негізгі факторы болып табылады. Сонымен бірге, өңірде қазақ тілін меңгерген мемлекеттік орган қызметшілерінің деңгейін жоғарылату мақсаты тұрды.

2021 жылы мемлекеттік тілді тегін оқыту курсына жалпы саны 680 тыңдаушыдан тұратын 232 мемлекеттік қызметші қабылданды. 2022 жылы курстарда оқитын мемлекеттік қызметшілердің саны 700 тыңдаушының жалпы санынан 208 адамды құрады. Бұл әкімдіктің өз қызметкерлерінің білімі мен кәсіби дамуына инвестиция салу жөніндегі саясатының жалғасын көрсетеді. 2023 жылы мемлекеттік тілді үйренуге кіріскен мемлекеттік қызметшілердің саны 198 адамды құрады, бұл ретте тыңдаушылардың жалпы саны 700 адам деңгейінде қалды. Бұл әкімдік тарапынан қызметкерлердің білімі мен біліктілігін арттыру мәселелеріне тұрақты қолдау мен назар аударуды айғақтайды. Сонымен қатар, сұраныстың төмендеуі қазақ тілін меңгерген мемлекеттік қызметшілер саны артқанын айқын дәлелі. Осылайша, Батыс Қазақстан облысының әкімдігі қызметкерлерге оқыту және кәсіби өсу үшін мүмкіндіктер бере отырып, адами ресурстарды дамытуға өзінің бейілділігін көрсетеді. Бұл мемлекеттік басқарудың сапасын жақсартуға ықпал етіп қана қоймай, мемлекеттік қызметшілер арасындағы жеке құзыреттілік пен жұмысқа қанағаттану деңгейін арттырады.

Өзекті мәселе тұрғын үй бойынша келесідей мәліметтер ұсынылады: 2021 жылы 3 тұрғын үй қолданысқа тапсырылып, Орал қаласы бойынша тұрғын үй кезегінде есепте мемлекеттік қызметшілер, бюджеттік ұйымдардың қызметкерлеріне 34 пәтер кезектері бойынша берілді. 2022- 2023 жылдары тұрғын үй кезегінде есепте тұрған азаматтарға тұрғын үйлер салынбауына байланысты, тұрғын үйлер берілмеді. Бүгінгі таңда, тұрғын үйлер тек Отбасы банк тұрғын үй құрылыс жинақ банкі АҚ-ы арқылы тұрғын үй кезегінде есепте тұрған халықтың әлеуметтік жағынан осал топтарына жататын азаматтарға беріліп жатыр [26]. Бұл ақпарат нәтижесінде, тұрғын үйге мемлекеттік орган қызметкерлерінің арнайы санатын енгізу немесе арнайы жеңілдіктер бағдарламасын жасауды қолға алу қажеттігін көрсетеді деп санаймыз.

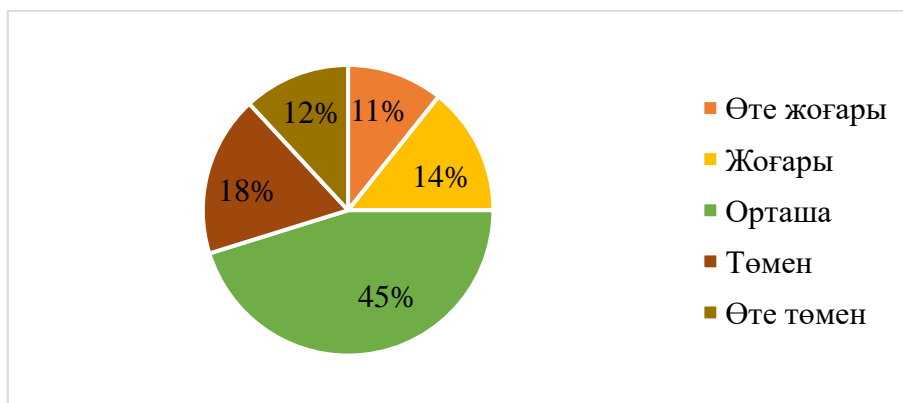
Магистрлік жоба аясында Батыс Қазақстан облысы әкімдігінің қызметкерлері арасында сауалнама жүргізіліп, оған 84 адам қатысты. Сауалнаманың мақсаты әлеуметтік қолдаудың қолданыстағы тетіктерінің ағымдағы жай-күйі мен тиімділігін зерделеу, негізгі проблемалық аспектілерді анықтау және оларды жақсарту бойынша қызметкерлерден ұсыныстар жинау болды. Алынған нәтижелер еңбек жағдайларын жақсартуға және қызметкерлердің кәсіби қызметіндегі қанағаттанушылығын арттыруға

бағытталған әлеуметтік қолдауды оңтайландыру бойынша ұсыныстар әзірлеуге және ұсынуға мүмкіндік береді.



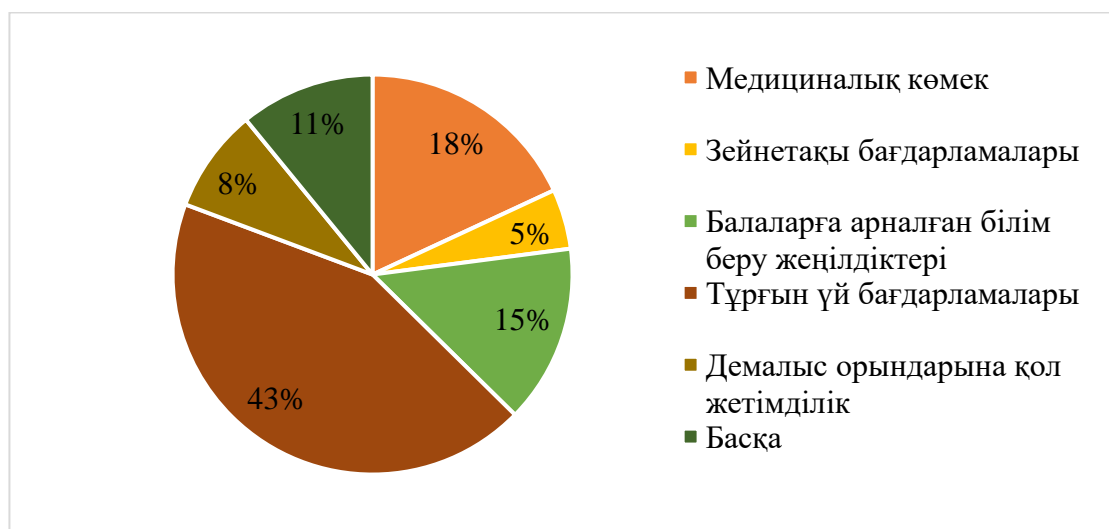
3-сурет – Респонденттер жасы мен еңбек өтілі бойынша мәлімет
Ескертпе – сауалнама нәтижелері негізінде құрастырылған

Магистрлік жоба шеңберінде жүргізілген сауалнаманы талдау респонденттердің негізгі бөлігі (73,8%) 26 жастан 45 жасқа дейінгі жас санатында екенін көрсетеді, бұл қызметкерлердің жас және сонымен бірге жеткілікті тәжірибелі жас құрамын көрсетеді. Сауалнамаға қатысқандардың көпшілігінің жұмыс тәжірибесі (50%) 10 жылдан асады, бұл ұйымдағы кадрлардың кәсібилігі мен тұрақтылығының жоғары деңгейін көрсетеді. Сондай-ақ, респонденттердің едәуір үлесі (19%) 7 жылдан 10 жылға дейін жұмыс тәжірибесі бар екенін атап өткен жөн. Сауалнамаға қатысқандардың аз бөлігі 6 жылдан аз жұмыс тәжірибесіне ие, бұл мемлекеттік органдарда жұмыс ерекшеліктерін терең түсінетін жетілген мамандардың болуын көрсетеді. Осылайша, сауалнама деректері қызметкерлердің кадрлық құрылымының кәсіби жетілуін және жұмыстағы жақсы тәжірибесін көрсетеді.



4-сурет – Мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдаудың ағымдағы деңгейін бағалауы
Ескертпе – сауалнама нәтижелері негізінде құрастырылған

Мемлекеттік органдар қызметкерлерінің ағымдағы әлеуметтік қолдау деңгейін бағалауға қатысты сұраққа жауаптар нәтижелері респонденттердің көпшілігі (45,2%) әлеуметтік қорғау деңгейін орташа деп санайтынын көрсетеді. Бұл әлеуметтік қолдау жүйесінде белгілі бір проблемалардың болуын және оны одан әрі жақсарту қажеттілігін көрсетеді деп айта аламыз. Жалпы, сауалнамаға қатысушылардың 25% - ы әлеуметтік қолдау деңгейін жоғары немесе өте жоғары деп бағалайды, бұл кейбір қызметкерлердің әлеуметтік қолдау жүйесінің оң бағасын көрсетеді. Сонымен қатар, респонденттердің едәуір бөлігі (29,8%) әлеуметтік қолдау деңгейін төмен немесе өте төмен деп санайды, бұл мемлекеттік органдар қызметкерлерінің жағдайлары мен кепілдіктерін жақсарту үшін қосымша шаралар қабылдау қажеттілігін көрсетеді. Алынған нәтижелер қызметкерлерді әлеуметтік қолдау деңгейін арттыру үшін қосымша зерттеулер жүргізудің және стратегияларды әзірлеудің маңыздылығын көрсетеді.

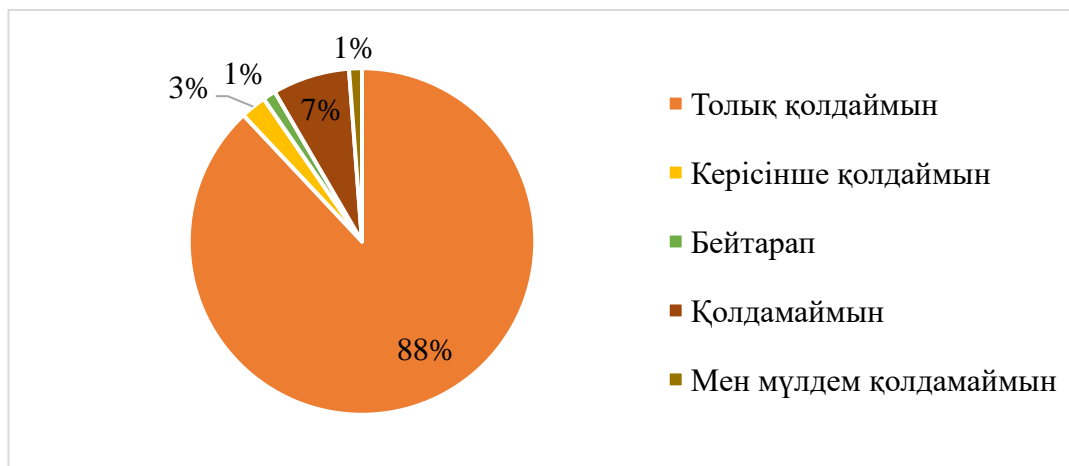


5-сурет – Жұмыс орнындағы әлеуметтік қолдау түрғысынан маңызды қолдау түрлері

Ескертпе – сауалнама нәтижелері негізінде құрастырылған

Алынған мәліметтер негізінде жұмыс орнындағы әлеуметтік қолдау контекстіндегі қызметкерлер үшін ең маңыздысы жауаптардың 42,9% -ы құрайтын тұрғын үй бағдарламалары болып табылады. Бұл әлеуметтік қолдаудың негізгі аспектісі ретінде жұмысшыларды қолжетімді баспанамен қамтамасыз етудің маңыздылығын көрсетеді. Медициналық көмек сонымен қатар қызметкерлердің басымдықтары арасында маңызды орын алады (17,9%), бұл сапалы медициналық қорғау қажеттілігін көрсетеді. Қызметкерлердің балаларына арналған білім беру жеңілдіктері 14,3% деп бағаланады, бұл қызметкерлердің балаларына жақсы оқу мүмкіндіктерін ұсынуға деген ұмтылысын көрсетеді. Демалыс орындарының қолжетімділігі және зейнетақы бағдарламалары аз дауыс жинады (сәйкесінше 8,3% және 4,8%), бұл әлеуметтік қолдаудың осы аспектілері қазіргі жағдайда онша маңызды емес деп қабылданғанын көрсетуі мүмкін. Бір қызығы, респонденттердің 10,8% - ы

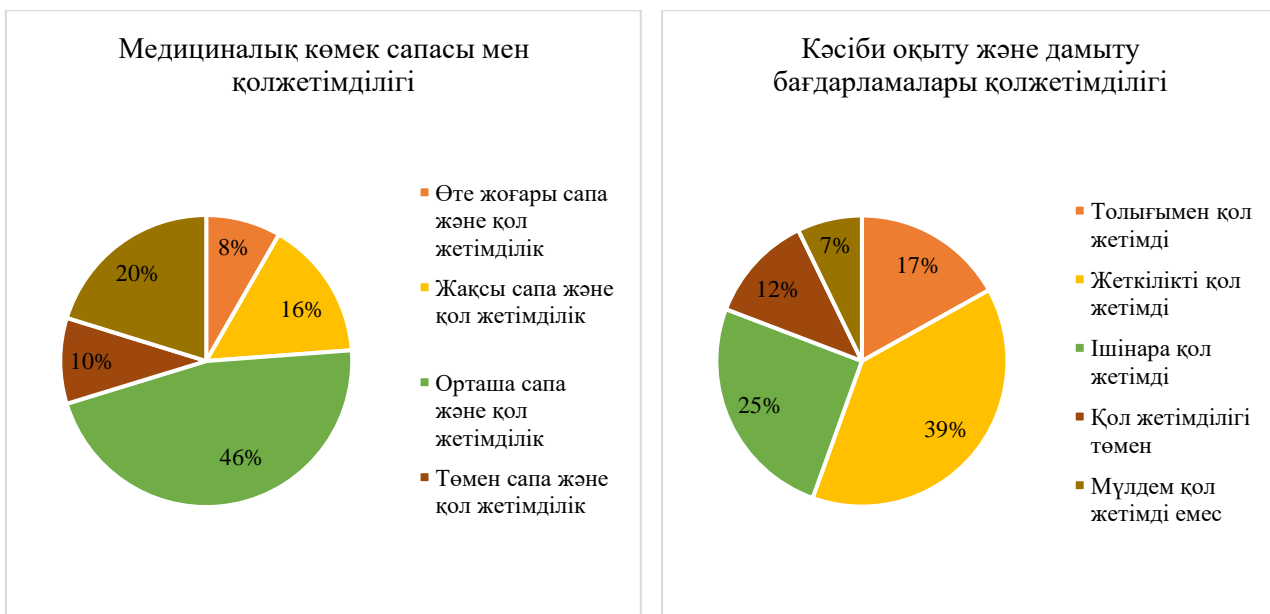
«басқа» опциясын таңдады, оның астында көптеген адамдар жоғарыда аталған барлық аспектілердің жиынтығын, сондай-ақ жалақыны уақтылы төлеудің маңыздылығын атап өтті, бұл қызметкерлердің әлеуметтік қолдауға деген жан-жақты көзқарасын көрсетеді. Яғни бұл мәселені шешуде әлеуметтік қолдауды құрайтын барлық аспектілерге көңіл бөлу қажет.



6-сурет – Мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне тұрғын үй сатып алу кезінде арнайы жеңілдіктерді енгізуге көзқарас
Ескертпе – сауалнама нәтижелері негізінде құрастырылған

Респонденттердің тұрғын үй сатып алу кезінде мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне арнайы жеңілдіктер енгізуге деген көзқарасы жоғары қолдау деңгейінде көрінеді: сауалнамаға қатысқандардың 88%-ы бұл бастаманы толығымен қолдайды, бұл мемлекеттік қызмет қызметкерлері арасында тұрғын үй проблемасының маңыздылығы мен өзектілігін жалпы мойындауды көрсетеді. Сауалнамаға қатысушылардың өте аз бөлігі бейтарап позицияны ұстанды (1,2%), бұл тұрғын үй жәрдемақысы мәселесі көпшілік арасында күмән тудырмайтынын көрсетеді. Респонденттердің 7,2% - ы жеңілдіктерді енгізуге қарсы болды, ал 1,2% - ы мұндай бастаманы мүлдем қолдамайды, бұл ұсыныс тиімсіз немесе әділетсіз болуы мүмкін деп санайтын қызметкерлердің белгілі бір үлесінің болуын көрсетеді [27]. Тұтастай алғанда, деректер мемлекеттік органдар қызметкерлері арасында арнайы жеңілдіктер арқылы тұрғын үйге қол жеткізуді жеңілдету идеясының негізділігін көрсетеді, бұл әлеуметтік қолдау жүйесіндегі осы аспектінің маңыздылығын тағы бір дәлелдеп отыр.

Мемлекеттік органдардың қызметкерлері үшін арнайы спорт және білім беру мекемелерін (мысалы, спорт залдары, тіл орталықтары) құру туралы сұраққа респонденттердің басым көпшілігі (82%) қолдау білдірді. Бұл жоғары мақұлдау деңгейі қызметкерлердің физикалық және интеллектуалдық денсаулығын дамыту және қолдау үшін қосымша мүмкіндіктерге деген қызығушылығы мен қажеттілігін көрсетеді. Жауаптар қызметкерлерді әлеуметтік қолдауға теңдестірілген көзқарастың маңыздылығын көрсетеді, оның ішінде материалдық аспектілер ғана емес, сонымен қатар жеке өсу, оқу және физикалық денсаулық үшін жағдай жасауда маңызды.



7-сурет – Мемлекеттік қызметкерлерге медициналық көмек, кәсіби оқыту және дамыту бағдарламаларына қолжетімділік
Ескертпе – сауалнама нәтижелері негізінде құрастырылған

Мекеме ұсынатын медициналық көмектің сапасы мен қолжетімділігіне қатысты сауалнама нәтижелері респонденттердің көпшілігі (46,4%) медициналық көмектің сапасы мен қолжетімділігін орташа деп бағалайтынын көрсетеді. Дегенмен, қатысушылардың айтарлықтай үлесі (29,8%) медициналық қызметтердің сапасы мен қолжетімділігінің төмен немесе өте төмен екендігі туралы пікір білдіреді. Мұндай деректер медициналық көмектің сапасын жақсарту және оның қызметкерлерге қолжетімділігін арттыру қажеттілігін көрсетеді. Екінші жағынан, оң бағалар (жақсы және өте жоғары сапа мен қол жетімділік) 23,8% құрайды, бұл жұмысшылардың белгілі бір бөлігі үшін медициналық қызметтер қанағаттанарлық екенін көрсетеді.

Кәсіби оқыту және дамыту бағдарламаларының қолжетімділігіне келетін болсақ, респонденттердің 16,9% - ы оларды толығымен қолжетімді деп санайды, ал 38,6% - ы оларды жеткілікті қолжетімді деп бағалайды, бұл жалпы алғанда 55,5% құрайды және қызметкерлердің көпшілігі үшін кәсіби дамудың салыстырмалы түрде жақсы қолжетімділігін көрсетеді. Сонымен қатар, 25,3% қол жетімділікті ішінара деп санайды, ал 19,2% мұндай бағдарламалардың төмен немесе мүлдем қол жетімсіздігін атап өтеді, бұл қызметкерлерге білім беру және дамыту бастамаларын жақсарту үшін кеңістіктің болуын көрсетеді. Алынған нәтижелер оқыту қажеттіліктерін қосымша талдауға және кәсіби дамудың тиімдірек бағдарламаларын әзірлеуге негіз бола алады.

Мемлекеттік мекемедегі әлеуметтік қолдау жүйесіндегі нақты өзгерістер туралы ашық сұраққа жауаптарды талдау қызметкерлердің ағымдағы қажеттіліктері мен үміттерін көрсететін бірнеше негізгі тенденцияларды анықтады. Жауаптардың едәуір бөлігі жалақыны көтеруге және тұрғын үй жағдайларын жақсартуға, соның ішінде оны сатып алу кезінде тұрғын үй немесе

жеңілдіктер беруге ұмтылуға бағытталған. Бұл қызметкерлер үшін қаржылық тұрақтылық пен тұрғын үймен қамтамасыз етудің маңыздылығын көрсетеді.

Көптеген респонденттер жалпы әлеуметтік қолдауды дамытуға қызығушылық білдірді және медициналық қызметтерге, соның ішінде тегін медициналық көмек пен мамандандырылған медициналық бағдарламалар арқылы қол жетімділікті жақсарту қажеттілігін атап өтті. Ұсыныстар сонымен қатар жыл сайынғы санаторий-курорттық демалысты қоса алғанда, арнайы демалыс және сауықтыру бағдарламаларын енгізуге қатысты болды, бұл жоғары өмір сапасы мен денсаулыққа деген ұмтылысты көрсетеді. Кейбір жауаптар мемлекеттік қызметкерлердің мәртебесін жақсарту және жеңілдетілген несиелеу мен арнайы білім беру бағдарламаларын қоса алғанда, көбірек қолдауды қамтамасыз ету үшін заңнаманы реформалау қажеттілігіне баса назар аударды.

Отбасылар мен үй жұмыстарына көбірек уақыт беру үшін әйелдердің жұмыс күнінің ұзақтығын қысқарту, сондай-ақ фитнес пен демалысты сақтау үшін спорттық және ойын-сауық мекемелеріне тегін қол жетімділікті қамтамасыз ету сияқты бірегей ұсыныстар да болды.

Жалпы, жауаптар қаржылық тұрақтылықтан денсаулық пен әл-ауқатқа дейінгі аспектілердің кең ауқымын қамтитын мемлекеттік органдар қызметкерлерінің еңбек жағдайлары мен әлеуметтік қолдауын жақсартудың шұғыл қажеттілігін көрсетеді.

Әлеуметтік қолдау контекстінде жұмыс орнында туындайтын мәселелер мен қиындықтар туралы сұраққа жауаптарды талдау бірқатар маңызды аспектілерді анықтады. Кейбір респонденттер ешқандай проблемалардың жоқтығын көрсетті, бірақ жауаптардың едәуір бөлігі күрделі мәселелердің бар екендігін көрсетеді. Қызметкерлердің алдында тұрған негізгі қиындықтардың бірі-төмен жалақы, бұл лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету үшін қаржылық қолдаудың жеткіліктілігі туралы сұрақтар туғызады.

Әлеуметтік қолдаудың жоқтығы немесе оның жеткіліксіз көлемі де маңызды мәселелер ретінде бөлінді. Респонденттер әлеуметтік қолдаудың қазіргі деңгейіне қатысты наразылықтарын білдіріп, тұрғын үймен қамтамасыз ету және денсаулық сақтау сияқты маңызды қызметтерге шектеулі қол жетімділікті атап өтті. Сауалнаманың кейбір қатысушылары өздерінің жұмыс орындарында әлеуметтік қолдау басымдық ретінде қарастырылмайтынын атап өтті.

Жауаптарда респонденттердің әлеуметтік қолдау мәселелеріне деген көзқарасына қатысты жалпы наразылық байқалады, бұл басқару құрамының әлеуметтік қолдау бағдарламаларын әзірлеуге және іске асыруға неғұрлым белсенді қатысу қажеттілігін көрсетеді.

Жалпы алғанда, жауаптарды талдау ұйымдар мен тұтастай алғанда мемлекет деңгейінде назар аударуды және шешуді талап ететін қызметкерлерді әлеуметтік қолдау саласында бірқатар елеулі сын-қатерлер бар екенін көрсетеді. Әлеуметтік қолдауды жақсарту жалақыны көтеруді, әлеуметтік қолдаудың кешенді бағдарламаларын дамытуды, қол жетімді қызметтер туралы ақпаратқа қол жетімділікті жақсартуды және басшылықтың әлеуметтік мәселелерді шешуге қатысуын күшейтуді қамтуы мүмкін.

Жалпы Батыс Қазақстан облысы әкімдігінің қызметкерлері арасында жүргізілген сауалнама нәтижелері бойынша мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау саласындағы келесі мәселелер анықталды:

– жалақы мөлшері қызметкерлердің және олардың отбасының негізгі қажеттіліктерін жабуға жеткіліксіз, бұл олардың материалдық әл-ауқаты мен жұмысқа деген ынтасын төмендетеді;

– әлеуметтік қолдаудың болмауы немесе жеткіліксіздігі маңызды мәселе ретінде ерекшеленеді, бұл тұрғын үй және денсаулық сақтау сияқты маңызды әлеуметтік қызметтерге шектеулі қол жетімділікті көрсетеді;

– бюрократиялық процедураларға немесе қол жетімді бағдарламалар туралы ақпараттың болмауына байланысты әлеуметтік қолдауды алудың қиындығы;

– мемлекеттік қызметтегі әйелдер ұзақ жұмыс күндеріне байланысты отбасы мен жеке қажеттіліктерге уақыт тапшылығына тап болады, бұл жұмыс кестесін қайта қарау және кәсіби және жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті жақсарту үшін икемді жұмыс сағаттарын енгізу қажеттілігін көрсетеді;

– мемлекеттік қызметшілердің мәртебесі мен кепілдіктерін белгілейтін мамандандырылған заңның болмауы оларды кәсіби тәуекелдер мен қауіптерден тиісті деңгейде қорғаусыз қалдырады, олардың құқықтары мен әлеуметтік қорғалуын заңнамалық қамтамасыз етудің маңызды қажеттілігі орын алып отыр.

Сонымен, мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау құралдары деп олардың өмірлік жағдайларын жақсартуға бағытталған түрлі бағдарламалар мен шаралар, оның ішінде жеңілдіктер, субсидиялар, сақтандыру, және олардың материалдық әл-ауқаты мен әлеуметтік қорғалуын арттыру үшін берілетін несиелеуді түсінеміз [28].

Жоғарыда баяндалғандардың негізінде, Қазақстан Республикасында мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдары:

1. Зейнетақымен қамсыздандырылу құқығы
2. Медициналық сақтандыру және тұрғылықты жері бойынша емханаға бару мүмкіндігі
3. Жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты кірісінен айырылу жағдайы бойынша әлеуметтік төлемдерді, бала туғанда берілетін жәрдемақыны, бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемді, бала күтіміне байланысты жәрдемақыны, көпбалалы отбасыларға берілетін жәрдемақыны, наградталған анаға берілетін жәрдемақы алу
4. Жеңілдікті шарттармен тұрғын үй алуға мүмкіндік беретін мемлекеттік бағдарламаларға қатысу
5. Отбасы банк тұрғын үй құрылыс жинақ банкі АҚ-ы арқылы тұрғын үй кезегіне тұру
6. Мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне арналған тағылымдама мен қайта даярлау бағдарламаларына қатысу табылады.

Нақты аталған әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту мемлекет пен халық арасын байланыстырушы мемлекеттік органдардың жұмыскерлеріне

сенім ұялатып, әрі қарай ел игілігі үшін аянбай еңбек етуге жетелеуші күш болары анық.

2.3 Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту бойынша ұсыныстар

Елдегі мемлекеттік қызметтің жай-күйіне мониторинг жүргізу шеңберінде Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндама аясында жүргізілген сауалнама мемлекеттік қызметшілердің алдында тұрған бірқатар күрделі проблемаларды анықтады. Сауалнама нәтижелері көрсеткендей, мемлекеттік қызметшілердің көпшілігі өздерінің материалдық және әлеуметтік қажеттіліктерін қамтамасыз етуде айтарлықтай қиындықтарға тап болады.

Негізгі проблемалардың бірі-төмен жалақы: қызметкерлердің тек 11,8% - ы жалақыларын отбасыларын материалдық қамтамасыз ету үшін жеткілікті деп санайды. Бұл мемлекеттік қызметшілердің 90% - дан астамы өздерінің негізгі қажеттіліктерін жабу үшін несие алуға мәжбүр болады, бұл олардың қаржылық жүктемесін арттырады және олардың жалпы әл-ауқатын нашарлатады.

Тұрғын үй мәселесі де өткір тұр: мемлекеттік қызметшілердің шамамен 40% жеке тұрғын үйі жоқ. Бұл ретте олардың басым көпшілігі (87,4%) жеке тұрғын үй құрылысы үшін жер учаскесін алу құқығын пайдаланбаған, бұл осы құқықты іске асырудағы ақпараттың жеткіліксіздігін немесе күрделілігін көрсетуі мүмкін.

Мемлекеттік қызметшілердің денсаулығы да үлкен алаңдаушылық туғызады: сауалнамаға қатысқандардың 59,7% - ы денсаулығына байланысты проблемаларды бастан кешіреді, ал 31,4% - ы бұл проблемалар олардың кәсіби қызметімен тікелей байланысты екеніне сенімді. Бұл еңбек жағдайлары мен медициналық қызметтерге қол жетімділікті жақсарту қажеттілігін көрсетеді.

Медициналық қызметтерге қол жетімділік шектеулі: мемлекеттік қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің 79,9% - ы жеке медициналық мекемелерде қызмет ала алмайды, бұл денсаулық мәселесін нашарлатады. Сонымен қатар, қызметкерлердің тек 11,7% дене шынықтыру мен жалпы әл-ауқатын жақсартуға көмектесетін тегін спортпен шұғылдану мүмкіндігі бар.

Үстеме жұмыс үшін өтемақы 77,8% жағдайда берілмейді, бұл еңбек заңнамасын сақтаудағы елеулі проблемаларды және қызметкерлердің жеке уақытына тиісті құрметтің жоқтығын көрсетеді. Мемлекеттік қызметшілердің 36% - ы атап өткен жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдіктің болмауы стрессті одан әрі күшейтеді және олардың өмір сүру сапасын нашарлатады.

Бұл деректер еңбек жағдайларын жақсартуға, жалақыны арттыруға, тұрғын үймен қамтамасыз етуге, денсаулық сақтауға қол жеткізуге және спортпен шұғылдануға жағдай жасауға бағытталған мемлекеттік қызмет саласында реформалар жүргізудің қажеттілігін көрсетеді. Бұл шаралар мемлекеттік қызметшілер мен олардың отбасыларының өмір сүру деңгейін едәуір арттырып, жалпы мемлекеттік қызмет жұмысының тиімділігін арттыра алар еді.

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызмет беделін арттыру қажеттігіне қатысты мәселелерге мемлекет басым назар аударуда. Қазақстан Республикасының ішкі саясаты үшін мемлекеттік қызмет беделін қалыптастыру және нығайту, мемлекеттік жүйені дамыту басым бағыттар болып табылады. Өзінің тәуелсіздік жылдарында Қазақстан әлеуметтік-экономикалық, мәдени және саяси даму жолында айтарлықтай жетістіктерге жетті. Еліміз үшін алдағы орында тұрған жоғары кәсіптік мемлекеттік қызмет пен тиімді басқару құрылымын қалыптастыру ісінде мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейі негізгі рөлді атқарады.

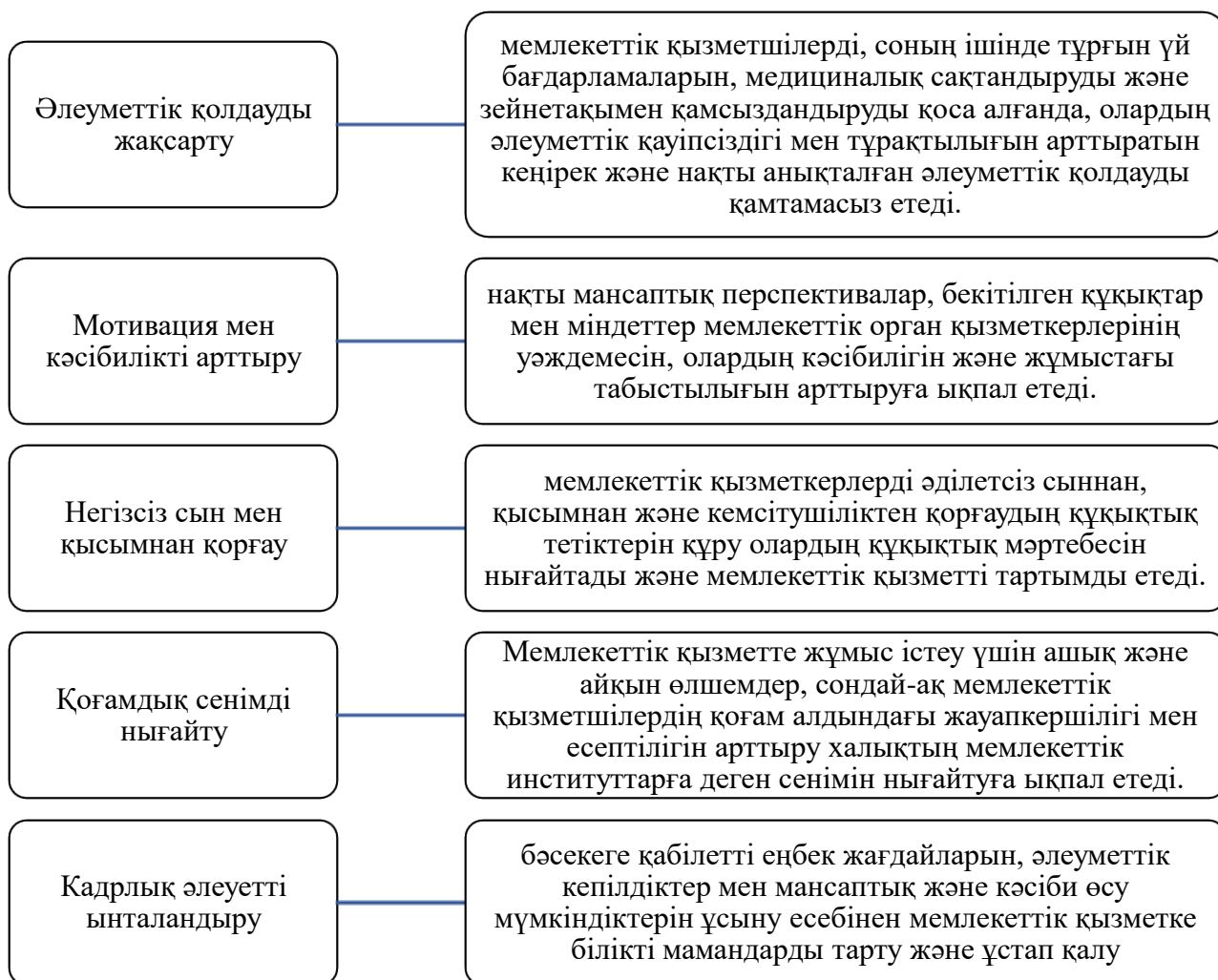
Мемлекеттік қызметшілер арасында жүргізілген сауалнама нәтижелерін талдау олардың проблемаларын шешуге кешенді көзқарастың қажеттілігін көрсетеді. Материалдық қамтамасыз ету, тұрғын үй жағдайлары, денсаулық және жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігі мәселелері терең және жүйелі өзгерістерді қажет етеді. Мемлекеттік қызметшілердің жағдайын жақсартуға ықпал ететін ықтимал шешімдердің бірі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ "Мемлекеттік қызмет туралы" Қазақстан Республикасының Заңына толықтырулар енгізу болуы мүмкін.

Заңға барлық негізгі аспектілерді қамтитын жаңа бөлімді қосу — жалақы мен үстеме жұмыс өтемақыларынан бастап медициналық қызметтерге қол жетімділік пен тұрғын үйді қолдауға дейін-мемлекеттік қызметкерлердің жұмыс жағдайлары мен өмірін жақсартудың негізі болуы мүмкін. Мұндай бөлімде қызметтің экономикалық аспектілерін ғана емес, сонымен қатар қызметкерлер мен олардың отбасыларының денсаулығы мен әл-ауқатын қамтамасыз ететін әлеуметтік кепілдіктерді реттейтін, мәртебесін анықтайтын нақты ережелер болуы керек.

Бұл тәсіл бар проблемаларды шешіп қана қоймай, білікті кадрларды тартуға және ұстап қалуға ықпал ететін мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыруға мүмкіндік, оларға мемлекет тарапынан сенімнің жоғары екенін, өз қызметтерін дұрыс әрі нақты орындауға жауапкершілік береді. Бұдан басқа, мемлекеттік қызметшілердің мәртебесін жақсарту мемлекеттік басқарудың жалпы сапасын және мемлекеттік институттардың тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

Мұндай толықтыруларды енгізу кең қоғамдық және кәсіби қолдауды, сондай-ақ барлық мүдделі тараптардың, соның ішінде мемлекеттік қызметшілердің, заң шығарушылардың, яғни дайындаушы тараптың, сарапшылардың және жұртшылықтың қатысуымен мұқият талдау мен талқылауды талап етеді. Бұл жаңа ережелер қызметкерлердің қажеттіліктері мен мүдделерін толық көрсететінін, сондай-ақ оларға көрсетілетін әлеуметтік қолдаудың нақты жақсаруына ықпал ететінін қамтамасыз етуге көмектеседі.

Қазақстанда мемлекеттік органдардың жұмыскерлерінің мәртебесі туралы толықтырулар бірқатар елеулі артықшылықтар әкелуі мүмкін және мынадай мақсаттарға негізделеді:



8-сурет – Қазақстанда мемлекеттік органдардың жұмыскерлерінің мәртебесі туралы бөлімнің енгізілуі артықшылықтары

Ескертпе – талдау негізінде құрастырылған

Аталған бөлімнің құрылымы:

1. Мемлекеттік орган жұмыскерлерінің мәртебесі мен құқықтарын нақты айқындау (мемлекеттік қызметке кандидаттардың құқықтарын, міндеттері мен жауапкершіліктерін, мемлекет тарапынан берілетін кепілдіктерді нақты айқындау)

2. Тұрғын үймен қамтамасыз ету (мемлекеттік қызметшілерді қол жетімді тұрғын үймен немесе жалдау ақысын өтеумен қамтамасыз ету, нақты кадамдардың үрдісі көрсетіле отырып)

3. Мотивациялық тетіктер (өз жұмысында жоғары нәтижелер көрсететін мемлекеттік қызметшілерді көтермелеу және марапаттау жүйесін әзірлеу. Біліктілікті арттыру, білім беру гранттары және мансаптық мүмкіндіктер сияқты қосымша жеңілдіктерді қосу)

4. Теріс әсерден қорғау (мемлекеттік қызметшілерге жұртшылық пен басшылық тарапынан заңсыз қысымның алдын алатын қағидаларды белгілеу).

5. Әлеуметтік тануды қолдау (мемлекеттік қызметкерлердің жұмысының маңыздылығы және олардың қоғамға қосқан үлесі туралы ақпараттық

кампаниялар өткізу, олардың жұмысына деген қоғамдық қабылдау мен құрметті жақсарту)

«Мемлекеттік қызмет туралы» Заңға толықтырулар енгізу туралы осы ұсыныс «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI Заңды іске асыру барысында алынған тәжірибеден туындайды. Мұғалімдердің мәртебесі туралы заң мұғалімдердің еңбек жағдайларын жақсарту, олардың кәсіби мәртебесін арттыру және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету мақсатында енгізілді. Бұл заңның алғышарттарына мұғалімдердің төмен жалақысы, жоғары жүктеме және тиісті әлеуметтік кепілдіктердің болмауы кірді, бұл білікті кадрлардың білім беру саласынан кетуіне әкелді.

Мұғалімдердің мәртебесі туралы Заң енгізілгеннен кейін келесі нәтижелерге қол жеткізілді:

– мұғалімдер жоғары және бәсекеге қабілетті жалақы ала бастады, бұл айналымды азайтуға мүмкіндік берді;

– қосымша әлеуметтік кепілдіктерді, соның ішінде тұрғын үй мен медициналық көмекке жәрдемақыларды енгізу;

– кәсіби және мансаптық өсу мүмкіндіктері жақсарды, бұл мұғалімдердің біліктілігін арттыруға ықпал етті;

– мамандыққа деген бәсекелестік пен қоғам тарапынан сенім, қолдау, абыройлы қызметті мойындау;

– мектептің инфрақұрылымы мен жабдықтарын жаңартуды қоса алғанда, еңбек жағдайларын жақсарту, бұл білім сапасын арттырды.

Бұл тәсіл білім беру саласының жалпы жағдайын жақсартуға және мұғалімдер арасындағы жұмысқа қанағаттанушылықты арттыруға әкелді. Осы табысты тәжірибенің негізінде «Мемлекеттік қызмет туралы» заңға ұқсас толықтырулар мемлекеттік қызметшілердің жұмыс жағдайында айтарлықтай жақсартулар әкелуі мүмкін.

Материалдық қамтамасыз етуді, тұрғын үй жағдайларын, денсаулық пен жұмыс пен жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті жақсартуға бағытталған ұсынылған өзгерістер мемлекеттік қызметшілердің уәждемесі мен өнімділігін арттыруға, сондай-ақ олардың кредиттерге тәуелділігін азайтуға ықпал етуі мүмкін. Осылайша, педагогтердің мәртебесі туралы Заңның нәтижесі мен жетістіктеріне сүйене отырып, «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңға толықтырулар енгізу мемлекеттік аппаратты нығайтуға және мемлекет көрсететін қызметтердің сапасын арттыруға бағытталған стратегиялық маңызды қадам болып табылады.

Әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту бойынша, заңнамадағы толықтыруда келесі мәселелер нақты айқындалса, мемлекеттік орган қызметкерлері алаңсыз жұмыс жасауға мүмкіндік алары анық.

1. Қызметкерлердің отбасылық шығындарын жеңілдету үшін мемлекеттік қызметкерлерді балабақша жеңілдіктері санатына қосу.

2. Басқа жеңілдікті санаттарды есепке алмай, мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне арнайы әзірленген төмен пайыздық тұрғын үй сатып алуға кепілдендірілген кредиттер бағдарламасын енгізу;

3. Аймақтар арасындағы медициналық және сауықтыру қызметтеріне қол жеткізудегі теңсіздіктерді жою, соның ішінде курорттарға бару үшін арнайы жеңілдіктер беру;

4. Мемлекеттік органдар қызметкерлеріне арналған арнайы спорт залдарын, фитнес-орталықтар мен тіл орталықтарын салу.

Сонымен, Қазақстанда мемлекеттік органдардың қызметкерлері алдында тұрған ағымдағы сын-қатерлер, мысалы, тұрғын үй беру үшін нақты белгіленген жағдайлардың болмауы, қоғам мен басшылық тарапынан сын мен қысымға байланысты жұмысқа уәждеменің жеткіліксіздігі, сондай-ақ олардың қоғамға қосқан үлесінің бағаланбау сезімі тұрғысында мемлекеттік қызметшілердің мәртебесі туралы толықтырулар енгізу мәселесін қарастыру ұсынылады. Мұндай толықтыру мемлекеттік қызметшілердің жұмысы үшін нақты негіздер мен кепілдіктер белгілеп, олардың әлеуметтік құқықтары мен жеңілдіктерін, соның ішінде тұрғын үй мәселелерін шешуді қамтамасыз ете алады және негізсіз сын мен қысымнан қорғау тетіктерін құра алады. Бұл, өз кезегінде, мемлекеттік орган жұмыскерлері арасында уәждемені арттыруға, олардың әлеуметтік мәртебесін нығайтуға және жалпы мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыруға ықпал етіп, мемлекеттік сектордағы жұмысты қоғам алдында тартымды әрі құрметті етеді. Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерінің мәртебесі туралы заңның қабылдануы мемлекеттік қызметшілердің еңбек жағдайлары, оларды әлеуметтік қолдау мен әлеуметтік қорғалуын жақсарту, олардың мемлекеттің дамуы мен жұмыс істеуіндегі маңызды рөлін тану жолындағы маңызды қадам болады.

Екінші ұсыныс ретінде, Астана мен өңірлер арасында түрлі мүмкіндіктер мен инфрақұрылымның алшақтығын теңдестіру мақсатында мемлекеттік орган қызметкерлерінің шетел тәжірибелерінде ең көп кездескен және экономиканы тұрақты жұмыс күшімен қамтамасыз етуге, салық төлемдері мен жалпы салауатты өмір салтын ұстанатын халық сапасын бір деңгейде ұстап тұратын, қызметкер мен оның отбасы мүшелері үшін тегін және кең көлемді медициналық жеңілдіктерді қамтитын Астанадағы ПББ ауруханасының тәжірибесіне ұқсас мамандандырылған медициналық қызмет көрсетуді енгізу ұсынылады.

ҚОРЫТЫНДЫ

Мемлекеттік органдар қызметкерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту жөніндегі стратегиялық бағыт шеңберінде Қазақстанның 2030 жылға дейінгі Даму стратегиясында көрсетілгендей, кәсіби мемлекеттік аппарат құру маңызды рөл атқарады. Аталған мақсатқа жетудің негізгі факторы мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігін арттыру болып табылады. Бұл мемлекеттік қызметтің оң имиджін қалыптастыруға ықпал етіп қана қоймай, халықтың мемлекеттік басқарудың тиімділігіне және билік жүргізетін өзгерістерге деген сенімін нығайтады.

Мемлекеттік органдардың қызметкерлерін әлеуметтік қолдау құралдары деп олардың өмірлік жағдайларын жақсартуға бағытталған түрлі бағдарламалар мен шаралар, оның ішінде жеңілдіктер, субсидиялар, сақтандыру, және олардың материалдық әл-ауқаты мен әлеуметтік қорғалуын арттыру үшін берілетін несиелеуді түсінеміз.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдары:

1. Зейнетақымен қамсыздандырылу құқығы;
2. Медициналық сақтандыру және тұрғылықты жері бойынша емханаға бару мүмкіндігі;
3. Жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты кірісінен айырылу жағдайы бойынша әлеуметтік төлемдерді, бала туғанда берілетін жәрдемақыны, бала күтіміне байланысты әлеуметтік төлемді, бала күтіміне байланысты жәрдемақыны, көпбалалы отбасыларға берілетін жәрдемақыны, наградталған анаға берілетін жәрдемақы алу;
4. Жеңілдікті шарттармен тұрғын үй алуға мүмкіндік беретін мемлекеттік бағдарламаларға қатысу;
5. Отбасы банк тұрғын үй құрылыс жинақ банкі АҚ-ы арқылы тұрғын үй кезегіне тұру;
6. Мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне арналған тағылымдама мен қайта даярлау бағдарламаларына қатысу табылады.

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызмет беделін арттыру қажеттігіне қатысты мәселелерге мемлекет басым назар аударуда. Қазақстан Республикасының ішкі саясаты үшін мемлекеттік қызмет беделін қалыптастыру және нығайту, мемлекеттік жүйені дамыту басым бағыттар болып табылады. Өзінің тәуелсіздік жылдарында Қазақстан әлеуметтік-экономикалық, мәдени және саяси даму жолында айтарлықтай жетістіктерге жетті. Еліміз үшін алдағы орында тұрған жоғары кәсіптік мемлекеттік қызмет пен тиімді басқару құрылымын қалыптастыру ісінде мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейі негізгі рөлді атқарады.

Мемлекеттік қызметшілер арасында жүргізілген сауалнама нәтижелерін талдау олардың проблемаларын шешуге кешенді көзқарастың қажеттілігін көрсетеді. Материалдық қамтамасыз ету, тұрғын үй жағдайлары, денсаулық және жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігі мәселелері терең және жүйелі өзгерістерді қажет етеді. Мемлекеттік қызметшілердің жағдайын жақсартуға ықпал ететін

ықтимал шешімдердің бірі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңына толықтырулар енгізу болуы мүмкін.

Заңға барлық негізгі аспектілерді қамтитын жаңа бөлімді қосу — жалақы мен үстеме жұмыс өтемақыларынан бастап медициналық қызметтерге қол жетімділік пен тұрғын үйді қолдауға дейін-мемлекеттік қызметкерлердің жұмыс жағдайлары мен өмірін жақсартудың негізі болуы мүмкін. Мұндай бөлімде қызметтің экономикалық аспектілерін ғана емес, сонымен қатар қызметкерлер мен олардың отбасыларының денсаулығы мен әл-ауқатын қамтамасыз ететін әлеуметтік кепілдіктерді реттейтін нақты ережелер мен ережелер болуы керек.

Мемлекеттік органдардың жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау құралдарын жақсарту бойынша сонымен қатар келесі ұсыныстар ұсынылады:

1. Мемлекеттік қызметшілердің әл-ауқаты мен уәждемесін жақсарту үшін еліміздің барлық өңірлерінде мемлекеттік сектор қызметкерлері үшін денсаулық сақтауға жақсартылған қолжетімділікті ұсынатын Астанадағы ПББ ауруханасының тәжірибесіне ұқсас мамандандырылған медициналық қызмет көрсетуді енгізу ұсынылады.

2. Мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне әлеуметтік қолдауды жақсарту үшін мемлекеттік қызмет қызметкерлері үшін арнайы әзірленген төмен пайыздық тұрғын үй сатып алуға кепілдендірілген кредиттер бағдарламасын енгізу ұсынылады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 О необходимости повышения зарплат госслужащих заявил Токаев. URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/neobhodimosti-povyisheniya-zarplat-gosslujaschih-zayavil-526995/ Жүгінген күні: 29.03.2024 ж.
- 2 Жакупова Г. А., Тинистановна С. С. Мемлекеттік қызметшінің құқықтық мәртебесі //Қазақстанның ғылымы мен өмірі Наука и жизнь Казахстана Science and life of Kazakhstan. – С. 48.
- 3 Абдрахманова А., Садвакасова Р., Жуматова Г. -Қазақстанның қазіргі кезеңде мемлекеттік қызметтің дамуы //Вестник «Социологические и политические науки». – 2022. – Т. 80. – №. 4. – С. 29-37.
- 4 Torebekova Z. Social status of a civil servant: measurement criteria and determinants //Вестник КазНУ. Серия Экономическая. – 2023. – Т. 144. – №. 2. – С. 35-42.
- 5 Абдрахманова, А., Садвакасова, Р. и Жуматова, Г. 2022. Развитие государственной службы в Казахстане на современном этапе. *Вестник «Социологические и политические науки»*. 80, 4 (дек. 2022), 29–37. DOI: <https://doi.org/10.51889/1728-8940.2022.4.80.004>.
- 6 Оразхалык Ш. М., Ибраимова С. Ж. Система государственной службы в Республике Казахстан: современные проблемы //Интернаука. – 2021. – №. 24-1. – С. 92-93.
- 7 Тұрдалиева Т. Ә. Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызмет жүйесінің пайда болуы және құқықтық дамуы //Вестник Атырауского университета имени Х. Досмухамедова №. – 2021. – Т. 1. – С. 60.
- 8 Турдалиева Т. Возникновение и правовое развитие системы государственной службы в Республике Казахстан //Вестник Атырауского университета имени Халела Досмухамедова. – 2021. – Т. 60. – №. 1. – С. 53-63.
- 9 Joseph B., Walker A., Fuller-Tyszkiewicz M. Evaluating the effectiveness of employee assistance programmes: A systematic review //European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2018. – Т. 27. – №. 1. – С. 1-15.
- 10 Жевар П., Жильбер Э. К. Образование государственных служащих во Франции //Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. – 2010. – №. 1. – С. 49-51.
- 11 Кайралапина Ж. Б. Некоторые особенности государственной службы и обучения государственных служащих Франции //Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2015. – №. 24. – С. 27-32.
- 12 Public Sector Transformation Group. URL: <https://www.psd.gov.sg/about-psd/organisational-structure/> Жүгінген күні: 29.03.2024 ж.
- 13 Employee Support Schemes. URL: <https://www.tal.sg/tafep/employment-practices/work-life-harmony/employee-support-schemes> Жүгінген күні: 29.03.2024 ж.
- 14 <https://remote.com/blog/poland-employee-benefits-compensation>. URL: <https://remote.com/blog/poland-employee-benefits-compensation> Жүгінген күні: 29.03.2024 ж.

15 Social benefit fund in Poland. URL: <https://www.dudkowiak.com/blog/social-benefit-fund.html> Жүгінген күні: 29.03.2024 ж.

16 Statut général de la fonction publique URL: <https://www.mmsp.gov.ma/fr/nos-metiers/statut-général-de-la-fonction-publique> Жүгінген күні: 29.03.2024 ж.

17 «Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23 қаңтардағы Заңы.

18 «Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы № 639 Жарлығы.

19 «Қазақстан Республикасы Үкіметінің регламенті туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 6 қаңтардағы № 10 қаулысы

20 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ.

21 Ауылдық елді мекендерге жұмыс істеуге және тұруға келген денсаулық сақтау, білім беру, әлеуметтік қамсыздандыру, мәдениет, спорт және агроөнеркәсіптік кешен саласындағы мамандарға, ауылдар, кенттер, ауылдық округтер әкімдері аппараттарының мемлекеттік қызметшілеріне әлеуметтік қолдау шараларын ұсыну қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2014 жылғы 6 қарашадағы № 72 бұйрығы.

22 Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілернің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» №153 Жарлығы.

23 Исенова Г. К. Французская модель непрерывного образования государственных служащих. Опыт для Казахстана //Павлодарский региональный центр переподготовки и повышения квалификации государственных служащих— <http://www.pvlrco.kz/index.php>.

24 Алиев А. К., Фотина Л. В. Модернизация системы государственной службы и перспективы ее развития в Республике Казахстан //Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России. – 2015. – С. 20-28.

25 Есимова Ш. А., Жунусова С. К. Развитие гендерного равенства на государственной службе в Республике Казахстан //Экономическая серия вестника Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. – 2022. – №. 1. – С. 94-108.

26 Ювица Н. В. Государственный служащий будущего: модернизация качеств и доверие общества //Economics. Law. State. – 2019. – №. 4. – С. 55-61.

27 Тулеуов Д. М. Региональные факторы мотивации труда государственных служащих //Экономика, бизнес, инновации. – 2019. – С. 24-26.

28 Смагулова Ш. А. Тенденции противодействия коррупции в системе государственной службы Казахстана //Современные подходы к противодействию коррупции: тренды и перспективы. – 2019. – С. 195-200.

29 Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі ресми сайты. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet?lang=kk> Жүгінген күні: 29.03.2024 ж.