

Ұлттық идея жалпы мемлекеттік кешенді идеологияға тән емес, бірақ идеологиялық құрылыстың жалпы кешенінің негізі болып табылады.

Оның үстіне ұлттық идея қарапайым және түсінікті шынайылықтардың байланысы болмауы тиіс.

Сонымен ұлттық идея – атамекенінде өсіп-өнетін халықтың тоқтамы мен үміті, елдікті ту ететін еркіндік пен естіліктің есесі болып табылады.

Басқа сөзбен айтқанда ұлттық идея – бүгінгі күнде елдің барлық ұлттары үшін өзекті болып табылатын, бір ұранның астына жиналған ең маңызды және ынталандырушы идеялар.

Жалпы алғанда, ұлттық идея – халықтың уақытша қиындықтары мен кезеңдік қажеттіліктерін өзек ете салатын идея емес, халықтың сан ғасырлық, одан әрі ғасырлық

мұратын айқындайтын, келер ұрпақтарға рухани мұра бола алатын болуы тиіс.

1. Ергали И. Е. *Философия как духовная деятельность* / Под общ. ред. А.С. Серикбаев. - Астана: Академия гос. службы при Президенте РК, 2003. - 283 с.

2. Рубцов А. *«Россия в поисках Идеи»*. – М.: 2005. – С.12.

3. Вальков А.А. *Идея нации в свете русской социально-философской мысли* / Уфа: Изд-е Башк. ун-та, 1996. - 100 с. (7, 8).

В этой статье анализируются различные трактовки понятий «национальная идея».

In this article the authors have analyze also tract terminal national idea.

С.К. Ахметов

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАУ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ КӘСІБИ ДЕҢГЕЙІНІҢ КӨТЕРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ

Бүгінде халықаралық мамандардың ойынша Қазақстандағы мемлекеттік қызметті реттейтін заңнамалық базасы біршама дамыған деген пікірмен келісіп, оның ТМД елдері мемлекеттік қызметтерін реформалауға үлгі ретінде қолдануға болатындығын құптайды. Қазақстан Республикасындағы экономикалық өсімді бір шетінен қамтамасыз еткен факторлардың бірі ретінде мемлекеттік аппараттың кәсібилігін арттыруға бағытталған мемлекеттік қызмет реформасын айтуға болады.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейін көтеруді зерттеу бойынша жүргізілген жұмыс нәтижелері бірқатар тұжырымдар жасауға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызмет институтының қалыптасуы, оның мәні мен бағыттылығы мемлекеттің функционалдауын қамтамасыз ету болғандықтан, демократизация процесінің басым бағыттарының бірі болып табылады [1]. Мемлекеттің мәні, мемлекет пен қоғам, мемлекеттік лауазым, мемлекеттік қызметші және азамат арасындағы өзара қатынасын білдіретін, мемлекет пен азаматтық қоғам арасындағы қатынастарды үндестіруге бағытталған, мемлекеттік басқару мен мемлекеттік билік жүйесінде тұрақтандырушы және интеграциялаушы функциясын атқаратын, бірлескен, тұтас және жүйелі

ұйымдастырылған мемлекеттік қызмет арқылы іске асырылуы мүмкін.

Қазақстандық мемлекеттік қызмет моделін модернизациялау елде жүріп жатқан саяси өзгерістермен түсіндіріледі. «Қазақстан-2030» даму Стратегиясын орындау мақсатында және Қазақстан Республикасының 2010 жылға дейінгі дамуының Стратегиялық жоспарына сәйкес ары қарай дамудың саяси қайта құрулары жасалған болатын.

2007 жылғы конституциялық өзгерулерге байланысты елде саяси жүйенің жаңа моделі қалыптасуда. Бұл, өз кезегінде, либерализациянудың, ашықтық пен саяси-биліктік үрдістердің жоғарғы деңгейін қамтамасыз етіп қана қоймай, саяси партиялардың қоғамдағы рөлінің үлкеюіне себепкер болуда. Қазіргі таңда мемлекеттік қызмет жүйесін оптимизациялау мен оның ұйымдасулық нәтижелігін арттыру қажеттігі ерекше маңызға ие болып отыр.

Соған байланысты қолданысқа келесі сияқты басқару инструменттері енгізілуде: «электронды үкімет», стратегиялық жоспарлау, мемлекеттік қызмет көрсетулерді стандарттау, бюджеттік реформа және тағы басқалары. Осы орайда, 2008 жылы 6 ақпанда Қазақстан Республикасы Президенті Н.Ә. Назарбаев өзінің «Қазақстан азаматтарының әл-ауқатын арттыру

– мемлекеттік саясаттың басты мақсаты» атты Қазақстан халқына Жолдауында «әкімшілік реформаның негізгі кілттерінің бірі жаңа кадрлық саясат болуы тиіс. Қазіргі заман даму жағдайында адами фактор анықтаушы күшке айналууда. Мемлекеттік басқару жүйесінде жаңа формациядағы кәсіби басқарушыларды жасауға бағытталған заманауи тетіктерді жасау қажет» деген болатын [2, 49 б.].

Сонымен қатар, Елбасы 2008 жылғы 17 маусымдағы мемлекеттік қызмет сұрақтары бойынша халықаралық конференцияда сөйлеген сөзінде «мемлекеттік қызметтің дәрежесін көтеріп, мемлекеттік кадрлық саясатты Қазақстанның ең маңызды басымдықтары рангіне шығару қажет» деп айтқан [3]. Осыған орай, Елбасымен айтылған реформаларды жүзеге асыру және мақсаттарға жету үшін концептуалды жаңа мемлекеттік қызметті құру қажеттігі туындап отыр.

Мемлекеттік қызмет құрылымында басқару тәжірибесі бар, мемлекеттік сектордың құндылықтары мен міндеттерінен жалпылама хабары бар, әр түрлі деңгей басшылары кәсіби тобы – кадрлық түпнегіздің жоқтығынан мемлекеттік қызмет корпусының сапалық бірегейсіздігі орын алуда.

Біріншіден, қолданыстағы мемлекеттік қызмет моделі кадрларды туысқандық, жерлестік және жеке адалдық негізінде қалыптастыру мәселесін түбегейлі шеше алған жоқ. Мемлекеттік қызмет саласындағы кадрлық саясаттың тұрақсыздығы салдары: мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік қорғалуының төмен деңгейі және регламенттенбеген ротациялар мен ауыстырулар, әлеуметтік лифттер мен кәсіби кадрларды дайындаудың тұрақты жүйесінің жоқтығы, мотивацияның төмендеуі мемлекеттік қызметтің «солуына» алып келді. Халықаралық тәжірибеде аталмыш мәселелер көлемі жоғарғы мемлекеттік шенеуніктер қызметі институтының жұмысымен азайтылады.

Екіншіден, персоналды басқару жүйесінің төмен координациясы байқалуда. Заңнама бойынша мемлекеттік органдар кадрлық қызметтеріне мемлекеттік қызметке қабылдауды, оны өтеу және тоқтату бойынша құзыреттер жүктелген. Бүгінгі күні, кадрлық қызметтер осы міндеттерді шешуде тек техникалық функциялар орындауға бағытталған. Бұл олардың дәрежесінің төмендігінен және мемлекеттік органдар басшыларынан тәуелділігінен болып отыр. Ол, өз кезегінде мемлекеттік қызметшілер жұмысының тұрақтылығына кері әсер етуде. Кадрлық қызмет мамандары мемлекеттік қызметшілердің психологиялық және құқықтық мәселелерімен нәтижелі шеше алмай, олардың жұмысының тиімділігін кәсіби бағалануын өз деңгейінде атқармайды. Оған қоса, кадрлық

қызметтің персоналды басқару вертикалындағы нақты рөлі анықталмаған.

Бүгінде, персоналды басқару қызметтерінің тікелей негізгі міндеті мен функциясы қазіргі заман жағдайында сапалы персоналды қалыптастыру және ұйымдастырушылық, әлеуметтік-экономикалық, психологиялық, этикалық пен құқықтық қатынастар жүйесі арқылы адам ресурстарын басқару үрдісін стратегиялық жоспарлау.

Егеменді қазақстанның өмір сүрген уақытында мемлекеттік органдар бірнеше рет құрылымдық өзгерістерге ұшыраған болатын. Бірақ олардың көбісі атқарушы органдардың қысқартылуымен, министрліктер мен ведомстволардың бірігуімен және іріленуімен, төменгі құрылымдардың күшейтілуімен шектелетін. Басқаша айтқанда, мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызмет жүйесі өзгермей, өзін қайта жаңғыртып отырған. Бұл мемлекеттік қызметшілердің ертеңгі күнге деген сенімінің төмендеуіне әсер етіп, олардың орындаушылық тәртібінің, инициативасы шектелуінің, құлшынып еңбек етуінің төмендеуіне себеп болды.

Еліміздің Президенті Н.Ә.Назарбайықтың саяси еркінің арқасында жемқорлыққа қарсы кең ауқымды күрес басталды. Бағытталған жемқорлыққа қарсы саясаттың арқасында Қазақстан қоғамы саяси партияларының, мемлекеттік қызметшілердің, кәсіпкерлердің, БАҚ және барлық халықтың санасы өзгере бастады.

Мемлекеттік саясат пен бағдарламалар экономикалық өсімді қолдауға бағытталған. Олар тұрғындардың меншігіне және тұлғалық қауіпсіздігіне қол сұғушылықтан қорғау қажет. Қазіргі жағдайда қазақстанның ең дамыған 50 Мемлекеттің қатарына кіргізу міндетін орындау үшін мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметті модернизациялаудың келесі негізгі бағыттарын қолға алу қажет: жеке меншік институттарын орнықтыру; мемлекеттің құқықтық рөлін күшейту; нәтижелі, реттелетін бағалық және антимонополиялық саясат; бұрынға әлеуметтік көмек институттарын жетілдіру және жеке капиталға негізделген жаңа институттарды құру; нарықтық жағдайда жұмыс істей алатын қазіргі заманғы демократиялық мемлекеттік қызмет институтын құру.

Мемлекетті демократия мен нарықтық шаруашылық принциптеріне негізделген қайта құрулар бағытын жалғастыру қажет. Бұл мемлекеттік шығындардың, атқарушы билік аппаратының қысқаруын және басқарудың жаңа әдістерін иемденуді білдіреді. Тек қана ескі әкімшілік аппаратты жою жаңа басқару жүйесінің қалыптасуына әкелмейді. Тәжірибе көрсетіп отырғандай, ол шаруашылық

процестерді басқаруды жоғалтуға алып келіп, қалыптасқан вакуум ескі басқару әдістердің жаңғыруына, анархияның қалыптасуына, криминалдық элементтерге жағдай жасауға, жемқорлықтың күшеюіне, экономикалық дағдарыстың тереңдеуіне септігін тигізеді. Сондықтан бұрынғы патронаждық-клиенталдық қатынастарға және барлығын қайта бөлуге негізделген басқару принципі жемқорлыққа жағдай жасап қана қоймай, мүдделер қақтығысына әкеліп, нарықтық даму жолында елеулі кедергі жасауда. Сондықтан Қазақстанда кадрлық саясатты қайта қарауға, соның ішінде, іздеу, іріктеу, қызмет бабымен жоғарылату және қайта даярлау принциптерін жетілдіруге бағыт алынған.

Мемлекеттік қызмет саласын реттейтін қазіргі заманғы заңнамалық база жасалған. «Мемлекеттік қызмет туралы» заң мен 30 астам актілерде меритократия принциптері қаланған (merit system – жетістіктер жүйесі). Бұл мемлекеттік қызметке демократиялық принциптерді енгізіп, мемлекеттік қызметшілердің құлшынып еңбек етуіне септігін тигізеді. Бұның барлығы жағымды нәтижелерін беруде. Мемлекеттік қызметке, соның ішінде жоғары мемлекеттік лауазымдарға білімді, ынталы, қазіргі экономиканы басқаруда жаңа әдістерді қолдана алатын, заманауи прогрестерді игерген жастар келуде.

Елбасы 2008 жылы 17 маусымда Мемлекеттік басқару академиясында өткен Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияда сөйлеген сөзінде Қазақстанның жаңа мемлекеттік қызмет моделін қалыптастыру міндетін қойған болатын: «...Мен Президент Әкімшілігіне және Үкіметке Қазақстанның жаңа мемлекеттік қызмет моделінің тұжырымдамасын қалыптастыруды тапсырдым. Ол үшін АҚШ, Франция, Ұлыбритания, Германия, Оңтүстік-шығыс Азия мемлекеттері және тағы басқа елдердің халықаралық тәжірибесі зерттелген болатын.

Соның өзінде біз басқаларды көз жұмып көшірмеуіміз керек. Өзіміздің ерекшеліктерімізді, жеке бағытымызды, мүмкіндіктер мен әлсіз жақтарымызды ескеру қажет. Біз жасағалы отырған моделді жасауда қандай әдістерді қолдануға болады? Біріншіден, мемлекеттік қызметтің дәрежесін көтеру, мемлекеттік кадрлық саясатты Қазақстанның ең маңызды ұлттық басымдығы қатарына қою қажет. Екіншіден, мемлекеттік қызметтің принциптерін қайта қарап, оның негізінде Меритократия, Адалдық, Нәтижелілік болу керек. Осы принциптер мен күшті саяси еріктің үйлесімдігі, тиянақты жоспарлау мен мәселелерді алдын ала болжау қабілеті, адам қажеттіліктерін анықтаудағы зеректік, қызметшілерді тарту мен

дайындау Қазақстан мемлекеттік қызметін «тазалау» мен нәтижелігін көтерудің басты факторы болуы тиіс.

Осылайша, біз Қазақстан халқы сенім артқан саяси лидерлер саясатты қалыптастыратын, ал кәсіби мемлекеттік қызметшілер оның орындалуын қамтамасыз ететін жүйеге келеміз» [2].

Осыған орай, мемлекеттік қызметшілердің саяси және әкімшілік қызметшілерге нақты бөлетін қолданыстағы мемлекеттік қызмет моделіне мардымды құрылымдық өзгерістер жасау күтілуде. Саны жағынан шектеулі элиталық саяси мемлекеттік қызметшілердің функциясы мемлекет дамуының стратегиясын жасау, саяси шешімдерді қабылдау болады.

Жаңа мемлекеттік қызмет моделі негізгі үш принциптің негізінде жасалады – меритократия, адалдық және нәтижелілік. Олар мемлекеттік қызметтің жаңа құндылықтар және этика жүйесінің негізін қалайды.

Қазақстан мемлекеттік қызметі функцияларының саяси және әкімшілік болып бөлінуі мемлекеттік қызметтің дипломдануы, бейтараптығы және кәсібилігі принциптеріне негізделген халықаралық стандарттарға сай болады. Жаңа мемлекеттік қызмет моделінің маңызды элементі болып сапалы мемлекеттік қызмет көрсету қалыптасады. Бұл мемлекеттік қызмет көрсетулер реестрінің ары қарай кеңейтілуімен, арнайы бағытталған жемқорлыққа күреспен, этиканы басқаруды жетілдірумен қамтамасыз етіледі.

Анықталған мәселелерді ескере отырып, мемлекеттік қызметшілерді қабылдаудағы, өтеудегі және лауазымдық жылжулардағы бағалау жүйесі жетілдіріледі. Жаңа бағалау жүйесі жемқорлыққа қарсы жүріс-тұрысты құрауға, қоғамға қызмет ету идеологиясына, карьералық өсуді жоспарлау мен басқаруға бағытталады.

Жаңа моделдің маңызды элементі болып ынталандыру және мотивациялау механизмдерінің күшейтілуі орнығады. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілерді оқыту және дамыту механизмдері жетілдіріледі.

Нәтижесінде, сабақтастықты қамтамасыз ететін, кәсіби дәстүрлерді сақтайтын және мемлекеттің негізгі функциялары мен мемлекеттің саяси басшылары жоспарларын жүзеге асыруда шешуші рөл атқаратын білікті кадрлар иемденетін мемлекеттік қызметтің кәсібиленуі күшейтіледі. Жаңа мемлекеттік қызмет моделінің мақсаты халықты жоғары сапалы мемлекеттік қызмет көрсетулермен қамтамасыз ету үшін мемлекеттік қызмет персоналы мен үрдістерін тиімді басқару жүйесін жасау.

Қойылған мақсатқа байланысты мемлекеттік

қызметті реформалаудың келесі міндеттері анықталады:

- тепе-теңдікті қамтамасыз ету, саяси шешімдердің олардың орындалуымен синхронизациялануы және мемлекеттік қызмет құрылымдарын модернизациялау арқылы кірігуі, мемлекеттік қызметтің кәсібилігі мен бейтараптығын арттыру;

- қызмет көрсетудің жоғары этика және мәдениет принциптеріне негізделу, жемқорлықпен күрес, мемлекеттік органдар ашықтығын күшейту, нақты стандартизация, мемлекеттік қызмет көрсетулердің регламенттеу мен оптимизациялау, стратегиялық жоспарлау және мемлекеттік ресурстарды рационалды қолдану арқылы мемлекеттік қызмет көрсетулердің сапасын арттыру;

- мемлекеттік қызметтегі адам ресурстарын басқару институттарын модернизациялау және жаңаларын жасау;

- мемлекеттік қызметшілерді алудағы, еңбегін өлшеудегі, аттестациядағы, карьералық жоспарлаудағы және лауазымдық жылжулардағы бағалау жүйесін модернизациялау арқылы бір іздік сапалық жаңару мен мемлекеттік қызмет персоналының нәтижелігіне қол жеткізу;

- мотивация жүйесін күшейту арқылы мемлекеттік қызметтің дәрежесін және тартымдылығын өсіру;

- мемлекеттік қызметшілерді оқыту, кәсібилендіру және дамыту жүйесін, мемлекеттік қызметтің ақпараттық-талдамалық және білім беру инфрақұрылымын модернизациялау.

Осылай, елбасының қойған міндеттеріне

байланысты Қазақстан халқы сенім артқан саяси лидерлер саясатты қалыптастыратын, ал кәсіби мемлекеттік қызметшілер оның орындалуын қамтамасыз ететін мемлекеттік қызмет жүйесі жасалуы тиіс. Жаңа мемлекеттік қызмет құрылымын қарастыруға тоқталайық. Ұсынылып отырған мемлекеттік қызмет моделі «Қазақстан-2030» Стратегиялық даму жоспарында көрсетілген міндеттердің бірі компакт кәсіби үкімет құру және жаңа тиімді басқару технологиялар енгізуді, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейін көтеруді шешуге мүмкіндік береді.

1. Республика Казахстан. Закон от 23 июля 1999 года О государственной службе № 453-1 с изменениями и дополнениями от 11 марта 2003 ода № 3939-НЗРК, с изменениями и дополнениями от 8 июля 2005 года № 75. - Алматы: Юрист, 2007.-С. 36.

2. Назарбаев Н.А. Повышение благосостояния граждан Казахстана - главная цель государственной политики: Послание Главы государства народу Казахстана от 6 февраля 2008 года. - Астана: Елорда, 2008. - 64 с.

3. Назарбаев Н.А. Выступление на Международной конференции по вопросам государственной службы (Астана, 17 июня 2008 г.) // Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет. - 2008. - № 3. - С. 7.

Данная статья посвящена анализу модернизации государственной службы.

This article is devoted to analysis of State Service' Modernization.

Г.Ж. Раимбекова

МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНОЕ И МЕЖЭТНИЧЕСКОЕ СОГЛАСИЕ КАК ФАКТОР ПОЛИТИЧЕСКОЙ СТАБИЛЬНОСТИ

С первых дней независимости нашей страны вопрос об укреплении межэтнического и межконфессионального согласия стал для руководства Казахстана в качестве приоритетной задачи государственной политики.

В начале 90-х годов, в период распада Союза, Казахстану предрекали массовые межэтнические и межконфессиональные столкновения. К счастью, эти прогнозы не оправдались.

Мы сейчас известны всему миру своим межэтническим и межконфессиональным согласием, благодаря тому, что смогли сохранить

мир в нашем общем доме, взаимопонимание и доверие в душах людей разных национальностей и вероисповеданий.

Казахстанское общество сегодня является уникальным примером межэтнического и межконфессионального плюрализма и толерантности, где проживают представители 140 этносов и более 40 конфессий. Мир и спокойствие, гражданское согласие, религиозная терпимость, равноправное участие представителей различных культур в жизни общества - эти принципы легли в основу нашей национальной политики за годы независимости государства и