

Э.Н. Суимбаева * , Л.Ю. Зайниева 

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.

*e-mail ehlmira9@mail.ru

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТІНІҢ ЖАҒДАЙЫ МЕН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

Мемлекеттердің даму үдерісі мемлекеттік қызметтің құрылымдық және функционалдық өзгерістерімен өзара байланысты. Сондықтан мемлекеттік қызметті оңтайландыру және модернизациялау мәселелері өзектілігін жоғалтпайды. Мемлекеттік қызметтің тиімділігі мәселесі әлемнің көптеген елдерінің күн тәртібінде тұр. Мемлекеттік қызмет белгілі бір қоғам мәдениетінің тарихымен тығыз байланысты және бір орында қалмай, әрдайым эволюциялық жолмен бірте-бірте дамиды. Осы мәселенің тарихын білу зеттеліп отырған құбылыстың жетілуі мен генезисін байқауға мүмкіндік береді. Мақаланың мақсаты Қазақстан Республикасы Тәуелсіздік алған күнінен бастап бүгінгі күнге дейінгі мемлекеттік қызметтің қалыптасу және өзгеру процесі зерделеу болып табылады. Оны жазу кезінде әртүрлі құжаттық дереккөздер пайдаланылды. Мақаланың ғылыми әдіснамасы институционалдық тәсілдеме негізінде құрылған. Ол тәсілдеме мемлекеттік қызметті белгілі бір ұйымдастырушылық-нормативтік жүйе ретінде қарастырады. Қазақстанның мемлекеттік қызметінің қалыптасуы мен біртіндеп жетілуін зерттеу үшін тарихи-салыстырмалы тәсілі қолданылды. Бұл үдеріс мемлекеттің 30 жылдан астам өмір сүрген кезеңінде қабылданған нормативтік-құқықтық актілер мен стратегиялық құжаттар контекстінде ашып көрсетіледі. Осы құжаттарға контент-талдау (мазмұнды талдау) жүргізілді. Қазіргі уақытта Қазақстан мемлекеттік қызметінің қалыптасқан құрылымы мен жағдайы ұсынылған. Әсіресе, соңғы жылдары мемлекеттік қызмет саласында енгізілген өзгерістер ерекше қызығушылық туғырады. Мемлекеттік қызметтің жаңа кезеңде және мерзімдік қарқында дамуларын зерттеу осы мақаланың жаңашылдығын құрады. Мақалада мемлекеттік қызметті оптимизациялаудың халықаралық тәжірибесінен кейбір нұсқаулықтары берілген. 2022 жылдан бастап елімізде Президент Қ.-Ж. К.Тоқаевтың бастамасы бойынша, «күшті Президент – ықпалды Парламент – есеп беретін Үкімет» орталық идеясымен ауқымды саяси реформалар жүргізілуде. Дамудың негізгі векторы «халық үніне құлақ асатын мемлекет» қағидаты болды. Қазақстан Республикасы күш-жігерін өз азаматтарының әл-ауқат деңгейін көтеру үшін жұмсауда. Қарқынды әлеуметтік-экономикалық және саяси реформаларды жүзеге асыру жағдайында мемлекеттік қызмет рөлінің маңызы артады. Мақалада оны одан әрі жетілдіру бағыттары айқылдалған. Қазақстанның мемлекеттік қызметінде ілгерілемелі өзгерістерді іске асыру бойынша жүзеге асырылған іс-қимылдар мен шаралар анықталды.

Түйін сөздер: мемлекеттік қызмет, мемлекеттік басқару, бюрократия, кадр саясаты, мемлекеттік лауазым, мемлекеттік қызмет құрылымы, реформалау, жастар.

E.N. Suimbayeva*, L.Yu. Zauniyeva
Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty
*e-mail ehlmira9@mail.ru

Situation and ways of improvement civil service of the Republic of Kazakhstan

The process of State development is interconnected with structural and functional changes in civil service. Therefore, issues of optimization and modernization of civil service do not lose their relevance. Issues of public service efficiency are on agenda of most countries of world. The civil service ever evolving and it is interrelated with historical culture of society. Knowing history of issue will help to see genesis and development of phenomenon under study. The article examines process of formation and transformation of civil service of Kazakhstan, starting from Independence and up to present day. The civil service has been studied on the basis of an institutional approach as certain organizational and regulatory system. A history-comparative analysis of formation of civil service and its gradual improvement is carried out. This process is highlighted in context of normative legal acts and strategic documents adopted over more than 30-year period of state's existence. A content analysis of these documents has been carried out. The formed structure and state of civil service of Kazakhstan at moment are presented. Of interest are changes made in recent years in field of public service. The study of development of civil service at

present stage and in time dynamics constitute novelty of article. Since 2022, at initiative of President K.-Zh. K. Tokayev, political transformations have been underway in country with central idea of «a strong President – an influential Parliament – an accountable Government». The principle of «hearing state» has become main vector of development. Kazakhstan strives to raise level of well-being of its citizens to level of developed countries. Under circumstances, civil service occupies a significant place. The article outlines directions for its further improvement. The actions and measures taken to implement progressive changes in civil service of Kazakhstan have been identified.

Key words: civil service, public administration, bureaucracy, personnel policy, government job, structure of State administration, reform, youth.

Э.Н. Суимбаева*, Л.Ю. Зайниева

Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы
e-mail ehlmira9@mail.ru

Состояние и пути совершенствования государственной службы Республики Казахстан

Процесс развития государств взаимосвязан со структурными и функциональными изменениями государственной службы. Поэтому вопросы оптимизации и модернизации государственной службы не теряют своей актуальности. Вопросы эффективности государственной службы стоят на повестке дня большинства стран мира. Государственная служба постоянно эволюционирует и тесно взаимосвязана с исторической культурой того или иного общества. Знание истории вопроса поможет увидеть генезис и развитие исследуемого явления. Целью статьи является изучение процесса формирования и трансформации государственной службы Республики Казахстан, начиная с обретения Независимости и до сегодняшних дней. В ходе ее написания использовались выявленные различные документальные источники и научные публикации по теме исследования. Государственная служба изучена на основе институционального подхода как определенная организационно-нормативная система. Проведен сравнительный анализ ее становления и постепенного совершенствования. Данный процесс освещается в контексте нормативно-правовых актов и стратегических документов, принятых за более 30-летний период существования государства. Проведен контент-анализ этих документов. Представлены сформировавшаяся структура и состояние государственной службы Казахстана на данный момент. Выделены некоторые интересные направления оптимизации государственной службы из международного опыта. Особый интерес вызывают внесенные изменения последних лет в сферу государственной службы. Изучение развития государственной службы на современной этапе и во временной динамике составляют новизну статьи. С 2022 года в стране по инициативе Президента К.-Ж.К. Токаева ведутся масштабные политические преобразования с центральной идеей «сильный Президент – влиятельный Парламент – подотчетное Правительство». Основным вектором развития стал принцип «слушающего государства». Республика Казахстан стремится поднять уровень благосостояния своих граждан на уровень развитых государств. В условиях осуществления интенсивных социально-экономических и политических реформ значительное место занимает государственная служба. В статье зафиксированы направления дальнейшего ее улучшения. Выявлены осуществленные действия и меры по реализации поступательных изменений в государственной службе Казахстана.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, бюрократия, кадровая политика, государственная должность, структура государственной службы, реформирование, молодежь.

Кіріспе

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызмет институты жаңа сын-қатерлер мен геосаяси өзгерістерге жауап беретін елдердің тұрақтандырушы өзегі ретінде алға шығып тұр. Бұл институттың жасампаздық мүмкіндіктерін жекелеген мемлекеттердің екпінді шарықтау тарихи фактілері көрсетеді. Сондықтан кез-келген мемлекет өзінің одан әрі дамуы үшін мемлекеттік қызметтің ең ұтымды және тиімді моделін таңдауға ұмтылуы кездейсоқ емес. Таңдалған модель норматив-

тік-құқықтық базаны одан әрі жетілдіру, мемлекеттік қызметті дамытудың басымдықтары мен бағыттарын трансформациялау үшін бастама ретінде қызмет етеді.

Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет мәселелері бірқатар ғалымдармен қаралды. Мемлекеттік қызмет теориялары М. Вебердің бюрократия теориясынан бастау алады. Ол үстемдіктің барлық мүмкін түрлерінің ішіндегі ең үздігі ретінде рационалды бюрократияны бөліп көрсетті. Ал бюрократиялық басқару дәлдік, тұрақтылық, қатаң тәртіп, сенімділік және бол-

жамдылық сияқты қасиеттерге ие құжатталған басқару ретінде сипаттады (Weber, 2019:350-353).

XX ғасырдың аяғында рационалды бюрократия теориясының орнына «Жаңа мемлекеттік менеджмент (New Public Management)» тұжырымдамасы келді. Оның негізгі идеясы мемлекеттік қызметке жеке меншік секторды (бизнесі) басқару модельдерінен әдістерді енгізу болып табылады. Осы тұжырымдамаға сәйкес мемлекеттік қызмет түпкілікті нәтижеге бағдарлану, нарықтық әдістерді қолдану, азаматтарды клиент ретінде қарастыру («клиентке бағдарланған») және тағы сол сияқты ережелермен толықты. Демократиялық басқару жүйелерінің жұмыс істеу заңдылықтары негізінде «Жаңа қоғамдық қызмет (New Public Service)» тұжырымдамасы әзірленді (Агубаев, 2023:73).

«Тиімді басқару (Good Governance)» тұжырымдамасы кеңінен таралды. Осы тұжырымдаманың негізгі сипаттамасы – бұл заң үстемдігі, есеп беруге міндеттілік, мөлдірлік, шапшаңдық, тиімділік, бәріне бірдей әділеттілік, өз ойы мен мұң-мұқтажын қолдауға мүмкіндік беретін азаматтық қатысу (What is Good Governance, 2009).

Дүниежүзілік банк мамандары Н. Мэннинг және Н. Парисон 14 елдегі (Австралия, Бразилия, Венгрия, Ұлыбритания, Германия, Канада, Қытай, Нидерланд, Жаңа Зеландия, Польша, АҚШ, Финляндия, Чили және Оңтүстік Корея) мемлекеттік басқаруды реформалау тәжірибесін зерделеп, оның келесі төрт мақсатын анықтады: мемлекеттік шығынды азайту, мемлекеттік қызмет көрсету саласын жетілдіру мен азаматтардың мемлекеттік билік органдарына сенімді арттыру, мемлекеттік саясатты жүзеге асыруға түсетін кедергілерді еңсеру, мемлекеттік қызметті жетілдіру (Manning, 2003:14). Байқағаныздай, мемлекеттік қызметті оптимизациялау көптеген елдер үшін өз өзіктілігін жоғалтпаған.

Жекелеген елдерде мемлекеттік қызметті дамытудың өзіндік ерекшелігі бар. Әр мемлекеттің айрықша өзіндік мемлекеттік қызмет жүйесі бар деген пікір қалыптасқан. Оның алуан түрлілігіне байланысты ғалымдар қызметтердің топтамасын жасады. Мысалы, Қазақстанда мемлекеттік қызметтерді мансаптық және позициялық жүйелеріне топтау қолданылады. Бұл жүйелердің негізгі сипаттамалары төмендегідей. Мансаптық жүйеде мемлекеттік қызметке төменгі лауазымдардан бастап, сынақ мерзімінен өту және арнайы білімнің болуы нәтижелері бойынша түседі. Мансаппен өсу мүмкіндігі заңнамамен бекітілген. Позициялық жүйеде мемлекеттік қызметке белгілі бір

лауазымға қабылданады және алдындағы жүйедегідей мансаппен өсу қарастырылмаған. Бұл жүйедегі тәртіп жеке меншік секторымен ұқсас келеді. Аталмыш жүйелердің басқа да ерекше белгілері бар. Екі жүйенің кейбір элементтерін үйлестіру мүмкіндігі бар.

Тақырыпты таңдауды дәйектеу және мақсаты мен міндеттері

Қазақстанда мемлекеттік қызмет позициялық жүйеден мансаптық жүйеге дейінгі траектория бойынша дамыды. Еліміздің өркендеуі мемлекеттік қызметке жаңа талаптар қояды. Сондықтан оны кәсіби негізде тұрғызу Республикамыздың стратегиялық құжаттарында түйінді идея болып табылады. Құжаттарда мемлекеттік қызметті одан әрі жетілдірудің мақсаттары мен міндеттері, механизмдер мен шаралар кешені анықталған.

Зерттелетін тақырып бойынша мемлекеттік қызмет теориясы мен практикасы туралы түрлі ғылыми жұмыстар, соның ішінде осы институтты реформалау, оның мәселелері, мақсаттары мен принциптері қарастырылатын басылымдар бар. Бұл мәселелер отандық зерттеушілердің еңбектерінде де қамтылған. Ғылыми – білім беру басылымдары бар. Мысалға, В. Н. Уваровтың оқулығында мемлекеттік қызметтің ұйымдастырылуы мен қызметі жан-жақты берілген (Уваров, 2004). С. Г. Капаровтың монографиясында ҚР мемлекеттік қызметін оңтайландыру тенденциялары қарастырылады (Капаров, 2007). Оның құқықтық және ұйымдастырушылық негіздері А.З. Турисбектің еңбектерінде көрсетілген (Турисбек, 2011). Қазақстан мемлекеттік қызметінің қалыптасу процесін зерделеу үшін А.М.Байменовтың жұмысы қызығушылық тудырады (Байменов, 2000). Сонымен қатар, қазіргі заманғы өзгерістерді ескере отырып, мемлекеттік қызметті зерделеуге бағытталған жұмыстар жоқ. Мемлекеттік қызмет саласындағы болып жатқан ауқымды өзгерістерге назар аудару керек. Осы мақаланың жаңалығын белгілі бір дәрежеде қалыптасқан ақтаңдақты толтыру қажеттілігі анықтады. Ғылыми білімге белгілі бір үлес ретінде мақалада берілген 1991-2023 жылдар аралығында өткен мемлекеттік қызметтің жетілуі қарқынын талқылауды санауға болады.

Мемлекеттік қызметті зерттеуге бірқатар ғылыми жұмыстар арналғанымен, басылымдардың айтарлықтай бөлігі жаңа құжаттарды есепке алмай, күшін жойған заңнамалық актілер негізінде жазылған. Барлық уақытта мемлекеттік қызметті

жетілдіру практикалық және теориялық тұрғыдан маңызын жоғалтпаған. Осы мақаланың мақсаты еліміздің Тәуелсіздік алғаннан осы шаққа дейінгі уақытта мемлекеттік қызметтің қалыптасу және дамуының зерделеу болып табылады. Мақала міндеттері қазақстандық мемлекеттік қызметтің мәнін, қағидаттары мен құқықтық негіздерін, оның қазіргі жағдайда дамуының негізгі бағыттарын, мемлекеттік органдар аппаратының құрылымы мен жай-күйін ашуға бағытталған.

Ғылыми зерттеу әдіснамасы

Қазақстанның мемлекеттік қызметі институционализациялану өз жолмен өтуде. Оның сипаттамалары елдің даму басымдықтарының өзгеруі жағдайында түрленіп отыр. Мемлекеттік қызметтің жетілу ерекшеліктерін айқындау мақсатында институциональдық тәсілдеме қолданылды. Ол мақаланың әдіснамалық негізін құрады. Жалпы бұл тәсілдеме саяси ғылымда кеңінен таралған және алғашқылардың бірі болып саналады. Осындай тәсілдеме объектіні бөлек институт ретінде тануға бағытталған. Батыс елдерінің әдіснамалық дәстүрінде және саяси ғылыми мектебінде институциональдық тәсілдеме басым болды. Негізінен осы тәсілдеме зерттелетін институттың қалыптасуы мен қызмет етуін зерттеу үшін қолданылады. Оның үстемдігі соған байланысты, ол зерттелетін институт бойынша жеткілікті мәлімет жинап, терең зерделеуге мүмкіндік береді. Институциональдық тәсілдеме шеңберінде мемлекеттік қызмет белгілі бір құрылымы мен кадрлар құрамы бар, қабылданған нормалар мен ережелердің жүйесі ретінде қарастырылады.

Мемлекеттік қызметтің даму векторын анықтау үшін тарихи-салытыру тәсілі қолданылды. Жалпы бұл зерттелетін объектінің белгілі бір мемлекет кеңістігінде бүкіл тарихи дамуын қарастыру үшін оңтайлы тәсіл. Тарихи-салытыру тәсілі тарихи және құқықтық ақпаратпен танысуды талап етеді. Зертеліп отырған тақырып бойынша құжаттар, ғылыми және басқа да ақпараттарды жинағаннан кейін оларды зерделеудің реттілігі құрастырылды. Хронологиялық кезең ретінде 1991-2023 жылдар аралығы айқындалды. Бұл жерде төменгі шекараны анықтау Тәуелсіздікті алу және мемлекеттік билік органдарын қалыптастыру бойынша алғашқы қадамдармен байланысты болды. Ал жоғарғы шекараны қою себеп – заманауи өзгерістерді қамту. Нәтижесінде ортақ және өзгеше қасиеттері, енгізілген өзгерістер мен толықтырулар айқындалды. Сонымен бірге мемлекеттік қызмет саласындағы басым тенден-

цияларды зерделеу үшін осы материалдарға контент-талдау (мазмұнды талдау) жасалды.

Талқылама

Ғылымда мемлекеттік қызметті әлеуметтік-құқықтық институт ретінде қарастыру дәстүрлі құбылыс. Әлеуметтік институт ретінде мемлекеттік қызмет мемлекетпен бірге қалыптасып дамиды. Кез-келген мемлекеттік мекеме қызметкерлері мемлекеттік қызметке қатысы бар-жоғы белгілі бір елдің заңнамалық негізіне және мемлекеттік қызметті қалай анықтайтынына байланысты. Кейбір шет елдерде «қоғамдық қызметшілерге» (public service, civil service) тек саяси және әкімшілік лауазымдар ғана емес, сонымен қатар қоғамға қажетті құрылымдардың қызметкерлері – білім беру, денсаулық сақтау, қоғамдық көлік және т. б. қызметкерлері де жатады. Мемлекеттік қызметші мамандығы сан ғасырлық тарихы бар. Ол Ежелгі Египеттің жазғыштарынан бастау алады. Оның даму тарихы мемлекеттің эволюциясымен тығыз байланысты.

В. Н. Уваровтың пікірінше, мемлекеттік қызмет қоғамға пайдалы, зәрулі және нормативті ұйымдастырылған болып табылады. Оның өзіндік еңбек мәні бар (Уваров, 2004:268). А.З. Турисбек мемлекеттік қызметті жариялы, кәсіби, мемлекеттік қаражаттан төленетін, мемлекеттік органдарда лауазымдарда орын алатын, заңда белгіленген тәртіппен лауазымдық өкілеттіктерді жүзеге асыратын және мемлекеттің функциялары мен міндеттерін іске асыруын қамтамасыз етуге бағытталған қызмет ретінде анықтама берген (Турисбек, 2011:16).

Мемлекеттік қызметтің ресми анықтамасы 1999 жылғы «Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР Заңының 1-бабында берілген. Ол қазіргі уақытқа дейін өзгеріссіз қалды. Осы заңға сәйкес ол мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік органдарда мемлекеттік биліктің функциялары мен міндеттерін жүзеге асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді орындау бойынша қызмет ретінде қарастырған (О государственной службе, 1999).

Маңызды құқықтық актілер – «Қазақ Кеңестік Социалистік Республикасының Мемлекеттік Егемендігі туралы Декларациясы» және «Қазақстан Республикасының мемлекеттік тәуелсіздігі туралы» Конституциялық заңы – Қазақстанның мемлекеттік құрылымдарының негізін қалады. «Мемлекеттік қызмет» ұғымы алғаш рет 1993 жылғы Қазақстанның Конституциясында берілген. Осылай мемлекеттік қызмет институтын

ұйымдастырушылық- құқықтық ресімдеу үрдісі басталды. Конституцияда оның элементтері бірнеше баптарда кездеседі. Біріншіден, 17-бапқа сәйкес ел азаматтарының мемлекеттік қызметке тұруға тең құқығы бар. Бұл жағдайда тең құқық кандидаттарға лауазымдық міндеттерінің сипатына сәйкес қана талаптар қойылатынын білдіреді. Ал 61-бапта елдегі мемлекеттік қызметтің негіздері көрсетілген. Ол – халық алдындағы жауапкершілік, қызметке қабылдау және өту кезіндегі тең құқықтар. Мемлекеттік қызметшілердің міндеттері ретінде азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын сақтау, мемлекет пен оның органдарының беделін сақтау көрсетілген (Конституция, 1993:7,14). 1993 жылы прокуратура, ішкі істер органдары мен қарулы күштер сияқты мемлекеттік қызметтің арнайы түрлерінің қызметін реттейтін ҚР заңдары да қабылданды. 1995 жылғы ҚР Конституциясында азаматтар үшін мемлекеттік қызметке тұруға тең құқық сақталды. 33-бап қызығушылық тудырады. Онда арнайы заң қажеттілігі көрінеді (Конституция, 1995:8, 13).

Сөйтіп, 1995 жылы заңды күші бар ҚР Президентінің «Мемлекеттік қызмет туралы» Жарлығы қабылданды. Бұл мемлекеттік қызметті кәсібилендіру үдерісінің бастамасы болды. Жарлық 7 тараудан және 33 баптан тұрды. Онда «мемлекеттік қызмет» ұғымының анықтамасы, оның принциптері берілген. Осы құжатты қолданатын адамдар тобы келтірілген, мемлекеттік органдардың кадр қызметі және мемлекеттік қызметтің құқықтық негіздері көрсетілген. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілердің заңды жағдайы, мемлекеттік қызметке тұру, оның өту мен қызметтік мансап, мемлекеттік қызметті тоқтатуды қамтамасыз ету және мемлекеттік қызмет туралы заңнаманы бұзғаны үшін жауапкершілік сияқты мәселелер реттелді. Лауазымдар жіктемесіне сәйкес мемлекеттік қызметшілердің 8 санаты бекітілді (О государственной службе, 1995). Санаттармен бірге «Мемлекеттік қызметшілердің біліктілік топтары туралы ережемен» (1996 жылғы) бекітілген. Ол құжатта мемлекеттік қызметшілердің біліктілік топтары белгіленді. Барлығы 16 топ белгіленді.

Қазақстандық ғалымдар Жарлықтың жетістіктерінің бірі ретінде мемлекеттік органдарда саяси партиялар құруға тыйым салуды атап өтті. Мемлекеттік қызметшілер өз жұмысында тек қолданыстағы заңдарды басшылыққа алып, саяси партиялар мен қоғамдық бірлестіктермен байланыстары болмауы керек. Бұл шектеу кейінгі заңдарда өзгеріссіз қалды. Тағы да қол жет-

кізген нәтижелер ретінде мемлекеттік қызметшілерге әлеуметтік кепілдіктер белгілеу аталынған (Абил, 2021:103).

Американдық саясатанушы және мемлекеттік қайраткер В. Вильсон мемлекеттік қызметшілер үшін кәсіби білім беру маңыздылығын айрықша атап өткен. Оның пікірінше, мінсіз лауазымды тұлға – өз қызметін дербес және ойланп атқаратын, жоғары білімді мемлекеттік қызметші (Wilson, 1887:216-217). Қазақстанда да мемлекеттік қызметшілерды оқытуға айрықша көңіл бөлінеді. 1991 жылы ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру институтының құрылды. Сөйтіп, мемлекеттік қызмет кадрларын кәсіби даярлау инфрақұрылымы қалыптаса бастады. Болашақ басқарушыларды оқытуға 1992 жылы Жоғары партия мектебі базасында құрылған ҚР Президенті жанындағы Қазақстан менеджмент, экономика және болжау институты (КІМЕР) ерекше үлес қосады. Дарынды жастарды әлемнің жетекші университеттерінде оқыту үшін 1993 жылы құрылған «Болашақ» халықаралық стипендиясы ерекше айта кеткен жөн. Сондай-ақ 1994 жылы ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқарудың ұлттық жоғары мектебі (1998 жылдан бастап ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы) құрылды. Кейбір министрліктерде өзіндік салалық оқу ұйымдары жұмыс істейді. Біліктілікті арттырудың аймақтық курстары бар. Еліміздің кейбір жоғары оқу орындарында мемлекеттік басқару мамандығы бойынша базалық кәсіптік негізде кадрларды даярлайды.

Алайда мемлекеттік қызметті ары қарай жетілдіру үшін орын бар екені көріне бастады. Бұл туралы «Қазақстан-2030» даму стратегиясындағы талдау куәландырды. Онда босаң дайындалған және әлсіз ұйымдастырылған мемлекеттік басқару көрсетілген. Қоғамнан ақпаратты жасыру, непотизм, бастамасыздық, тиімсіз және көп сатылы құрылым, сыбайлас жемқорлық сияқты жағымсыз тенденциялар белгіленді. Сондықтан мемлекеттік аппарат пен қызметті реформалауды жеделдету ұсынылды. Мәселен, ұзақ мерзімді басым мақсаттардың бірі ретінде кәсіби мемлекетті құру болып табылады. Стратегиялық міндеттерді орындайтын, іске адалдық танытатын мемлекеттік қызметшілердің эффективті және заманауи корпусын қалыптастыру маңызды қағидат ретінде көрсетілді. Осылай, мемлекеттік басқарудың әкімшілік реформасы жоспарланды. Тұжырымдалған негізгі принциптер келесідей. Бұл ықшам және кәсіби үкімет, стратегияға не-

гізделген іс-қимыл бағдарламалары бойынша жұмыс, ведомствоаралық үйлестіру, министрлердің өкілеттіктері мен жауапкершілігін арттыру, министрліктер ішіндегі децентрализация (орталықтан аймақтарға), сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес және кадрларды іріктеу, даярлау және жылжыту жүйесін жақсарту (Стратегия развития, 1997).

Мемлекеттік басқаруды оптимизациялау мақсатында жаңа заңнаманы уақтылы әзірлеу және мемлекеттік қызметшілерді конкурстық іріктеу қағидатын енгізу талаптары алға шықты. Осы талаптарды орындау мақсатында 1998 жылғы қыркүйекте Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі құрылды. Осылайша, мемлекеттік қызмет өзінің институционалдық ресімделуін жалғастырды.

1999 жылы «Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР Заңы, мемлекеттік қызметшінің ант мәтіні, мемлекеттік қызметшіге тәртіптік жаза қолдану ережесі, кадр резервін қалыптастыру тәртібі және осы саладағы қатынастарды реттейтін басқа да актілер қабылданды. Заң 8 тараудан және 30 баптан тұрды. Бұл құжатта – мемлекеттік лауазым, мемлекеттік қызметші, біліктілік талаптар, лауазымды тұлға, лауазымдық өкілеттіктер сияқты негізгі ұғымдарға анықтамалар берілді. Заңның жаңашылдығы мемлекеттік қызметшілерді саяси және әкімшілік деп жіктеу болды. Бұл өзгеріс саяси лауазымдардың алмасыуна қарамастан мемлекеттік аппараттың тұрақтылығы мен мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді қорғанысын және қамтамасыз етеді.

Мемлекеттік қызмет қағидаттарында да өзгерістер болды. Қазақстандық патриотизм, теңестірілген жұмысты атқарған үшін бірдей еңбекақы, лауазымдық міндеттерін атқармағандығы не тиісінше орындамағаны және өз өкілеттіктерін асыра орындағаны үшін жеке жауапкершілік, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың үздіксіздігі сияқты тармақтар қосылды. Барлық азаматтар мен лауазымды тұлғалар үшін мемлекеттік қызметшілердің заңды талаптарын орындаудың міндеттілігі, кадрлардың сабақтас-тығы мен ауысымдылығымен ұштастыру негізіндегі қызметтік өсу және оның тұрақтылығы туралы тармақтар алынып тасталды.

Заңмен Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет істері агенттігінің өкілеттіктері бекітілді. Агенттіктің қызметі аумақтық бөлімшелермен бірге мемлекеттік қызмет саласында бірыңғай мемлекеттік саясатты іске асыруға бағытталған. Агенттіктің құзыретіне әр түрлі мемлекеттік органдар кадрлар қызметінің атқаратын

мәселері енді. Атап айтқанда, мемлекеттік қызметтің заңнамалық базасын одан әрі жетілдіру, заманауи біліктілік талаптарын енгізу, кадрлардың жағдайына мониторинг жүргізу, қызметшілер бойынша дербес деректер мен кадр резервінің республикалық базасын қалыптастыру, кадрларды даярлау және қайта даярлау, оларды аттестаттау, мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымдары тізілімін әзірлеу, саладағы заңнаманың сақталуын бақылау және тағы басқалары.

Байқағандай, мемлекеттік органдардың кадр қызметінің құзыреті өзгерді. Бос лауазымдарға орналасуға немесе оларды алмастыруға конкурстар өткізу, кадрларды аттестаттау және олардың кәсіптік даярлық деңгейін талдау мәселелері Агенттік құзыретіне өтті. Мемлекеттік қызметшілердің жұмысқа кіруімен байланысты заңнама бойынша шектеулерді қабылдауды қолжазба алу сияқты функциялар қосылды. Сонымен бірге, кадр қызметі Агенттікке бос лауазымдарға тізімдер мен өтінімдер жібереді. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшінің заңнамаға сәйкес қызметтік қаруға иелік құқығы жойылды. Мемлекеттік қызметшінің міндеттері келесі тармақтарымен толықтырылды: ант беру, заңнамада белгіленген шектеулерді қабылдау, жұмыстағы мүдделер қақтығысы фактілері туралы дереу хабардар ету.

Мемлекеттік қызметте тұруға байланысты шектеулер қатарына қосымша өзгерістер енгізілді. Осылайша, әрекетке қабілетсіз немесе әрекетке қабілеті шектеулі деп танылған, соттылығы бар немесе сот мемлекеттік қызмет атқару құқығынан айырған адамдар қызметке қабылданбайды. Мемлекеттік қызметші жақын туыстарының немесе жекжаттарының қарамағында бола алмайды. Оларға педагогикалық, ғылыми және шығармашылық қызметтен басқа ақылы қызметпен айналысуға тыйым салынады. Мемлекеттік қызметке тұру шарттары елеулі өзгерістерге ұшырады. Мемлекеттік лауазымға үміткерге қойылатын талап мамандық бойынша жұмыс өтілінің міндеттілігі бөлігінде өзгертілді. Бірақ, бұл қызметке жаңа адамдардың келуіне шектеу қойды. Бос лауазымдарға конкурстар өткізу БАҚ жариялана бастады. Конкурстық іріктеу ашық және жабық болып бөлінеді. Жабық іріктеу мемлекеттік қызметкерлер арасында өткізіледі. Конкурста жоғары көрсеткіштері бар үміткерлер кадр резервіне қосылып, жыл ішінде тиісті лауазымға орналасуға мүмкіндік алды. Демалыс, мереке күндері мен жұмыс уақытының ұзақтығы заңнамалық түрде реттелеп, артық атқарған жұмысы үшін өтемақы белгіленді.

Иссапарлар кезінде кепілдіктер мен өтемақылар көрсетілді (О государственной службе, 1999).

2011 жылдың шілдесінде Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасы қабылданды. Онда 2011 жылғы мемлекеттік қызмет жүйесіндегі қалыптасқан ахуал талданып, мемлекеттік қызметтің жаңа моделін құрудың негізгі бағыттары және оны іске асыру тетіктері көрсетілген. «Мемлекеттік қызмет» түсінігі «халыққа (қоғамға) қызмет көрсету» түсінігінің синонимі ретінде жаңартылды. Ол халықты мемлекеттік қызметтерді негізгі тұтынушысы ретінде қарастырады. Мемлекеттік қызметті вертикаль түрде бір-біріне бағынатын үш корпус құру жоспарланды. Ол – мемлекеттік саяси қызметшілер, «А» басқару корпусы; «Б» атқарушы корпусы. Сөйтіп, мемлекеттік лауазымдардың жаңа тізілімі әзірленді. Кәсіпқой мамандарға «әлеуметтік лифт» енгізілді. Олар «А» корпусының резервіне қосылуға мүмкіндік алды. Сондай-ақ, жаңа қызметкерлерді бейімдеу және сабақтастықты сақтау үшін тәлімгерлік институтын дамыту жоспарланды. Тәлімгерлер жас мамандарға сараптамалық және консультациялық көмек көрсете отырып, өздерінің қызметтік мансаптарын ілгеруіне әсер етуге мүмкіндігі берілді (О Концепции, 2011)

«Қазақстан-2050» Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» құжатында мемлекеттік аппараттың кәсібилігі мен ашықтығының айтарлықтай жоғары деңгейіне қол жеткізілгенін атап өтілді. Дегенмен, стратегиядағы тармақтардың бірі мемлекеттік басқарудың жаңа түрін қалыптастыру мақсатын қойды. Осы мақсатқа қол жеткізу үшін мемлекеттік жоспарлау және болжау жүйесін одан әрі жетілдіру, басқаруды децентрализациясын жүргізу, халық пен мемлекетке қызмет ету бәрінен жоғары деген қағида негізінде кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру, бизнес-қоғамдастықпен өзара әрекеттесудің жаңа жүйесін құру, тәртіпсіздікке мүлдем жолбермеушілік қағидаты, сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресті күшейту, құқық қорғау органдары мен арнаулы қызметтердің реформаларын жалғастыру белгіленген (Стратегия, 2012).

2012 жылы «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» ҚР Заңына қол қойылды. Заңға уәкілетті органның функциялары келесідей толықтырулар енгізілді. Олар – мемлекеттік қызметшілердің құрамы бойынша бірыңғай автоматтандырылған деректер базасын

жасау, мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің кадр резервін қалыптастыру, тестілеуді өткізу, лауазымдар тізілімін әзірлеу, қызметтік әдептің сақталуын бақылау, кадрларды басқару қызметі туралы үлгілік ережені әзірлеу. Негізгі өзгерістер мемлекеттік қызметтің үш корпусық моделін енгізуді қамтиды. Соның ішінде конкурстық іріктеу, қызметке қабылдау және лауазымдарға орналасуға үміткерлерге қойылатын талаптарға қатысты толықтырулар болды. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлық, қызметтік этиканы сақтау, көпшілік алдында сөз сөйлеу мәдениеті туралы баптар қосылды (О внесении изменений, 2012).

Мемлекеттік қызметті жетілдірудің келесі серпіні «Ұлт жоспары – 100 нақты қадам» болды. Онда кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру міндеті қойылған (План нации, 2015). Осы жоспарды жүзеге асыру үшін 2015 жылы 12 тараудан және 69 баптан тұратын қазіргі қолданыстағы «Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР Заңы қабылданады. Оның құқықтық негізіне ҚР Еңбек кодексі кейбір жайттары енгізілді. Бұл заңның күші құқық қорғау органдарындағы мемлекеттік қызметшілерге (басқа да құқық қорғау қызметі туралы нормативтік-құқықтық актілерді ескеру қажет) тарала бастады. Мемлекеттік қызметтің негізгі принциптерінде өзгерістер болды. Олар – мемлекеттік органдар қызметіндегі тиімділік, нәтижелілік, ашықтық, меритократия (енбегіне лайықтық), әдептілік, құқық бұзушылыққа төзбеушілік, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың тәжірибелікті жоғару қою принциптерімен толықтырылды.

ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің функциялары кеңейтілді. Оған мемлекеттік қызмет көрсету сапасын бақылау, мемлекеттік қызмет туралы заңнаманы бұзу туралы жеке және заңды тұлғалардың шағымдарын қарау, тағылымдамалар өткізуді ұйымдастыру, мемлекеттік органдарда кадр қызметтерінің тиімділігін бағалау және оларға әдістемелік басшылық жасау жөніндегі баптар қосылды. Кадр қызметі мемлекеттік қызметшілердің дербес деректерін және мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалау нәтижелерін қосымша есепке алуды жүзеге асырады. Заңға сәйкес «мемлекеттік қызметшінің мәртебесі» ұғымы енгізіледі. Ол ұғым мемлекеттік қызметте болуға және оның ерекшеліктеріне байланысты құқықтарды, бостандықтарды, жауапкершілік пен міндеттерді қамтиды. Мемлекеттік қызметшінің міндеттері ақпараттық қауіпсіздікті қамтамасыз етумен толықтырылды.

Мемлекеттік саяси қызметшілердің негізгі функциялары және жауапты хатшылар мен аппарат басшыларының өкілеттіктері туралы баптар жаңашылдық енгізді. Өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін орындамағаны үшін олар дербес жауаптылыққа тартылу қарастырылған. Сондай-ақ, бірінші басшылардың, жауапты хатшылардың және аппарат басшыларының міндеттері де белгіленген. Мемлекеттік саяси қызметшілер корпусын қоспағанда, мемлекеттік қызметшілер корпусын құру конкурстық негізде жүзеге асырылады. Конкурстық рәсімдерді цифрландыруды ескерсек, іріктеу процесінің ашықтығының артуына себеп болды. Занда «А» корпусына кіру және осы корпуста қызмет ету ерекшеліктері үшін жеке баптар қарастырылған. Мемлекеттік қызметке кіру кезінде кедергілерді азайту шеңберінде уәкілетті органның шешімі бойынша конкурстан тыс тағайындаулар көзделген.

Сынақ мерзімі қосымша үш айға ұзарту мүмкіндігі енгізілетінін атап өткен жөн. Бұл ретте мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш кіргендер үшін барлық сынақ мерзіміне тәлімгерлер тағайындалады. Мемлекеттік қызметшілердің ант беру тәртібі ескертіледі. Олар үшін екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы бекітіледі. Қызметті бағалау нәтижелері бойынша көтермелеуден басқа, мемлекеттік лауазымды төмендету немесе қызметтен босату жөнінде шешімдер қабылдау мүмкіндіктері бекітілді. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту: даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру жөніндегі бап енгізілген. Жеке баптарда біліктілік, құзыреттілік, қабілеттілік, еңбегіне лайықтық және қызметтік міндеттерін адал орындау (меритократия құрамдас бөлігі) ескеріліп, мемлекеттік қызметтегі тағылымдамадан өту және жоғарылату қарастырылған. Міндеттерді уақытша жүктеу, мемлекеттік қызметшілерді әскери қызметке шақыру, шетелдік қызметкерлерді тарту, халықаралық ынтымақтастық мәселелері анықталған (О государственной службе, 2015). Қазақстандық ғалымдар бұл құжатта жаңалық ретінде мемлекеттік қызметтің мансаптық моделіне көшуді, мансаптық өсу принципін біртіндеп енгізуді атап өтті (Абил, 2021:104).

Кейбір жаңашылдықтар ұлттық ерекшелікті ескеріп, халықаралық тәжірибеден алынғанын ескеру керек. Мысалы, меритократия жүйесінің (merit system) принциптері әлемде кеңінен таралып, өз өзектілігін әлі де жоғалтпаған. Меритократия идеясы алғаш рет В.Вильсон жұмысында жарық көрді (Wilson. 1887). Меритократия талантына, жеке қабілеті мен сіңірген

еңбегіне сәйкес ынталандыру, жұмыс бабында жоғарылату жүйесі деп түсіндіріледі (Daniel, 2016). Кейбір зерттеушілердің пікірінше, оның принциптерін сақтау мемлекеттік органдардың эффективті қызмет етуіне ықпалы орасан зор (Калгин, 2019:149).

Халықаралық тәжірибеге сүйенсек, Сингапурда мемлекеттік қызметті жаңғырту жөнінде құқықтық акт бір рет қана қабылданған. Дегенмен, олар оны әр мемлекеттік органдар деңгейінде әр дайым модернизациялап отырады. Бұл елде мемлекеттік қызметшілердің білім алуы ерекше бақылауға алынған. Қызметкерлердің жеке кәсіби өсу жоспарын құру тәжірибесі енгізілген. Соған сәйкес, қызметшілер жыл сайын оқуға 100 сағат, оның ішінде 60 сағат біліктілігін жоғартуға бөлуі қажет. Өздігінен танысу үшін арнайы ғылыми ақпараттың электрондық хабы бар. Арнайы оқу орындарының басшылары іріктеуін жүргізетін ассесмент-орталықтары дамуда. Мемлекеттік қызметтің тұжырымдамалық негізін Жаңа мемлекеттік менеджмент (New Public Management) пен Тиімді басқару (Good Governance) принциптері құрайды (Токтыбеков, 2015).

Ресей Федерациясында да мемлекеттік қызметті оңтайландыру өзекті мәселелердің бірі болып табылады. Алғашқы мемлекеттік қызмет туралы құқықтық құжат 1995 жылы қабылданған. Содан бері, мемлекеттік қызмет саласын реттейтін және реформалайтын бірнеше құжаттар топтамасы қабылданған. Мемлекеттік қызмет дамуының негізгі бағыттары келесідей. Олар – кадр құрамын құру мен басқару процесстерін оңтайландыру, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби өсуі, мемлекеттік қызмет мәртебесін көтеру, сыбайлас жемқорлықпен күрес механизмдерін жетілдіру болып табылады. Мемлекеттік қызметке үміткерлерді іріктеу процессін тиімділігін арттыру мен автоматизациялау үшін бірыңғай Мемлекеттік қызмет және басқарушы кадрлардың федералдық порталы жасалған (Докукина, 2017). Қазақстанда 2023 жылы мемлекеттік қызметке үміткерлерді іріктеу үшін е-қызмет техникалық базасы қолданысқа енді.

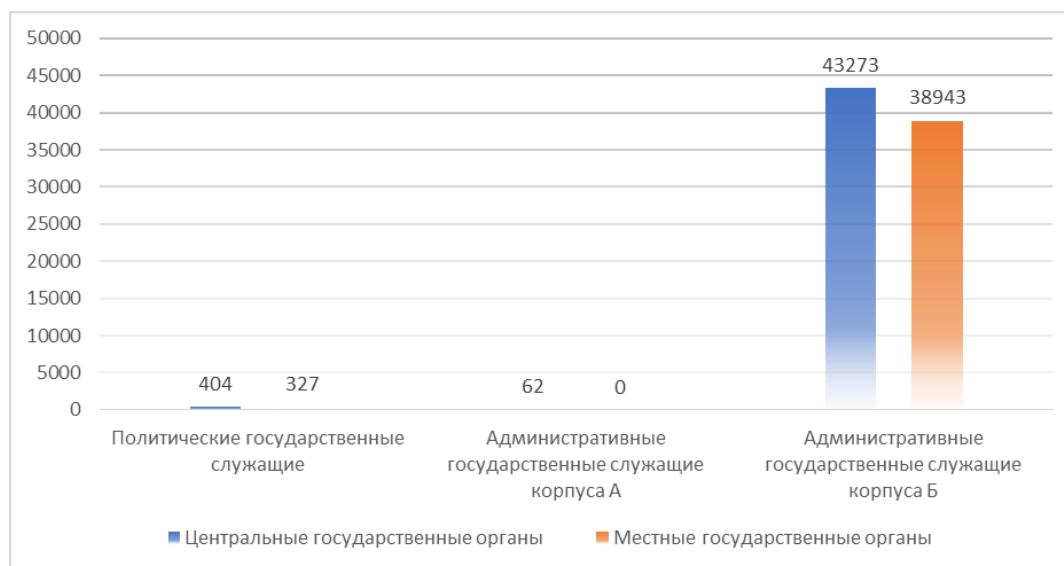
Жапониядағы экономикалық серпілістегі басты рөлді мемлекеттік қызметке тиесілі деген пікір бар. Осы елдегі мемлекеттік қызметшілер саны 282 мың адам, ал жалпы халық саны -124 миллионнан астам адамды құрайды. Шенеуліктердің аздаған штатына қарамастан, олар белгілі бір дәрежелегі автономды және айтарлықтай билікке ие. Сондықтан болса керек, ұзақ жылдар бойы мемлекеттік қызметті реформалауға тыйым

салынған. Осылайша, Жапонияның мемлекеттік қызметін реформалау бойынша заңнама елдің Парламентімен бірнеше рет (2009-2013 жылдарында) қабылданбады. Ақырында, қабылданған өзгерістер негізінен басқарушы лауазымдарға тағайындалу тәртібіне қатысты болды. Басқарушы лауазымдарға қойлатын квалификациялық талаптар өзгерді. Өзіндік біліктілікті арттыру бойынша міндет қойылды. Жапония мемлекеттік қызметі меритократия жүйесінде негізделген. Мемлекеттік қызметшілерге халықтың сенімін арттыруға ерекше көңіл бөлінуде (Ақын, 2023).

Қолданыстағы заңнама мемлекеттік қызмет кадрларының қазіргі құрылымы мен құрамын анықтады. Елде мемлекеттік қызметшілер деп мемлекеттік органдарда лауазымдарды атқаратын түсініледі. Олар саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметшілерге бөлінеді. Саяси мемлекеттік қызметшілерді бірнеше ерекшеліктері бар. Бұл қызметшілер лауазымға тағайындалады немесе сайланады. Олардың қызметінің саяси-айқындаушы сипаты бар. Саяси мақсаттар мен міндеттерді іске асыру үшін жауапкершілік саяси қызметшілердің негізгі белгісі болып табылады. Бұл қызметшілер корпусы «Мемлекеттік

саяси қызметшілер лауазымдарының тізіліміне» сәйкес жоғарғы басқарушы лауазымдардан тұрады. Әкімшілік мемлекеттік қызметшілер қызметінің ерекшелігі мемлекеттік органдарда лауазымдық өкілеттіктерді тұрақты кәсіптік негізде іске асыру болып табылады. Олар екі корпусқа бөлінеді – «А» корпусы және «Б» корпусы. Олар өз кезегінде санаттарға бөлінеді және ел Президенті бекітіледі. «А» корпусына 2 басшылық лауазымдардың санаты жатады. «Б» мемлекеттік қызметшілері корпусы болса, атқарушы лауазымдардың бірнеше санат топтарына бөлінеді. Онда жалпы 57 лауазымнан тұратын санаттардың 5 тобы бар (Реестр должностей, 2015).

ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің деректеріне сәйкес, 2024 жылғы 1 қаңтарға сәйкес мемлекеттік қызметтің кадрлық жағдайы келесідей. Оның жеке құрамының нақты саны 83 009 адамды құрады. Оның ішінде – 82 278 әкімшілік және 731 саяси мемлекеттік қызметші. Олардың ішінде 55,6% (46 116 адам) әйелдер болып табылады. Мемлекеттік қызметшілердің жалпы санынан алғанда 93,7% жоғары білімді, ал 6,3% орта мен орта кәсіби білімді мамандар (Мониторинг состояния, 2024).



1-диаграмма – Мемлекеттік қызметшілер саны

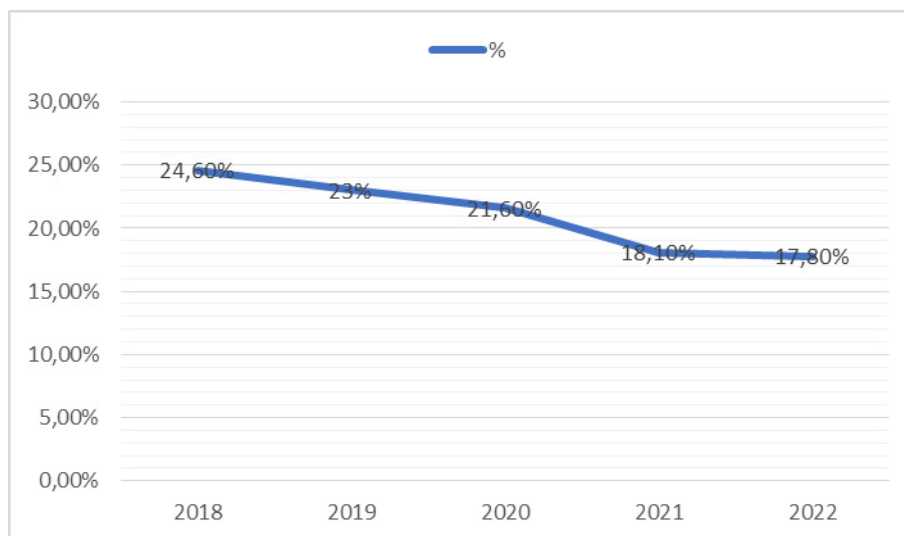
2009-2023 жылдар аралығында мемлекеттік қызметшілердің орташа жасы 38-40 жасты құрады. Кадрлардың ауысуы төмендеді. Жұмыс өтілінің орташа көрсеткіші – шамамен 10-12 жыл. Мемлекеттік қызметтен босатудың негіз-

гі себептері ретінде – жұмыс орнын ауыстыру, мансаппен өсу қиындығы, жұмыс кестесінің тұрақсыздығы, жалақының төмендігі, болжаммен шындықтың сәйкес келмеуі көрсетілді. Сонымен бірге, бос мемлекеттік лауазымдарға орна-

ласуға үміткерлер санының артуы байқалуда. Олар кадрларды сырттан толықтырудың негізгі көзі болып табылатын жалпы конкурс арқылы тіркелуде (Национальный доклад о состоянии, 2023: 5, 6, 8, 10).

Мемлекеттік қызметке талантты, жаңаша ойлайтын, инновациялық идеяларды қабылдайтын және іс жүзінде қолданатын жастарды тартуға көп көңіл бөлінуде. Оған себепші

болған мемлекеттік қызметшілердің жалпы көлімінде жас мамандар санының төмендеуі болып табылады. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жай-күйі туралы ұлттық баяндамаға сәйкес жас кадрлардың үлесі 2018 жылы – 24,6%, 2019 жылы – 23%, 2020 жылы – 21,6%, 2021 жылы – 18,1%, 2022 жылы – 17,8% құрады (Национальный доклад о состоянии, 2023:7).



2-диаграмма – Мемлекеттік қызметшілер қатарындағы жас мамандар үлесі

Бұл үрдіс «Қазақстан жастары – 2022» ұлттық баяндамасында да көрсетілген. Баяндамада ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттікке осы бағытта жұмысты күшейтіп, жоғары оқу орындары мен шетелде оқып келген дарынды жастар арасында рекрутинг жүргізу арқылы мемлекеттік қызметке тарту мүмкіндігі қарастыру ұсынылды (Калиева, 2023:252). Осыған орай, жастар арасында мемлекеттік қызметтің тартымдылығын насихаттауға үлес қосатын шаралар қызығушылық тудырады. Мысалы, «Дипломмен ауылға», Президенттік жастар кадрлық резерві, «Жас мемлекеттік қызметші мектебін» атауға болады. «Дипломмен ауылға» жобасына сәйкес 2021 жылы мемлекеттік қызметке 280 адам тартылды. Оларға жалпы сомасы 439 миллион теңгеден астам тұрғын үй сатып алу үшін жеңілдіктер мен несие берілді. 2019 жылдан бастап «Жас мемлекеттік қызметші мектебі» атты республикалық жоба іске асырылуда. Мектептер ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің аумақтық органдары жанынан ашылып, мемлекеттік қызметтің

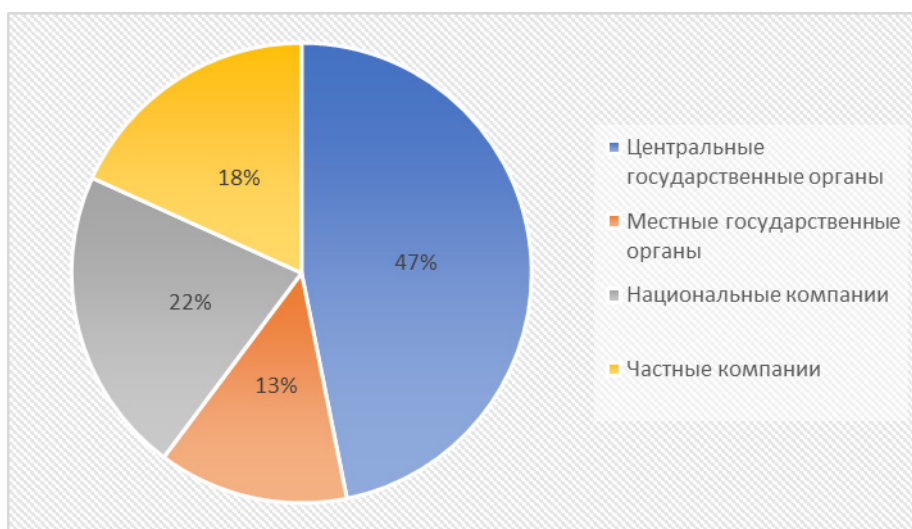
теориялық және практикалық негіздерін үйретеді. Осы мектепті аяқтағаннан кейін жастарға мемлекеттік органдарда тағылымдамадан өту мүмкіндігі беріледі (Национальный доклад о состоянии, 2022:5).

2019 жылдан бастап Президенттік жастар кадр резервіне 350 адам қабылданды. Резервшілер қатарынан 269 адам жұмысқа орналастырылды. Орталық мемлекеттік органдарға – 126, жергілікті мемлекеттік органдарға – 36, ұлттық компанияларға – 58, басқа жеке ұйымдарға – 49 адам жұмысқа қабылданды.

Айта кету керек, Президенттік жастар кадрлық резервінің табысты деп танылып, оның тәжірибесін аймақтық деңгейлерге тарату жоспарлануда. Аймақ-аймақ бойынша дарынды жастарды біріктіретін жергілікті кадрлық резервтер құру көзделіп отыр. Перспективті жастарды жергілікті мемлекеттік органдарға тартуға ерекше көңіл бөлінеді. Мысалы, жоғары жоғары оқу орындарын грант бойынша жақсы үлгеріммен бітірген түлектерге аудан-

дық және ауылдық деңгейдегі атқарушы лауазымдарға конкурстан тыс тағайындаулар енгізілді. Осылайша, 77 жас түлек осы жаңалықты пайдаланып, мемлекеттік қызметте өз септігін тигізіп жүр. Сонымен қатар, Мемлекеттік басқару академиясының жоғарғы көрсеткіштермен бітірген түлектер үшін өңірлік деңгейдегі мемлекеттік лауазымдарға тағайындау мүмкіндігі қарастырылған. Тиісінше 9 жас маман өңірлік мемлекеттік органдарда тағайындалды (Сызды-

кова, 2023). Көрнекті саяси қайраткер, Сингапурдың экс премьер-министрі, «Сингапурлық ғажайыатың» авторы Ли Куан Ю бақылауы бойынша, үкіметте дарынды адамдардың саны артқан сайын, осы үкімет жұмысының тиімділігі де артады. Ол өз жұмысында тек ұлттық адами ресурстарды дамытуға ғана көңіл бөліп қоймай, сондай-ақ мемлекеттік қызметке шетелдік мамандарды шақыруға ерекше мән берген (Yew, 2000:136, 144).



3-диаграмма – Президенттік жастар кадр резервінде тұрған жұмысқа орналастырылған резервшілердің үлесі

Қазіргі кезеңде мемлекеттік басқару саласындағы өзгерістерге көңіл бөлу артты. Олардың көпшілігі Қазақстан Президенті Қ.-Ж. К. Тоқаевтың бастамасымен жүзеге асырылуда. 2019 жылдан бастап ел дамуының маңызды шарты ретінде мемлекеттік қызметті реформалау туралы Президенттің Қазақстан халқына жолдауларында қамтылған. «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» (2019 жылғы) жолдауында мемлекеттік қызметшілер қатарына дайындалған жас кадрларды тарту қажеттілігі, мемлекеттік аппарат санын біртіндеп қысқарту және босатылатын қаражатты тиімді қызметкерлерді көтермелеуге қайта бөлу көрсетілген (Послание Главы государства, 2019). Мемлекеттік қызметтің жас мамандарды бойынша іске асырылып жатқан шаралар жоғарыда келтірілген. 2021 жылы кадрлар саны 15% (9589 адам) қысқарды (Национальный доклад о состоянии, 2022:1).

«Жаңа Қазақстан: жаңару және жаңғыру жолы» (2020 жылғы) жолдауында аймақтар халқының санына тұрғысынан облыстар мен республикалық маңызы бар қалалар әкімдерінің аппараттарында мемлекеттік қызметшілер санын оңтайландыру жөнінде тапсырма берілген (Послание Главы государства, 2020). Мысалы, өңірлер әкімдері орынбасарларының саны бойынша лимит енгізілді (9 облысты қоспағанда, әкімдердің орынбасар саны үш аспауы керек) (Национальный доклад о состоянии, 2023:5).

Сапалы өзгерістер енгізу және мемлекеттік аппараттың тиімділігін арттыру мақсатында Қазақстан Президенті Қ.-Ж. К. Тоқаев «2030 жылға дейінгі Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың концепциясын» бекітті. Онда мемлекеттік қызметті одан әрі дамыту бағыттары, оның іске асыру принциптері мен тәсілдері айқындалған. Тұжырымдама келесі проблемалық мәселелерді шешуге

бағытталған. Бұл азаматтар мен мемлекет арасындағы өзара әрекеттесуді жақсарту, реформаларды стратегиялық жоспарлау мен жүргізудің тиімділігін арттыру, мемлекеттік қызметтердің әкімшілік сипатын өзгерту, халық пен бизнестің қажеттіліктеріне бақылау, мемлекеттік қызметтің бәсекелестік мүмкіндіктерін күшейту, жергілікті өзін-өзі басқаруды одан әрі дамыту және т.б. Мемлекеттік қызметтің бәсекеге қабілетсіздігіне қатысты бірқатар маңызды проблемалық жақтары келтірілген. Мысалы, мемлекеттік қызметшілердің аттестаттау барысында анықталған кәсіби құзыреттілігінің жеткіліксіздігі. Сондай-ақ салалық бөлімшелерде бейінді білімі бар мемлекеттік қызметшілер тапшы. Аймақтық деңгейде штат санының пропорционалсыздығы байқалады. Ол жерлерде басшылар саны орындаушылар санынан асып түседі.

Мемлекеттік басқарудың негізгі қағидаттары ретінде «халық үніне құлақ асатын мемлекет», «бірінші кезекте халық», проактивтік (мемлекеттік қызметшілердің бастамашық көрсетуі), мемлекеттің есептілігі, тиімді, кәсіби және прагматикалық мемлекет көрсетілген. Тұжырымдамада оны жүзеге асырудың тетіктері мен әдістері жазылған. Мысалы, мемлекеттік саясаттың, бағдарламалар мен жобалардың тиімділігі халықтың әл-ауқатын жоғарлануы арқылы өлшенетін болады. Мемлекеттік басқаруды толық цифрландыруды жүргізу, «Е-өтініш», «Е-петиция» жүйелерін іске қосу жоспарланған. Мемлекеттік аппаратты оңтайландыру үшін қайталанатын және бақылау-қадағалау функциялар қажеттілігін анықтап, қысқарту мүмкіндігі бойынша жұмыстар жүргізу белгіленді. Мемлекеттік басқару органдары арасындағы өкілеттіктердің аражігін ажыратуды енгізу көзделген. Бұдан басқа, мемлекеттік органдарды бірқатар функцияларынан босату үшін оларды заңды тұлғалар институтын өткізу жоспарлануда. Кадрлардың әлеуетін арттыру және кәсібилендіру шеңберінде үміткерлерді іріктеу рәсімін жаңартуға баса назар аударылады. Бұл – кадрлық іс жүргізуді цифрландыру және автоматтандыру, белгілі бір лауазымға үміткерлермен сұхбатасу өткізу үшін іріктеу комиссиясына тәуелсіз сарапшыларды тарту.

Тұжырымдамада ұлттық ерекшеліктерді ескере отырып, әлемнің жетекші елдерінің халықаралық тәжірибесіне шолу жасалған. Онда қазақстандық шындыққа сәйкес келетін кейбір халықаралық әдістер іске асыру үшін таңдалған. Мысалы, ассесмент-орталығы (мінез-құлық индикаторлары арқылы құзыреттілікті бағалау),

«360 градус (қоршаған ортаны сұрастыру арқылы құзыреттілікті бағалау)», бастамалар мен рационализаторлық ұсыныстарды ынталандыру тетіктері. Дербес мемлекеттік бастамаларды іске асыру кезінде келісімшарттық қызметкерлер институтын енгізу жоспарлануда.

Мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру шеңберінде қызметшілердің әлеуметтік топтаманы қайта қарау көзделген. Ұйымдық мәдениетті жақсарту үшін трансформациялық лидерлік институтын дамыту (бағыныш мамандардың мотивациясын күшейтуге бағытталған лидерлік стилі), квазимемлекеттік, жеке және халықаралық ұйымдарда тағылымдамадан өту тәжірибесін кеңейту жоспарланған. Тұжырымдаманы іске асыру шеңберінде мемлекеттік басқару саласындағы заңнаманы жетілдіру жоспарлануда (Концепция развития государственного управления, 2021).

Мемлекеттік органдарды цифрландыруға ерекше көңіл бөлінеді. ҚР Президентінің «Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі» (2021 жылғы) жолдауында «цифрлық үкіметтің» түбегейлі жаңа архитектурасын құру міндеті қойылған. Азаматтарға мемлекеттік қызметтердің 100% қолжетімділігі қамтамсыз ету қарастырылған. Барлық деңгейдегі әкімдердің жұмысын бағалау тетігін оңтайландыру қажеттігі аталған. Осы тұрғыда Президент әкімшілігіне халыққа тәуелсіз сауалнама жүргізу бойынша ұсыныстар әзірлеу жөнінде тапсырма берілді (Послание Главы государства, 2021).

Мемлекеттік қызметті оңтайландырудың келесі қадамы Президенттің мемлекеттік басқару жүйесін қайта құрастыру міндетін қоюы болды. Оның «Әділ мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам» (2022 жылға) жолдауында үкіметке мемлекеттік органдардың нәтижелілігі мен жауапкершілігін арттыру мақсатында жаңа әкімшілік реформа әзірлеу тапсырылды. Бұл жерде мемлекеттік қызметшілерді іріктеу және жұмыстан шығару жүйесін қайта қарау, жеке меншік секторларынан білікті басқарушыларды тарту есебінен кадр резервін күшейту жоспарланған (Послание Главы государства, 2022).

Жоғарыда аталған міндеттерді іске асыру шеңберінде «Мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша елдің кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» (2023 жылғы) ҚР Заңы қабылданды. Онда кадрларды ротациялау өтуін оңайлату үшін және сол ротацияланатын қызметкерлердің тұрғын үй мәселесі шешу үшін қаражат берілуі нақтыланды. ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің міндет-

тері толықтырылды. Ол қызметкерлердің жұмыс уақытының сақталуын тексеру, ротациялық төлемдер қағидаларын әзірлейді. Сонымен бірге, қашықтықтан жұмыс істеу қағидалары айқындалды. Заңда саяси мемлекеттік қызметшілерге қатысты бірқатар жаңалықтар енгізілген. Енді олар біліктілік талаптарына сай болуы керек. Қарамағындағы қызметшілер сыбайлас жемқорлық не басқада құқық бұзушылыққа жол берген жағдайда саяси мемлекеттік қызметшілерді жауапкершілікке тарту көзделген. Лауазымдық міндеттерін орындамаған жағдайда оларды жұмыстан шығару туралы ереже бекітілді. Бұрынғы жұмысында сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарға жол берген адамдар саяси мемлекеттік қызметшілер корпусы тұруға жол берілмейді. Сондай-ақ бос лауазымға орналасуға арналған конкурсқа қатысуға «сенімін жоғалтқан» және теріс себептермен жұмыстан шығарылған мемлекеттік қызметшілер жіберілмейді (О внесении изменений, 2023).

ҚР Президентінің «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағыты» (2023 жылғы) жолдауында мемлекеттік қызметті келесі бағыттар бойынша трансформациялау көзделіп отыр. Саяси мемлекеттік қызметшілердің (министрлер, әкімдер) салалық шешімдерді дайындағаны және орындағаны үшін дербес жауапкершілікте болуы. Үкіметке экономикалық саясатты жүзеге асыру бойынша жауапкершілікті толықтай жүктеу. Мемлекеттік аппаратты дебюрократизациялау қарастырылған. Саяси қызметшілердің кадрлық резервін құру жоспарланған (Послание Главы государства, 2023).

Қазіргі уақытта еліміздің мемлекеттік қызметіндегі өзгерістердің жаңа айналымы басталғанын атап өту керек. Байқап тұрғандай, мемлекеттік билік жүйесінде кәсіби мамандар құрамын қалыптастыруға айрықша мән берілген. «2030 жылға дейінгі Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың концепциясының» негізгі қағидаларын орындау үшін мемлекеттік қызметшілер тек біліктілікке сәйкес қана емес, сараптамалық деңгейдегі құзыреттерге ие болу керек.

Зерттеу нәтижелері

Зерделеп отырған ауқым аралығында мемлекеттік қызмет саласын реттейтін бір қатар нормативтік-құқықтық актілер және басқа да стратегиялық мағызы бар құжаттар қабылданған. Олардың әрқайсысы өз шеңберінде еліміздің мемлекеттік қызметінің дамуына септігін тигіз-

дірді. Жалпы мемлекеттік қызметтің заңнамалық негізі қалыптасты деген ой қорытынды жасауға болады. Кейбір тәртіптер мен тенденциялар жаға заңнамалық құжаттар қабылдануына қарамастан өзгеріссіз қалды. Бастысы уақыт келе өзгеріссіз сақталып отырған ұйытқы тұжырымдама ол – мемлекеттік қызметтің ел азаматтарының барлығына қолжетімді болуы.

Мемлекеттік қызметке саяси факторлардың әсерін жоққа шығаруға ерекше көңіл бөлінді. Сол себепті, мемлекеттік қызметшіге белгілі бір саяси партиялар мен қоғамдық бірлестіктерге мүшелік етуге тыйым салынған.

Мемлекеттік қызметке тұратын үміткерлердің жас диапазоны де айқындалды: 18 жастан бастап. Бұл талап кәсіптік жасқа жетіп, өмірлік тәжірибе жинақтау қажеттілігінен туындады. Егер алдыңғы заңнамаларда мемлекеттік лауазымдарға үміткерлер жастарының жоғарғы шекарасы 60 жасқа дейін (ерекше жағдайларда 65 жасқа дейін) деп қойылған. Ал қазіргі қолданыстағы заңнамалық актілерге сәйкес жоғарғы шекара алынып тасталған.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, қолданыстағы заңнамаға сәйкес мемлекеттік қызметтің құрылымы қалыптасғанын баяндауға болады. Оның құрылымы үш корпусының негізінде қалыптасты. Ол – саяси мемлекеттік қызметшілер корпусы – «А» корпусы – «Б» корпусы. Бағыну вертикалі тізілген тәртібіне сәйкес келеді. Мемлекеттік қызметтің бұл құрылымы оны оңтайландырудың нәтижесі болып табылады. Сондай-ақ, мемлекеттік органдардың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін қызмет көрсетуші техникалық персонал мемлекеттік қызметшілер қатарына жатпайтынын атап өткен жөн.

Қазақстанның Тәуелсіздік алған жылынан басталған мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және біліктілігін жоғарлатудың инфрақұрылымы қалыптасты. Орталық (Астанада) және аймақтық деңгейде арнайы білім беру ұйымдары өз жұмысын атқаруда. Оған шетелдерде мемлекеттік қызметшілердің тұжырымдама өту де жатады.

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызмет саласында қабылданып жатқан құжаттарды талдау көрсеткені бойынша олардың басым көпшілігі Тиімді басқару (Good Governance) тұжырымдамасы принциптері арқа сүйейді. Электронды үкімет қолжетімділігі арттып жатыр. Мемлекеттік лауазымдарға үміткерлерді іріктеу жүйесі цифрлану мен автоматтау процесін өтуде. Қызметкерлердің жұмысын бағалау мақсатында замануи кадрлық технологиялар енгізу бір жолға

қойылды. Меритократия жүйесін принциптері еліміздің заңнамасында өз орнын тапты. Кәсіби және мансаптық өсі мүмкіндіктері көбеюде. Қызметкерлерді сіңірген еңбегі мен атқарған қызметінің маңыздылығы қарай ынталандыру тетіктері қарастылыған.

Осы орайда, мемлекеттік қызметтің заманауи талаптарға сәйкес жетілу жолы еліміздің негізгі бағдарламалық құжаттарда, Президенттің Қазақстан халқына жолдауларында (2019-2023 жылдар) айқындалған. Оларға білікті жас мамандар мен шетел мамандарын тарту, мемлекеттік қызметшілер санын оптимизациялау, де-бюрократизация, децентрализация, саяси мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық міндеттірін орындау бойынша жауаптылығын күшейту жатады.

Қорытынды және тұжырамдама

Талдау көрсеткендей, Қазақстан Тәуелсіздік жылдарында мемлекеттік қызметті реформалауды дәйекті және үздіксіз жүргізуде. Қазіргі уақытта мемлекеттік қызметті одан әрі жетілдірудің негізгі жолдары белгіленді. «Мемлекеттік қызмет туралы» Жарлық (1995) қабылданғаннан бері мемлекеттік қызмет кәсіби қызметтің жеке саласына айналды. Кадрларды даярлау және қайта даярлау мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің маңызды факторларына айналды. Мамандандырылған оқу орындары мен басқа да оқыту арналары бар. Мамандандырылған оқу орындары және басқа да оқу арналары бар. Күшжігер мемлекеттік қызметшілерді озық даярлау және оқытудың үздіксіздігі қағидаттарын қамтамасыз етуге бағытталған.

Отыз жыл ішінде елде заманауи үрдістерге сәйкес келетін мемлекеттік қызмет жүйесі қалыптасты. Оның негізгі ережелері нормативтік-құқықтық актілермен бекітілген. Жалпы қарастырылып отырған ауқыт шеңберінде мемлекеттік қызметтің негізгі мәселелерін реттейтін – Заң күші бар Жарлық пен екі Заң қабылданды. Осы саланы басқару үшін арнайы ҚР агенттігі құрылды.

Лауазымдардың жіктелуі біртіндеп оңтандырылды. Қалыптасқан үш корпусық құрылым тұрақтылықтың кепілі бола алады. Себебі саяси мемлекеттік қызметшілердің ауысуы

әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің қызметін тоқтатуға негіз бола алмайды. Мемлекеттік қызметшілер корпустары арасындағы тепе-теңдікті іздеу байқалады, бұл олардың функциялары мен міндеттерін дәйектеп нақтылауда көрінеді. Мемлекеттік қызметшілердің мәртебесі өзгерді: ант беру, олардың әрқайсысының жеке жауапкершілігі енгізілді. Мемлекеттік қызметшілер қызметінің негізгі қағидасы – «елге (халыққа) қызмет ету» болды. Бұл ретте мемлекеттік қызметшілердің құқықтары мен мүдделерін қорғауға қамқорлық көрсетілуде. Мемлекеттік қызметке дарынды жастар мен жаңа басшыларды тартуға ерекше көңіл бөлінуде. Осы мәселені шешуге бағытталған кешенді тәсілдер ақырында кадрларды жасаруы бойынша оптимистік перспективалар болжауға мүмкіндік береді. Мемлекеттік қызметті дамытудың басым бағыттарының қатарында кадрлық резервтің көп тармақты жүйесін құру да бар.

Жалпы, жүргізілген зерттеуді түйіндеу келе, мемлекеттік аппараттың дамуында оң динамика бар деген қорытынды жасауға болады. Мемлекеттік қызметті жетілдірудің негізгі идеясы оны кәсібилендіру екені көрінді. Осы орайда мемлекеттік қызметшілерге біліктілік талаптарын арттуы, аттестацияны енгізуді, кезең-кезеңмен мансаптық өсуді ерекше атап өтуге болады. Үміткерлерді іріктеу процедурасы дәйекті түрде оңтандырылған. Жаңашылдықтың қатарына қазақстандық ерекшелікті ескеріп, жетекші елдерде сынақтан өткен кадрларды басқарудың заманауи технологияларын енгізу де жатады. Мемлекеттік қызмет принциптары жаңғыртылуда. Қазіргі кезеңде «халық үніне құлақ асатын мемлекет» және «бірінші кезекте халық» қағидаттары басымдыққы ие.

Тәуелсіздіктің төртінші онжылдығының қарсаңында Қазақстан мемлекеттік қызметі сапалы өзгерістер кезеңін бастан кешуде. Әлемдегі өзгірстер мен еліміздің дамуы мемлекеттік басқару жүйесін реформалауға себепші болып тұр. Осы орайда, белгіленген реформаларды сапалы әрі толыққанды орындалу үшін мемлекеттік қызметтің рөлі аса маңызды. Бұл мемлекеттік қызметті жетілдіру процесінің үздіксіздігін, қызметтің тиімділігін және мемлекеттік аппараттың кәсіби деңгейін арттыруды көздейді.

Әдебиеттер

Абил Е.К., Кошербаева А.Б., Абишева М.А. и др. Эволюция государственного управления в странах постсоветского пространства. Республика Казахстан // Государственная служба, 2021. – №1. – С. 89-118.

Агубаев Н., Бокаев Б., Медеуов Ж. Роль международных организаций в продвижении современных моделей государственного управления // Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет, 2023. – №2.- С. 71-81.

Ақын Б., Дадабаев Т. Реформирование государственной службы Японии // Қоғам және дәуір, 2023. – №3. – С. 55-64.

Байменов А.М. Государственная служба. Международный опыт. Казахская модель. – Астана: Фолиант, 2000. – 152 с.

Daniel A. The China Model: Political Meritocracy and the Limits of Democracy. – Princeton University Press, 2016. – 360 p. [Электронный ресурс]: URL: <https://www.pdfdrive.com/the-china-model-political-meritocracy-and-the-limits-of-democracy-d178093392.html>. Дата обращения 02.03.2024.

Докукина И.А., Малахова О.В., Костромькина А.В. Реформирование государственной службы в Российской Федерации // Journal of Public and Municipal Administration, 2017. – №3. – С.50-56. [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reformirovanie-gosudarstvennoy-sluzhby-v-rossiyskoy-federatsii/viewer>. Дата обращения 02.03.2024.

Калгин А.С., Матвеев В.В., Милош М.К., Яковлев А.А. Меритократия, эффективные правила и удовлетворенность работой среди государственных служащих: результаты эмпирического исследования // Вопросы государственного и муниципального управления, 2019. – №4. – С.133-162.

Калиева С. А., Калмакова Ж. А., Каримова Ж. К. Национальный доклад «Молодежь Казахстана – 2022». – Астана, 2022. – 384 с. [Электронный ресурс]: URL: eljastary.kz/ru/reports/18912/?ysclid=logn79tfa171218519. Дата обращения 14.08.2023.

Капаров С.Г. Совершенствование государственной службы в Казахстане. – Екатеринбург: ООО «Форт Диалог-Исеть», 2007. – 319 с.

Конституция Республики Казахстан. Принята 28 января 1993 года на девятой сессии Верховного Совета Республики Казахстан двенадцатого созыва. – Алматы: Казахстан, 1993. – 32 с.

Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года. – Алматы: Жеті Жарғы, 1996. – 48 с.

Концепция развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего». Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522. [Электронный ресурс]: URL: adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522. Дата обращения 20.08.2023.

Manning N., Parison N. International Public Administration Reform (Implications for the Russian Federation). – Washington: The World Bank, 2003. – 113 p. [Электронный ресурс]: URL: https://books.google.kz/books?id=iyH3MA48kQAC&pg=PR1&hl=ru&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false. Дата обращения 08.02.2024.

Мониторинг состояния кадров государственной службы. [Электронный ресурс]: URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/602964?lang=ru&ysclid=ltb4qxmidf433665396>. Дата обращения 08.02.2024.

Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан, 2023 год [Электронный ресурс]: URL: www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=ru. Дата обращения 14.08.2023.

Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан, 2022 год. [Электронный ресурс]: URL: gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/307381?lang=ru. Дата обращения 14.08.2023.

О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы. Закон Республики Казахстан от 14 декабря 2012 года № 59-V // Казахстанская правда, 25 декабря 2012.

О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы. Закон Республики Казахстан от 20 марта 2023 года № 214-VII ЗРК. [Электронный ресурс]: URL: adilet.zan.kz/rus/docs/Z2300000214. Дата обращения 25.09.2023.

О государственной службе. Указ Президента Республики Казахстан, имеющий силу Закона от 26 декабря 1995 года №2730 // Казахстанская правда, 30 декабря 1995.

О государственной службе. Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453 // Казахстанская правда, 6 августа 1999.

О государственной службе Республики Казахстан. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК [Электронный ресурс]: URL: adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416. Дата обращения 14.08.2023.

О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан. Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119 // Казахстанская правда, 30 июля 2011.

План нации – 100 конкретных шагов // Казахстанская правда, 20 мая 2015.

Послание Главы государства К.-Ж. К. Токаева народу Казахстана «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» // Казахстанская правда, 3 сентября 2019.

Послание Главы государства К.-Ж. К. Токаева народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий» // Казахстанская правда, 2 сентября 2020.

Послание Главы государства К.-Ж. К. Токаева народу Казахстана «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны» // Казахстанская правда, 2 сентября 2021.

Послание Главы государства К.-Ж. К. Токаева народу Казахстана «Справедливое государство. Единая нация. Благополучное общество» // Казахстанская правда, 2 сентября 2022.

Послание Главы государства К.-Ж. К. Токаева народу Казахстана «Экономический курс справедливого Казахстана» // Казахстанская правда, 2 сентября 2023.

Реестр должностей политических и административных государственных служащих. Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 150 [Электронный ресурс]: URL: adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000150. Дата обращения 31.10.2023.

Стратегии развития «Казахстан – 2030»: процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев // Казахстанская правда, 11 октября 1997.

Стратегии «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства // Казахстанская правда, 15 декабря 2012.

Сыздыкова Л. Ставка на «агентов перемен» // Казахстанская правда, 21 ноября 2023.

Токтыбеков А. Государственная служба азиатских драконов // Маслихат и акимат, 2015. – №5. – С. 39-57.

Туриббек А.З. Проблемы теории и практики государственной службы в Республике Казахстан. Монография. – М.: Институт правовых и сравнительных исследований при АРПОиС РФ, 2011. – 382 с.

Уваров В.Н. Государственная служба и управление: Учебник. – Петропавловск: Северо-Казахстанская юридическая академия, 2004. – 416 с.

What is Good Governance? United Nations, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2009 [Электронный ресурс]: URL: www.unescap.org/resources/what-good-governance. Дата обращения 23.02.2024.

Weber M. Economy and Society: a new translation. – London, Harward University Press, 2019. – 499 p. [Электронный ресурс]: URL: <https://www.pdfdrive.com/economy-and-society-a-new-translation-e187663456.html> Дата обращения 23.02.2024.

Wilson W. The Study of Administration // Political Science Quarterly., 1887. – Vol. 2, t 2. – P. 197–222. [Электронный ресурс]: URL: archive.org/details/jstor-2139277/page/n21/mode/2up. Дата обращения 23.02.2024.

Yew L.K. From Third World to First – The Singapore Story: 1965-2000. – New York: HarperCollins Publishers. 2000. – 729 p. [Электронный ресурс]: URL: www.pdfdrive.com/from-third-world-to-first-the-singapore-story-19652000-d184690150.html. Дата обращения 23.02.2024.

References

Abil E.K., Koshberbaeva A.B., Abisheva M.A. i dr. Jevoljucija gosudarstvennogo upravlenija v stranah postsovetского prostranstva. Respublika Kazahstan // Gosudarstvennaja sluzhba, 2021. – №1. – S. 89-118 [Abil E.K., Koshbayeva A.B., Abisheva M.A. and others. The evolution of public administration in the post-soviet countries. The Republic of Kazakhstan // Public Service, 2021. – No. 1. – S. 89-118] (In Russian).

Agubaev N., Bokaev B., Medeuov Zh. Rol' mezhdunarodnyh organizacij v prodvizhenii sovremennyh modelej gosudarstvennogo upravlenija // Memlekettik baskaru zhane memlekettik qyzmet, 2023, №2, s. 71-81 [Agubaev N., Bokaev B., Medeuov Zh. The role of international organizations in the promotion of modern models of State Administration // Public Administration and public service, 2023. – No. 2. – S. 71-81] (In Russian).

Aqyn B., Dadabaev T. Reformirovanie gosudarstvennoj sluzhby Japonii // Qogam zhane daur, 2023. – №3. – S. 55-64 [Akyn B., Dadabayev T. The reforming the state service of Japan // Society and era, 2023. – No. 3. – S. 55-64] (In Russian).

Bajmenov A.M. Gosudarstvennaja sluzhba. Mezhdunarodnyj opyt. Kazahstanskaja model'. – Astana: Foliant, 2000. – 152 s. [Baymenov A.M. Public service. International experience. The Kazakh model. – Astana: Foliant, 2000. – 152 s.] (In Russian).

Daniel A. The China Model: Political Meritocracy and the Limits of Democracy. – Princeton University Press, 2016. – 360 p. [Electronic resource]: URL: <https://www.pdfdrive.com/the-china-model-political-meritocracy-and-the-limits-of-democracy-d178093392.html>. Date of treatment 02/03/2024.

Dokukina I.A., Malahova O.V., Kostromykina A.V. Reformirovanie gosudarstvennoj sluzhby v Rossijskoj Federacii // Journal of Public and Municipal Administration, 2017. – №3. – S.50-56. [Dokukina I.A., Malakhova O.V., Kostromykina A.V. Reforming the civil service in the Russian Federation // Journal of Public and Municipal Administration, 2017. – No.3. – S.50-56 [Electronic resource]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reformirovanie-gosudarstvennoj-sluzhby-v-rossiyskoj-federatsii/viewer>. Date of treatment 02/03/2024.

Kalgin A.S., Matveev V.V., Milosh M.K., Jakovlev A.A. Meritokratija, jeffektivnye pravila i udovletvorennost' rabotoj sredi gosudarstvennyh sluzhashhih: rezul'taty jempiricheskogo issledovanija // Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija, 2019. – №4. – S.133-162 [Kalgin A.S., Matveev V.V., Milosh M.K., Yakovlev A.A. Meritocracy, effective rules and job satisfaction among civil servants: results of an empirical study // Issues of state and municipal management, 2019. – No.4. – S.133-162] (In Russian).

Kalieva S. A., Kalmakova Zh. A., Karimova Zh. K. Nacional'nyj doklad «Molodezh' Kazahstana – 2022». – Astana, 2022. – 384 s. [Kalieva S. A., Kalmakova J. A., Karimova J. K. National report “Youth of Kazakhstan – 2022”. – Astana, 2022. – 384 s.] [Electronic resource]: URL: eljastary.kz/ru/reports/18912/?ysclid=logn79tfa171218519. Date of treatment 14/08/2023 (In Russian).

Kaparov S.G. Sovershenstvovanie gosudarstvennoj sluzhby v Kazahstane. – Ekaterinburg: OOO «Fort Dialog-Iset'», 2007. – 319 s. [Kaparov S.G. Improvement of public service in Kazakhstan. – Yekaterinburg: Fort Dialog-Iset LLC, 2007. – 319 s.] (In Russian).

Konstitucija Respubliki Kazahstan. Prinjata 28 janvarja 1993 goda na devjatoj sessii Verhovnogo Soveta Respubliki Kazahstan dvenadcatogo sozyva. – Almaty: Kazahstan, 1993. – 32 s. [The Constitution of the Republic of Kazakhstan. Adopted on January 28, 1993 at the ninth session of the Supreme Council of the Republic of Kazakhstan of the twelfth convocation. – Almaty: Kazakhstan, 1993. – 32 s.] (In Russian).

Konstitucija Respubliki Kazahstan. Prinjata na respublikanskom referendumе 30 avgusta 1995 goda. – Almaty: Zheti Zhargy, 1996. – 48 s. [The Constitution of the Republic of Kazakhstan. It was adopted at the republican referendum on August 30, 1995. – Almaty: Zheti Zhargy, 1996. – 48 s.] (In Russian).

Koncepcija razvitija gosudarstvennogo upravlenija v Respublike Kazahstan do 2030 goda: postroenie «chelevekocentrichnoj» modeli – «Ljudi prezhde vsego». Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 26 fevralja 2021 goda № 522 [The concept of public administration development in the Republic of Kazakhstan until 2030: building a “human-centered” model – “People first of all”. Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated February 26, 2021 No. 522] [Electronic resource]: URL: adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522. Date of treatment 20/08/2023 (In Russian).

Manning N., Parison N. International Public Administration Reform (Implications for the Russian Federation). – Washington: The World Bank, 2003. – 113 p. [Electronic resource]: URL: https://books.google.kz/books?id=iyH3MA48kQAC&pg=PR1&hl=ru&source=gs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false. Date of treatment 08/02/2024.

Monitoring sostojanija kadrov gosudarstvennoj sluzhby [Monitoring of the state of civil service personnel] [Electronic resource]: URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/602964?lang=ru&ysclid=ltb4qxmidf433665396>. Date of treatment 08/02/2024 (In Russian).

Nacional'nyj doklad o sostojanii gosudarstvennoj sluzhby v Respublike Kazahstan, 2023 god [National report on the state of public service in the Republic of Kazakhstan, 2023] [Electronic resource]: URL: gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=ru. Date of treatment 14/08/2023 (In Russian).

Nacional'nyj doklad o sostojanii gosudarstvennoj sluzhby v Respublike Kazahstan, 2022 god [National report on the state of public service in the Republic of Kazakhstan, 2022] [Electronic resource]: URL: gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/307381?lang=ru. Date of treatment 14/08/2023 (In Russian).

O vnesenii izmenenij i dopolnenij v nekotorye zakonodatel'nye akty Respubliki Kazahstan po voprosam gosudarstvennoj sluzhby. Zakon Respubliki Kazahstan ot 14 dekabrja 2012 goda № 59-V // Kazahstanskaja pravda, 25 dekabrja 2012 [On amendments and additions to some legislative acts of the Republic of Kazakhstan on public service issues. Law of the Republic of Kazakhstan dated December 14, 2012 No. 59-V // Kazahstanskaja Pravda, December 25, 2012.] (In Russian).

O vnesenii izmenenij i dopolnenij v nekotorye zakonodatel'nye akty Respubliki Kazahstan po voprosam gosudarstvennoj sluzhby. Zakon Respubliki Kazahstan ot 20 marta 2023 goda № 214-VII ZRK. [Electronic resource]: URL: adilet.zan.kz/rus/docs/Z2300000214. Date of treatment 25.09.2023 (In Russian).

O gosudarstvennoj sluzhbe. Zakon Respubliki Kazahstan ot 23 ijulja 1999 goda № 453 // Kazahstanskaja pravda, 6 avgusta 1999 (In Russian).

O gosudarstvennoj sluzhbe. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan, imejushhij silu Zakona ot 26 dekabrja 1995 goda № 2730 // Vedomosti Verhovnogo Soveta Respubliki Kazahstan, 1995, 30 dekabrja, № 24 (In Russian).

O gosudarstvennoj sluzhbe Respubliki Kazahstan. Zakon Respubliki Kazahstan ot 23 nojabrja 2015 goda № 416-V ZRK [On amendments and additions to some legislative acts of the Republic of Kazakhstan on public service issues. The Law of the Republic of Kazakhstan dated March 20, 2023 No. 214-VII ZRK] [Electronic resource]: URL: adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416. Date of treatment 14/08/2023 (In Russian).

O Koncepcii novoj modeli gosudarstvennoj sluzhby Respubliki Kazahstan. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 21 ijulja 2011 goda № 119 // Kazahstanskaja pravda, 30 ijulja 2011 [On the concept of a new model of the civil service of the Republic of Kazakhstan. Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated July 21, 2011 No. 119 // Kazahstanskaja Pravda, July 30, 2011] (In Russian).

Plan nacii – 100 konkretnyh shagov // Kazahstanskaja pravda, 20 maja 2015 [The National Plan – 100 concrete steps // Kazahstanskaja Pravda, May 20, 2015.] (In Russian).

Poslanie Glavy gosudarstva K.-Zh. K. Tokaeva narodu Kazahstana «Konstruktivnyj obshhestvennyj dialog – osnova stabil'nosti i procvetanija Kazahstana» // Kazahstanskaja pravda, 3 sentjabrja 2019 [The message of the Head of State K. Tokayev to the people of Kazakhstan “Constructive public dialogue is the basis for stability and prosperity of Kazakhstan” // Kazahstanskaja Pravda, September 3, 2019] (In Russian).

Poslanie Glavy gosudarstva K.-Zh. K. Tokaeva narodu Kazahstana «Kazahstan v novoj real'nosti: vremja dejstvija» // Kazahstanskaja pravda, 2 sentjabrja 2020 [The message of the Head of State K.-J. K. Tokayev to the people of Kazakhstan “Kazakhstan in a new reality: a time for action” // Kazahstanskaja Pravda, September 2, 2020.] (In Russian).

Poslanie Glavy gosudarstva K.-Zh. K. Tokaeva narodu Kazahstana «Edinstvo naroda i sistemnye reformy – prochnaja osnova procvetanija strany» // Kazahstanskaja pravda, 2 sentjabrja 2021 [The message of the Head of State K.K. Tokayev to the people of Kazakhstan “Unity of the people and systemic reforms – a solid foundation for the prosperity of the country” // Kazahstanskaja Pravda, September 2, 2021] (In Russian).

Poslanie Glavy gosudarstva K.-Zh. K. Tokaeva narodu Kazahstana «Spravedlivoje gosudarstvo. Edinaja nacija. Blagopoluchnoje obshhestvo» // Kazahstanskaja pravda, 2 sentjabrja 2022 [The message of the Head of State K.-J. K. Tokayev to the people of Kazakhstan “A just state. A united nation. Prosperous Society” // Kazahstanskaja Pravda, September 2, 2022] (In Russian).

Poslanie Glavy gosudarstva K.-Zh. K. Tokaeva narodu Kazahstana «Jekonomicheskij kurs spravedlivoje Kazahstana» // Kazahstanskaja pravda, 2 sentjabrja 2023 [The message of the Head of State K.-J. K. Tokayev to the people of Kazakhstan “The economic course of a just Kazakhstan” // Kazahstanskaja Pravda, September 2, 2023] (In Russian).

Reestr dolzhnostej politicheskikh i administrativnyh gosudarstvennyh sluzhashhij. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 29 dekabrja 2015 goda № 150 [The register of positions of political and administrative civil servants. Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated December 29, 2015 No. 150] [Electronic resource]: URL: adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000150. Date of treatment 31/10/2023 (In Russian).

Strategii razvitiya «Kazahstan – 2030»: procvetanie, bezopasnost' i uluchshenie blagosostojaniya vseh kazahstancev // Kazhstanskaja pravda, 11 oktjabrja 1997 [Development strategies “Kazakhstan – 2030”: prosperity, security and improving the well-being of all Kazakhstanis // Kazhstanskaja Pravda, October 11, 1997] (In Russian).

Strategii «Kazahstan-2050»: novyj politicheskij kurs sostojavshegosja gosudarstva // Kazhstanskaja pravda, 15 dekabrja 2012 [Strategies “Kazakhstan-2050”: a new political course of an established state // Kazhstanskaja Pravda, December 15, 2012] (In Russian).

Syzdykova L. Stavka na «agentov peremen» // Kazhstanskaja pravda, 21 nojabrja 2023 [Syzdykova L. Bet on “agents of change” // Kazhstanskaja Pravda, November 21, 2023] (In Russian).

Toktybekov A. Gosudarstvennaja sluzhba aziatskih drakonov // Maslihat i akimat, 2015. – №5. – S. 39-57 [Toktybekov A. State service of Asian dragons // Maslihat and Akimat, 2015. – No.5. – S. 39-57] (In Russian).

Turisbek A.Z. Problemy teorii i praktiki gosudarstvennoj sluzhby v Respublike Kazahstan. Monografiya. – M.: Institut pravovyh i sravnitel'nyh issledovanij pri ARPOiS RF, 2011. – 382 s. [Turisbek A.Z. Problems of theory and practice of public service in the Republic of Kazakhstan. Monograph. – M.: Institute of Legal and Comparative Studies at the ARPOiS of the Russian Federation, 2011. – 382 s.] (In Russian).

Uvarov V.N. Gosudarstvennaja sluzhba i upravlenie: Uchebnik. – Petropavlovsk: Severo-Kazahstskaja juridicheskaja akademija, 2004. – 416 s. [Uvarov V.N. Public service and management: Textbook. Petropavlovsk: Severo-Kazahstskaya Law Academy, 2004. – 416 s.] (In Russian).

What is Good Governance? United Nations, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2009 [Electronic resource]: URL: www.unescap.org/resources/what-good-governance. Date of treatment 23/02/2024.

Weber M. Economy and Society: a new translation. – London, Harward University Press, 2019. – 499 p. [Electronic resource]: URL: <https://www.pdfdrive.com/economy-and-society-a-new-translation-e187663456.html> Date of treatment 23/02/2024.

Wilson W. The Study of Administration // Political Science Quarterly. 1887. Vol. 2, t 2. P. 197–222. [Electronic resource]: URL: archive.org/details/jstor-2139277/page/n21/mode/2up. Date of treatment 23/02/2024.

Yew L.K. From Third World to First – The Singapore Story: 1965-2000. – New York: HarperCollins Publishers. 2000. – 729 p. [Electronic resource]: URL: www.pdfdrive.com/from-third-world-to-first-the-singapore-story-19652000-d184690150.html. Date of treatment 23/02/2024.

Information about authors

Suimbayeva Elmira Nurkalykkyzy – doctoral student of the Department of Political Science and Political Technologies of the al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan.

Zainieva Lilia Yusupovna – Doctor of Political Sciences, Professor of the Department of Political Science and Political Technologies of the al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan.

Авторлар туралы мәліме

Суимбаева Эльмира Нуркалыккызы – әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті саясаттану және саяси технологиялар кафедрасының докторанты, Алматы, Қазақстан.

Зайниева Лилия Юсуповна – саясаттану ғылымдарының докторы, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің саясаттану және саяси технологиялар кафедрасының профессоры, Алматы, Қазақстан.

*Келіп түсті: 24 ақпан 2024 ж.
Қабылданды: 20 мамыр 2024 ж.*