



Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығы.

ҚАУЛЫ ЕТЕМІН:

1. Қоса беріліп отырған Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасының Үкіметі, Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі осы Жарлықтан туындайтын қажетті шараларды қабылдасын.

3. Осы Жарлық қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасының
Президенті

Қ.Тоқаев

Қазақстан Республикасы
Президентінің
2024 жылғы 17 шілдедегі
№ 602 Жарлығымен
БЕКІТІЛГЕН

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ

Мазмұны

1-бөлім. Паспорт

2-бөлім. Ағымдағы жағдайды талдау

3-бөлім. Халықаралық тәжірибеге шолу

4-бөлім. Мемлекеттік қызметті дамытудың пайымы

5-бөлім. Мемлекеттік қызметті дамытудың негізгі қағидаттары мен тәсілдері

6-бөлім. Нысаналы индикаторлар және күтілетін нәтижелер

Қосымша: Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспары

1-бөлім. Паспорт

Атауы	Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы
Әзірлеу үшін негіздеме	Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 29 ақпандағы № 24-1317 тапсырмасы
Әзірлеуге жауапты мемлекеттік орган	Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі
	Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі;

<p>Іске асыруға жауапты мемлекеттік органдар және ұйымдар</p>	<p>Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі; Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі; Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі; Қазақстан Республикасының Ғылым және жоғары білім министрлігі; Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі; Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі; Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы</p>
<p>Іске асыру мерзімдері</p>	<p>2024 - 2029 жылдар</p>

2-бөлім. Ағымдағы жағдайды талдау

Жүргізіліп жатқан реформалардың серпіні, сондай-ақ елдің қоғамдық- саяси, әлеуметтік-экономикалық өмірін жаңғыртуға, азаматтардың әл-ауқатын жақсартуға бағытталған түбегейлі қайта құрулардың ауқымы мемлекеттік қызметті одан әрі дамыту қажеттілігін негіздейді.

Басқарудың жедел және тиімді шешімдеріне қажеттілік мемлекеттік қызметке жүктелетін талаптардың артуына әкеледі.

2.1. Мемлекеттік қызметті дамытудың негізгі модельдері мен басымдықтары

Қоғамдық сұраныстардың кез келген көріністеріне жауап бере алатын ең тиімді тетіктерді іздеу мемлекеттік қызметті дамытудың әртүрлі модельдері мен басымдықтарының үйлесуіне әкеледі.

Әлемнің жетекші елдерінің басқару практикасында қалыптасқан заманауи трендтерге сүйене отырып, мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделін құруға бағыт алынды. Бұл процесс әкімшілік рәсімдерді түбегейлі өзгерту және цифрландыру, мемлекеттік басқарудағы командалық-әкімшілік тәсілдерден бас тарту бойынша қабылданып жатқан шаралармен қатар жүргізілуде.

Сонымен қатар мансаптық және позициялық модельдердің ең жақсы ерекшеліктерін біріктіретін және бәсекелестік тәсіл мен мамандардың бірегей кәсіби тәжірибесі мен әлеуетін ескере отырып, оларды тікелей іздеу арасындағы теңгерімді қамтамасыз ететін мемлекеттік қызметтің гибриді моделіне көшу бойынша жұмыс басталды.

Мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын іске асыру барысында мемлекеттік қызметке кіру процесін жеңілдетуге, бюрократияны

қысқартуға және кадрларды іріктеудің жаңа автоматтандырылған жүйесін енгізуге бағытталған жаңашылдықтар енгізілді. Жеке сектордан кандидаттар үшін мемлекеттік қызметтің ашықтығын қамтамасыз ететін жаңа біліктілік талаптары қабылданды, қызметшілердің қызметін бағалаудың жаңа жүйесі және келісімшарттық қызметшілер институты енгізілді, өңірлік кадр резервіне іріктеу жүргізілуде.

Бұдан арғы шаралар мемлекеттік қызметтің дарынды адамдар үшін тартымды болуына, патриотизмнің жоғары стандарттары мен ұлттың (қоғамның) мүддесіне адал қызмет ететін кадрларды ұстап қалуды және кәсібилендіруді қамтамасыз етуге бағытталуға тиіс.

Ол үшін мемлекеттік қызметтің ағымдағы жүйесін институционалдық қайта қарау талап етіледі. Қолданыстағы әдістерді жетілдірумен қатар, мемлекеттік аппараттың тұрақтылығын қамтамасыз ететін, ресурстар мен процестерді неғұрлым нақты және мақсатқа бағыттап басқаруға мүмкіндік беретін жаңа институттарды енгізу қажет, бұл өз кезегінде азаматтарға көрсетілетін қызметтердің сапасын арттырады.

Ел мүддесіне адалдық, оның алдындағы борышын сезіну сияқты мызғымас құндылықтар мемлекеттік қызметті атқару ерекшеліктерімен және "Адал азамат" идеалдарымен тығыз байланысты.

Мемлекеттік қызметті жүйелі және жоспарлы түрде дамыту қажеттілігі стратегиялық құжатты бекітуді талап етеді.

Соңғы рет мұндай құжат - Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырымдамасы 2011 жылы қабылданды, алайда ол бүгінгі күні өз өзектілігін жойды. Осы тұжырымдама аясында "А" басқарушы корпусы қалыптастырылды, конкурстарға байқаушылар мен сарапшылардың қатысуы бекітілді, мемлекеттік қызметшілерді міндетті бағалау енгізілді және мемлекеттік қызмет персоналын басқарудың автоматтандырылған ақпараттық жүйесі құрылды.

Осы онжылдықтың басында қабылданған Мемлекеттік басқаруды дамытудың тұжырымдамасы мәселелердің кең ауқымын қамтығанымен, қазіргі уақытта іс жүзінде жүзеге асырылған мемлекеттік қызмет мәселелерін ішінара ғана қарастырады.

Баяндалғанды ескере отырып, осы Тұжырымдамада мемлекеттік қызметті одан әрі дамытудың мынадай қағидаттары айқындалды:

1) проактивті, түпкілікті нәтижеге бағдарланған, бюрократиядан арылған мінез-құлық үлгісінде көрініс тапқан мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделін қалыптастыру;

2) мемлекеттік қызметтің гибриді моделін - мемлекеттік аппаратты кәсібилендіруге бағытталған құралдар мен тәсілдердің прагматикалық үйлесімін пайдалана отырып, мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру;

3) HR-процестерді басқару және цифрландыру, олардың құралдарын мемлекеттік қызметшілердің функцияларды тиісінше және адал орындауын, оларды ынталандыруды және ұстап қалуды, сондай-ақ кәсіби тұрғыдан құлдырауға ықпал

ететін жағдайлар мен өлшемшарттарды барынша азайтуды қамтамасыз ете алатын шамада ғана пайдалану.

2.2. Қабылданатын шаралар және мемлекеттік қызметті одан әрі дамыту

2.2.1. Мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделін қалыптастыру

Қазіргі әлемдік практикада мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделі айтарлықтай белсенді дамуда. Салықтарды төлеп, заңдарда бекітілген өзге де міндеттемелерді орындай отырып, мемлекеттік қызметшілерге мемлекеттің ортақ ресурстарын, активтерін басқаруды сеніп тапсыра отырып, азаматтар адамның табиғи және өзге де құқықтарынан туындайтын қажеттіліктерді қанағаттандыруды және қызмет көрсетудің жоғары стандарттарына сәйкес келетін сапалы қызметтерді күтеді.

Мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделінің негізінде бір жағынан, ел азаматтарының, екінші жағынан, мемлекеттік қызметтің өзара міндеттемелерін бекітетін нормалар қамтылады.

Алайда адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға жауапты осындай қоғамдық шарттың негізгі тарапы ретінде мемлекеттік қызметке қатысты қолданыстағы заңнама салыстырмалы түрде аз ғана нормалар жиынтығымен шектеледі. Мемлекеттік қызметтің қызметіне негізделетін базалық постулаттар, оның миссиясы мен мақсаты, қоғамның сенімі және мемлекеттік қызмет атқаратын міндеттемелердің қанағаттанушылығын бағалауға мүмкіндік беретін басқа да қағидаттар құқықтық реттеуден тыс қалуда.

Мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделі жағдайында мемлекеттік аппарат жасаған құндылықтар мен көрсететін қызметтердің негізгі тапсырыс берушісі әрі тұтынушысы сайып келгенде қоғам болып табылады. Бұл, бір жағынан, мемлекеттік қызметке кадрларды іріктеу рәсімдерін орталықтандыру бойынша одан арғы шаралар қажеттілігіне объективті түрде алып келеді, екінші жағынан, бір ұйымнан екіншісіне ауысуына байланысты қызметшілермен еңбек қатынастары тоқтатылатын дәстүрлі ұғымдарды өзгертеді.

Қызметшілердің басқа саяси лауазымға тағайындалуы оларды бұрынғы жұмыс орны бойынша қарамағындағылардың сыбайлас жемқорлық жасағаны үшін отставкаға кету міндетінен босатпайтын қызметшілердің саяси жауапкершілігін енгізу бірінші қадам болды.

Алайда басқа мемлекеттік органға ауысқан кезде мемлекеттік қызметшінің өзге де құқықтары мен міндеттерін сақтау мәселесі шешілмеген күйінде қалып отыр. Бұл тұрғыда мемлекеттік қызметті құқықтық реттеудің қолданыстағы моделіне өзгерістер енгізу қажет болады.

Мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделіне көшу, бірінші кезекте, мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлқының клиентке бағдарланған моделін бекітетін құқықтық нормаларды белгілеу арқылы қамтамасыз етіледі.

Бұл ретте тоқсаныншы жылдардың соңында заңнамалық актілерде айқындалған міндеттер тізбесі іс жүзінде өзгеріссіз қалуда.

Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер туралы заңнамада көрсетілген, қызметкерлерге емес, әкімшілік рәсімдерге қойылатын талаптарды айқындау әрекеттері күтілген нәтижелерді бере алмады.

Бүгінгі таңда бір мың үш жүзден астам түрлі мемлекеттік қызметтер жеке көрсетіледі, азаматтар көрсетілетін қызметтердің тоқсан пайыздан астам түрін электрондық нысанда ала алады. Тек соңғы үш жылдың ішінде азаматтарға шамамен он бір миллион түрлі куәліктер мен басқа да құжаттар ресімделді, кәсіпкерлік субъектілеріне бес миллионнан астам әртүрлі рұқсаттар берілді, жалпы алғанда, шамамен сегіз жүз миллион мемлекеттік қызмет көрсетілді. Барлық жағдайларда олардың сапасы мен қолжетімділігіне ерекше назар аударылады.

Дегенмен қабылданған қадамдар әлі де толыққанды емес. Негізгі қызмет - қоршаған ортаны қорғау, қоғамдық тәртіпті, қорғанысты, санитариялық-эпидемиологиялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету және басқалары әлі де бүкіл қоғамның мүддесі үшін мемлекет көрсететін қызметтер қатарына жатқызылмаған. Бұл проблеманың негізгі себебі - тізбенің, сапаны өлшеуге арналған индикаторлар мен өлшемшарттардың, сондай-ақ жүргізіліп жатқан қызмет туралы азаматтардың пікірін бағалау тетіктерінің болмауы. Мұның бәрі мемлекеттік аппаратқа өз қызметінің нәтижелерін қоғамның қажеттіліктерімен және үміттерімен салыстырып қарауға мүмкіндік бермейді.

Нәтижесінде мемлекеттік қызметшілерді көтермелеудің, тиімділікті бағалаудың және еңбекақы төлеудің қолданыстағы жүйелері азаматтардың белгілі бір саланың тиімділігіне қанағаттануын бағалауды есепке алудан тыс жұмыс істейді.

Еңбек қызметінің басқа түрлеріне қарағанда мемлекеттік қызмет қоғамның сенімі болған жағдайда ғана жұмыс істей алады. Бұл қызметті өткеруге байланысты шектеулерді белгілеу, әдеп талаптарын одан әрі нығайту қажеттілігін туғызады, сондай-ақ қоғамның лауазымды адамдардың мінсіз беделіне қатысты күтулерінің артып отырғанын түсіндіреді.

Қолданыстағы заңнамада қызметшілер қатарының мінсіздігіне кепілдік беретін шектеу талаптары бекітілген. Алайда заңнамада мемлекеттік қызметтегі мінсіз бедел мәселесі шешілмеген күйінде қалып отыр.

Қоғамның мемлекет көрсететін қызметтердің жоғары сапасына сұранысы, сайып келгенде, мемлекеттік қызметте өзара іс-қимылдың әдеп стандарттарының пайда болуына әкелді. Олар әртүрлі дәрежеде мемлекеттік қызметшілердің қызметтік және қызметтен тыс уақыттарына әсер етеді. Мемлекеттік қызметке нұқсан келтіретін теріс

қылықтар үшін неғұрлым қатаң жауаптылық белгіленді. Әдеп жөніндегі уәкілдер институты құрылды, әдеп жөніндегі кеңестер жұмыс істейді.

Кез келген қоғам өз қажеттіліктерін ең аз немесе барабар шығындармен қанағаттандыруға үміттенеді. Бұл, өз кезегінде, тиімді және шағын мемлекеттік аппаратқа қол жеткізу міндеттерін қояды.

Мемлекеттік қызметшілердің тапшылығына байланысты мемлекеттік функцияларды орындау үшін жиі тартылатын мемлекеттік органдардың шарт негізінде жұмыс істейтін қызметкерлерінің қызметі мен санын реттеу қажет.

Мемлекеттік қызметтің жаңа миссиясы ел азаматтарының қажеттіліктеріне назар аудара отырып, мемлекеттік қызметшінің келбетіне қойылатын талаптарды қалыптастырады. Бұл - өз Отанына деген адалдық, ел мүддесі үшін құрбандық пен батылдыққа дайын болу. Демек мектепте, жастар ортасында мемлекеттік қызметті атқару қандай екенін насихаттау шаралары жалпы қоғамда патриоттық тәрбиеге ықпал етеді.

Кең мағынада мемлекеттік қызметке патриотизм мен кәсіпқойлық идеалдарын жеткізушілерінің рөлі жүктеледі. Осыған байланысты оларды мемлекеттік қызметшілер антының мәтінінде, сондай-ақ Мемлекеттік қызметшілердің әдеп кодексінде ескеру қажет.

Азаматтардың мүддесінде жүзеге асырылатын және қоғамдық өмірдің барлық салаларын қамтитын мемлекеттік қызметшілер қызметінің ерекшелігі олардың ерекше рөлін айқындайды. Сондықтан оның тиімділігіне кедергі келтіруі және теріс әсер етуі мүмкін мемлекеттік қызметшінің ар-намысы мен қадір-қасиетіне қол сұғу оның жеке құқықтары мен бостандықтарына ғана емес, азаматтар мен қоғамның мүдделеріне де әсер етеді. Бұл құқық қорғау органдары қызметкерлерінің және саяси қызметшілердің белгілі бір санаттарының ар-намысы мен қадір-қасиетін қорғауға кепілдік беретін қылмыстық-құқықтық және әкімшілік-деликттік нормалардың болуын түсіндіреді.

Алайда қызметкерлердің айтарлықтай санаты мұндай қорғаудан тыс қалады. Жаппай қорлауды ұйымдастыру және қызметшінің ар-намысы мен қадір-қасиетіне әсер ететін жалған ақпаратты тарату ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалдың демотивациясына және құлдырауына, сайып келгенде, мемлекеттік аппарат көрсететін қызметтер сапасының төмендеуіне әкеледі.

2.2.2. Мемлекеттік қызметті кәсібилендіру тетіктері

Кәсібилендіру талант-менеджмент, кадрларды тиімді іріктеу, кәсіби қызметті бағалаумен, оқытумен және әділ еңбекақы төлеу жүйесімен байланысты дағдылар мен білімді жетілдіруге арналған мансаптық ілгерілету жүйесі сияқты персоналды басқару тәсілдерін қамтиды.

Қазіргі әлемде мемлекеттік және жеке секторлар үшін басым міндетке айналған адам ақыл-ойы мен таланттарды іздеу үшін күрес белсенді дамып келеді.

Өз кезегінде, мемлекет орта білім беруді қамтамасыз етуге кепілдік береді, жыл сайын жоғары білім алу үшін ондаған мың грант бөледі. Мемлекеттің қоғам өмірінде атқаратын ролін ескере отырып, болашақта мемлекеттік қызмет қатарын, ең алдымен, мемлекет есебінен жұмыс істейтін білім беру мекемелерінің үздік өкілдерімен толықтыруға сену орынды болар еді.

Мемлекеттің мұндай бақталастыққа қатысуы пайда әкелуге және ел мүддесі жолында жұмыс істеуге, ел азаматтарының әл-ауқатына өз үлесін қосуға, демек, жастар арасындағы патриоттық көзқарасқа тұрақты сенімді мақсатты түрде қалыптастыру болып табылатыны анық.

Бәсекелестіктің қалыптасқан шарттары мемлекетті 2023 жылы аудандық және ауылдық деңгейдегі мемлекеттік органдардың төменгі лауазымдарына жоғары оқу орындарының үздік түлектерінің кіру рәсімін жеңілдетуге ынталандырды.

Президенттік жастар кадр резервін құру дарынды жастарға әлеуметтік лифт қамтамасыз ете отырып, таланттарды басқарудағы негізгі бағыттардың біріне айналды. Бүгінгі таңда мемлекеттік қызмет пен квазимемлекеттік сектордың негізгі лауазымдарына үш жүзге жуық резервші тағайындалды.

2024 жылы өңірлік буынның топ-менеджерлеріне бәсекелестік орнататын өңірлік кадр резервіне іріктеу басталды.

Сонымен қатар мектеп жасынан бастап таланттармен жұмыс істеу құралдары, қажетті білім алуға және мемлекеттік қызметке кіргенге дейін оларды сүйемелдеуге қолдау көрсету бағдарламасы жоқ. Мемлекеттік органдарда өндірістік практикадан өту нақты регламенттелмеген, бұл сұранысқа ие мамандарды тарту үшін өте маңызды болып табылады.

Бұл ретте соңғы жылдары 30 жасқа дейінгі жас мемлекеттік қызметшілердің үлесі төмендегені байқалады (2019 жылы 23%-дан 2023 жылы 17%-ға дейін), бұл мемлекеттік қызметте ерте кәсіптік бағдарлау институтын енгізуді қоса алғанда, жастарды мемлекеттік секторда жұмыс істеуге ынталандыру қажеттігін атап көрсетеді.

Конкурстық іріктеу мемлекеттік органдарда жұмыс істеу үшін құзыретті кандидаттарды тартуға мүмкіндік бере отырып, мемлекеттік қызметті кәсібилендіруде де шешуші рөл атқарады.

Мемлекеттік әкімшілік қызметке кірудің қолданыстағы тәртібі 2016 жылдан бастап енгізілді. Алайда мұндай тәртіп мемлекеттік қызметке кандидаттардың сеніміне ие болмады. Бұл кандидаттар қызығушылығының төмен деңгейімен дәлелденеді. Айталық, бір орынға қатысушылар саны үш адамнан аспады. Негізгі факторлардың қатарына субъективизм, конкурстық комиссиялар шешімдерінің мемлекеттік орган басшысының қалауына тәуелділігі және басқалар жатады.

Қалыптасқан жағдайға жауап ретінде "Е-қызмет" ықпалдастырылған ақпараттық жүйесінің (бұдан әрі - "Е-қызмет" БІАЖ) сыртқы порталы арқылы процесті цифрландыру бойынша жұмыс басталды, ол іріктеуге қашықтан қатысуға мүмкіндік

береді, бұл рәсімді жеңілдетеді және анонимділік есебінен адами факторды барынша азайтады. Нәтижесінде мемлекеттік қызмет тартымдылығының екі есе артуы байқалып отыр. 2024 жылдың ақпан айынан бастап барлық мемлекеттік органдарға кезең-кезеңімен енгізіле отырып, жүйені ауқымды қолдану басталды.

Жедел ден қою және стратегиялық міндеттерді уақтылы шешу мақсатында басшы лауазымдарға конкурстан тыс іріктеу мүмкіндігі енгізілді. Осылай тағайындалған адамдардың сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауы өздері бағынатын саяси қызметшілердің отставкаға кетуіне әкеп соғады.

Қабылданған шаралар ұзаққа созылған конкурстық рәсімдерді айналып өтіп, оларды тағайындау рәсімін жеделдетуге мүмкіндік берді. Құқықтық талаптардың сақталуы уәкілетті органмен келісу тетіктерімен қамтамасыз етіледі. Біліктілік талаптарын қайта қарау дәстүрлі конкурстық іріктеумен салыстырғанда мемлекеттік емес сектор өкілдерінің үлесін 66%-ға арттыруға ықпал етті.

Мансаптық модель шеңберінде соңғы бес жылдағы барлық конкурстардың жартысына жуығы (46%) ішкі болды, оларға іріктеу және тағайындау жұмыс істеп жүрген қызметкерлер қатарынан жүзеге асырылады, Бұл жеке және квазимемлекеттік секторлардан әлеуетті кандидаттарды айтарлықтай шектейді. Ішкі рәсімдерді қолдану бюрократияға және кадрлық процестердің икемділігінің төмендеуіне әкелді. Жыл сайын бос жұмыс орындарының әрбір екіншісі дерлік мемлекеттік органдарды алдымен мемлекеттік қызметшілердің арасында ішкі конкурс, содан кейін барлық ниет білдірушілер үшін жалпы конкурсты қайталап өткізуге мәжбүрлейді.



Қолданыстағы заңнама жағдайында конкурстық рәсімдер жиі уақытша лауазымдарға орналасу үшін ұйымдастырылады. Алайда негізгі қызметкер әлеуметтік демалыстан шыққан кезде уақытша қызметкермен еңбек қатынастары әдетте тоқтатылады.

Өзін-өзі үнемі дамыту мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің негізгі элементі болып табылады, ол қызметкерлердің мансаптық өсуі бұл процеске ықпал етеді.

Бұл ретте бір позицияда орта есеппен төрт жылдан астам уақыт жұмыс істеу мансаптық өсудің тек сатылас моделін пайдалану және гибридті тәсілдердің болмауы, әсіресе бос жоғары лауазымдар шектеулі болған жағдайда қызметкерлердің кәсіби дамуы мен ынталандырылуын шектеуі мүмкін екенін көрсетеді.

Мансаптық өсудің деңгейлес моделін енгізу сыныптар бойынша жоғарылату үшін тиісті талаптарды әзірлеуді талап етеді. Олар оқу және тағылымдама

қорытындыларымен расталатын функционалдық құзыреттерден басқа, қызметшінің тиімділігін бағалау нәтижелерін және әдепті бұзғаны немесе мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылық үшін тәртіптік жазаның болмауын қамтуға тиіс.

Бұдан басқа кадрлық ұтқырлықты арттыру үшін аумақтық бөлімшелердің, олардың ведомстволарының және осы ведомстволардың аумақтық бөлімшелерінің мемлекеттік қызметшілерін орталық мемлекеттік органдарға, осы облыстың (республикалық маңызы бар қаланың, астананың) барлық жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілерін жергілікті атқарушы органдарына ауысу тәртібімен тағайындау мүмкіндігін кеңейту мәселесін қараған жөн.

Мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау, егер оның нәтижелері жалақыға, мансаптық өсуге және басқа да негізгі жұмыс жағдайларына тікелей әсер етсе, ынталандыру мен дамудың тиімді құралы бола алады.

Мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау жүйесі 2023 жылы жұмыс сапасы, мерзімдерді сақтау, бастамашылық және тәртіп өлшемшарттары бойынша бонустардың мөлшерін айқындауға мүмкіндік беретін тоқсан сайынғы бағалаудың жаңа тетігімен жаңартылды. Бұл жүйе сатылас ілгерілеумен байланысты: төрт тоқсандағы жоғары нәтиже келесі лауазымға тікелей тағайындалуға әкелуі мүмкін, ал екі тоқсандағы қанағаттанарлықсыз баға төмендеуге немесе жұмыстан босатылуға әкелуі мүмкін, Бұл бұрын екі қанағаттанарлықсыз жылдық бағалауды қажет ететін процесті жеңілдетеді.

Сонымен қатар мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау нәтижелері, әсіресе тоқсан сайынғы бағалаудың кейінге қалдырылған сипатына байланысты оны жетілдіру қажеттілігін көрсетеді. Бағалардың мансаптық жоғарылауға кепілдендірілген әсерінің болмауы және бос орындардың болуына тәуелділік белгілі бір дәрежеде процестің формальдылығына әкеледі. Жоғары баға алған қызметкерлердің тек 0,04%-ы (немесе 77 мыңның 30-ы) іс жүзінде жоғарылатылды.

Мемлекеттік қызметшілердің әлеуетін объективті бағалау және олардың кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша жұмысты жүйелендіру үшін жүйелі түрде ассессмент өткізген жөн.

Мемлекет белсенді қаржыландыратын мемлекеттік қызметшілерді оқыту кәсіби даму мен құзыреттерді жетілдірудің негізгі элементі болып табылады. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінде Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы және оның өңірлік филиалдары орталық орынды алады.

Жыл сайын қайта даярлау және біліктілікті арттыру курстарынан жиырма жеті мыңға жуық қызметші өтеді. Оқу демалысы кезіндегі оқудан басқа, өндірістен қол үзбей оқитын магистрлік бағдарламалар іске қосылды. Саяси қызметшілер үшін арнаулы бағдарламалар жүргізілуде.

Бұл ретте мемлекеттік қызметшілердің оқуы мен мансаптық өсуі арасындағы өзара байланыстың болмауы олардың біліктілікті арттыру бағдарламаларына қатысуға деген

ынтасының төмендеуіне әкеледі және жиі алынған білім мен олардың кәсіби қызметте практикалық қолданылуы арасындағы сәйкессіздікті тудырады.

Тиісті салада кәсіби білім мен практикалық тәжірибе алу құралдарының бірі мемлекеттік қызметшілердің тағылымдамасы болып табылады. Жыл сайын тағылымдамаларға қызметшілердің үш пайызы ғана немесе екі жарым мыңға жуығы қатысады. Мұндай жағдай негізінен тағылымдама қызметкерлердің мансаптық өсуіне әсер етпейтіндігімен байланысты.

Орталық пен өңірлер арасындағы лауазымдық жалақыдағы айырмашылықты едәуір қысқартуға және жалпы мемлекеттік аппараттың тартымдылығын арттыруға мүмкіндік берген мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеудің жаңа жүйесі мемлекеттік қызмет реформасының маңызды нәтижесі болды.

Алайда еңбек ақысы, әдетте, бос болуы тиіс немесе ұзақ уақыт жабық болуы мүмкін жоғары лауазымдық позицияға ие болған кезде көтерілетін мансаптық өсудің сатылас моделі жағдайында қызметкерлердің жартысына жуығы бір жылда қаржылық жағдайының тоқырағанын, ал әрбір төртіншісі оның нашарлағанын мәлімдейді, Бұл білікті кадрлардың жағдайы неғұрлым тартымды жеке секторға кету қаупін арттырады.

Мемлекеттік органдарда кадрларды ұстап қалу үшін басшылық және жоғары атқарушы лауазымдардың саны көбінесе жасанды түрде арттырылады, Бұл жауапкершілік пен жүктемені бөлуде теңгерімсіздікке алып келеді, бастапқы позициялар санын азайтады және мемлекеттік қызметке жас мамандардың келуі үшін мүмкіндіктерді шектейді.



Персоналды функционалдық блоктарға (салалық және жәрдемдесуші персонал) бөлетін еңбекақы төлеу жүйесі қызметшілердің ынталандырылуына ықпал етпейді, өйткені ол жәрдемдесуші бөлімшелерден салалық бөлімшелерге мансаптық ілгерілеуді көздемейді. Лауазымдарды блоктарға бөлу басшылардың қалауына байланысты болуы мүмкін, бұл жағдайды нашарлатады.

Мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің маңызды шарты мемлекеттік лауазымдар иерархиясының жүйесі болып табылады, өйткені қызметшілердің әрбір түрі үшін әрқайсысының бір-бірінен ерекшеленетін құқықтық реттеу режимі бар.

Қазақстанда мемлекеттік қызметтің әкімшілік және саяси қызметтерге заңнамалық бөлінуі тоқсаныншы жылдардың соңында орын алды. Бүгінгі таңда саяси қызметшілер бір пайыздан аз.

Осыған қарамастан оларды ажырату өлшемшарттарын нақтылау әлі де өзекті, саяси жауапкершілік институтының көптеген ережелері ашылмаған.

Әкімдерді сайлауға көшуге қарай сайланатын қызметшілердің құқықтық мәртебесін, мемлекеттік қызметті өткеруінің және тоқтатуының ерекше тәртібін айқындау қажеттілігі туындайды.

Бұдан басқа басқару практикасы "А" корпусы институтын реформалау қажеттігін объективті түрде көрсететін бірқатар мән-жайлардың бар екендігін айғақтайды.

Заңнаманың соңғы жаңашылдықтарына сәйкес мемлекеттік органдардың бірінші басшылары - саяси қызметшілер уәкілетті органның келісімі бойынша конкурс өткізбей-ақ басшылардың белгілі бір санатын тағайындай алады, ал мұндай қызметшілердің қызметіне тікелей жетекшілік еткен жағдайларда олардың сыбайлас жемқорлық қылмыстар жасауына байланысты саяси жауаптылықта болады. Құқықтық реттеудің қалыптасқан ерекшеліктері аталған қызметшілердің құқықтық деңгейін анықтау және лауазымдар иерархиясындағы олардың орнын қайта қарастыру қажет екенін көрсетеді.

2.2.3. HR-процестерді басқару және цифрландыру құралдары

HR-процестерді басқару жүктелген функциялардың дұрыс, адал және тиімді орындалуын қамтамасыз ету, тиімді кадрларды ынталандыру және ұстап қалу, олардың кәсіби құлдырау қаупін азайту сияқты міндеттерге негізделген. Бұл ретте цифрландыру басқару процестерін оңтайландыруда негізгі рөлді атқарады.

Осы факторларды ескере отырып, сынақ мерзімінің құралдарын дұрыс пайдалану және мемлекеттік қызметтегі тәлімгерлік аталған міндеттерге барынша нәтижелі қол жеткізуді күтуге мүмкіндік береді.

2016 жылы енгізілген сынақ мерзімі тәлімгерлерді бекіте отырып, жыл сайын бес мыңнан астам қызметшіге тағайындалады. Бұл ретте қызметкерлердің 99,9%-ы сынақ мерзімін сәтті аяқтайды. Бұл ең алдымен, сынақ мерзімі конкурстық іріктеуден кейін тағайындалатындығына, көрсетілген кезеңнен тыс болуына байланысты. Сынақ мерзімінің белгіленген моделі оның формализміне әкеледі, өйткені ол конкурстық комиссия ұсынған және конкурстық іріктеуден өткен деп саналатын адамдарға қолданылады.

Мемлекеттік қызметтегі тәлімгерлік мемлекеттік қызметте мол тәжірибесі бар, институционалдық есте сақтауды, салалық міндеттердің сабақтастығын, басқарушылық қателіктер мен бұрынғы жетістіктерді есепке алу мүмкіндігін қамтамасыз етуге қабілетті қызметшілердің тәлімгер ретіндегі әлеуетінің жеткіліксіз пайдаланылуына байланысты қажетті нәтиже бермейді.

Ротация институты қызметкерлердің заңсыз әрекеттерінің алдын алу және олардың мемлекеттік қызметте кәсіби құлдырауын болдырмау үшін қолданылатын HR-басқару құралы ретінде сегіз жыл бұрын енгізілген. Осы институтты дамыту шеңберінде 2023 жылы ротациялық төлемдер енгізілді, олар қызметтік тұрғын үй берілмей, басқа елді мекенге ротацияланған қызметшілерге тұрғын үй жалдау мақсатында төленеді.

Дегенмен ротация құралы негізінен саяси қызметшілерді, "А" корпусының қызметшілерін және "Б" корпусының жоғары санаттарын қоса алғанда, басшылық құрам үшін пайдаланыла отырып, шектеулі түрде қолданылады, мұнда бөлімше басшыларының орынбасарлары назардан тыс қалады. Бұл ретте қызметкерлердің көпшілігі (54%) ротация ынталандыру мен тиімділікті арттыру үшін барлық қызметкерлерге қатысты болуы керек деп санайды, 17,5% жұмыстың ерекшелігін және онымен байланысты сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін ескерудің маңыздылығын атап көрсетеді.

HR-процестерін басқару құралдары мемлекеттік қызметтегі қолданыстағы шектеулерді ескеруі және әлеуметтік кепілдіктермен және мемлекеттік қызметшілерді тиісті құқықтық қорғаумен теңгерімді үйлесуін қамтамасыз етуі керек.

Бүгінгі күні мемлекеттік қызметте демалыс кезеңінің ұзақтығы және зейнетақы мөлшері еңбек сіңірген жылдарына байланысты емес. Бұл ретте лауазымдық орын ауыстырулар, оның ішінде өңірлер арасындағы ротация кәсібилендіруге ықпал етеді, бірақ қызметшілердің отбасыларын әлеуметтік кепілдіктермен қамтамасыз етпейді. Бұл көшу кезінде қиындықтар тудырады және олардың өмір сүру жағдайларын сақтау үшін қосымша шараларды талап етеді.

Қолданыстағы заңнама мемлекеттік қызметшілерге үстеме жұмыс уақыты үшін демалыс пен ақшалай өтемақы арасындағы таңдауды ұсынады. Бұл өтемақыны саралау: демалыс және мереке күндері жұмыс істегені үшін ақшалай өтемақы, басқа уақытта үстеме жұмыс уақыты үшін демалыс беру қажеттілігін көрсетеді.

Әлеуметтік сауалнамаға сәйкес мемлекеттік қызметшілердің көпшілігі әлеуметтік жағдайын жақсарту шаралары ретінде инфляция деңгейінде жыл сайынғы жалақыны индекстеуді (65%), жыл сайынғы сауықтыру жәрдемақысын (53%) арттыруды, тұрғын үймен қамтамасыз етудің тиімді жүйесін құруды (44%), медициналық қызмет көрсетуді жақсартуды (31%) және зейнетақымен қамсыздандыруды қайта қарауды (28%) ұсынады.

Қылмыстық және әкімшілік-деликттік заңнамада мемлекеттік қызметшілерді кәсіби қызметіне байланысты ар-намысы мен қадір-қасиетіне қол сұғушылықтан қорғау және жауап шаралары көзделуге тиіс.

Ынталандыру жүйесі қызметшілердің мемлекеттік органдардың алдында тұрған стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуге құлшына қатысу дәрежесіне тікелей әсер етеді. Бұл өз кезегінде, қызметшілердің құлшына қатысу дәрежесіне үнемі мониторинг жасау жүйесін енгізу қажеттілігін тудырады.

Мемлекеттік қызметтегі HR-процестерді тиімді басқару елеулі дәрежеде кадр қызметтерінің жұмысына байланысты. Бүгінде мемлекеттік қызметте персоналды басқаруға екі мыңға жуық қызметкер жұмылдырылған, алайда Бұл салада бейінді білімі бар мамандар іс жүзінде жоқ. Олардың жұмысы негізінен кадрлық әкімшілендіруге бағытталған, Бұл олардың қызметінің көп бөлігін алады.

Осыған байланысты персоналды басқару қызметтерінің жұмысын стратегиялық кадрлық жоспарлауды іске асыруға, сондай-ақ құзыретті кадрларды тартуға және ұстап қалуға қайта бағдарлау өте маңызды болып отыр. Ол үшін операциялық функциялардың көлемін, оның ішінде автоматтандыру арқылы азайту, қызметкерлердің құзыреттілік деңгейін арттыру қажет. Бұл әкімшілік басқарудан адам ресурстарын басқарудағы стратегиялық тәсілге өтуге көмектеседі.

2016 жылдан бастап "Е-қызмет" БІАЖ-сы толыққанды жұмыс істейді, соңғы жылдары қабылданған шаралардың аркасында оның мүмкіндіктері біршама кеңейтілді. Нәтижесінде күнделікті міндеттерді шешу жеңілдетілді, қызметкерлерді іріктеу және бағалау рәсімдерін оңтайландырылды, қажетті деректерге жылдам қол жеткізу, сондай-ақ бұзушылықтарды, оның ішінде рәсімдік сипаттағы бұзушылықтар азайтылды.

Бір жыл бұрын "Е-қызмет" БІАЖ-ның сыртқы порталы арқылы басталған мемлекеттік қызметке кадрларды іріктеудің цифрлық форматына өту шеңберінде жасанды интеллектті енгізу логикалық қадам болып табылады.

Цифрлық технологияларды тиімді қолданудың тағы бір бағыты орнын толтыруды мемлекеттік органдар негізсіз созатын бос орындар бойынша конкурстық рәсімдерді жариялау процесін автоматтандыру болуға тиіс.

Тәртіптік жауапкершілік әділетті түрде маңызды HR-құралы болып саналады, өйткені оның бұлтартпаушылығы бұзушылықтардың алдын алу және міндеттерді тиісінше орындау кепілі болып табылады, сондай-ақ мінез-құлқы белгіленген талаптар мен үміттерге сәйкес келмейтін адамдарды мемлекеттік қызметтен босатуға ықпал етеді.



Алайда белгіленген талаптар бұзылған жағдайларда мұндай мінез-құлық мемлекеттің, азаматтардың және ұйымдардың мүддесіне залал келтіру қаупінің алдын

алумен байланысты болғанына және мұндай қауіпті өзге тәсілдермен жою мүмкін болмағанына қарамастан, қолданыстағы заңнама қызметшілерді тәртіптік жауаптылықтан босатпайды.

Сауалнамалардың деректері бойынша қызметшілердің шамамен елу үш пайызы өз басшыларының рәсімдерді формальды түрде орындауға бейілдігін, оның шешімдердің тиімділігіне нұқсан келтіретінін атап өтеді, бұл әр істің мән-жайын жан-жақты және толық ескеруге мүмкіндік беретін икемді тәсілдерді енгізу қажеттілігін көрсетеді. Мәселе тәртіптік жауапкершілікті болдырмайтын, жеңілдететін, сондай-ақ ауырлататын жағдайларды құқықтық бекіту туралы.

Халық сайлаған мемлекеттік қызметшілердің құқықтық мәртебесінің ерекшелігі тәртіптік жазалаудың қолданыстағы түрлерін және мемлекеттік қызметті тоқтату шарттарын қайта қарауды талап етеді. Бұл мемлекеттік қызмет талаптары мен қоғамның үміттері арасындағы сәйкестікті қамтамасыз етеді, сондай-ақ мемлекеттік институттарға деген сенімді нығайтуға ықпал ететін болады.

3-бөлім. Халықаралық тәжірибеге шолу

Халықаралық тәжірибені талдау құрлықтық Еуропаның, Оңтүстік Шығыс Азияның, ағылшын-американдық жүйенің құқықтық жүйелерінің дәстүрлеріне, Ұлттық мәдениетінің элементтеріне байланысты мемлекеттік қызметтің және оның жұмыс істеу қағидаттарының негізгі айырмашылықтарын көрсетіп отыр.

Осы жүйелердің әрқайсысының ерекшеліктері мемлекеттік аппараттың азаматтармен өзара әрекеттесу сипатына, берілген мінез-құлық үлгілеріне, мемлекеттік аппаратты кәсібилендірудің қолданылатын әдістерінің ерекшелігіне, сондай-ақ HR-процестерді басқаруға байланысты.

Әлемдік аренада мемлекет көрсететін қызметтерді қабылдаудың екі негізгі тәсілі қалыптасты.

Мемлекеттік қызметтерді кеңінен түсіну Батыс Еуропа, АҚШ, Ұлыбритания елдеріне және басқа да бірқатар елдерге тән. Азаматтардың не ұйымның өтініші бойынша көрсетілетін мемлекеттің жеке қызметтері, сондай-ақ біртұтас әлеуметтік организм ретінде бүкіл қоғамның мүддесі үшін тұрақты негізде көрсетілетін қызметтер - олардың барлығы мемлекеттік қызметтер деп танылады. Осылайша, мемлекеттік аппараттың барлық қызметі мемлекеттік қызмет болып табылады.

Осылайша, мемлекеттік қызметтің сервистілігі Ұлыбританияның, Оңтүстік Кореяның және АҚШ-тың заңнамалық актілерімен анықталады.

Мәселен, АҚШ-та мемлекеттік қызметтерді көрсету кезінде сервистік тәсілді арттыруға бағытталған бағдарлама іске асырылуда. Ол "халықтан, халықпен және халық үшін" қағидатына негізделген. Бұл бағдарламаның негізгі басымдығы халыққа

қызмет көрсету сапасы болып табылады. Бұл ретте мемлекет жұмысының тиімділігі мемлекеттік аппарат көрсететін қызметтердің сапасына халықтың қанағаттану нәтижелері бойынша бағаланады.

Мемлекеттік аппараттың алдында тұрған міндеттердің ортақтығы мемлекеттік қызметті қоғам алдында жауапты еңбек қызметінің ерекше түрі ретінде бөлуге ықпал етті. Сондықтан көптеген мемлекеттерде, соның ішінде АҚШ пен Еуропа елдерінде, тіпті егер мемлекеттік қызметшілер басқа ведомствоға немесе басқа лауазымға ауыстырылса да оларға бұрынғы лауазымдарда жасалған теріс қылықтары үшін жауапкершіліктен жалтаруға мүмкіндік бермейтін заңдар қабылданды. Бельгияда, Ұлыбританияда және Оңтүстік Кореяда мемлекет жалпы мемлекеттік қызметкерлердің жалғыз жұмыс берушісі ретінде қарастырылады, осылайша жекелеген органдарға немесе ведомстволарға емес, тұтастай мемлекетке қызмет көрсетуге мән береді.

Ұлт пен мемлекетке адал қызмет етудің құндылықтары Сингапур мен Оңтүстік Кореяның заңнамалық актілерінде қамтылған. Еуропа елдерінде, Канадада, Оңтүстік Кореяда және АҚШ-та мемлекеттік қызметтегі мінсіз бедел институты танымал болуда.

Бұл ретте мінсіз беделді қамтамасыз ету жөніндегі функциялар тәуелсіздік және дербестік қағидаттарында жүзеге асырылады. Мысалы, Жапония олардың қызметіне араласпау жағдайында мемлекеттік қызметте әдепті сақтау мәселелерімен айналысатын Әдеп жөніндегі супервайзерлер институтын құрған. АҚШ-та мемлекеттік лауазымдық тұлғаларға қатысты тергеп-тексеру жүргізетін тәуелсіз заң кеңесшісі басқармасы жұмыс істейді.

Шетелдік озық тәжірибелерді зерделеу мемлекеттік қызметті кәсібилендіруде меритократия қағидаты негізгі болып табылатынын көрсетті. Мемлекеттік қызметтің мансаптық және позициялық модельдерінде оны қолдануда айтарлықтай айырмашылық бар. АҚШ, Канада, Финляндия, Жаңа Зеландия, Норвегия және Швейцарияның позициялық моделінде құзыреттілік пен мемлекеттік және жеке секторлардағы жұмыс тәжірибесіне баса назар аударылады. Франция, Германия, Италия, Мексика, Португалия және Испанияның мансаптық моделінде мемлекеттік қызметтегі еңбегі мен жетістіктері маңызды болып табылады. Ұлыбританияда, Нидерландыда және Бельгияда жоғарыда аталған модельдердің ең жақсы құралдарының үйлесімі бар гибриді модель қолданылады.

Дамыған елдердің тәжірибесі әртүрлі ведомстволар мен ұйымдар арасында кадрлық функцияларды бөлудің бірыңғай тәжірибесі жоқ екенін көрсетеді. Мысалы, егер Бельгия мен Испанияда мемлекеттік қызметке персоналды іріктеу жөніндегі кадрлық мәселелер орталықтандырылған болса, онда Жаңа Зеландияда "нәтижелер бойынша басқару" тұжырымдамасына сәйкес мемлекеттік органдар кадрларды іріктеуді дербес түрде жүргізеді. Мемлекеттік қызметшілердің мансаптық өсуін жоспарлаудың

икемділігін қамтамасыз ету үшін федералды деңгейде орталықтандырылған және салалық ведомстволар мен агенттіктер деңгейінде орталықтандырылмаған канадалық мемлекеттік қызметтегі персоналды басқару жүйесі қызығушылық тудырады.

Шет елдердің тәжірибесінде қазіргі заманғы әлемдік трендтерге жауап беретін құзыреті бар жастарды мемлекеттік қызметке тарту мәселесіне ерекше назар аударылады. Осы тұрғыдан Жапония мен Сингапурдың тәжірибесі ерекше, мұнда мемлекеттік қызметке дарындыларды іздеу мектептерден басталып, жоғары оқу орындарында жүреді. Ұлыбританияда, Канадада және АҚШ-та жоғары оқу орындарының студенттері мен талапкерлері үшін мемлекеттік органдарда тағылымдамадан өту бағдарламалары бар. АҚШ-та ерте мансаптық бағдарлаудың шеңберінде студенттер мен жас мамандарды оқытуға бағытталған арнайы мемлекеттік білім беру тапсырыстары мен бағдарламалары бар (*National Security Education Program (NSEP)*, *Scholarships for Service (CyberCorps SFS)*, *ROTC (Reserve Officers' Training Corps)*).

Мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің маңызды факторы мансаптық өсуді сатылас және деңгейлес өсу мүмкіндігімен аралас ілгерілету болып табылады. Германияда, Канадада, Бельгияда, Ұлыбританияда және Оңтүстік Кореяда мемлекеттік қызметшілер функциялар мен міндеттердің біртіндеп күрделенуімен және жалақының қатар өсуімен сол позицияда жоғарылауы мүмкін.

Франция мен Сингапурда мансаптық ілгерілеудің шарттарының бірі тиісті оқыту мен біліктілікті арттырудан өту болып табылады. АҚШ пен Ұлыбританияда мұндай оқыту тиісті кәсіби біліктілік деңгейіне қарай топтастырылады. Сингапурдың құзыреттерді базалық, функционалды және көшбасшылыққа бөлуді көздейтін оқытуда құзыреттілік тәсілді қолдану тәжірибесі назар аударуға тұрарлық.

Мемлекеттік аппарат жұмысының үздіксіздігін қамтамасыз ету мақсатында Бельгияда, Ұлыбританияда, Канадада және Оңтүстік Кореяда негізгі қызметкер ұзақ мерзімді ауруға, оқу немесе бала күтіміне байланысты демалыста болуына байланысты бос уақытша тұрған бос орындарды ауыстыру үшін келісімшарттар жасау практикасы кеңінен қолданылады.

Мемлекеттік қызметке іріктеудің соңғы кезеңі ретінде сынақ мерзімін пайдалану кең таралған шетелдік тәжірибе болып табылады. Бельгия және Түркияда кандидаттар сынақ мерзімінен сәтті өткеннен кейін мемлекеттік қызметші мәртебесіне ие болады. АҚШ-та және Оңтүстік Кореяда жұмыс беруші ең жақсы кандидатты таңдайтын бірнеше балама кандидаттар үшін бір уақытта бос орынға орналасу үшін сынақ мерзімін пайдалануға жол беріледі.

Қызметшілердің ары қарай бейімделуі мақсатында көптеген елдерде тәлімгерлік институты кеңінен қолданылады. Сингапурда, Ұлыбританияда, Аустралияда және АҚШ-та тәлімгерлік алғаш рет орындаушылық, сол сияқты басшылық лауазымдық позицияға орналасқан қызметшілерге қатысты қолданылады. Бұл ретте тәлімгерлердің

өздеріне кәсіби біліктілігін арттыруға қолдау көрсету, сыйлықақы беру, қосымша жүктеме үшін өтемақы төлеу және жұртшылықтың мойындауы сияқты ынталандыру шаралары қарастырылған. Канада мен Оңтүстік Кореяда зейнеткерлер мен мемлекеттік қызмет ардагерлері тәжірибесі мен дағдыларын ескере отырып, тәлімгер ретінде тартылуы мүмкін.

Бірқатар шетелдік мемлекеттерде қызметшілердің кәсіби деңгейін жоғарылату үшін және кәсіби құлдырауға жол бермеу мақсатында ротация институты қолданылады. Халықаралық-құқықтық құжаттар ротацияны қолдану мақсатын кеңейтеді. Мысалы, 2003 жылғы 31 қазандағы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы БҰҰ-ның конвенциясында ротацияны қызметі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне бейім мемлекеттік қызметшілерге ротацияны қолдану қарастырылған. Осындай ротация әдісі Германияда қызметі сыбайлас жемқорлық қаупі бар қызметкерлер үшін қолданылады. Бұл ретте АҚШ-та міндетті ротациямен қатар ерікті ротация мемлекеттік қызметшілердің орындаушылық буынының кәсіби дамуы мен жаңа дағдылар мен білімдерді меңгеруі үшін қарастырылған.

Дамыған елдердің тәжірибесі мемлекеттік қызметшілердің бәсекеге қабілетті жалақысы мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің және оның тартымдылығының ажырамас бөлігі болып табылатынын куәландырады.

Дамыған елдердің мемлекеттік қызметінде қызметшілерді ынталандырудың әртүрлі тәсілдері қолданылады - Бұл материалдық және материалдық емес ынталандыру шаралары, сондай-ақ әлеуметтік қамсыздандырудың бірқатар тетіктері.

Ұлыбританияда, Канадада, Оңтүстік Кореяда және АҚШ-та мемлекеттік қызметкерлерге және олардың отбасы мүшелеріне тұрғылықты жерін ауыстырған кезде қолдау қоныс аудару кезінде қолдау көрсету ақшалай көмек, тұрғын үй жәрдемақысы, балаларды оқытуға және жұбайларын жұмысқа орналастыру арқылы қамтамасыз етіледі. Сондай-ақ мемлекеттік қызметте өз бетінше білім алу және даму мүмкіндіктері, икемді жұмыс жағдайлары, саяхаттау мен сақтандыруға жеңілдіктер сияқты корпоративтік әлеуметтік бағдарламалар бар.

Алайда, жекелеген жағдайларда әлеуметтік кепілдіктер кадрлар құрамының тұрақтылығын қамтамасыз ету және мемлекеттік қызмет өтілі бар қызметкерлерді ұстап тұру үшін де қолданылады. Мысалы, Литвада, Германияда, Канадада және Аустралияда мемлекеттік қызметшілерге жұмыс өтілі өскен сайын қосымша демалыс күндері беріледі. Италияда, Испанияда, Люксембургте, Англияда және Аустрияда талап етілетін мемлекеттік қызмет өтілі болған кезде елуден алпысқа дейінгі жаста ерте зейнеткерлікке шығу мүмкіндігі қарастырылған. Мұндай жағдайларда зейнетақы мөлшері базалық жалақының тоқсан бес пайызына дейін болады. Германияда азаматтық қызметшілер зейнеткерлікке шыққанға дейін өтініш берген кезде, алдыңғы жұмыс уақытының жартысына дейін ішінара зейнеткерлікке шығу ретінде толық емес жұмыс күнін ала алады.

Көптеген елдердің заңнамалық актілерінде қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту тәртібі мұқият реттеледі. Мысалы, Литвада, Ұлыбританияда және Канада шығарылатын шешімдердің толықтығы мен жан-жақтылығын қамтамасыз ету мақсатында жауапкершілікті болдырмайтын, жеңілдететін және ауырлататын, міндетті түрде нақтылауға жататын мән-жайлар заңмен бекітілген.

Жалпы, озық тәжірибелерге талдау жасау мемлекеттік қызметті дамытудың мынадай үрдістері мен перспективаларын айқындауға мүмкіндік береді:

- 1) одан әрі кәсібилендіру үшін мемлекеттік қызметтің мансаптық және позициялық модельдерінің үздік HR-құралдары мен практикаларының үйлесімі;
- 2) оқыту мен еңбекақы төлеуде сараланған тәсілдерді қолдана отырып, мемлекеттік қызметшілердің мансаптық дамуы үшін кең мүмкіндіктер беру;
- 3) персоналды бейімдеу, ынталандыру және ұстап қалу бойынша HR-процестерді жетілдіру;
- 4) ұзақ мерзімді перспективада мемлекеттік қызметшілердің жұмыс процесіне тиімділігін және тартылуын қамтамасыз ету үшін материалдық емес ынталандыру шараларын кеңінен қолдану;
- 5) мемлекеттік қызметшілерде қоғам мүдделерін есепке алуға және өткір әлеуметтік-қоғамдық проблемалық мәселелерді шешуге бағытталған құндылық бағдарларын қалыптастыру;
- 6) мемлекеттік қызметте мінсіз бедел институтын ілгерілету және мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын заңсыз тәртіптік жазалардан қорғау.

4-бөлім. Мемлекеттік қызметті дамытудың пайымы

Мемлекеттік қызметті дамытудың пайымы үш негізгі бағытты қамтиды: мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделін қалыптастыру, мемлекеттік қызметті кәсібилендіру, HR-процестерді жетілдіру және басқару. Сондай-ақ, цифрлық шешімдер үшін мемлекеттік қызметті дамытуда "Е-қызмет" БІАЖ-ның әлеуеті пайдаланылатын болады.

Басты басымдық қоғамның қажеттіліктері мен үміттерін қанағаттандыру болып табылатын қызмет көрсету және азаматтармен өзара іс-қимыл жасау мәдениетін дамытуға, мінез-құлықтың командалық-әкімшілік моделінен сервистік моделіне көшуге баса назар аударылады.

Проактивті мінез-құлық, азаматтардың өтініштеріне жедел ден қою, сондай-ақ мемлекеттік қызметте жаңа әдеп стандарттарын қалыптастыру қоғамның сенімі мен қанағаттану деңгейін арттыруға ықпал етеді. Мемлекеттік қызмет саласындағы заңнаманы қайта қарау мемлекеттік аппараттың жұмысы үшін неғұрлым тұрақты және орнықты құқықтық негіз құруды көздейді.

Мемлекеттік қызметті кәсібилендіру гибриді модельге көшу арқылы жүзеге асырылатын болады. Бұл процесс жоғары білікті кадрларды тартуға мүмкіндік беретін меритократия қағидатын толық іске асыруды көздейді. Гибриді модельге кешу сонымен қатар іріктеу рәсімдерін жеңілдетуді және барлық кандидаттар үшін тең мүмкіндіктер беруді, жеке сектордан мамандарды тарту үшін кедергілерді жоюды және мемлекеттік қызметтің жалпы тартымдылығын арттыруды білдіреді. Сонымен қатар, мектеп кезінен бастап дарындыларды анықтау, қолдау және тәрбиелеу бағдарламасын әзірлеу жоспарлануда.

Бұл модель сыртқы кандидаттарды тартуға ғана емес, сонымен қатар жүйе ішіндегі жұмыс істейтін қызметкерлерді дамыту және ілгерілету үшін жағдай жасауға ықпал етеді. Мансап пен жалақыны басқарудың икемді және әділ тәсілдерін әзірлеу жоспарлануда. Мемлекеттік қызметшілерге олардың жетістіктері, құзыреттері және мемлекеттік органдардың жұмысына қосқан үлесі негізінде мансаптық өсу мүмкіндігі берілетін болады.

Қызметкерлердің оқу және тағылымдама бағдарламаларына белсенді қатысуын ынталандыру және қолдау көзделіп отыр. Мемлекеттік қызмет жүйесі біліктілікті арттыру және дағдыларды дамыту үшін әртүрлі мүмкіндіктерді ұсына отырып, тұрақты кәсіби өсу тетіктерін қамтамасыз ететін болады.

Мемлекеттік қызметшілердің жалақысы олардың кәсіби жетістіктерімен және өзін-өзі дамытуға деген ұмтылысымен тығыз байланысты болады. Бұл тәсіл жоғары жұмыс нәтижелері үшін әділетті ынталандыру мен сыйақыны, сондай-ақ үздіксіз оқыту мен дамуға ынталандыруды қамтамасыз етеді.

HR-процестерін жетілдіру және басқару шеңберінде қызметкерлерді ынталандыруға, ұстап қалуға және кәсіби құлдыраудың алдын алуға бағытталған заманауи HR-құралдарын әзірлеуге және енгізуге баса назар аударылатын болады. Тәлімгерлікті күшейту, мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік кепілдіктерін кеңейту, еңбек жағдайларын жақсарту, олардың құқықтық қорғалуын қамтамасыз ету, сондай-ақ мемлекеттік қызметті цифрландыру негізгі аспектілер болып табылады.

Осы үш бағыт өзгермелі жағдайларға бейімделе алатын және мемлекет алдында тұрған міндеттерді тиімді шеше алатын заманауи, тиімді және ашық мемлекеттік қызметті құру үшін негіз қалыптастырады.

Ұсынылған тәсілдердің тиімділігін бағалау үшін тиісті әлеуметтанушылық зерттеулерді қоса алғанда, тұжырымдаманың іске асырылуына үнемі мониторинг жүргізілетін болады.

5-бөлім. Мемлекеттік қызмет жүйесін дамытудың негізгі қағидаттары мен тәсілдері

Мемлекеттік қызметті дамыту мынадай қағидаттарға негізделетін болады:

- ашықтық және айқындық: барлық жұмысқа алу және ілгерілету рәсімдері мүмкіндігінше ашық және көпшілікке түсінікті болады;

- меритократия: мемлекеттік қызметке іріктеу және қызметі бойынша ілгерілету сiңiрген еңбегiне, құзыретiне және кәсiби дағдыларына негiзделедi;
- икемдiлiк: мемлекеттiк қызметтiң тиiмдiлiгiн арттыруға мүмкiндiк беретiн жаңа икемдi тәсiлдердi, инновациялар мен технологияларды енгiзу;
- үздiксiз оқыту: мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгi мен жұмыс тиiмдiлiгiн арттыру үшiн оларды кәсiби дамыту;
- клиентке бағдарлану: озық жұмыс iстеу, түпкiлiктi нәтижеге бағдарлану және қолжетiмдiлiктi қамтамасыз ету;
- прагматизм: практикалық пайда мен тиiмдiлiкке қол жеткiзу үшiн әртүрлi құралдарды қолданудың басымдығы;
- жауапкершiлiк және есептiлiк: азаматтар мен мемлекет алдында қабылданған шешiмдерi мен iс-әрекеттерi үшiн мемлекеттiк қызметшiлердiң жауапкершiлiгiн күшейту. Жұмыста жоғары әдеп стандарттарын сақтау, сыбайлас жемқорлыққа қарсы тиiмдi iс-қимыл.

Бұл қағидаттар мемлекеттiк қызметтi тиiмдiрек, қолжетiмдi ете отырып, және қоғамның қажеттiлiктерiне бағдарлай отырып, оны одан әрi дамытудың және жаңғыртудың негiзi болады.

Ағымдағы жағдайға жасалған талдауды, халықаралық тәжiрибенi, мемлекеттiк қызметтi дамыту пайымын және негiзгi қағидаттарын ескере отырып, мынадай тәсiлдер белгiлендi.

5.1. Мемлекеттiк қызметтiң сервистiлiк және клиентке бағдарлану қағидаттарына негiзделген моделiн қалыптастыру және командалық- әкiмшiлiктiк мiнез-құлқтан арылу шаралары

Мемлекеттiк қызмет саласындағы заңнама түбегейлi қайта қаралатын болады. Ең алдымен, ол мемлекеттiк қызметтiң алдында тұрған мiндеттердi, оған қойылатын талаптарды, ең соңында мемлекеттiк қызметтiң миссиясы мен мақсатын бекiтiп бередi.

Мұндай өзгерiстер мемлекеттiк қызмет саласындағы заңнамалық актiнiң мақсаттары мен мiндеттерiн қайта бағдарлауға алып келедi. Олар тек еңбек қатынастарын реттеумен, яғни мемлекеттiк қызметке кiру, өткеру және тоқтату мәселелерiмен шектелмейдi. Заңнамалық актiнiң негiзiн мемлекеттiк қызметшiлердiң мiнез-құлқының клиентке бағдарланған моделiн белгiлеу жөнiндегi мiндеттер құрайтын болады.

Бұл мемлекеттiк қызметшiлер кәсiби қызметiнде ұстануға тиiстi талаптар жиынтығын заңнамада бекiту арқылы мүмкiн болады.

Мемлекеттiк қызметтiң сервистiлiк және клиентке бағдарлану қағидаттарына негiзделген моделiне көшу кезiнде мемлекеттiк қызметшiлердiң проактивтi мiнез-құлқына назар аударылатын болады. Мұндай тәсiл бiржақты- билiк әдiстерiнен бас тартуды бiлдiредi, бұл мемлекет ұсынатын барлық игiлiктер мен қызметтердiң бюрократиясыз және әуре-сарсаңсыз қолжетiмдiлiгiн қамтамасыз етедi.

Мемлекеттік аппарат қызметіндегі міндетті көзқарастардың бірі проактивті түрде азаматтардың құқықтарын іске асыру үшін қажетті көмек алуына жәрдемдесу немесе мүмкіндіктері туралы хабардар ету болады.

Мемлекеттік қызметшілердің қызметіне қойылатын талаптардың ішінде мемлекеттік қызметшілердің қызметінен туындайтын азаматтардың құқықтарын іске асыруға жәрдемдесу және көмек көрсету шараларының қолжетімділігін қамтамасыз ету мәселелері жеке орын алады. Мемлекеттік қызметшілер (шектелген ақпаратты қоспағанда) цифрлық қызметтерге, азаматтардың ақпаратқа қол жеткізуіне кедергі келтіретін негізсіз кедергілерді жоюын және заңнамаға сәйкес азаматтардың барлық санаттары үшін қызмет көрсетілетін орындардың қолжетімділігін қамтамасыз етуі міндетті.

Жаңартылған заңнамада мемлекеттік қызметшілердің заңда белгіленген мерзімдерде мемлекеттік органдар арасында лауазымдық ауысуы, қызметке қайта қабылдануы, сондай-ақ тоқтатылғаннан кейін қайтадан қызметке кіруі жағдайларында құқықтарының, міндеттерінің, жауапкершіліктің бірге ауысу мүмкіндігі қамтамасыз етілетін болады. Мемлекеттік қызметшілер туралы жеке істерінде көрсетілген мәліметтерді жаңарту мақсатында "Е-қызмет" БІАЖ-да тиісті функционал әзірленетін болады.

Мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделі шеңберінде мемлекеттік қызметтер тек жеке қызметтерді ғана емес, сондай-ақ бүкіл қоғамның мүддесі үшін мемлекет көрсететін қызметтерді де қамтитын болады.

Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізілімі әлеуметтік маңызы бар қызметтермен, оның ішінде оларды айқындау өлшемшарттармен толықтырылады, мемлекеттік әлеуметтік тапсырыс шеңберінде жыл сайын осы қызметтерді көрсету сапасына қоғамдық мониторинг жүргізілетін болады. Бұл мемлекеттік органдарға өз қызметін қоғамның қажеттіліктері мен үміттері негізінде құруға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметшілерді көтермелеу, олардың тиімділігін бағалау және еңбекақы төлеу жүйелері мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын бағалаудың нәтижелерін, сондай-ақ қоғамдық маңызы бар қызметтерді қабылдау сапасын назарға ала отырып жұмыс істейтін болады.

Мемлекеттік қызмет жүйесінде мінсіз бедел институты енгізіледі, Бұл қызметшілерді тағайындау кезінде оларға қосымша шектеулерге әкеледі.

Бұдан басқа, еңбек шарты бойынша мемлекеттік органдарда өз қызметін жүзеге асыратын қызметкерлер санына, сондай-ақ оларды жалдау шарттарына шектеулер белгілеу жоспарлануда.

"Адал азамат" идеясын жүзеге асыру шеңберінде мемлекеттік қызметшілер арасында патриотизм пен кәсібилік идеалдарын насихаттауға бағытталған шараларды қабылдау жоспарлануда.

Сонымен қатар, қызметтік әдеп қағидаларын, ант мәтінін жетілдіру жөнінде ұсыныстар әзірленетін болады.

Халыққа және заңды тұлғаларға көрсетілетін қызметтердің сапасы мен тиімділігін арттыру үшін бұл процеске квазимемлекеттік секторды, табиғи монополиялар субъектілерін және екінші деңгейдегі банктерді тарта отырып, бюрократиядан арылту бойынша кешенді жұмыс жалғасады.

5.2. Мемлекеттік қызметтің гибриді моделі негізінде мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру

5.2.1. Мемлекеттік қызметтегі дарындыларды басқару

Жастарды мемлекеттік органдарға тарту үшін мектеп және университет деңгейін қамтитын ерте кәсіптік бағдарлау институты құрылады. Қатысушыларды іріктеу өлшемшарттары жоғары академиялық оқу үлгерім мен қоғамдық өмірге белсенді қатысуды қамтиды.

Кадрларды даярлауға арналған мамандықтарды уәкілетті орган айқындайды және жаңартатын болады.

Бағдарламаның түлектері мемлекеттік органдардағы бастапқы лауазымдарға конкурстық орналаса алады.

Қатысушыларға қолдау көрсету мен оларды бақылау үшін бағдарламаның барлық процестері мен деректері цифрландырылатын болады.

5.2.2. Мемлекеттік қызметке іріктеу

Мемлекеттік қызметтің ашықтығын қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік қызметшілер мен жеке сектор өкілдерін қоса алғанда, барлық кандидаттар үшін әмбебап конкурс енгізу жоспарлануда. Бұл қазіргі уақытта өз функцияларын тиімді орындамайтын ішкі конкурстарды жоюға мүмкіндік береді.

Заңнамаларды білуге тестілеуді, жеке қасиеттерді бағалауды (EQ, SQ), сондай-ақ мәтіндік және сандық ақпаратпен жұмыс істей білуді және IQ-ды қоса алғанда, іріктеудің бастапқы кезеңдерінде автоматтандырылған әдістерді қолдану арқылы екі кандидаттан тізім қалыптастыру қамтамасыз етіледі. Бұл кандидаттар мемлекеттік органға қашықтан өту мүмкіндігімен үш жұмыс күнінен аспайтын мерзім ішінде практикалық бағалау кезеңінен өтуге жіберіледі.

Бұл осы кезеңде бәсекелестік тәсілді қолдануға, сондай-ақ кандидаттардың жұмысын және олардың кәсіби қасиеттерін тікелей жұмыс жағдайында бағалауға мүмкіндік береді. Осыған байланысты сынақ мерзімі институты жойылады.

Уақытша қызметке бір жылдан аспайтын мерзімге конкурстық тағайындау мемлекеттік органдағы кадрлық өзгерістерге жедел ден қоюға және ресурстарды үнемдеуге ықпал етеді.

5.2.3. Мансаптық ілгерілеу

Мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендірудегі кедергілерді жою үшін сатылас және деңгейлес даму жолдарын біріктіретін мансаптық өсудің гибриді моделіне көшу ұсынылады.

Деңгейлес өсу мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау, оқыту және тағылымдамадан өту негізінде өз лауазымы шеңберінде дамуына мүмкіндік береді, бұл өз саласында сарапшы ретінде дамуға ұмтылатын мемлекеттік қызметшілердің мүдделерін ескеретін болады.

Деңгейлес өсу мемлекеттік қызметшілерге бір лауазым санаты шеңберінде әртүрлі сыныптарды алу мүмкіндігін ашады. Санат бойынша ілгерілеуге қойылатын талаптар ассесмент, оқу және тағылымдама нәтижелерімен расталатын функционалдық құзыреттерді, сондай-ақ қызметшінің тиімділігін бағалау нәтижелерін қамтиды. Ғылыми дәрежесі, философия докторы (PhD) дәрежесі, бейіні бойынша доктор немесе магистр дәрежесі мемлекеттік қызметшілерді сыныптарды алу кезінде біліктілігін арттыру және тағылымдамадан өту қажеттілігінен босатады.

Ішкі кадрлық орын ауыстыру жүйесін жетілдіру шеңберінде аумақтық бөлімшелер мен ведомстволардан орталық мемлекеттік органдарға ауыстыру тәртібімен, сондай-ақ жергілікті атқарушы органдар үшін қызметшілерді тағайындау мүмкіндіктерін кеңейту ұсынылады.

Бұл шаралар кадрлардың ұтқырлығы мүмкіндіктерін арттыра отырып, институционалдық жадыны сақтауға және мемлекеттік аппараттың тұрақтылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

5.2.4. Мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау

Мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау тек қана сатылас емес, сонымен қатар деңгейлес мансаптық ілгерілеуге де тікелей әсер етеді, Бұл ұйым ішіндегі мансапты басқарудың маңызды стратегиясы болады.

Бағалау жүргізу тәртібін, оның ішінде оны толық цифрландыру арқылы айтарлықтай жеңілдету жоспарлануда.

Тікелей басшылықтың бағалауынан басқа, қызметкерлердің әлеуеті туралы қажетті ақпаратты беретін ассесмент түрінде тұрақты негізде сыртқы бағалау жүргізілетін болады.

Ассесмент нәтижелері мансаптық өсу үшін сатылас және деңгейлес, сондай-ақ жетілдіруді қажет ететін дағдыларды дәл анықтау және нысаналы оқыту бағдарламаларын құру үшін ескерілетін болады.

Мемлекеттік қызметтегі бағалау жүйесінің элементтерінің бірі және еңбекақы төлеудің ауыспалы бөлігі мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді, оның ішінде қоғамдық маңызы бар қызметтерді көрсету сапасын бағалау нәтижелері болады.

5.2.5. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту және тағылымдамадан өткізу

Үш негізгі блок бойынша - базалық, функционалды (салалық), көшбасшылық құзыреттер шеңберін енгізу оқу процесін мақсатты түрде ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметшінің мансаптық ілгерілеуі құзыреттілік тәсілге негізделген оқыту нәтижелерімен байланысты болуы тиіс. Мемлекеттік қызметшілер құзыреттерінің шеңбері "Е-қызмет" БІАЖ-ға ықпалдастырылатын болады.

Мемлекеттік қызмет аясындағы тағылымдама кәсіби даму процесінде маңызды рөл атқаратын болады. Тағылымдаманың деңгейлес мансаптық ілгерілеуге тікелей әсері осы институтты айтарлықтай күшейтеді.

Кәсіби құзыреттерді дамыту үшін ведомствоішілік, ведомствоаралық және шетелдік тағылымдамаларды ұйымдастыру жоспарлануда.

Құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен саяси лауазымдарға жаңадан тағайындалған адамдарды оқыту шешендік өнер курстарымен толықтырылады.

5.2.6. Мемлекеттік қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу

Еңбекақы төлеу жүйесі алған дағдылары мен білімдері үшін әділ сыйақыны қамтамасыз ететін деңгейлес мансаптық өсумен үйлестіріледі.

Мемлекеттік органдағы рөліне қарай қызметшілердің жалақысын шектейтін лауазымдарды функционалды блоктарға бөлуден бас тарту қызметшілердің мемлекеттік органның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге жалпы тартылуын қамтамасыз етеді.

Жоғары тұрған позициядағы бос орынға қарамастан еңбекақы төлеуді арттыру перспективалары, ал атқаратын лауазымында сыныпты кезең-кезеңмен арттыру есебінен мемлекеттік қызметтегі институционалды жадының сабақтастығын, кадр құрамының тұрақтылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Бұл оқу орындары түлектерінің, мемлекеттік қызметке алғаш рет кіретін және жұмыс өтілі жоқ жастардың мүмкіндіктерін кеңейтеді.

Заңнамада тиісті норманың болуын ескере отырып, мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысын индекстеу тетігін әзірлеу ұсынылады. Тоқсан сайынғы сыйақының пайдасына бонустардан бас тарту мәселесі де қарастырылады.

Мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық айлық ақысын белгілеуге құқық беретін еңбек өтілін есептеу тәсілдері құқық қорғау органдарындағы еңбек өтілін айқындау тәртібімен, оның ішінде білім беру ұйымдарында нақты мемлекеттік лауазымның функционалды бағыттарына сәйкес мамандықтар бойынша оқу кезеңі ескеріле отырып, біріздендіріледі.

Бұл ретте, азаматтардың мемлекеттік аппарат қызметін әділ бағалауын қамтамасыз ету мақсатында бірқатар мемлекеттік қызметшілердің еңбегіне ақы төлеудің ауыспалы бөлігі, оның ішінде қоғамдық маңызы бар мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын бағалауға байланысты болуға тиіс.

5.2.7. Мемлекеттік қызметшілер лауазымдарының иерархиясы

Әкімшілік және саяси қызметтің аражігін ажырату өлшемшарттарын қайта қарау орталық мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдардағы аппарат басшысының ұқсас лауазымдары әртүрлі санаттарға жатқызылатын ағымдағы теңгерімсіздікті жоюға ықпал ететін болады. Сонымен қатар, атқарылатын функцияларды ескере отырып, министрліктердің ведомстволары басшыларының лауазымдарын Мемлекет басшысына есеп беретін ведомстволар басшыларының лауазымдарына ұқсастық бойынша мемлекеттік саяси қызметшілер санатына жатқызу ұсынылады.

"А" корпусының институты одан әрі дамытылатын болады, оның ішінде тағайындау конкурстан тыс негізде жүзеге асырылатын, тиісті саладағы саясатты қалыптастыратын және жүзеге асырылуын қамтамасыз ететін жекелеген лауазымдарға кеңейту арқылы одан әрі дамытылатын болады.

Осы қызметкерлер мемлекеттік саясатты іске асыруды қамтамасыз етудегі рөлін ескере отырып, мемлекеттік органның бірінші басшысы ауысқаннан кейін үш айдан ерте емес және бір жылдан кешіктірмей қызметінен босатылуы мүмкін.

Бұдан басқа, сайланатын қызметшілер жеке санатқа бөлінетін болады, олардың мемлекеттік қызметке кіру және тоқтатуының ерекше шарттары айқындалады.

5.3. Міндеттерді орындауды жетілдіруге, мемлекеттік қызметшілерді ынталандыруға және ұстап қалуға, сондай-ақ олардың кәсіби құлдырауын болдырмауға бағытталған HR-процестерді басқару құралдары, HR-процестерді цифрландыру

5.3.1. Мемлекеттік қызметтегі тәлімгерлік

Жас мамандарға тәлімгерлік тәлімгердің өзін көтермелеу және мансаптық, оның ішінде деңгейлес жоғарылату шарттарының бірі ретінде қаралатын болады.

Сондай-ақ зейнет жасындағы қызметкерлердің мемлекеттік қызметте болу мерзімін екі жылға дейін ұзарту мүмкіндігімен оларды кеңесшілер лауазымдарына тарту мүмкіндігі қарастырылады, бұл институционалдық жадыны сақтауға және салалық міндеттердің сабақтастығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

5.3.2. Мемлекеттік қызметтегі ротация

Мемлекеттік қызметшілердің әлеуетін тиімді пайдалану және сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың алдын алу мақсатында орталық және жергілікті мемлекеттік органдардың құрылымдық бөлімшелері басшыларының орынбасарлары, облыстық маңызы бар қалалардың мен аудандардың әкімдерінің орынбасарлары, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Президенті Әкімшілігі мен Қазақстан Республикасы Үкіметі Аппаратының әкімшілік лауазымдарының орындаушылық және басшылық санаттары үшін ротацияның аясын кеңейту мәселесін қарастыру жоспарлануда.

Сондай-ақ кадрлық ұтқырлық үш айдан аспайтын мерзіммен қысқа мерзімді іссапар институтын енгізу жолымен қамтамасыз етілетін болады.

5.3.3. Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесі, әлеуметтік пакет және олардың құқықтық қорғалуы

Ерікті ротацияны қоса алғанда, лауазымдық ауысулар нәтижесінде басқа өңірге қоныс аударған мемлекеттік қызметшілер мен олардың отбасы мүшелері үшін ынталандыруды арттыру және әлеуметтік кепілдіктер жүйесін енгізу шеңберінде алдыңғы тұрғылықты жерімен салыстырғанда өмір сүру жағдайларының ықтимал нашарлауын өтеу үшін тұрғын-үй, мектепке дейінгі балалар мекемелеріндегі орындар және басқа да қажетті қызметтерді ұсыну тетіктерін қарастыру жоспарлануда. Әлеуметтік кепілдіктер жүйесі барлық қызметшілердің санаттары үшін кезең-кезеңімен кеңейтілетін болады.

Мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы төлеу көзін ескере отырып, олардың салық салынатын кірісін оңтайландыру мәселесі пысықталатын болады.

Сондай-ақ жұмыс жүктемесінің ақылға қонымды көлемін ескере отырып, демалыс және мереке күндері үстеме жұмыстарға қаражатты нысаналы бөлу үшін мемлекеттік органдардың еңбекақы төлеу қорына бюджет шығыстарын қалыптастыру және жоспарлау саясатын және қордың құрылымын қайта қарау ұсынылады.

Бұл ретте бірқатар мемлекеттік қызметшілерге өндірістік қажеттілікке қарай мемлекеттік органның бастамасы бойынша еңбекақы төлеуді қысқарта отырып жұмыс күнін қысқартуға мүмкіндік берілетін болады.

Бұдан басқа, әлеуметтік медициналық сақтандыруды, спорттық-сауықтыру кешендеріне қолжетімділікті, психологиялық қолдауды қоса алғанда, мемлекеттік қызметшілер мен олардың отбасылары үшін корпоративтік әл-ауқат бағдарламаларын енгізу бойынша ұсыныстар әзірлеу жоспарлануда.

Материалдық емес ынталандыру ретінде онлайн-курстарға, кітапханаларға, менторлық бағдарламаларға және жеке консультацияларға қол жеткізуді қоса алғанда, мемлекеттік қызметшілердің өзін-өзі оқытуы мен өзін-өзі дамытуын қолдау жүйелері, сондай-ақ мемлекеттік қызметтегі жұмыс өтілі үшін қосымша демалыс күндері ұсынылатын болады. Қызметкерлердің қатысу дәрежесін мониторингтеу үшін анонимді зерттеулер әдістемесін әзірлеу жоспарлануда, кейіннен осы процестер автоматтандырылады.

Бұдан басқа, мемлекеттік қызметшілердің ар-намысы мен қадір-қасиетін олардың кәсіби қызметіне байланысты қол сұғушылықтардан қорғауды қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылданатын болады.

5.3.4. Персоналды басқару қызметтері

Заңнаманың жаңашылдықтарын практикалық және тиімді енгізу кадрлық қызметтердің қызметіне баса назар аударуды талап етеді. Кадрлық іс жүргізуді орталықтандыру персоналды басқару қызметтерін күнделікті істерден босатуға және назарларын кадрлық стратегияға, жоспарлау мен болжауға шоғырландыруға мүмкіндік береді.

Кадрлық қызметтерге мемлекеттік қызметтегі ерте кәсіптік бағдарлау шеңберінде кадрлық жоспарлау және болжау мәселелері бойынша міндеттер жүктелетін болады.

5.3.5. Мемлекеттік қызметті цифрландыру

"Е-қызмет" ҮАЖ-н жетілдіру бойынша жұмыс жалғасады, бұл адами факторды барынша азайтуды және іріктеу, тәлімгерлік, оқыту, көтермелеу рәсімдерінің толық ашықтығын қамтамасыз етеді.

Кадрларды іріктеу процесіне жасанды интеллектіні енгізу кандидаттардың сауалнамалық деректерін мұқият талдауға, білім мен құзыреттілікті бағалаудың жаңа әдістерін қолдануға, виртуалды көмекшілердің көмегімен әңгімелесуді автоматтандыруға, оның дәлдігін арттыра отырып, жинау процесін жылдамдатуға, сонымен қатар әлеуетті кандидаттарға бос орындар туралы хабарламаларды автоматты түрде жіберуге мүмкіндік береді.

Цифрлық технологияларды тиімді қолданудың тағы бір бағыты бос орындарды толтыру процесін автоматтандыру болады.

Сонымен қатар жасанды интеллектіні белсенді кеңейту және шешімдерді қабылдау рәсімдерінде және мемлекеттік қызметшінің бірыңғай экожүйесін құруға (бірыңғай портал) қолдану жоспарлануда.

Күнделікті тапсырмаларды автоматтандыруды, ақпараттарға қол жеткізуді, жасанды интеллектіні қолдануды және әлеуетті бағалауды қоса алғанда, мемлекеттік қызметті цифрландыру ішкі рәсімдерді жетілдіруге ғана ықпал етіп қоймай, сонымен қатар жұмыстың ашықтығын, оңтайландырылуын, қызметтердің қолжетімділігін және тиімділігін жоғарылатуды, қызметкерлердің ынталандырылуын қамтамасыз ету үшін тиімді құрал болып табылады.

5.3.6. Тәртіптік жазалар

Заңнамада тәртіптік жауапкершіліктің негіздері, сондай-ақ жауапкершілікті жеңілдететін және ауырлататын жағдайларды бір мезгілде ескеруге мүмкіндік беретін икемді тәсілдер айқындалады, бұл мемлекеттік қызметшілерді заңсыз жазалардан қорғауды қамтамасыз етеді және олардың бастамашылығын ынталандырады.

Сондай-ақ егер алдыңғы жазаның қолданылу мерзімі аяқталмаса және ауырлататын мән-жайлар болмаса, тәртіптік жазалардың қолданылу мерзімдерін саралау, теріс қылықтардың мән-жайларын бағалаудың икемді жүйесін енгізуге тәртіптік жазалармен байланысты емес құқықтық құралдарды қолдану, сондай-ақ мемлекеттік органдарға тәртіптік жаза қолданбау құқығын беру жоспарлануда.

Бұдан басқа, егер қызметшілердің мінез-құлқы мен әрекеттері мемлекеттің, азаматтардың, ұйымдардың мүдделеріне нұқсан келтіру қаупінің алдын алуына байланысты болса, мұндай қауіп басқа жолдармен жойыла алмаған жағдайда, қызметшілерді тәртіптік жауапкершіліктен босату шарттары айқындалатын болады.

Қарамағындағылардың сыбайлас жемқорлық үшін жауапкершілігі көрсетілген саяси сенім мен осындай кандидатты жауапты лауазымға ұсыну жөніндегі бастамамен тікелей байланысты болады.

6-бөлім. Нысаналы индикаторлар және күтілетін нәтижелер

2024 - 2030 жылдары Тұжырымдамада көрсетілген мемлекеттік қызмет жүйесін дамытудың белгіленген қағидаттарын, пайымдаулары мен тәсілдерін толық көлемде іске асыру келесі нысаналы индикаторларға қол жеткізуге мүмкіндік береді:

№ р/с	Нысаналы индикаторлар	Өлшем бірлігі	2024 жыл	2025 жыл	2026 жыл	2027 жыл	2028 жыл	2029 жыл
1 .	Сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттары на негізделген мемлекеттік қызметтің моделін қалыптастыру							
1.	Мемлекеттік қызмет көрсету сапасына қоғамдық мониторингтің нәтижелері бойынша мемлекеттік органдардағы клиентке бағдарланған мінез-құлық деңгейіне қанағаттанған көрсетілетін қызметті алушылардың үлесі	%	70	71	72	73	74	75
	Мемлекеттік қызметшілер жасаған							

2.	әдептілік құқық бұзушылықтардың үлесі	%	2	1,9	1,8	1,7	1,6	1,5
2. Мемлекеттік қызметті кәсібилендіру								
3.	Бір орынға кандидаттар саны	адам	2,5	3	3,5	4	4,5	5
4.	Ғылыми дәрежесі, философия докторы (PhD), бейіні бойынша доктор немесе магистр дәрежесі бар мемлекеттік қызметшілердің үлесі	%	7,5	8	8,5	9	9,5	10
5.	Бір жылдың ішінде оқытудан және тағылымдамадан өткен мемлекеттік қызметшілердің үлесі	%	3,2	4	5	6	7	8
3 . HR-процестерін басқару құралдары және оларды цифрландыру								
6.	Тек қана электрондық түрде жүзеге асырылатын цифрланд	%	25	30	35	40		50

	ырылған HR-процес терінің үлесі						45	
7.	Өзінің материалд ы қ жағдайына қанағаттан ған мемлекетт ік қызметшіл ердің үлесі	%	45	50	55	60	65	70

Күтілетін нәтижелер:

- 1) мемлекеттік қызметшілердің жұмысына халықтың қанағаттанушылығын арттыру ;
- 2) мемлекеттік қызметке тең қолжетімділікті қамтамасыз ету, жеке сектор өкілдерін мемлекеттік қызметке тарту мүмкіндіктерін кеңейту;
- 3) мектеп және университет деңгейін қамтитын ерте кәсіптік бағдарлау институтын құру;
- 4) деңгейлес мансаптық ілгерілеуді енгізу есебінен мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру, мемлекеттік қызметшілердің жаңа білім мен дағдыларды алуға қызығушылығын арттыру;
- 5) материалдық емес аспектілерді қоса алғанда, әлеуметтік пакетке және мотивациялық жүйеге қанағаттанушылықты арттыру жөніндегі шараларды әзірлеу және енгізу.

Тұжырымдаманы іске асыру жөніндегі іс-шаралар осы тұжырымдамаға қосымшаға сәйкес Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспарына сәйкес жүзеге асырылатын болады.

Қазақстан Республикасының
мемлекеттік қызметін
дамытудың
2024 - 2029 жылдарға арналған
тұжырымдамасына
қосымша

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың

2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру бойынша ІС-ҚИМЫЛ ЖОСПАРЫ

№	Реформалардың/ негізгі іс-шаралардың	Аяқтау нысаны	Аяқталу мерзімі
---	--	---------------	-----------------

	атауы			Жауапты орындаушылар
1	2	3	4	5
1.	<p>Сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызметтің моделін қалыптастыру</p> <p>Нысаналы индикаторлар:</p> <p>Мемлекеттік қызмет көрсету сапасына қоғамдық мониторингтің нәтижелері бойынша мемлекеттік органдардағы клиентке бағдарланған мінез-құлық деңгейіне қанағаттанған көрсетілетін қызметті алушылардың үлесін 2029 жылға қарай 75%-ға дейін жеткізу;</p> <p>Мемлекеттік қызметшілер жасаған әдептілік құқық бұзушылықтардың үлесін 2029 жылға қарай 1,5%-ға дейін азайту</p>			
	<p>Заңнамалық актілерде мемлекеттік қызмет қызметінің негіздерін анықтау:</p> <p>1) мемлекеттік қызметтің</p>			

миссиясы мен мақсатын айқындау бойынша ұсыныстарды әзірлеу, сондай-ақ мемлекеттік қызмет саласындағы заңнамалық актінің мақсаттары мен міндеттерін қайта бағдарлау, оның ішінде еңбек қатынастарын реттеу ғана емес, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің клиентке бағдарланған мінез-құлық моделін белгілеу ;

2) бекітілген тәсілдерді іске асыру бойынша шаралар қабылдау, соның ішінде:

2-1) заңнамада белгіленген мерзімдердің шегінде мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік органдар арасында лауазымдық ауысуы жағдайларында құқықтарының, міндеттерінің, сондай-ақ олардың жауапкершілігін ің өту мүмкіндігін қоса алғанда, мемлекеттік

1.	<p>қызметтің бірлігін қамтамасыз ету;</p> <p>2-2) клиентке бағдарланған мінез-құлық моделін қамтамасыз етуге бағытталған мемлекеттік қызмет саласындағы заңнаманы толықтыру мақсатында мемлекеттік қызметшілердің міндеттерінің тізбесін әзірлеу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - азаматтар мен ұйымдардың құқықтары мен заңды мүдделерін іске асыру үшін қажетті көмекті алу мүмкіндігі туралы міндетті түрде жәрдем көрсету не хабардар ету; - өз қызметінің нәтижелерін азаматтардың қанағаттану дәрежесімен өлшей отырып бағалау; - аумақтық қашықтықты еңсеруге, қызметтерді көрсететін орындарға, сондай-ақ цифрлық сервистерге қол жеткізуге, қажетті ақпарат алуға, ақшалай және өзге де 	ПӨ-ге ұсыныс Заң жобасы	2025 жылдың I жартыжылдығы 2025 жылдың II жартыжылдығы	
----	--	-------------------------	---	--

	<p>шығыстарды көтеруге байланысты негізсіз кедергілердің көріністерін болдырмай, мемлекеттік қызметшілердің қызметінен туындайтын азаматтар мен ұйымдардың құқықтары мен заңды мүдделерін іске асыруға жәрдемдесу және көмек көрсету шараларының қолжетімділігін қамтамасыз ету; 2-3) мінсіз бедел институтын, сондай-ақ оған байланысты қызметшілерді тағайындау кезінде қосымша шектеулерді енгізу</p>			<p>МҚІА МҚІА</p>
<p>2.</p>	<p>"Е-қызмет" БІАЖ-ны мемлекеттік органдар арасындағы лауазымдық орын ауыстыруларына, қызметке қайта орналасуына, сондай-ақ тоқтатылғаннан кейін қайтадан қызметке кіруіне қарай мемлекеттік қызметшілер туралы мәліметтерді</p>	<p>"Е-қызмет" БІАЖ-да әзірленген функционал</p>		<p>МҚІА</p>

	жаңарту бөлігінде пысықтау		2025 жылдың II жартыжылдығы	
3.	<p>Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізілімін қоғамдық маңызы бар мемлекеттік көрсетілетін қызметтермен толықтыру, оның ішінде:</p> <p>1) Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізілімін жүргізу қағидаларына әлеуметтік маңызы бар қызметтерді анықтау өлшемшарттары н айқындау бөлігінде өзгерістер мен толықтырулар енгізу;</p> <p>2) Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізіліміне әлеуметтік маңызы бар қызметтерді қосу</p>	Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізілімі	2025 жылдың II жартыжылдығы	ЦДИАӨМ, МҚІА
4.	Жыл сайынғы негізде мемлекеттік әлеуметтік тапсырыс шеңберінде қоғамдық маңызы бар мемлекеттік қызметтердің сапасына қоғамдық мониторингін ұйымдастыру	Қоғамдық мониторинг	жыл сайын	МҚІА
	Еңбек шарты бойынша			

5.	<p>мемлекеттік органдарда өз қызметін жүзеге асыратын қызметкерлер санына шектеулерді, сондай-ақ оларды жалдау шарттарын белгілеу жөніндегі мәселелерді пысықтау</p>	ПӘ-ге ұсыныс	2025 жылдың I жартыжылдығы	МҚІА, ЕХӘҚМ, ҰЭМ
6.	<p>Мемлекеттік қызметте патриотизм мен кәсіпқойлық идеалдарын ілгерілету жөніндегі жол картасын әзірлеу және бекіту</p>	Жол картасы	2025 жылдың I жартыжылдығы	МҚІА, МАМ
7.	<p>Сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызметтің моделіне, сондай-ақ патриотизм мен кәсібилік құндылықтарын а сәйкес қызметтік әдеп қағидаларын, сондай-ақ ант мәтінін жетілдіру</p>	Президент Жарлығы	2025 жылдың II жартыжылдығы	МҚІА
8.	<p>Мемлекеттік аппаратты ары қарай бюрократиядан арылту жөніндегі ұсыныстарды әзірлеу</p>	ПӘ-ге ұсыныс	2024 жылдың II жартыжылдығы	Үкімет Аппараты, МҚІА
<p>2. Мемлекеттік қызметті кәсібилендіру</p>				

Нысаналы индикаторлар:
 Бір орынға конкурс кандидаттарының санын 2029 жылға қарай 5 адамға дейін жеткізу;
 Ғылыми дәрежесі, философия докторы (PhD), бейіні бойынша доктор немесе магистр дәрежесі бар мемлекеттік қызметшілердің үлесін 2029 жылға қарай 10%-ға дейін жеткізу;
 Оқытудан және тағылымдамадан өткен мемлекеттік қызметшілердің үлесін 2029 жылға қарай 8% дейін жеткізу

9.	Мемлекеттік қызметте ерте кәсіптік бағдарлау бағдарламасын енгізу:	ПӘ-ге ұсыныс		МҚА, ҒЖБМ, ОАМ
1	2	3	4	5
	1) мемлекеттік қызметте ерте кәсіптік бағдарлау тетіктерін енгізу бойынша ұсыныстар әзірлеу; 2) қолданыстағы заңнамаға мемлекеттік қызметке қабылдау мәселелері бойынша	Заң жобасы		

	өзгерістер мен толықтырулар әзірлеу		2025 жылдың I жартыжылдығы 2025 жылдың II жартыжылдығы	
10.	Жұмыс істеп тұрған мемлекеттік қызметшілер мен ведомстволық бағынысты ұйымдар өкілдерінен кандидаттардың бірыңғай тізімін қалыптастыру үшін "Е-қызмет" БІАЖ-ның функционалын жетілдіру	"Е-қызмет" БІАЖ-да әзірленген функционал	2024 жылдың II жартыжылдығы	МҚІА
11.	Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органға мемлекеттік органдардың мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ведомстволық бағынысты ұйымдарында бірыңғай ақпараттық кадрлық жүйені енгізуді үйлестіру бойынша функцияны беру	Заң жобасы	2025 жылдың II жартыжылдығы	МҚІА, ҰЭМ
	Ішкі кадрлық орын ауыстыру жүйесін жетілдіру, оның ішінде: 1) "Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасуға арналған ішкі			

12.	<p>конкурсты алып тастау; 2) аумақтық бөлімшелердің, ведомстволардың және осы ведомстволардың аумақтық бөлімшелерінің мемлекеттік қызметшілерін орталық мемлекеттік органдарға, сондай-ақ жергілікті атқарушы органдарының мемлекеттік қызметшілері үшін ауыстыру тәртібімен тағайындау мүмкіндігін кеңейту</p>	<p>Заң жобасы Президент Жарлығы</p>	<p>2025 жылдың II жартыжылдығы</p>	<p>МҚІА</p>
	<p>Мемлекеттік лауазымға орналасуға іріктеу жүйесін жетілдіру: 1) мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесінің мәселелері бойынша ұсыныстар әзірлеу; 2) конкурстың бастапқы кезеңдерін орталықтандыру және практикалық бағалаудың соңғы кезеңін тікелей мемлекеттік органда өткізу бойынша, сондай-ақ конкурстан тыс тәртіп жөніндегі</p>	<p>ПӘ-ге ұсыныс Пилоттық жоба</p>	<p>2025 жылдың I жартыжылдығы 2025 жыл</p> <p>2025 жылдың II жартыжылдығы</p>	<p>МҚІА</p>

13.	<p>мақұлданған тәсілдерді пилоттық сынақтан өткізу; 3) пилоттық сынақтан өткізудің қорытындысы бойынша шаралар қабылдау</p>	Заң жобасы		
	<p>Мемлекеттік қызметшіні деңгейлес мансаптық ілгерілету жүйесін енгізу: 1) бағалау, оқыту және еңбекақы төлеу жүйелерімен өз ара байланысты лауазымның бір санаты шеңберінде мемлекеттік қызметшіні сыныптар бойынша деңгейлес мансаптық ілгерілету мәселелері</p>			

14.

бойынша, сондай-ақ еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру жөнінде ұсыныстар әзірлеу, соның ішінде:

- мемлекеттік қызметші лауазымдарының санаттарының сыныптары бойынша сараланған еңбекақыны айқындау;
- еңбекақы төлеудің өзгермелі бөлігі және мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын бағалауы нәтижелерінің арасында, соның ішінде қоғамдық маңызы бар қызметтерде өзара байланыс орнату;
- еңбекақы төлеу жүйесінің функционалдық блоктарын алып тастау;
- мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысын индекстеу тетігін әзірлеу;
- құқық қорғау органдарындағы еңбек сіңірген жылдарын анықтау тәртібімен лауазымдық жалақыларды орнатуға құқық беретін

Үкімет
Аппаратына
ұсыныс
ПӘ-ге ұсыныс
Пилоттық жоба
Заң жобасы

2026 жылдың I жартыжылдығы
2026 жылдың II жартыжылдығы
2027 - 2028
жылдар
2029 жылдың I жартыжылдығы

	<p>мемлекеттік қызметшілердің жұмыс өтілін есептеу тәсілдерін біріздендіру;</p> <p>- тоқсан сайынғы сыйақының пайдасына бонустардан бастарту;</p> <p>2) мақұлданған тәсілдерді пилоттық сынақтан өткізу;</p> <p>3) пилоттық сынақтан өткізудің қорытындысы бойынша шаралар қабылдау</p>			<p>МҚА, ҰӘМ МҚА, Үкімет</p>
<p>15.</p>	<p>Мемлекеттік қызметшілерге арналған ассесментті енгізу:</p> <p>1) ассесментті өткізу бойынша ұсыныстарды әзірлеу;</p> <p>2) сатылас (лауазымда жоғарылау) және де деңгейлес (сыныпта жоғарылау) мансапты қосалғанда, нәтижелері мансаптық ілгерілеу үшін, сондай-ақ жетілдіруді және оқытудың нысаналы бағдарламаларын құруды талап ететін дағдыларды</p>	<p>ПӘ-ге ұсыныс Пилоттық сынақтан өткізу Заң жобасы</p>	<p>2026 жылдың II жартыжылдығы 2027 - 2028 жылдар 2029 жылдың I жартыжылдығы</p>	<p>МҚА, МБА</p>

	анықтау үшін қолданылатын ассесментті енгізу бойынша мақұлданған тәсілдерді пилоттық сынақтан өткізу; 3) пилоттық сынақтан өткізудің қорытындысы бойынша шаралар қабылдау			МҚІА, МБА МҚІА
16.	Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін жетілдіру: 1) мемлекеттік қызметшілердің құзыреттері шеңбері және деңгейлес ілгерілету жүйесімен үндестірілген тағылымдама негізінде оқытуды пилоттық сынақтан өткізу; 2) оқыту мен тағылымдаманың жаңа тәсілдерін енгізу ; 3) құрылымдық бөлімшелердің басшылары лауазымдарына және саяси лауазымдарға алғаш тағайындалған адамдарды оқытуға көпшілік алдында сөйлеу курстарын қосу	Пилоттық сынақтан өткізу Үкімет қаулысы	2027 - 2028 жылдар 2029 жылдың I жартыжылдығы	МҚІА, МБА МҚІА

17.	<p>Мемлекеттік қызметшілер лауазымдарының иерархиясын белгілеу:</p> <p>1) сайланатын қызметшілерді жекелеген санатқа бөлу, олардың мемлекеттік қызметті өткеруінің және токтатуының ерекше тәртібін бекіту;</p> <p>2) әкімшілік және саяси қызметтің аражігін ажырату өлшемшарттарының қайта қарау, сондай-ақ "А" корпусы институтын реформалау, оның ішінде конкурс өткізбей тағайындалатын лауазымдар санатының құқықтық мәртебесін айқындау</p>	Конституциялық заң және Заң жобалары	2025 жылдың II жартыжылдығы	МҚІА
-----	---	--------------------------------------	-----------------------------	------

3 .
HR-процестерін басқару құралдары және оларды цифрландыру
Нысаналы индикаторлар:
Тек қана электрондық түрде жүзеге асырылатын цифрландырылған HR процестерінің үлесін 2029 жылға қарай

50%-ға дейін жеткізу Өзінің материалдық жағдайына қанағаттанған мемлекеттік қызметшілердің үлесін 2029 жылға қарай 70%-ға дейін жеткізу

18.	Тәлімгерлік институтын одан әрі жетілдіру бойынша шаралар қабылдау, оның ішінде: мемлекеттік қызмет ардагерлерінің, сондай-ақ тиісті салаларда мемлекеттік қызметте елеулі тәжірибесі бар қызметшілердің білім сабақтастығын қамтамасыз ететін тетіктер құру	Заң жобасы	2025 жылдың II жартыжылдығы	МҚІА
19.	Ротацияға жататын орталық және жергілікті мемлекеттік органдардың жекелеген лауазымдарына (В-2, С-2, С-О-2, D-О-2, Е-1 санаттары), сондай-ақ Қазақстан Республикасы Президенті Әкімшілігі мен Қазақстан Республикасы Үкіметі Аппаратының әкімшілік	ПӘ-ге ұсыныс	2024 жылдың II жартыжылдығы	

	лауазымдарының орындаушылық және басшылық санаттары үшін "Б" корпусы лауазымдарының шеңберін кеңейту бойынша тәсілдерді тұжырымдау			МҚІА, Үкімет Аппараты
20.	Үш айдан аспайтын мерзіммен мемлекеттік қызметшілерді іссапарға жіберудің оңайлатылған тәртібін енгізу	Үкімет қаулысы	2027 жылдың I жартыжылдығы	МҚІА
	Мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік кепілдіктерін жақсарту бойынша ұсыныстар әзірлеу, оның ішінде: 1) ерікті ротацияны қоса алғанда лауазымдық орындар ауыстырулар нәтижесінде басқа аймаққа көшкен мемлекеттік қызметшілердің және олардың отбасы мүшелері үшін әлеуметтік кепілдік беру жүйесін енгізу; 2) олардың салық салынатын кірістерін			

21.	<p>оңтайландыру мәселесін пысықтау;</p> <p>3) мемлекеттік органдардың еңбекақы төлеу қорына демалыс және мереке күндерінде үстеме жұмыс үшін өтемақы төлеуге бағытталған қаражатты міндетті түрде қосу;</p> <p>4) спорттық-сауық т ы р у кешендеріне қолжетімділікті, психологиялық қолдауды қоса алғанда, корпоративтік әл-ауқат бағдарламалары н енгізу, сондай-ақ тұрғын үйді қолдау бағдарламалары н әзірлеу</p>	ПӘ-ге ұсыныс	2025 жылдың I жартыжылдығы	МҚІА, ЕХӘҚМ, ҮЭМ
22.	<p>Мемлекеттік қызметшілерді материалдық е м е с ынталандыру құралдарын әзірлеу, оның ішінде:</p> <p>1) онлайн-курстарға , кітапханаларға, тәлімгерлік бағдарламаларға және жеке консультацияларға қол жеткізуді қоса алғанда, мемлекеттік</p>	Заң жобасы		МҚІА

	<p>қызметшілердің өзін-өзі оқытуы мен өзін-өзі дамытуын қолдау жүйелері ;</p> <p>2) мемлекеттік қызметтегі жұмыс өтіліне байланысты қосымша демалыс күндерін ұсыну</p>		2027 жылдың I жартыжылдығы	
23.	<p>Мемлекеттік қызметшілердің ар-намысы мен қадір- қасиетін олардың кәсіби қызметіне байланысты қол сұғушылықтардан қорғауды қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдау</p>	Заң жобасы	2025 жылдың II жартыжылдығы	МҚІА , Әділетмині
24.	<p>Мемлекеттік органдардың персоналды басқару қызметтеріне мемлекеттік қызметте ерте кәсіптік бағдарлау шеңберінде кадрлық жоспарлау және бол жау мәселелері бойынша міндеттерді жүктеу жолымен мемлекеттік органдардың персоналды басқару қызметтерінің қызметін жетілдіру</p>	Заң жобасы	2025 жылдың II жартыжылдығы	МҚІА
	Мемлекеттік қызметте			

25.	<p>персоналды басқару процестерін цифрландыру бойынша шаралар қабылдау:</p> <p>1) әртүрлі дерекқорлардан кандидаттарды бағалау мен іздеудің жаңа түрлерін енгізу үшін жасанды интеллектіні қолдану;</p> <p>2) "Е-қызмет" БІАЖ - да кадрлық рәсімдерді орталықтандыру ;</p> <p>3) б о с лауазымдарды жариялау процесін автоматтандыру</p>	"Е-қызмет" БІАЖ -да әзірленген функционал	2026 жылдың I жартыжылдығы 2026 жылдың II жартыжылдығы 2027 жылдың I жартыжылдығы	МҚІА, МБА
26.	<p>Мемлекеттік қызметшілердің тәртіптік жауапкершілік жүйесін:</p> <p>1) тәртіптік жауапкершілікті болдырмайтын, жеңілдететін немесе ауырлататын мән-жайларды ескеруге мүмкіндік беретін оны толық және жан-жақты қарау;</p> <p>2) ауырлататын мән-жайлар болмаған кезде б ұ р ы н қолданылған тәртіптік жазамен шектелу құқығын бекіту;</p>	Заң жобасы		МҚІА

<p>3) карамағындағыл ардың сыбайлас жемкорлық үшін жауапкершілігі мен оларға көрсеткен саяси сенім арасында өзара байланыс орнату; 4) сайланатын мемлекеттік қызметшілердің тәртіптік жауапкершілік түрлерін және мемлекеттік қызметті тоқтату шарттарын қайта қарау арқылы жетілдіру.</p>		<p>2025 жылдың II жартыжылдығы</p>	
--	--	------------------------------------	--

Аббревиатуралардың толық жазылуы:

ПӘ - Қазақстан Республикасы Президентінің Әкімшілігі

МҚІА - Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі

МАМ - Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі

ҒЖБМ - Қазақстан Республикасының Ғылым және жоғары білім министрлігі

ҰЭМ - Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі

ОАМ - Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі

ЕХӘҚМ - Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі

ЦДИАӨМ - Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі

Әділетмині - Қазақстан Республикасының Әділет министрлігі

МБА - Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы