

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ МАНСАБЫН ДАМУДЫҢ МӘСЕЛЕЛЕРІ



Ф. Б. ЖҰМАБАЕВ,
Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті
Даму және академиялық саясат жөніндегі департаменті
Аккредитация және рейтинг бөлімінің бас маманы,
Экономикалық теория кафедрасының оқытушысы
экономика және бизнес магистрі

Мемлекеттік қызмет Қазақстанды реформалаудың қазіргі кезеңінде экономикалық және әлеуметтік инфрақұрылымдардың маңызды құраушысы. Оның тиімділігін анықтайтын басты фактор мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби қызметі болып табылады. Мансапты басқару проблемасы күрделі және көпқырлы, ол негізі әлеуметтік-психологиялық, әкімшілік-құқықтық және ұйымдастырушылық аспектілерден тұратын кешенді тәсілді болжамдайды.

Түйінді сөздер: мемлекеттік қызмет, мемлекеттік қызметкер, мансапты жоспарлау, тәлімгерлік институт, кадр саясаты, жаңашылдандыру, мемлекеттік сектор, мәнсаптық өсу, қызметкерлерді басқару, алмастыру.

Қазақстан Республикасы өзінің жаңа даму кезеңіне қадам басуда; көптеген әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешу үшін қажетті тетіктер жасалуда. Қазақстан Республикасының Президенті Нұрсұлтан Назарбаев 2012 жылдың 14 желтоқсанындағы Қазақстан халқына Жолдауында «Қазақстан–2030» Стратегиясының жүзеге асуын қорытындылап, аталмыш стратегияның елдің қалыптасу кезеңі үшін жасалғанын және оның бүгінгі таңда өзінің арқаулық өлшемі бойынша орындалғанын айтқан болатын. Сонымен қатар елдің 2050 жылға дейінгі жаңа саяси бағытының жобасын ұсынып, құжатта ел дамуының басым бағыттары белгіленіп, экономикалық саясатты кезеңдік жүзеге асыру жолдары айқындалды. Президент «Біздің басты мақсатымыз – 2050 жылға қарай мықты мемлекеттің, дамыған экономиканың және жалпыға ортақ еңбектің негізінде берекелі қоғам құру»¹ деп атап көрсетеді. ҚР Президентінің жаңа Стратегиясы 2030 Стратегиясы шеңберінде реформалардың заңды жалғасы болып табылады; және 2050 Стратегиясын жүзеге асыруда да кадрлық саясатқа ерекше көңіл бөлінетін болады. Себебі жаңа экономикалық саясат табыстылығының басты шарты – ол кадрлар арқылы нығайтылуы тиіс екендігі Жолдауда айтылады.

Жаһандық бәсекелестік жағдайында мемлекеттік аппарат

© Ф. Б. Жұмабаев, 2014

¹Қазақстан Республикасының Президенті – Елбасы Н. Ә. Назарбаевтың “Қазақстан-2050” Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты” атты Қазақстан халқына Жолдауы, http://www.akorda.kz/kz/category/gos_programmi_razvitiya-14.12.2014.j.

жұмысының сапасы елдің бәсекеге қабілеттілігінің негізгі факторы, соның ішінде қолайлы инвестициялық климат құру, бизнес үшін жағдай және тұрақты даму траекториясын қамтамасыз ету болып табылады.² Мемлекеттік аппараттың кәсіби біліктілігін арттырып, басқару тиімділігін нығайтуға, оның қоғамда ашықтығы мен есеп беруін қамтамасыз етуге ерекше назар аударылып отыр. Өйткені елдің болашақта жан-жақты дамуы кәсіби кадрларға тікелей байланысты.

Ал мемлекеттік қызмет мемлекеттік қызметшілердің кәсіби іс-әрекеттері арқылы жүзеге асырылады.³ Қазақстан Республикасы Президенті Әкімшілігі Басшысының орынбасары Бауыржан Қыдырғалиұлы Байбек: “Мемлекеттік қызметті жетілдіру жұмысында алдымызға қойылған міндеттердің бірі – жан-жақты білімді, барлық сыннан өткен, басқарушылық және ұйымдастырушылық қабілеті бар, жоғары таңдаулы кадрлар қалыптастыру...”⁴, – деп айтқан болатын.

“Мемлекеттік сектор ұйымдарын бұрынғыдан да жақсы жұмыс істеуге мәжбүрлеу... мақсатында олардың құрылымдары мен жұмыс әдістерін әдейі қайта құру. Демек, жағдайға байланысты олар шешімдер қабылдау мен өзара іс-қимыл процестерін жетілдіру, сенімді ұйымдастырушылық құрылымдар құру, орталықсыздандыру және өкілеттіктерді тапсыру, адам ресурстарын басқару, сондай-ақ коммуникациялық және ақпараттық жүйелерді жетілдіру тетіктерін қамтиды”⁵.

²Байменов А. М. Государственная служба Республики Казахстан: вызовы и решения // Право и государство, №2 (59), 2013. С. 6.

³Игильманова С. И. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігін арттырудың кейбір мәселелері // Тиімді мемлекеттік басқару: II Академиялық симпозиумның материалдары. Эффективное государственное управление: Материалы II Академического симпозиума (Астана, 26 ноября 2010 г.). Т.2. Астана: Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан. 2011. – 282 б.

⁴“Мемлекеттік қызметтің жаңа жүйесі” Т.Каскин // “Егемен Қазақстан” Жалпыұлттық республикалық газет. № 54 (27993) 26 қаңтар 2013 ж.

⁵Кевин Браун, Сара Репуччи “Мемлекеттік басқару органдарының қызметін бағалау жөніндегі басшылық нұсқау” БҰҰ Даму Бағдарламасы, БҰҰ ДБ Ослодағы мемлекеттік басқару мәселелері жөніндегі орталығы, Демократиялық басқару мәселелері жөніндегі топ, Даму саласындағы саясат жөніндегі бюро. “Keen Media Co, Ltd”, 2009 ж. 110-115 б.

Қазақстанда тәуелсіздік жылдары кәсіби әрі тиімді мемлекеттік аппаратты қалыптастыру бағытында бірқатар шаралар қолға алынып келеді. Мұның алғашқысы Президенттің 1995 жылғы 26 желтоқсанда қол қойған “Мемлекеттік қызмет туралы” Заңды күші бар Жарлығы болды. Кейіннен мемлекеттік қызметті дамытудың ұзақ мерзімді басымдықтары “Қазақстан–2030” Стратегиясында айқындалды. 1999 жылы қабылданған “Мемлекеттік қызмет туралы” Заң мемлекеттік қызметтің жаңа үлгісінің негізін қалады. Қазақстанда ТМД елдері арасында бірінші болып мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеу енгізілді. Қазақстан Республикасында мемлекеттік лауазымдар саяси және әкімшілік болып бөлініп, мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендіру жөніндегі шаралар іске асырылды.

Формалдық емес мағынада қарайтын болсақ, қазіргі мемлекет кең құбылыс ретінде айқындалады.⁶ Ал мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін бағалау – олардың жұмыстарының халыққа, мемлекетке тиімділігі мен пайдалылығын бақылау болып табылады. Қазақстандағы мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін бағалау Президенттің 2010 жылдың 19 наурызындағы №954 Жарлығының негізінде қолға алынған және алты бағытта жүргізіледі:

- Мемлекеттік орган өзінің алдына қойылып отырған стратегиялық мақсаттар мен міндеттерді қалай орындап отырғаны анықталады. Бұл жерде бекітілген стратегиялық жоспарлардың орындалуы, жергілікті аймақтардың даму көрсеткіштері және даму бағдарламаларының орындалу барысы т.б. сарапқа алынады;
- Бюджет қаражатын басқарудың тиімділігі, яғни мемлекеттік қаражаттың тиімді пайдалануы сарапқа салынады.
- Көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасы анықталады;
- Ақпараттық технологияларды қолдану дәрежесін анықтау;
- Қызметкерлер Құрамын басқару тиімділігін анықтау;
- Мемлекет және Үкімет басшыларының тапсырмаларының орындалу барысы анықталады.⁷

2011 жылы Президенттің тапсырмасы бойынша Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырымдамасы⁸ қабылданды. Ол мемлекеттік қызмет жүйесін жетілдіре түсу мақсатында жасалды. Тұжырымдаманың нысаналы индикаторлары ретінде кадрларды конкурстық жүйе бойынша іріктеу, мемлекеттік қызметте меритократия қағидатын сақтау, мемлекеттік қызметшілердің кәсібиілігін арттыру, оның ішінде мемлекеттік органның басшысы ауысқан кезде мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді негізсіз босатудан қорғау, жоғары корпоративтік мәдениетті қалыптастыру, мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық этикасын жетілдіру, мемлекеттік қызметтер сапасын арттыру қарастырылды. Тұжырымдамада “А” және “Б” деп аталатын екі корпус ұсынылды. Мұның “А” корпусына жауапты хатшылар, Үкіметтің ұсынысы бойынша айқындалатын орталық мемлекеттік органдар комитеттерінің төрағалары, жекелеген департаменттерінің директорлары лауазымдары қосылды. “А” басқарушылық корпусының кадр резервін қалыптастыруды және “А” корпусының мемлекеттік қызметшілеріне қатысты кадр саясатын Президент Әкімшілігінің Басшысы басқаратын Президент

⁶Ударцев С. Ф. Государственность в условиях глобализации: кризисные явления, адаптационная трансформация и развитие // Право и государство, №4 (61), 2013. С. 22.

⁷Орталық мемлекеттік органдар мен облыстардың республикалық маңызы бар қаланың, астананың жергілікті атқарушы органдары қызметінің тиімділігін жыл сайынғы бағалау жүйесі туралы. Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 19 наурыздағы № 954 Жарлығы // http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U100000954_13.11.2014 ж.

⁸Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығы // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31034314. 13.11.2014 ж.

жанындағы Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссия жүзеге асыратын болады. “Б” корпусына іріктеу екі кезеңнен тұратын конкурс негізінде орындалады. Бірінші кезеңде Агенттік белгілі бір мерзімділікпен заңнаманы білу жөніндегі тестілеудің негізінде және кәсіби сондай-ақ жеке құзыреттері бойынша кадр резервін жинақтайды. Екінші кезеңде мемлекеттік орган резервистер қатарынан ғана бос лауазымға конкурс өткізеді.

Енді өзімізден көш ілгері тұрған елдердің тәжірибесін жете зерделеп қарастырсақ. Жалпы халықаралық тәжірибені саралау нәтижесі негізінен жаһанда 2 айқын белгіленген мемлекеттік қызмет жүйесі қалыптасқандығын көрсетеді – біріншісі, мансаптық жүйе – Германия, Жапония, Австрия елдерінде қалыптасса, келесісі, позициялық модель – Ұлыбритания, АҚШ, Канада елдерінде қалыптасқан.⁹ Х. Ш. Такуов пен Е. Б. Имамбек еңбегінде: “Для Казахстана, чья традиция собственного государственного управления была прервана более ста лет назад и в дальнейшем подвергалась одно-сторонним трансформациям извне, необходимость получения достоверных знаний о мировом опыте в этой области является острой”¹⁰ – дейді. Шетелдік тәжірибеге талдауы қандай реформалау тәжірибесі, реформалау тұжырымдамаларының қайсысы және қаншалықты дәрежеде Қазақстан жеріне бейімделе алатынын анықтауға, отандық мемлекеттік қызмет үлгісін реформалаудың қисындылығын жақсырақ түсінуге және оның тиімділігін арттыру жолдарын белгілеуге мүмкіндік береді.

Францияда мемлекеттік қызметшілердің кәсіби-лауазымдық жүйесінде көтерілуі “мансап” принципіне негізделеді. Мемлекеттік қызметшілерге еңбек ақы төлеу мен мансап мәселесіне қатаң түрде тәртіп белгіленген. Шенеуніктерді топтастыру негізінде иерархияға сәйкес үш категория – “А”, “В”, “С” айқындалады. Аталмыш категорияларға жатқызылу атқаратын қызметтерінің ерекшелігімен, ал негізгі таңдау белгілері кандидаттардың білім деңгейлері мен білімді тексеру үшін арнайы емтихан тапсыру кезінде айғақталады. Франция заңнамасындағы “резерв” ұғымы, Қазақстан Республикасындағы “кадрлық резерв” ұғымынан айрықшалаанады. Яғни аталмыш елде резервке сырқатының ұзақтылығына немесе демалыс ұзақтылығына байланысты ауысады, мерзімі аяқталғаннан кейін резервтегі мемлекеттік қызметші паритеттік комиссия мақұлдауымен жұмыстан босатылуы мүмкін, егер оған ұсынылған лауазымдық қызметтен мемлекеттік қызметші үш рет бас тартқан жағдайда.

Нидерландыда мемлекеттік қызмет үшін Азаматтық қызмет туралы заң (Ambtenarenwet) құқықтық негіз болып табылады және жалпы еңбек заңнамасында 3 позициямен ерекшеленеді:

- 1) Мемлекеттік қызметшілер еңбек келісімшартында тұрмайды (жұртшылық /public/ келісімшарты негізінде жұмыс істейді);
- 2) Әкімшілік мәселелері бойынша негізгі заң (Algemene bestuursrecht) анықтайтын ерекше тәртіп заңнамасының объектісі болып табылады;
- 3) Мемлекеттік қызметшілер Algemeen rijksambten aren regleme белгіленген белгілі себептермен жұмыстан шығуы мүмкін. Білім, тәжірибе және мотивация – мемлекеттік қызметке орналасудың негізгі критерийлері және ешқандай арнайы емтихандар тапсыруды қажет етпейді. Жұмысқа тұру “мансапты нысаналы” емес, “позициялы нысаналы” болып табылады.

Жалпы өткенге көз жүгіртсек тәуелсіздіктің бірінші күнінен ба-

⁹Байменов А. М. Государственная служба. Зарубежный опыт. Казахстанская модель. Астана, 2000. С. 21-29.

¹⁰Такуов Х. Ш., Имамбек Е. Б. На службе у Государства. Очерк французской модели исполнительной власти и государственной службы. Алматы: НВШГУ, 1997. С. 55-68.

стап Елбасы кадр саясатына айрықша көңіл бөліп, өзінің тұрақты бақылауында ұстап отырды. Жаңадан көтерілген елдің дүниежүзілік қауымдастық қатарынан өзіне лайықты орын иелену үшін мемлекеттің барлық саласындағы тізгінін тең ұстап, бірқалыпты жетілдіріп отыру қажет болды. Ал мемлекеттің қарқынды дамуындағы кадрлардың рөлі ерекше екендігі белгілі.

«Қазақстан–2050» Стратегиясында қазақстандық мемлекеттік қызметті дамытудың мынадай маңызды басымдықтары айқындалған:

- Мемлекеттік қызметтің кадр құрамын сапа жағынан жақсарту, іріктеу мен кәсіби дайындық әдістемелерін жетілдіру;
- «А» корпусының білікті басқарушыларының қағидатты жаңа буынын қалыптастыру;
- Меритократия принципін енгізу, сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды күшейту;
- Еліміздің Президенті белгілеген әкімшілік реформаның екінші кезеңіндегі соңғы мақсат халыққа және мемлекетке қызмет етуді барлығынан жоғары қоятын кәсіби мемлекеттік аппарат құру. Аталған мақсатты іске асыруға бағытталған міндеттер қатарында мемлекеттік қызметшілердің мансаптық өсуінің қағидатты жаңа тетігін енгізуге маңызды орын белгіленіп отыр. Мемлекет басшысының 2012 жылғы 14 желтоқсандағы Қазақстан халқына жолдауында: «Бұдан былай мемлекеттік қызметші лауазымдық сатымен кезең-кезеңмен, билік иерархиясының бір сатысынан келесісіне өзінің машығын жетілдіре және кәсіби деңгейін арттыра отырып көтерілетін болады»,¹¹ – деп атап көрсетті.

Әрбір мемлекеттік қызметші өзінің қысқамерзімді және ұзақмерзімді перспективаларын ғана біліп қоймай, қызметте тиісті түрде ілгерілеу үшін өзінің қандай көрсеткіштерге қол жеткізуі керек екендігін ұғынуы тиіс. Өйтпеген жағдайда маман толық ынтымақтастық жүйесіне, өзінің біліктілігін арттыруға ұмтылмайтын болады. Бұл ретте, қызметші өзі еңбек ететін ұйымға ең алдымен едәуір перспективасы бар басқа жұмысқа ауысуға арналған трамплин ретінде қарайтын болады, мұндай жағдайда, өкінішке қарай, тәжірибеде жиі байқалады.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттікке мемлекеттік қызметшілердің лауазымды өсуінің мүлде жаңа тетігін енгізуге тапсырма берілген болатын. Мұның бәрі білікті де білімді кадрлар корпусын нығайтары сөзсіз. Сондай-ақ мемлекеттік қызметтер көрсетудің сапасын арттыру басты мақсаттардың бірі саналады.

Мемлекеттік аппараттың халықпен өзара қарым-қатынастарында біржақты өткен көзқарастардан арылып, азаматтарға мемлекеттік қызметтерді тиімді әрі жедел түрде көрсетуге көшу басқару институттарының жауапкершілігін нығайтары сөзсіз. Сонымен қатар Парламентке “Мемлекеттік қызмет туралы” заң жобасының енгізілуі мемлекеттік қызметшілердің кәсіби шеберлігін арттыру, машығын жетілдіру мүдделерінен туған. Сол себепті мемлекеттік қызметшінің әлеуетін дамыту “мемлекеттің әлеуметтік саясатының басты бағыты; қазіргі жағдайда болып жатқан өзгерулер мемлекеттік қызметшіге жоғары талаптар қояды”.¹²

Мемлекеттік қызметшілердің басты міндеттерінің бірі – сыбайлас жемқорлық көріністеріне қарсы тұру, сыбайлас жемқорлыққа жағдай туғызатын әрекеттерге жол бермеу, басқа мемлекеттік қызметшілер

¹¹Қазақстан Республикасының Президенті – Елбасы Н. Ә. Назарбаевтың “Қазақстан-2050” Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты” атты Қазақстан халқына Жолдауы, http://www.akorda.kz/kz/category/gos_programmi_razvitiya-14.11.2014 ж.

¹²Управление развитием и профессиональным продвижением персонала: лекция / Сост. Кыдыралина Ж.У. Астана: Академия государственной службы при Президенте РК, 2004. С.19 (Библиотека государственного служащего. Серия “Фондовые лекции”).

тарапынан жіберілген құқық бұзушылық фактілерінің жолын кесу. Аталмыш Стратегияда жемқорлық жай құқық бұзушылық емес, ұлттық қауіпсіздікке тікелей төнген қатер ретінде бағаланып, заңнамаларды жетілдіру арқылы соққы беру міндеті қойылды. Бұл шаралар сыбайлас жемқорлықтың деңгейін айтарлықтай төмендетуге мүмкіндік береді.

Соңғы жылдары Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметіне қатысты бірқатар маңызды қадамдар жасалды. Атап айтқанда, заңнамаларда мемлекеттік органдардың тәртіптік комиссияларының, кадрлық қызметтерінің жауаркершілігін арттыру, лауазымды орындарға тұлғаларды заңсыз тағайындағаны немесе оларды жұмыстан босатқаны, заңсыз кадрлық шешімдері үшін лауазымды адамдардың жауаркершілігін арттыру тетіктері белгіленді. Мемлекеттік қызметте азаматтарды іріктеудің, конкурстық тәртібінің тиімділігін, шынайылығын және жариялылығын арттыруға айтарлықтай өзгерістер енгізілді.¹³

Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі мансапты жоспарлау маңыздылығын тиісті бағаламау басқарушылық аппараттың сапасына кері әсерін тигізеді.¹⁴ Мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық өсуі үдерісінің бей-берекетсіздігі «өз командасы» деген құбылысқа әкеліп соғады, бұл – мемлекеттік органға жаңа басшыны тағайындаған кезде оның бұрынғы жұмыс орнынан өзімен бірге еріп келген әріптестері есебінен өзінің жеке қалауын басшылыққа ала отырып, аппаратты түбегейлі түрде жаңартуы.

Бей-берекет лауазымдық ауысулар мемлекеттік қызметшілердің еңбегі мен оның кәсіби қайтарымын ынталандыруға, мемлекеттік органдарда лайықты моральдық-психологиялық ахуалды сақтауға мүмкіндік туғызбайды. Осыған орай, мемлекеттік қызметшілердің мансабын дамыту басқарудың қазіргі заманғы технологиялары олардың кәсіби дамуын ынталандыру, әрбір маманның қабілетін толыққанды ашып көрсету жүйесін құруға негізделуі тиіс.

Атап өту керек, тәжірибеде мансаптық жоспарлау қағидалары әзірге лайықты түрде тармаған. Заңды түрде бекітілген көптеген кадр технологияларын қолдану нәтижелері (кадр резерві, конкурстық іріктеу, ротация, аттестация және қызметкерлерді бағалау) мансапты басқару үдерістерінде толық көлемде пайдаланылмайды.¹⁵ Мемлекеттік органдардың кадр қызметтері штат санының аздығы, персоналды басқару жөніндегі қызметкерлері біліктілігінің жетімсіздігі, тиісті нормативтік базаның жетілмегендігі секілді бірқатар себептерге байланысты мемлекеттік қызметшілердің мансабын басқару мәселелерімен мақсатты түрде айналыса алмайды, персоналды іріктеу мен бағалауға, оның біліктілігін арттыруға тиісті назар аудармайды.

«Мемлекеттік қызметшілердің мансаптық жоспарлауы» ұғымы 2011 жылғы 21 шілдеде еліміздің Президенті бекіткен “Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі” тұжырымдамасында алғаш ресми түрде айқындалып, кейін «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңда нормативті түрде бекітілді.¹⁶

¹³“Бәрін де кадр шешеді” Е. Бектұрғанов // “Егемен Қазақстан” Жалпыұлттық республикалық газет. № 120 (28059) 3 мамыр 2013 ж.

¹⁴Утешев М. Проблемы развития персонала государственной службы // Совершенствование стратегического планирования в системе государственного управления: мат-лы I Акад. Симпозиума (Астана, 2009 г.). Том 3. Астана: Акад. гос. упр. при Президенте РК, 2009. С. 382.

¹⁵Эффективное принятие решений / Пер. с англ. – 2-изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. С.94-115. (Серия “Классика Harvard Business Review”).

¹⁶“Мемлекеттік қызмет – мерейлі міндет” М. Дәуешов // “Егемен Қазақстан” Жалпыұлттық республикалық газет. № 271 (28210) 10 желтоқсан 2013 ж.

Мансаптық жоспарлау лауазымдық ауысулардың кезеңдерін айқындауға және «А» корпусындағы мемлекеттік әкімшілік қызметшінің кәсіби дамытуға бағытталған.

Қызметтік ілгерілетуге ықпал ететін негізгі құралдар белгіленді. Ротация осындай құралдардың бірі болып табылады. Заңнамалық деңгейде «А» корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерін ротациялауды жүзеге асыру мансаптық жоспарлау шеңберінде бекітілген. Бұл норманы іске асыру үшін Мемлекеттік қызмет істері агенттігі ротация өткізу тәртібі мен жағдайларын регламенттейтін қағидалар жобасын әзірледі. Ротацияны Президенттің жанындағы Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссияның шешімі негізінде мемлекеттік қызметшінің келісімімен мынадай схемалардың бірі бойынша жүзеге асыру жоспарланып отыр: деңгейаралық («орталық-өңір», «өңір-орталық»), өңіраралық («өңір-өңір»), сектораралық («орталық-орталық»).

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді ротациялау туралы ұсыныстарды Мемлекеттік қызмет істері агенттігіне еңбек шарты мерзімі аяқталғанға дейін кемінде төрт айлық мерзімде лауазымға тағайындау және лауазымнан босату құқығы бар адамдар енгізетін болады. Бұл орайда, қызметшімен келісілген ұсынымда оның соңғы үш жылдағы жыл сайынғы бағалау нәтижелері көрсетілуі тиіс. Осы ұсынымдардың негізінде Агенттік ротация өткізетін кандидаттардың тізімін түзіп, тиісті мемлекеттік органдардың қарауына жібереді. Мемлекеттік органның уәкілетті адамы ұсынылған тізімнен ротация шеңберінде лауазымға тағайындау болжанып отырған бір үміткерді іріктеп алады. Уәкілетті адам кандидаттарды таңдамаған жағдайда ол Агенттікке дәлелденген негіздеме ұсынуға міндетті.

Мемлекеттік органдардың ұсыныстарын ескере отырып, түзілген ротациялау жоспарының жобасын Агенттік Ұлттық комиссияның қарауына жібереді. Бұл ретте, жоспардың жобасын Ұлттық комиссияның жұмыс органы қызметшілердің жыл сайынғы бағалау, мемлекеттік органның қызметі тиімділігін бағалау нәтижелерін, өңірдің рейтингін және өзге де ақпаратты ескере отырып, түзетіп отырады. Лауазымдарға тағайындауларды Ұлттық комиссия мақұлдаған ротация жоспарына сәйкес жүзеге асыру болжанып отыр.

Персоналмен жұмыста мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттау және олардың қызметін жыл сайынғы бағалау мәселелерінің орны ерекше, олардың нәтижелері мансаптық өсу жөніндегі шешімдер негізіне жатқызылған. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметте жоғарылауы оның біліктілігімен, жеке басының қасиеттерімен, өз міндеттерін адал орындағанымен, сондай-ақ, қызмет нәтижелерімен тікелей байланыстырылады.

Ғалым О. С. Маскалева өз ғылыми-талдау мақаласында бұрынғы кеңестік Одақ елдерінің мемлекеттік қызметшілерінің кәсіби даму және оқыту жүйесі ерекшеліктерін талдау барысында келесідей үрдістерді (тенденция) айқындайды: “біріншіден, аталмыш мәселенің тәжірибелік амалын нормативтік-құқықтық реттелуі әр елде мемлекеттік қызмет туралы заңнаманың жеке нормаларынан тиісті үдерістер мен тәртіптерін нақтылап регламент белгілеуге дейін түрлендіріледі. Екіншіден, қарастырылып жатқан елдердің заңнамасында кәсіби даму мен оқыту формасын реттеу жөнінде бірқатар өзгешеліктер көрінеді: – формула бойынша нақтыласақ “кәсіби қайта даярлау, біліктілікті арттыру, тағылымдама”; – мемлекеттік қызмет туралы заңнамада мемлекеттік қызметшінің кәсіби дамуы мен оқыту формасы нақтыланбаған, я болмаса басқа тәсілдермен нақтыланған”.¹⁷

¹⁷Маскалева О. С. Обучение и профессиональное развитие государственных служащих в странах бывшего СССР. Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск №35. Декабрь 2012 г. // <http://www.google.ru/url?sa=t&rc>

Мемлекеттік әкімшілік қызмет персоналын дамыту жөніндегі жұмыс шеңберінде тағылымдама өткізу нысанына ерекше маңыз беріледі. Қазіргі уақытта Мемлекеттік қызмет істері агенттігі мемлекеттік қызметшілер мен мемлекеттік әкімшілік қызметтің кадр резервіне алынған адамдарға мемлекеттік органдарда, ұлттық холдингтерде, компанияларда, даму институттарында тағылымдамадан өтуге мүмкіндік беретін тиісті қағидалар әзірлеуде.

Мемлекеттік қызметшілердің тағылымдамадан табысты өтуі олардың одан әрі мансаптық өсу перспективаларына жол ашады. Ал мемлекеттік қызметшілерді мансаптық жоғарылату жүйесіндегі пәрменді элементтерінің бірі – тәлімгерлік институты болып табылады. Еуропа Одағының “Қазақстан үкіметі мемлекеттік қызметін реформалау және жаңғырту” жобасының жетекшісі Джордж Мирогияннис: “Қазақстанның мемлекеттік қызмет саласын реформалау бағытында өте үлкен қадамдар жасалды. Ең алдымен құқықтық жүйедегі өзгерістерді, оның ішінде жаңа заңнаманың қабылданғанын атап өткім келеді. Сонымен бірге әлемнің ең беделді оқу орындарымен бірлесе отырып, мемлекеттік қызметкерлерге біліктіліктерін жетілдіру тренингтері өткізілуде. Қазақстанның мемлекеттік қызмет моделі – өңірдегі ең үздік әрі табысты ғана емес, одан кеңірек аймаққа да үлгі бола алады”¹⁸ – деп баға береді.

Мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға мемлекеттік қызметке келген азаматтардың бейімделуі үдерістерін реттейтін нормалар тұңғыш рет енгізілді. Осы мақсатта Мемлекеттік әкімшілік лауазымға алғаш рет қабылданған адамдарға тәлімгерлерді бекіту қағидалары әзірленді.

- Қызметшілердің мемлекеттік қызметке жауапты және саналы қатынасын қалыптастыру;
- Олардың мемлекеттік функцияларды жүзеге асыру жағдайларына бейімделуіне көмек көрсету;
- Кәсіби дайындау үдерістерін жеделдету;
- Қызметшілердің өзіне жүктелген міндеттерін өз бетінше, сапалы және жауапты орындау қабілеттерін дамыту тәлімгерліктің негізгі міндеттері болып табылады.

Соңғы кезде мемлекеттік органдардың кадр қызметтерінің персоналды дамыту жөніндегі жұмысты жетілдіру бойынша рөлін күшейтуге бағытталған белсенді шаралар қабылдануда, соның ішінде ең алдымен қызметкердің мансапты жоспарлау үдерістерін ұйымдастыруға ерекше көңіл бөлініп отыр.¹⁹

Персоналды басқару қызметтеріне кадрларды іріктеуден, мемлекеттік қызметті өткеруге байланысты құжаттарды ресімдеуден тыс персоналды барлық деңгейлерде тиімді дамытуды қамтамасыз ететін кадрлық менеджментті ұйымдастыру жөніндегі өкілеттілікке жүктеледі. Бірінші кезекте қызметкерлердің қызметін бағалау, олардың еңбегін ынталандыру жүйесін және оны қолдану тәртібін әзірлеу, ротация үдерістерін іске асыру, тағылымдамадан өткізу, тәлімгерлік жөніндегі міндеттер ұсынылады. Осылайша бүгінгі таңда мемлекеттік қызметшілердің қызмет сатысы бойынша әділ түрде өсуін қамтамасыз ететін толыққанды тетіктің жұмыс істеуі үшін нормативтік құқықтық база құруға барлық қажетті шаралар қабылданған.

t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.spa.msu.ru%2Fuploads%2Fvestnik%2F2012%2Fvipusk_35_dekabr_2012_g.%2Fpodgotovka_upravlentcheskih_kadrov%2Fmaskaleva.pdf&ei=AgF4VND7J8exyGpPwYLYBA&usg=AFQjCNGJZi8vxmlgE5e0h72PtAt7DVZMg&bvm=bv.80642063,d.bGQ. 14.11.2014 г.

¹⁸“Қазақстан – мемлекеттік қызмет саласында көшбасшы” Р.Калидуллин // “Егемен Қазақстан” Жалпыұлттық республикалық газет. 2013. 22 маусым.

¹⁹Планирование карьеры / Сундстрем Ю., пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007, С. 150-165. (Серия “Классика Harvard Business Review”).

Ф. Б. Жумабаев: Управление развитием карьеры государственных служащих.

Государственная служба на современном этапе реформирования Казахстана представляет собой важнейшую составляющую экономической и социальной инфраструктуры. Ключевым фактором, определяющим ее эффективность, является профессиональная деятельность государственных служащих. Проблема управления карьерой является сложной и многогранной, она предполагает комплексный подход, в основе которого лежат социально-психологические, административно-правовые и организационные аспекты.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, планирование карьеры, институт наставничества, кадро-

вая политика, модернизация, государственный сектор, карьерный рост, управление персоналом, ротация.

F. Zhumabayev: Career management of public servants.

Public service reform in Kazakhstan currently is a major component of economic and social infrastructure. The key factor of its effectiveness is determined by the professional activity of public servants. The problem of career management is complex and multi-sided issue which suggests an integrated approach based on socio-psychological, administrativelegal and organizational aspects.

Keywords: public service, public servant, career planning, mentoring, personnel policy, modernization, public sector, career progress, personnel management, rotation.



ЖАҢА КІТАПТАР

Саяси құғын-сүргін құрбандарын еске алу күніне арналған «Тарихтан тағылым – өткенге тағзым» халықаралық форумының материалдары = Международный форум «Память во имя будущего», посвященный Дню памяти жертв политических репрессий. Сборник материалов / под общей редакцией Амирбекова Ш. А. Семей: Государственный университет имени Шакарима, 2014. – 200 с.

Бұл жинаққа саяси құғын-сүргін құрбандарын еске алу күніне арналған «Тарихтан тағылым – өткенге тағзым» атты Халықаралық форумының материалдары енген. Басылымдағы ғылыми мақаларда нәубат жылдардағы халқымыздың басынан кешірген қасіреті және оның тарихи себептері кеңінен баяндалады. Жинақ тарихшыларға, ғылыми қызметкерлерге, студенттерге, магистранттарға және ел тарихын сүйе оқитын оқырмандарға арналған.