

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ
МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ
ЖАҒДАЙЫ ТУРАЛЫ
ҰЛТТЫҚ БАЯНДАМА**

**Астана қ.,
2023 жыл**

МАЗМҰНЫ

| | |
|--|-----------|
| Кіріспе | 3 |
| I. Мемлекеттік қызметтің ағымдағы жағдайы | 5 |
| II. Іріктеу жүйесін жетілдіру | 10 |
| III. Мемлекеттік қызметшілердің әл-ауқаты..... | 15 |
| IV. Мемлекеттік қызметшілердің әлеуетін дамыту..... | 20 |
| V. Мемлекеттік қызметтің имиджін арттыру | 26 |
| VI. Мемлекеттік аппаратты бюрократиядан арылту және клиентке бағдарлануы..... | 29 |
| Қорытынды..... | 33 |

КІРІСПЕ

Өткен жыл халық пен мемлекет үшін ерекше маңызды жыл болды. Қазақстан өзінің дамуының жаңа дәуіріне аяқ басты. Президент Қ.К. Тоқаев бастамашылық еткен ауқымды қайта құрулар түбегейлі өзгерістердің негізін қалады, оның мақсаты – әрбір азамат үшін ашық бәсекелестік пен тең мүмкіндіктері бар Жаңа, Әділетті Қазақстан құру.

Ол үшін референдум арқылы негізгі мемлекеттік институттарды жаңартуға негіз қалайтын конституциялық реформа жүзеге асырылды, президенттік сайлау өткізілді және халықтың сенімінің жаңа мандаты алынды.

Мемлекеттік органдардың тиімділігі мен жауапкершілігін арттыру мақсатында Үкімет жаңа әкімшілік реформаны әзірлеуді бастады. Орталық ведомстволардың вертикалын одан әрі орталықсыздандыру және оңтайландыру жергілікті атқарушы органдардың өкілеттіктерін едәуір кеңейтеді.

Мемлекеттік аппаратты одан әрі кешенді қайта іске қосу үшін болып жатқан өзгерістерді ескере отырып, мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін нығайту мен меритократия және ашық бәсекелестік қағидаттарына сәйкес іріктеуден өткен нақты сектордан жана басқарушыларды тарту талап етіледі.

Мемлекет басшысының 2022 жылғы 11 қаңтарда Парламент Мәжілісінде сөйлеген сөзінде айтылған мемлекеттік қызметке кіру кезіндегі артық кедергілерді жою, сондай-ақ мемлекеттік қызметтен босату тәртібін оңайлату жөніндегі тапсырмаларын орындау үшін есепті кезеңде заңнамаға тиісті түзетулер енгізілді.

Сонымен қатар, сайланатын қызметшілер бойынша мәселелерді реттеу, ротациялау, келісімшарттық қызметшілерді жүргізу, саяси қызметшілердің сенімін жоғалтуға байланысты жұмыстан шығару және т.б. бойынша норма шығармашылық жұмыстар жүргізілуде. Бұдан басқа, мемлекеттік аппаратты бюрократиядан арылту және клиентке бағдарлануды арттыру бойынша шаралар қабылдануда.

Президент 2022 жылғы 1 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауында Мемлекеттік қызмет істері агенттігіне толыққанды стратегиялық HR институты болуды тапсырды.

Осы тапсырманы орындау мақсатында Агенттікке персоналды стратегиялық басқару функцияларын беруді, мемлекеттік органдардың кадр қызметтерін трансформациялауды, сондай-ақ қолданыстағы HR институттарын, оларды іске асыру процестері мен тетіктерін реинжинирингтеуді көздейтін тәсілдер пысықталуда.

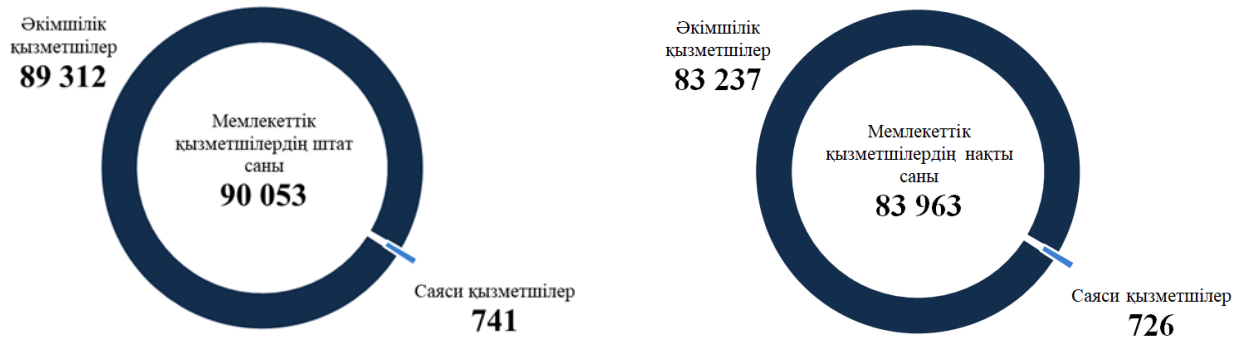
Ұлттық баяндамада мемлекеттік қызметтің ағымдағы кадрлық жағдайы, қол жеткізілген нәтижелер туралы толық ақпарат және осы саланы одан әрі жетілдіру жөнінде ұсыныстар қамтылған.

Осы баяндама «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 5-бабы 2-тармағының 7-4) тармақшасын орындау мақсатында дайындалған және кіріспеден, негізгі бөлімнен және қорытындыдан тұрады.

I. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙЫ

2023 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің штат саны 90 053 бірлікті құрады, нақты саны – 83 963 адам.

1-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілердің саны



Жаңа облыстардың (*Абай, Жетісу, Ұлытау*), Шымкент қаласындағы «Тұран» жаңа ауданының құрылуы, Білім және ғылым министрлігінің қайта құрылуы (*Оқу-ағарту министрлігі мен Ғылым және жоғары білім министрлігіне бөліну жолымен*), өңірлерде Адам құқықтары жөніндегі ұлттық орталықтың өкілдіктерінің ашылуы, сондай-ақ жалпы Сыртқы істер министрлігінің шет елдердегі аппараты санының артуы санның 1 732 бірлікке өсуіне шарт болды.

Бұл ретте Мемлекет басшысының тапсырмасына сәйкес әкімшілік-аумақтық құрылысты жетілдіру шеңберінде сан лимиттерін қайта бөлу халық санына байланысты жүзеге асырылды, оның ішінде өңірлер әкімдері орынбасарларының саны бойынша лимит белгіленді (*әкімдер орынбасарларының саны үштен аспайды, 9 өңірде – төрттен аспайды*).

Бүгінгі күні Президент Жолдауын іске асыру үшін Үкімет жергілікті атқарушы органдардың өкілеттіктерін кеңейте отырып, орталық ведомстволардың вертикалын оңтайландыруды, сондай-ақ нарықтың дайындығын талдауды ескере отырып, мемлекеттік функцияларды бәсекелестік ортаға беруді көздейтін әкімшілік реформа бойынша жұмысты бастады.

Сондай-ақ есепті жылы мемлекеттік органдардың көмекші қызметтерін (*кадрлар, қаржы қызметтері, мемлекеттік сатып алулар, ІАҚ және т.б.*) орталықтандыру бойынша жұмыс жалғасуда, оның мақсаттарының бірі көмекші персонал санын оңтайландыру және мемлекеттік орган қызметінің

салалық міндеттерді іске асыруға баса назар аудару болып табылады. Сонымен қатар, орталықтандырудың толыққанды әсері көбінесе бюрократия мен бизнес-процестерді цифрландыру сапасына байланысты.

Мемлекеттік міндеттерді іске асыру үшін қажетті сандық құрамнан басқа, адами капиталдың сапасы ерекше маңызға ие. Сауалнамаға сәйкес, респонденттердің жартысынан көбі (58%) салалық бөлімше қызметкерлерінің тапшылығын атап өтті. Бұл ретте, жоғары білімі бар қызметшілердің тұрақты жоғары үлесіне (92%) қарамастан, жекелеген мамандарға қажеттілік пен оларды мемлекеттік қызметте нақты бөлу арасында айтарлықтай теңгерімсіздік бар.

2-диаграмма. Мемлекеттік қызметте жекелеген мамандарды бөлу және кадрларға қажеттілік



Осыған байланысты персоналды басқару қызметтері кадрлардың қажеттілігіне жүйелі түрде талдау жүргізіп, персоналдың сандық және сапалық құрамын болжауы қажет. Кадрлық қызметтердің әлеуетін күшейту мақсатында заңнамаға HR-қызметтері басшыларының лауазымдарына орналасу үшін персоналды басқару саласында сертификаттың болуы жөніндегі талапты көздейтін түзетулер енгізіледі.

Анықтама: Кадр тапшылығының алдын алу үшін осы талаптарды 2025 жылдан бастап, яғни HR сертификаттауды енгізу мәселесі пысықталғаннан кейін қолданысқа енгізу көзделген.

Қажетті білімнен басқа, басқару буынының сапалық құрамының маңызды құрамдас бөлігі қажетті басқару құзыреттерінің болуы болып табылады.

Президенттің тапсырмасын орындау шеңберінде Агенттік орталық және жергілікті мемлекеттік органдар басшылары орынбасарларының сапалық құрамына қазіргі заманғы басқарушылық білім мен дағдыларды меңгеру тұрғысынан талдау жүргізуде.

Анықтама: Талдау үш бағыт бойынша жүргізіледі: **формальды белгілер бойынша** (жасы, білімі, жұмыс тәжірибесі, функционалдық міндеттері, бағалау нәтижелері, көтермелеу, тәртіптік жазалар және т. б.), **ассессмент** (мінез-құлық индикаторларының жиынтығы арқылы құзыреттерді бағалау) және **терең сұхбат** (ішкі уәждемені, құзыреттерді, құндылық бағдарларын бағалау, сондай-ақ мемлекеттік тілді меңгеру деңгейін тексеру) кәсіби HR-менеджерлердің қатысуымен жүзеге асырылады.

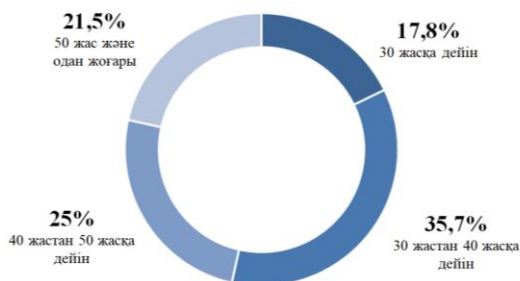
Талдау 2 кезеңде жүргізіледі: **а.ж. наурыз айының соңына дейін** – орталық мемлекеттік органдар басшыларының орынбасарлары, **а. ж. сәуір-мамыр айларында** – өңірлер әкімдерінің орынбасарлары.

Талдау нәтижелері бойынша тиісті рейтинг қалыптастырылып мемлекет басшылығына ұсынылатын болады.

Демократиялық мемлекет құрудың маңызды факторы гендерлік теңдік болып табылады. Мәселен, мемлекеттік қызметтегі әйелдердің үлесі тұрақты және 55,5%-ды құрайды (2018 жылы – 55,4%, 2019 жылы – 55,7%, 2020 жылы – 55,5%, 2021 жылы – 55,7%). Бұл ретте басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі – 39,2%.

Соңғы жылдары мемлекеттік қызметшілердің орташа жасы 39-40 жас аралығында. Бұл ретте мемлекеттік қызметтегі жастар үлесінің төмендеу серпіні жалғасуда (2018 жылы жастар үлесі – 24,6%, 2019 жылы – 23%, 2020 жылы – 21,6%, 2021 жылы – 18,1%, 2022 жылы – 17,8%).

3-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілердің жасы



Мемлекеттік қызметшілердің орта есеппен 10-12 жыл шегінде жұмыс өтілдері бар.

Бұл ретте есепті жылы таза ауысымдылық үлесінің 4,7%-ға дейін төмендеуі байқалады (2021 жылы – 6,2%, 2020 жылы – 5%, 2019 жылы – 6%, 2018 жылы – 6,2%, 2017 жылы – 6,2%).

Орталық мемлекеттік органдар арасында бұл көрсеткіштің ең жоғары мәні мәдениет және спорт (16,7%), цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі (13,4%), индустрия және инфрақұрылымдық даму (12,7%), ұлттық экономика (12,5%), ағарту (11%) министрліктерінде байқалады.

Орталық мемлекеттік органдар арасындағы кадр құрамының тұрақтылығы әділет (1,2%), сыртқы істер (1,7%), ғылым және жоғары білім (3,3%), ауыл шаруашылығы (3,8%) министрліктерінде, сондай-ақ жергілікті мемлекеттік органдар арасында (орта есеппен 2,8%) байқалады.

Жоғарыда көрсетілген мемлекеттік органдардағы «шығу сұхбаттарының» деректеріне сәйкес қызмет саласының өзгеруі (респонденттердің 76,5%), мансаптық өсу перспективасының болмауы (27,3%), еңбектің нормаланбауы (23,7%), еңбекақының төмен болуы (21,6%), жұмыстың мақсаттар мен үміттерге сәйкес келмеуі (12,1%) мемлекеттік қызметтен кету себептері болып табылады.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, мемлекеттік қызмет кадрларының ағымдағы жай-күйінің негізгі артықшылықтары мен кемшіліктері, сондай-ақ сыртқы ортаның қауіптері мен мүмкіндіктері көрсетілген SWOT талдауы жүргізілді. Бұл талдау мемлекеттік қызметті одан әрі жетілдіру кезінде ескерілетін болады.

SWOT Мемлекеттік қызмет кадрларының жағдайын талдау

| Күшті жақтары | Әлсіз жақтары |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ауысудың төмен деңгейі • Жоғары білімі бар қызметкерлердің жоғары үлесі • Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің тұрақты өкілдігі • Мемлекеттік қызметке үміткерлердің санын ұлғайту | <ul style="list-style-type: none"> • Салалық бағыттар бойынша бейінді мамандардың тапшылығы • Мемлекеттік қызмет персоналының қартаюы • Жекелеген мемлекеттік органдарда жоғары ауысымдылық • Мемлекеттік органның бөлімшелері арасында адам ресурстарын біркелкі емес бөлу |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Қайталанатын және артық міндеттердің, функциялардың, өкілеттіктер мен құзыреттердің болуы • Персонал санының нормативтерінің болмауы |
| <p style="text-align: center;">Мүмкіндіктер</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мемлекеттік аппаратты жасарту <i>(ПЖКР, өңірлік резерв, ЖОО түлектерін конкурстан тыс тағайындау және т. б.)</i> • Құрылымдық бөлімшелердің, сондай-ақ негізгі және қосалқы персоналдың санын нормалау • Бюрократиядан арылту және цифрландыру арқылы қайталанатын функцияларды алып тастау • Персоналды стратегиялық жоспарлауға көшу арқылы мамандарды бөлудегі теңгерімсіздікті жою • Жекеленген функцияларды қысқарту арқылы қызметкерлердің ауысуын азайту | <p style="text-align: center;">Қауіптер</p> <ul style="list-style-type: none"> • Экономиканың басқа секторларында жалақының өсуіне байланысты жоғары білікті мамандар үшін мемлекеттік қызметтің тартымдылығының төмендеуі • Нарықта ұсыныстардың және жоғары оқу орындарында оқу бағдарламаларының болмауына байланысты жекелеген тар мамандардың тапшылығы • Жас ұрпақ үшін құндылықтардың өзгеруіне байланысты мемлекеттік қызметке қызығушылықтың төмендеуі • Персоналдың ауысуының төмендеуіне байланысты кадрлық тоқырау • Конкурстан тыс тағайындаулар ұлғайған кезде командалық ауысудың ұлғаю қаупі • Кадр құрамының тұрақсыздығы және жекелеген мемлекеттік органдарда жоғары ауысымдылық кезінде институционалдық жадының жоғалуы |

II. ІРІКТЕУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ

Мемлекеттік қызметке іріктеудің қазіргі үш сатылы жүйесі (*заңнаманы білуге тестілеу, жеке қасиеттерін бағалау және әңгімелесу*) 7 жылдан астам уақыт бұрын енгізілген және бүгінгі күні кадрларды сыртқы жинақтаудың негізгі көзі болып табылады.

Мәселен, осы уақыт аралығында мемлекеттік қызметке жалпы конкурс арқылы 76 мыңнан астам азамат келіп түсті, бір орынға конкурс 50%-ға (*1,2-ден 1,8-ге дейін*) ұлғайды.

Сонымен қатар, сауалнама нәтижелеріне сәйкес мемлекеттік қызметшілердің 60%-ы іріктеу процесін тиімді деп санаса, 11,7%-ы кандидаттар жиі алдын ала іріктелетін конкурстық рәсімдердің формалдылығын атап өтсе, тағы 13,9%-ы конкурстық іріктеу әрдайым тиімді бола бермейді деп есептейді, өйткені ол тек өтінім беруге ниет білдірген кандидаттармен ғана шектеледі.

Осыған байланысты, Агенттік қажетті құзыреттерді бағалауға негізделген және нәтижелерді бағалау кезінде адами факторды болдырмайтын (*үміткерлерді иесіздендіру жолымен*) мемлекеттік қызметке жаңа іріктеу алгоритмін әзірледі.

Конкурстың жетілдірілген тәртібі үміткерлерге «Е-қызмет» ИАЖ сыртқы порталы арқылы алдын ала белгіленген уақытта өтетін әңгімелесуден басқа барлық кезеңдерде әлемнің кез келген нүктесінен және кез келген уақытта конкурсқа қатысуға мүмкіндік береді. Бұл ретте тестілеуден өту қағидаларын сақтауды Президенттік жастар кадр резервіне іріктеу барысында өзін оң жағынан көрсеткен прокторинг жүйесі қамтамасыз ететін болады.

Конкурстың жаңа рәсімі ең аз балл жинаған үміткерлерді автоматты түрде кезең-кезеңмен алып тастауды, ең жақсы нәтиже көрсеткен үш үміткердің әңгімелесу кезеңіне қорытынды рұқсатты көздейді.

Анықтама: Конкурс рәсімі мыналарды қамтиды:

1) 4 нормативтік құқықтық актілер: Конституция, «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» заңдары, сондай-ақ Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексі бойынша заңнаманы білуге тестілеу (нормативтік құқықтық актілер санын 9-дан 4-ке

дейін қысқарту Мемлекет басшысының 2022 жылғы 28 шілдедегі № 22-3841 қарарымен қолдау тапты);

2) қабілеттілікке тестілеу – конкурсқа қатысуға құжаттар тапсырылғаннан кейін өткізілетін кезең (әрбір бос орынға өткізіледі);

3) эссе жазу – барлық басшылық лауазымдар үшін міндетті. Бұл ретте мемлекеттік органдарға атқарушы лауазымдар үшін осы талапты өз қалауы бойынша белгілеу құқығы беріледі. Эссе тақырыбы нақты мемлекеттік лауазымның функционалына қарай анықталады;

4) конкурстық комиссиямен әңгімелесу (пулы алдын ала қалыптастырылатын мемлекеттік органның өкілдерінен және тәуелсіз сарапшылардан тұрады).

Ағымдағы жылдың 1 наурызынан бастап конкурстың жаңа рәсімін (МҚІА, ИИДМ, СИМ, сондай-ақ Шымкент қаласы мен Ақмола облысының ЖАО) пилоттық сынақтан өткізу жүргізілуде.

Бұдан бөлек, есепті жылы Мемлекет басшысының тапсырмасын орындау шеңберінде жоғары үлгерімін көрсеткен және грант бойынша білім алған жоғары оқу орындарының түлектері (аудандық және ауылдық деңгейдегі төменгі лауазымдарға тікелей тағайындау), оқуды табысты аяқтаған Мемлекеттік басқару академиясының түлектері үшін «Б» корпусының жекелеген басшылық лауазымдарына (өңірлік деңгейдегі лауазымдарды) қызметке «кіру» тәртібі жеңілдетілді. Бұдан бөлек, іріктеу кезеңдерінің реттілігі «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңнан алынып тасталды (іріктеу кезеңдері Президенттің Жарлығымен айқындалатын болады).

Мемлекет басшысының тапсырмасы бойынша базалық талаптарға (жұмыс тәжірибесі, кәсіптік білімі және құзыреттері бойынша) сәйкес келмейтін адамдарды саяси лауазымдарға тағайындауды болдырмау мақсатында біліктілік талаптары қолданылатын лауазымдар тізбесін Президентке тікелей бағынатын және есеп беретін мемлекеттік органдар басшыларының орынбасарлары лауазымдарымен кеңейту жоспарлануда (ағымдағы сәтте біліктілік талаптары вице-министрлерге, Үкімет Аппараты басшысының орынбасарларына, облыс әкімдерінің орынбасарларына және аудан әкімдеріне белгіленген).

Сондай-ақ жоғары тұрған лауазымдарға әлеуетті кандидаттардың пулын қалыптастыру, жекелеген саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметшілер («А» корпусы және «Б» корпусының жоғары лауазымдары) үшін ең аз айқындалған

құзыреттерді, даму аймақтарын айқындау мақсатында 2 жылда бір рет ассессмент-орталықтың көмегімен құзыреттерді бағалауды жүргізу жоспарланады (кемінде 1,8 мың адам ассессменттен өтеді деп болжанады).

Сонымен қатар, әкімдерді (аудандық маңызы бар қалалар, ауылдар, кенттер, ауылдық округтер – 2021 жылдан бастап, аудандар мен облыстық маңызы бар қалалар: 2023 жылдан бастап пилоттық режимде, 2025 жылдан бастап – барлық жерде) тікелей сайлаудың кезең-кезеңімен енгізілуіне байланысты Мемлекет басшысы Үкіметке Агенттікпен бірлесіп сайланатын қызметшілер лауазымдарының құқықтық мәртебесін заңнамада бекітуді тапсырды.

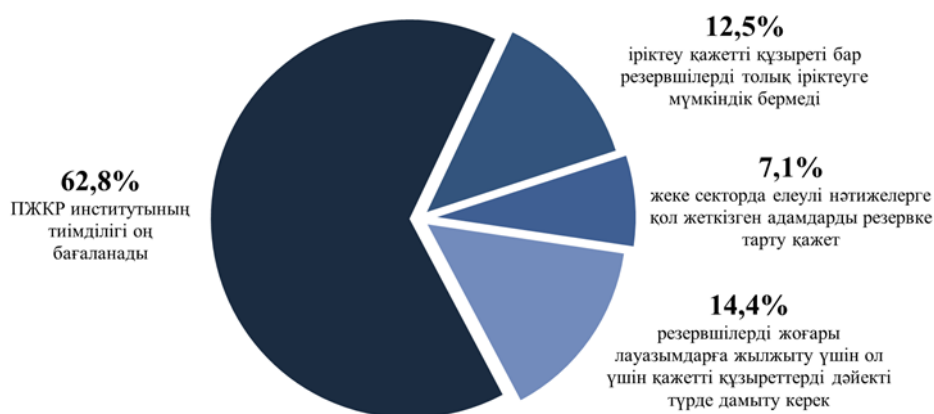
Бүгінгі күні сайланатын қызметшілердің мәртебесі айқындалған және бұл адамдардың мемлекеттік қызмет өткеру ерекшеліктері реттелген тиісті түзетулер әзірленді.

Дарынды жастарды тарту мақсатында Агенттік **Президенттік жастар кадр резерві** (бұдан әрі – ПЖКР) бойынша жұмысты жалғастыруда.

Қазіргі уақытта 350 резервшінің 261-і (74%-дан астамы) жұмысқа орналастырылды, бұл ретте 28-і (10,7%) саяси лауазымдарды, 8-і (3%) – «А» корпусының лауазымдарын атқарады.

Резервшілер білім беру, құрылыс, халыққа қызмет көрсету, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл, бюрократия және цифрландыру, өңірлерді дамыту және т.б. салалардағы мемлекеттік органдардың жобаларын әзірлеуге және іске асыруға белсенді тартылууда.

4-диаграмма. ПЖКР бойынша сауалнама нәтижелері



Сонымен қатар, ПЖКР-мен жұмыс істеу кезінде келесі проблемалық мәселелер байқалды:

– резервтен шығару тәртібінің реттелмеуі. Атап айтқанда, резервші қылмыстық жауапкершілікке тартылған және атқарған қызметінен босатылған, бірақ резервте қалған жағдайлар бар;

– мемлекеттік органдар мен квазимемлекеттік сектор ұйымдарында резервшілермен жұмыс, оның ішінде оларды жұмысқа орналастыру, ілгерілету, бағалау және оқыту бойынша бірыңғай практиканың болмауы;

– жоғары бәсекелестікке байланысты өңірлерден кандидаттарды резервке қабылдаудың қиындығы. Атап айтқанда, 2022 жылы іріктелген 50 резервшінің 40-ы Астана, Алматы және Шымкент қалаларының өкілдері болып табылады.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, ПЖКР жетілдіру бойынша келесі жұмыстар жүргізілді.

Біріншіден, заңнамаға қанағаттанарлықсыз жұмыс кезінде *(олардың қызметін бағалау қорытындылары бойынша екі түрлі позицияда)*, сондай-ақ ПЖКР институтының имиджіне нұқсан келтіретін теріс қылықтар жасаған кезде резервшілерді ПЖКР-ден алып тастауды көздейтін түзетулер қабылданды. Тиісті шешімді Агенттіктің ұсынуы бойынша Жастар кадр резерві жөніндегі ұлттық комиссия қабылдайтын болады.

Екіншіден, ПЖКР резервшілерімен жұмыс істеу бойынша әдістемелік ұсынымдар бекітілді, оған рекрутинг, дамыту және олардың қызметін бағалау бойынша бірыңғай алгоритм кіреді.

***Анықтама:** Әдістемелік ұсыныстарда жеке мансаптық карталар арқылы резервшілерді мансаптық жылжыту стратегиясын құру көзделген. Резервшілердің мансаптық карталарды құру процесін нақты түсінуі үшін Агенттік 2022 жылғы 8 қазанда Қазақстанның HR менеджерлер қауымдастығымен бірлесіп тренинг-семинар өткізді (қауымдастықтың HR жаттықтырушылары, сондай-ақ халықаралық сертификатталған MCC ICF жаттықтырушылары тартылды).*

Резервшілерді жоғары тұрған лауазымдарға жылжыту мақсатында олардың мансаптық тілектерін ескере отырып, Агенттік мемлекеттік органдар мен квазимемлекеттік ұйымдарға резервшілердің жеке мансаптық карталарын жіберді.

Үшіншіден, өңірлік кадр резервін құрудың құқықтық негіздері белгіленді. Резервке іріктеу тәртібі Мемлекет басшысының Жарлығымен реттелетін болады.

Сонымен қатар, алдыңғы іріктеу тәжірибесін ескере отырып, Агенттік 2023 жылғы ПЖКР қалыптастыру тәсілдерін әзірледі.

Атап айтқанда, инновациялық көшбасшылар үшін ЭЫДҰ ұсынған құзыреттер жиынтығын (*деректермен жұмыс істей білу, азаматтарға бағдарлану, жаңа білімге ұмтылу, үздік тәжірибелер мен бастамашылықты есепке алу*), сондай-ақ NASPAA әзірлеген қазіргі заманғы мемлекеттік басқарушының 5 негізгі кәсіби құзыретін (*мемлекеттік саясаттың барлық кезеңдерінде талдау, қатысу және үлес қоса білу, нәтижелі қарым-қатынас жасау және өзара әрекеттесу, мемлекетке қызмет ету принциптерін меңгеру, қоғамдық мүдде үшін басқару және басқару қабілеті*).

Мәтіндік және сандық ақпаратпен жұмыс істеу қабілетін бағалау үшін алдыңғы екі таңдауда дәлелденген SHL тесттерін пайдалану ұсынылады.

Бұдан басқа, тестілеуді верификациялауды алып тастау, «Сараптамалық комиссиядағы әңгімелесу» кезеңін «Салалық мемлекеттік органдармен әңгімелесуге» ауыстыру, сондай-ақ әрбір кезеңнің үлес салмағынан бас тарту және іріктеудің әрбір кезеңінде үздік нәтижелер бойынша келесі кезеңдерге көшуді жүзеге асыру орынды болып көрінеді.

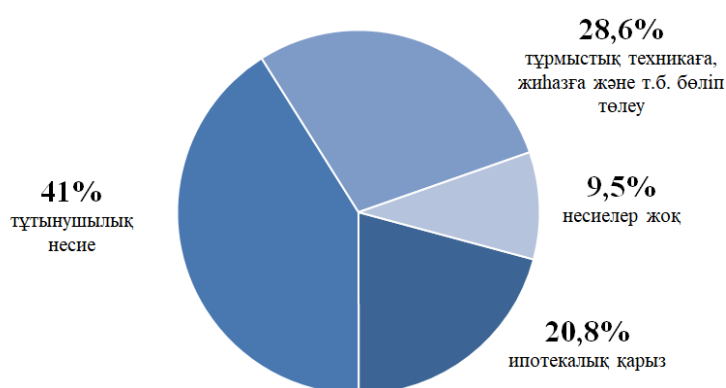
III. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ ӘЛ-АУҚАТЫ

Дамыған елдердің мемлекеттік және жеке секторларында қызметкерлердің әл-ауқатына, оның ішінде персоналды тартуға, олардың жұмысының тиімділігіне, командалық рухқа және ұйымның клиентке бағдарлануына тікелей әсер ететін физикалық және ментальді саулығын, сондай-ақ қаржылық хал-ахуалын қамтитын әл-ауқатына (*well-being*) көбірек көңіл бөлінеді.

Сауалнама нәтижелері көрсеткендей, қызметкерлердің мотивациясы мен қанағаттануына әсер ететін негізгі фактор қаржылық компонент болып табылады. Мәселен, қызметшілердің 72,2%-ы өздерінің материалдық жағдайын орташа (*басшылар – 77%, орындаушылар – 71%*), 6,8% – орташадан жоғары (*басшылар – 9%, орындаушылар – 6%*), 21% – орташадан төмен (*басшылар – 15%, орындаушылар-23%*) деп бағалайды.

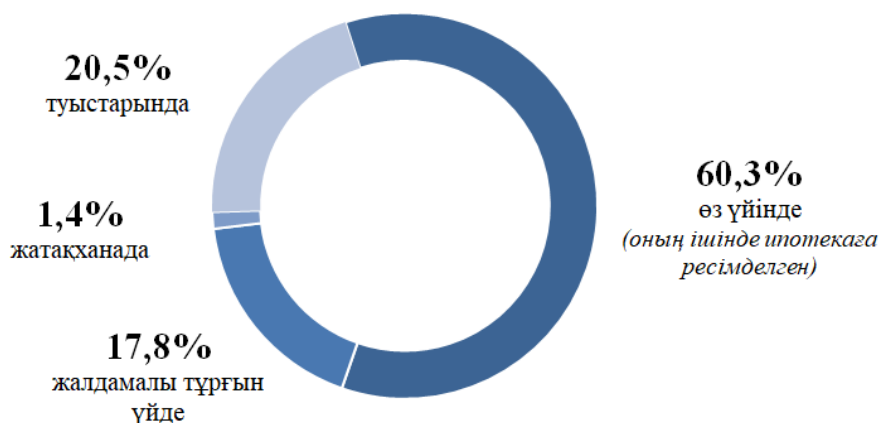
Сонымен қатар, жана жалақы жүйесінің енгізілуіне қарамастан, тек 11,8% олардың жалақысы отбасын материалдық қамтамасыз ету үшін жеткілікті деп санайды. Нәтижесінде мемлекеттік қызметшілердің кредитті көп алуы (*90%-дан астам*) байқалады.

5-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілерде несиелердің болуы



Мемлекеттік қызметшілерді тұрғын үймен қамтамасыз ету де өзекті мәселе болып табылады. Сауалнамаға сәйкес қызметкерлердің шамамен 40%-ында жеке тұрғын үй жоқ.

6-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілердің тұрғылықты жері



Тұрғын үйдің жоқтығына қарамастан, қызметшілердің басым көпшілігі (87,4%) жеке тұрғын үй құрылысы үшін жер учаскесін алу құқығын пайдаланбаған («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 56-бабының 2-тармағына сәйкес).

Мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік жағдайын жақсарту үшін респонденттердің ең көп саны жыл сайынғы жалақыны инфляция деңгейінен төмен емес индекстеуді (62%), сауықтыру үшін жыл сайынғы жәрдемақы мөлшерін ұлғайтуды (51,5%), тұрғын үймен қамтамасыз етудің тиімді жүйесін енгізуді (45,1%), толыққанды медициналық қызмет көрсетуді (31,7%) және өзге де ақылы қызметпен айналысу мүмкіндігін (30,9%) ұсынады.

Анықтама: Респонденттерде бірнеше жауапты таңдауға мүмкіндік болды.

Сондай-ақ жұмыс өнімділігіне әсер ететін маңызды факторлардың бірі – қызметкердің денсаулығы. Мәселен, орталық мемлекеттік органдарда жұмыс істейтін қызметшілерге ПББ Медициналық орталығында қызмет көрсету мүмкіндігі беріледі.

Анықтама: Есепті жылы ПББ Медицина орталығында 12 мыңға жуық қызметкерге қызмет көрсетілді, 2998 адам санаторлық-курорттық ем алды, мемлекеттік қызметшілер арасында қан айналымы, тыныс алу және эндокриндік жүйе аурулары жиі кездеседі.

Сауалнамаға сәйкес, жалпы алғанда, қызметкерлердің 59,7%-ы денсаулығына байланысты проблемаларды бастан кешіреді, ал 31,4%-ы бұл проблемалар олардың кәсіби қызметімен байланысты деп санайды (соның ішінде стресс, үстеме жұмыстың болуы, отыратын өмір салты және т.б.).

Бұл ретте қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің көпшілігінде (79,9%) жекелеген медициналық мекемелерде қызмет алу мүмкіндігі жоқ, ал тегін негізде спортпен шұғылдануға мүмкіндік (*абонемент/орын*) берілетін қызметшілердің үлесі тек 11,7%-ды құрайды.

Қызметкерлердің әл-ауқатына жайлы әлеуметтік орта мен еңбек жағдайларына қанағаттану да әсер етеді.

Бұл ретте қызметшілердің шамамен 36%-ы жұмыс пен жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті сақтай алмаймыз деп есептейді, 76,6%-ы жұмыстан кейін кешіктіріледі, оның ішінде 23%-ы мұны жиі және тұрақты негізде жасайды. Сонымен қатар, 77,8% жағдайда үстеме жұмыс үшін өтемақы немесе демалыс берілмейді.

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау Агенттіктің негізгі міндеттерінің бірі болып қала береді. Қызметшілерді үстеме жұмысқа заңсыз тартуды болдырмау үшін Агенттік осындай фактілерді анықтау бойынша жұмыс жүргізуде. Жұмыс уақыты режимін жүйелі бұзушылықтарды болдырмау мақсатында 821 мемлекеттік қызметшіге қосымша демалыс сағаттары ұсынылды. Бұдан бөлек, үстеме жұмысқа заңсыз тартылған мемлекеттік қызметшілерге 52 млн. теңгеден астам сомада ақшалай өтемақы төленді.

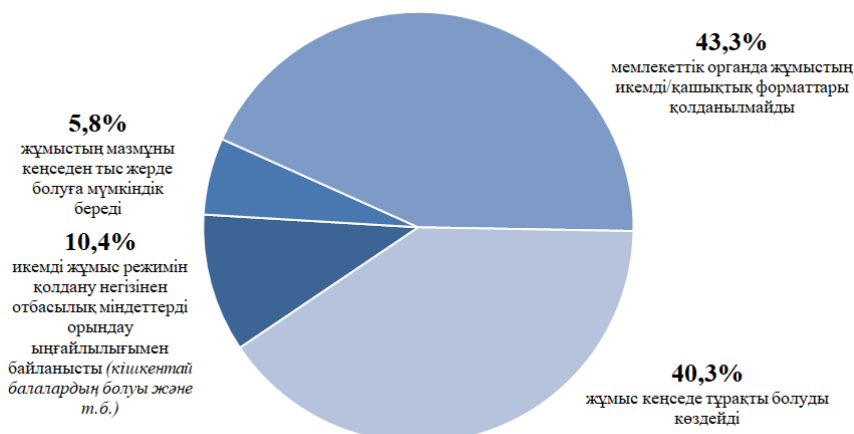
Есепті жылы қайта өңдеуді бақылау мақсатында 274 мемлекеттік органда ҚЖБЖ пен «Е-қызмет» ИАЖ арасында интеграция жүргізілді.

Анықтама: 06.02.2023 ж. Агенттікке әкімшілік істерді үстеме жұмыс бөлігінде қарау өкілеттігін беру жөніндегі Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекске түзетулер енгізілді.

Бұдан бөлек, Агенттікке жұмыс уақыты режимінің сақталуын мониторингілеу және қашықтықтан жұмысты, аралас қашықтықтан жұмысты, мемлекеттік органдарда икемді кестені ұйымдастыру бойынша өкілеттіктер беру бойынша жұмыс жүргізілуде.

Санитариялық шектеулерге байланысты емес жағдайларда жұмыстың қашықтықтан/икемді форматының мүмкіндігін пайдаланған қызметшілердің үлесі 16,2% құрады.

7-диаграмма. Қашықтан пайдалану/
ікемді жұмыс форматы



Демалысты уақтылы қамтамасыз ету эмоционалды қажудың және күшін қалпына келтірудің алдын алудың маңызды факторы болып табылады. Бұл ретте қызметшілердің 31,5%-ы өтініште көрсетілген кезеңге демалыс беруден бас тартуға тап болады, әрбір үшінші (33%) – еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері болады.

Қызметкердің «қажуының» себептері сондай-ақ жұмыстың бір сарындылығы, монотондылығы (38,9%), ұжымдағы зиянды ахуал – (24,6%), ынталандыру шараларының болмауы (53,4%) болып табылады.

Анықтама: Респонденттер бірнеше жауапты таңдауға мүмкіндік алды.

Жұмыс орнының жағдайына қанағаттану (компьютерлік техникамен, кеңсе керек-жарақтарымен және т.б. қамтамасыз ету) жалпы 69% құрайды.

Қызметкерлерді материалдық емес ынталандыру (граммалар, алғыс хаттар және т.б.) тиімді жұмыс үшін маңызды ынталандыру болып табылады. Бұл ретте сауалнамаға сәйкес мемлекеттік қызметшілердің тек үштен бірі ғана материалдық емес көтермелеу алады, 53,1% – мотивацияның бұл түрі сирек қолданылады, 13,9% – мүлде қолданылмайды деп есептейді.

Мемлекеттік қызметшілерді ақшалай емес ынталандыру құралдарын дамытудың маңыздылығын ескере отырып, Агенттік ведомстволық наградалардың тізбесін «Мемлекеттік қызмет ардагері» және «Мінсіз мемлекеттік қызметші» төсбелгілерімен кеңейтуді ұсынады.

Анықтама: «Мемлекеттік қызмет ардагері» төсбелгісін беру ұсынылады:

- 30 және одан да көп жыл мінсіз жұмыс істеген қатардағы мемлекеттік қызметшілерге (күнтізбелік есептеуде);

- зейнеткерлік жасқа жеткендер.

Өз кезегінде, 20 жылдық мінсіз қызметі үшін «Мінсіз мемлекеттік қызметші» төсбелгісімен марапаттау ұсынылады.

Жалпы алғанда, қызметкерлердің көпшілігі (шамамен 70%) кадрлық қызмет қызметкерлеріне немесе басшылыққа кәсіби немесе жеке мәселелер бойынша еркін жүгіне алады. Сонымен қатар, кадр қызметі қызметшінің көмекшісі болып табылады және оларды дамытуға, ілгерілетуге, сондай-ақ қызметкерлер арасында жайлы орта құруға мүдделі деген пікірмен тек 50% ғана толық келіседі.

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

IV. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ ӘЛЕУЕТІН ДАМУ

Мемлекеттік қызметті өткеру кезінде қызметкерлерді бейімдеуге, оларды дамытуға, бағалауға және ынталандыруға бағытталған бірқатар HR-процестер көзделген. Қазіргі уақытта Агенттік осы рәсімдерді өзектендіру, оларды оңтайландыру және цифрландыру бойынша шаралар қабылдауда.

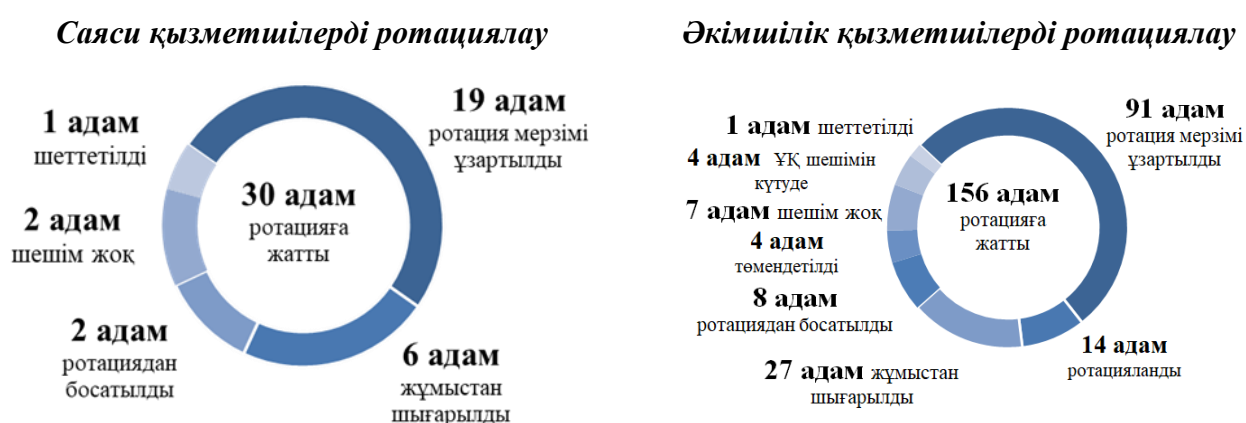
Мәселен, есепті жылы сынақ мерзімі институтын жетілдіру мақсатында заңнамаға тәлімгерлер кеңесін таратуды, есептілікті қысқартуды және оны ұсыну мерзімдерін көздейтін түзетулер енгізілді. Бұл ретте бейімделудің тиімділігін арттыру мақсатында «Е-қызмет» жүйесінде субъектіні мемлекеттік органның жұмысы туралы хабардар ететін құжаттарды (*мемлекеттік органның ережесі мен регламенті, лауазымдық нұсқаулық және т.б.*) орналастыру, сондай-ақ тәлімгермен бірлесіп жұмыс істеу мүмкіндігімен бейімделу күнделігін жүргізу мүмкіндігі көзделген.

2022 жылы осы кезеңде мемлекеттік қызметке қабылданған 5685 азаматқа сынақ мерзімі тағайындалды. Бұл ретте 154 (2,7%) қызметшінің сынақ мерзімі 6 айға дейін ұзартылды, 2 сыналушы сынақ мерзімінен өтпеді және көрсетілген кезеңде жұмыстан шығарылды.

Кәсіби әлеуетті тиімді пайдалануды қамтамасыз ету және қызметшілердің басқару құзыреттерін жетілдіру мақсатында кадрларды ротациялау жүзеге асырылады.

Есепті кезеңде 14 әкімшілік мемлекеттік қызметші ротацияланды. Аймақаралық ротация жүзеге асырылмады.

8-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілерді ротациялау



Ротацияны ынталандыру мақсатында ротацияланатын қызметшілерге тұрғын үй төлемдерін белгілеу көзделеді, тиісті заң жобасы Парламенттің қарауында.

Сонымен қатар, қызметшілерді ротациялаудың белгіленген тәртібіне қарамастан, бұл институт одан әрі жетілдіруді талап етеді. 2022 жылы ротацияланатындардың әлеуметтік қорғалуын күшейтуді, оның ішінде мектепке дейінгі балалар мекемелерінде орын беру, сондай-ақ барлық мемлекеттік қызметшілер үшін ротациялау мерзімдерін біріздендіруді көздейтін ұсыныстар әзірленді («4+2+2» схемасы бойынша).

Анықтама: Салыстыру үшін Германия Федеративтік Республикасында мемлекеттік қызметшілердің ротациясы, әдетте, 3-4 жылда бір рет болады.

Бұдан басқа, ротациядан жалтару практикасын болдырмау мақсатында қызметші ротациядан бас тартуға байланысты төмендетілген не жұмыстан шығарылған лауазымға орналасуға бір жылдық шектеу белгілеу ұсынылады.

Осы тәсілдерді іске асыру Агенттіктің одан әрі норма шығармашылық қызметі шеңберінде пысықталатын болады.

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыру мен әлеуетін дамытудың тағы бір маңызды құралы олардың қызметін бағалау болып табылады.

Мемлекет басшысының тапсырмасын орындау шеңберінде заңнамаға «Б» корпусының әкімшілік қызметшілерін бағалаудың жаңа тәртібін енгізуді көздейтін түзетулер енгізілді. Бағалау жүргізу рәсімі барынша жеңілдетіледі, сондай-ақ құрылымдық бөлімшелер басшыларының рөлі арттырылады. Осы модельді мемлекеттік қызмет жүйесіне тәжірибелік имплементациялау үшін қажетті құқықтық база дайындалды, сондай-ақ «Е-қызмет» ИАЖ-да тиісті модуль әзірленді.

Бағалау қорытындысы бойынша қатарынан 4 тоқсанда жоғары баға алған қызметшілер жоғары тұрған лауазымға тағайындалуы мүмкін. Өз кезегінде, қатарынан 2 тоқсанда қанағаттанарлықсыз бағаланған адамдар лауазымын төмендетуге, ал бос лауазымы болмаған жағдайда – жұмыстан шығаруға жатады.

«А» корпусы қызметшілерін бағалау институтын одан әрі жетілдіру мақсатында олардың қызметін бағалау критерийлері мемлекеттік органның персоналды басқару стратегиясын іске асыру жөніндегі көрсеткішпен толықтырылды.

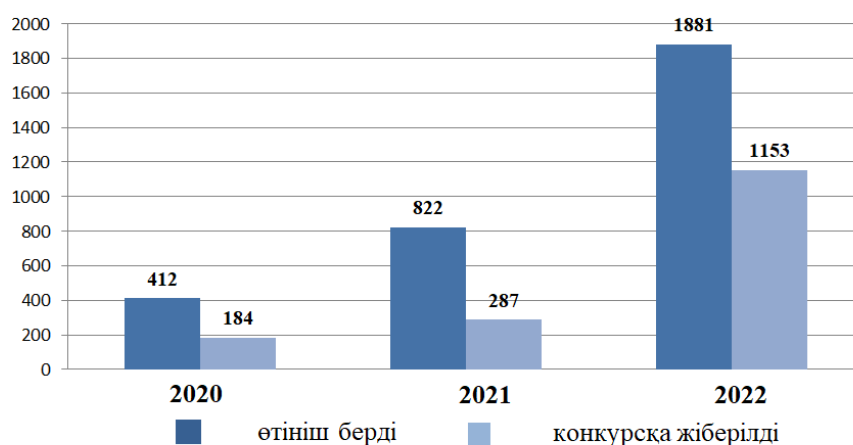
Сонымен қатар, әкімшілік қызметшілерді бағалау нәтижелері бойынша бонустар төлеу бойынша әдіснамалық негіз әзірленді және заңнамаға (29.08.2001 ж. №1127 ҚРҰК) тиісті өзгерістер енгізілді, бұл олардың қызметтің жоғары нәтижелеріне қол жеткізуге уәдемесін арттыруға ықпал ететін болады.

Бұл ретте саяси қызметшілерге қатысты ұқсас HR құралдары көзделмеген, бұл мақсат қою сапасына және салалық міндеттерді іске асырудың тиімділігіне теріс әсер етуі мүмкін. Оларды ынталандыру мәселелеріндегі әдіснамалық біркелкілік үшін саяси қызметшілерді бағалау және ынталандыру тетіктерін әзірлеу жүргізілуде.

Сонымен қатар, оқыту арқылы мемлекеттік қызметшілердің құзыреттерін үнемі жетілдіруге ерекше назар аударылады. 2022 жылы 25 мыңға жуық мемлекеттік қызметші қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтті, магистратура және докторантура бағдарламалары бойынша 159 адам оқуды аяқтады (оның ішінде 11 – Ауғанстан, Тәжікстан және Мальдив Республикасынан келген шетелдік мемлекеттік қызметшілер).

Есепті жылдың қабылдау науқанына бірқатар жаңалықтар енгізілді. Сонымен, барлық үміткерлер құжаттарды тапсырған кезде бұрын қажет болған мемлекеттік органның жолдамасы енді оқуға қабылданған жағдайда ғана беріледі. Бұдан басқа, ағылшын тілін («Халықаралық қатынастар» және «Бизнес әкімшілендіру» білім беру бағдарламаларын және докторантураның білім беру бағдарламаларын қоспағанда, магистратура бағдарламалары бойынша) меңгергенін растау қажеттілігі жойылды.

Бұл инновациялар 2020 жылмен салыстырғанда оқуға өтінім берушілердің санын 4,5 есеге, ал конкурсқа қатысуға жіберілген үміткерлердің санын 6,2 есеге арттыруға мүмкіндік берді.



Өңірлерден үміткерлердің өтінімдер саны 3 есеге жуық өсті.

Анықтама: Үміткерлердің ең көп саны Түркістан, Атырау және Ақмола облыстарынан.

Сондай-ақ есепті жылы мемлекеттік тапсырыс бойынша оқуға қабылданған адамдар арасында басшы буын қызметшілерінің үлесі артты (2020 жылы 37,9%-дан 2022 жылы 66,7%-ға дейін).

Бұдан басқа, «Мемлекеттік басқару» магистратурасының (ЕМРА) бірлескен сертификаттау және білім беру бағдарламасын, сондай-ақ мемлекеттік тапсырыс (стипендиясыз) негізінде оқытудың кешкі/демалыс форматымен «Мемлекеттік басқару» магистратурасының бір жарым жылдық күндізгі бағдарламасын енгізу бойынша жұмыс жалғасуда. 2023 жылға 2 сертификаттау бағдарламасы қарастырылған («Кәсіби коммуникациялар және қақтығыстарды басқару», «Стратегиялық менеджмент және көшбасшылық»).

Анықтама: МВА бағдарламасы бойынша оқуға 16 адам құжаттарын тапсырды. Іріктеу 2022 жылғы 26 желтоқсанда өткізіліп, 14 адам қабылданды. Бағдарлама бойынша оқу 2023 жылдың 9 қаңтарында басталды.

Академияны оқытудың қолжетімділігін арттыру мақсатында 2022 жылы 8 жаңа қашықтықтан оқыту курсы әзірленді («QAZAQ RESMI TEST-ке дайындық», «Ресми мәтін және жазу дағдылары», «Storytelling. Тарих арқылы сенім қалыптастырамыз», «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс», «Цифрлық дағдыларды дамыту», «Дизайн-ойлау», «Сөз мәдениеті және көпшілік алдында сөйлеу», «Ең алдымен адамдар»), онда 191 тыңдаушы оқытылды.

Сондай-ақ 2022 жылы 111 мемлекеттік қызметші дағдарыс жағдайында халықпен коммуникативтік дағдыларға («Шиеленістерді реттеу және

этномедиация», «Келіссөздер жүргізу және жанжалдарды реттеу», «Дағдарыс жағдайында халықпен және азаматтық қоғаммен тиімді байланыс», «Көшбасшылық және халықпен тиімді өзара іс-қимыл стратегиясы», «Халық үніне құлақ асатын мемлекет: халықпен және азаматтық қоғаммен өзара әрекеттесу құралдары» тақырыптары бойынша) оқытудан өтті.

Сонымен қатар, саяси қызметшілер үшін «Тиімді коммуникациялар» тақырыбында семинар ұйымдастырылып, оған 12 министрліктің 26 қызметкері қатысты.

Қысқа мерзімді оқытудың нәтижелілігін арттыру үшін біліктілікті арттыру семинарларының тақырыбы мынадай жаңартылған тәсілдер негізінде қалыптастырылады:

- 1) Policy analysis (стратегияларды талдау);
- 2) Deskstop research (үстел зерттеулері);
- 3) Case-study (кейстерді зерделеу).

Анықтама: 2023 жылға арналған Жоспар-кестеге жаңа тақырыптар енгізіліп, келесі тақырыптар бойынша мазмұн күшейтілді: «Көпшілік алдында сөйлеу. БАҚ-пен өзара іс-қимыл (басшылар үшін)», «Мемлекеттік қызметтерді бюрократиядан арылту және сапасын арттыру», «Кәсіби коммуникациялар және жанжалдарды басқару», «Жеке және командалық тиімділік. Pro-белсенді басшы», «Мемлекеттік қызметтегі құндылықтар. Ынталандырушы корпоративтік орта», «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар».

Сонымен қатар, «Жаңа формация жетекшісі» бағдарламасы аясында саяси қызметшілерді оқыту жұмыстары жалғасуда.

Мәселен, 2022 жылы осы бағдарлама бойынша 48 саяси қызметші оқытылды. Оқыту халықтың өмір сүру сапасын және елдің жалпы әл-ауқатын жақсарту жөніндегі ұлттық жобалардың құзыреттерін жетілдіруге және іске асыру сапасын арттыруға бағытталған.

Анықтама: Жалпы, соңғы 3 жылда «Жаңа формация басшысы» бағдарламасы аясында 174 саяси мемлекеттік қызметші оқудан өтті. 2023 жылы 50 қызметкерді оқыту жоспарланған.

Сонымен қатар, «А» корпусының қызметшілерін оқытуға тиісті көңіл бөлінбейді. Мәселен, соңғы рет осы қызметшілерді қайта даярлау арнайы курстары 2020 жылы өткізілді, онда 49 адам оқытылды.

Осыған байланысты, орталық мемлекеттік органдар аппараттары басшылары қызметінің тиімділігін арттыру мақсатында «А» корпусының қызметшілерін арнайы курстар бойынша оқытуды қайта бастаған жөн.

Қызметкерлердің әлеуетін арттырудың маңызды факторы тағылымдама болып табылады. Есепті жылы мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің тағылымдамадан өту қағидаларына тағылымдама рәсімдерін бюрократиядан арылтуға, есептілікті оңайлатуға, сондай-ақ қызметші басшысының тағылымдамадан өту бағасын енгізуге бағытталған түзетулер енгізілді.

V. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ИМИДЖІН АРТТЫРУ

Ақпараттық технологиялардың дамуымен мемлекеттік қызметшілердің кез келген іс-әрекеті бірден қоғамға жария болады және бүкіл мемлекеттік аппараттың имиджіне әсер етуі мүмкін. Сондықтан кәсібиліктің жоғары деңгейінен бөлек, қызметкерлердің моральдық-этикалық келбетіне қойылатын талаптар да артады.

Осыған байланысты Әдеп кодексінің жаңа редакциясында мемлекеттік қызметтің қағидаттары мен стандарттары өзектендірілді, Әдеп жөніндегі кеңестер мен уәкілдердің қызметі бұзушылықтарды ескерту және алдын алуға бағытталған.

Есепті кезеңде Агенттік Әдеп жөніндегі уәкілдерге түсіндіру жұмыстарын жүргізу, азаматтардың өтініштерін қарау, қызметтік әдеп мониторингі мен бақылауын жүргізу, өзара қарым-қатынас мәдениетін қалыптастыру және құқық бұзушылықтарға ықпал ететін себептер мен жағдайларға талдау жүргізу бойынша ұсынымдарды қамтитын әдістемелік ұсынымдар әзірледі.

Бұдан бөлек, заңнамаға сенімін жоғалтуға байланысты мемлекеттік қызметшілерді жұмыстан шығаруды, сондай-ақ Әдеп жөніндегі уәкілдерге мемлекеттік қызметшілердің өтініштерін өз бетінше қарау және әдепке байланысты тәртіптік теріс қылықтарды қарау кезінде қорытынды беру жөніндегі функцияларды беруді көздейтін түзетулер енгізіледі.

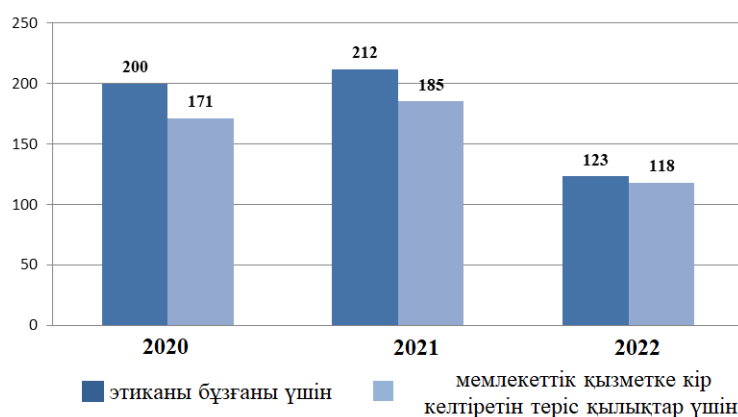
2022 жылы Агенттік 50 мың мемлекеттік қызметкерді қамти отырып, ақпараттық-түсіндіру сипатындағы 3 мыңнан астам іс-шара өткізді, Мемлекеттік басқару академиясында Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат және әдеп секторы құрылды.

Әдеп жөніндегі уәкілдер 20 мыңнан астам азаматтар мен мемлекеттік қызметшілерге консультациялық көмек көрсетті, 167 өтініш берушінің құқықтары қалпына келтірілді, 25 мыңға жуық түсіндіру іс-шаралары (*семинарлар, дәрістер, БАҚ-та сөз сөйлеу*) өткізілді, оның ішінде 4,5 мың іс-шара өңірлерге шығу арқылы.

Қабылданған шаралардың нәтижесінде қызметтік әдеп нормаларын бұзу және тәртіптік жауапкершілікке тартылған мемлекеттік қызметшілерді саны өткен кезеңмен салыстырғанда 21%-ға қысқарды (2021 жылғы 412-ден 2022 жылы 325-ке дейін).

2022 жылы Әдеп жөніндегі кеңестер 165 отырыс өткізді, 1 170 мәселе қаралды (оның ішінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау (27), Әдеп жөніндегі уәкілдердің қызметі (191), мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнаманы бұзушылықтардың алдын алу бойынша жұмыс (274), тәртіптік комиссиялардың жұмысы (118), тәртіптік істер (385), өзге де мәселелер (75).

10-диаграмма. Әдеп жөніндегі кеңестердің ұсынымдары бойынша тәртіптік жауапкершілікке тартылған мемлекеттік қызметшілердің саны



Кеңес мүшелері БАҚ-та 6 754 рет сөз сөйледі (теледидарда – 995, радиода – 159, интернет-ресурстарда – 3 997, баспа басылымдарында 1 603 жарияланым орналастырылды).

Сонымен қатар, қызметшілерге қойылатын талаптар мен олардың жауапкершілігін күшейтумен қатар, мемлекеттік қызметшілердің өз құқықтарын сақтау кепілдіктерін институционалдық нығайту қажет. Осы аспектіде негізгі күш-жігер әрбір мемлекеттік қызметшінің қызметтік әдеп стандарттарын сақтау мәселелерінде (оның ішінде Агенттіктің түсініктемелер мен пікірлер дайындау арқылы) хабардар болу жай-күйін арттыруға шоғырландырылатын болады.

2022 жылы 301 азаматтың, оның ішінде 111 мемлекеттік қызметшінің құқықтары қалпына келтірілді (конкурс өткізу, қызметті бағалау, тәртіптік жауапкершілікке тарту, демалыс беру, жалақы, сыйлықақы және жұмыстан шығу жәрдемақысын төлеу бөлігінде бұзушылық).

Сонымен бірге, мемлекеттік саяси қызметшілердің отставкаға кетуі туралы шешім қабылдауда субъективизм және бірыңғай тәсілдің болмауы

фактілері байқалады, бұл отставкаға кетуден жалтаруға және тәртіптік жазамен шектелуге мүмкіндік береді.

Мәселен, 2019 жылғы желтоқсаннан бастап қарамағындағылардың сыбайлас жемқорлық қылмыстар жасағаны үшін 27 саяси қызметші отставкаға тапсырды, оның ішінде 10-ы отставкаға кетті, 17-сі қабылданбады.

Белгіленген рәсімдерді одан әрі регламенттеу мақсатында «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заң шеңберінде тәртіптік жауапкершілікті міндетті түрде қарау критерийлері әзірленді.

Сондай-ақ сайланбалы лауазымдарға жатқызылатын мемлекеттік қызметшілерінің тәртіптік жауапкершілігі олардың оқшауланған құқықтық мәртебесін ескере отырып қайта қарауды талап етеді.

Агенттіктің бастамасы бойынша үшінші жылы ауылдық округтер әкімдері арасында жұмыста жоғары практикалық нәтижелерге қол жеткізген, ауылдық елді мекендердің дамуына елеулі үлес қосатын үздік ауыл әкімдерін анықтауға және көтермелеуге бағытталған «Үздік ауыл әкімі» республикалық конкурсы өткізіледі.

Байқау қорытындысы Агенттіктің ресми сайтында жарияланды. Байқаудың өңірлік кезеңінің жеңімпаздары Агенттікке шақырылды, онда төрағамен кездесуден бөлек, олар үшін кәсіби дағдыларды дамытуға бағытталған Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының базасында тренингтер ұйымдастырылды.

Баяндалғанды ескере отырып, тәртіптік жаза қолдану қағидаларына түзетулер енгізу, сондай-ақ Әдеп кодексіне түсініктемелер әзірленетін болады.

VI. МЕМЛЕКЕТТІК АППАРАТТЫ БЮРОКРАТИЯДАН АРЫЛТУ ЖӘНЕ КЛИЕНТКЕ БАҒДАРЛАНУЫ

2022 жылғы 11 қаңтарда Парламент Мәжілісінің отырысында Мемлекет басшысы «...бюрократия азаматтарда мемлекет туралы баяу және немқұрайлы машинасы ретінде түсінік қалыптастыратынын» атап өтіп, мемлекеттік аппаратты түбегейлі бюрократиядан арылту жөнінде шаралар қабылдауды тапсырды.

Мәселен, «Мемлекеттік аппараттың қызметін бюрократиядан арылту жөніндегі шаралар туралы» Жарлықты орындау шеңберінде консультативтік кеңесші органдардың саны 2 есеге қысқартылды, Үкіметтің тапсырмалары 42%-ға оңтайландырылды (1 088), мемлекеттік ақпараттандыру объектілеріндегі мәліметтерді түзету тетігі оңайлатылды. Бұдан басқа, мемлекеттік қызметтер тізілімі неғұрлым талап етілетін өмірлік жағдайларды қоса отырып, кіші түрлерге (692 түрден 1314 кіші түрге) бөлінді, «Smart Data Ukimet» базасында есептер мен көрсеткіштердің барлық түрлері жүйеленеді, ОМО құрылымдық бөлімшелерінің басшыларына ұйымдық және техникалық сипаттағы құжаттарға қол қою құқығы беріледі және т.б.

Бұдан басқа, мемлекеттік қызметтің жай-күйіне мониторинг жүргізу және мемлекеттік қызметтер көрсету сапасына қоғамдық мониторинг жүргізу рәсімдері шеңберінде сауалнама жүргізілді.

11-диаграмма. Сауалнама нәтижелері

Мемлекеттік қызметтің жай-күйіне мониторинг жүргізу шеңберінде сауалнама



Мемлекеттік қызметтер көрсету сапасына қоғамдық мониторинг жүргізу рәсімдері шеңберінде сауалнама



2022 ж. 12
ТАМЫЗДАН 30
ҚАРАШАҒА
ДЕЙІН



32 МЫҢ
КӨРСЕТІЛЕТІН
ҚЫЗМЕТТІ
АЛУШЫНЫҢ
685-І
БЮРОКРАТИЯҒА
ТАП БОЛДЫ

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУ АЯСЫНДАҒЫ НЕГІЗГІ ПРОБЛЕМАЛАР:

- құжаттардың үлкен пакеті, әртүрлі инстанцияларға жүгіну қажет болды – 59%
- сілтемелер мен кезеңдер тым көп – 57,1%
- мерзімдерді кешіктіру – 54,3%
- қызмет көрсетуден бірнеше рет бас тарту – 45,8%



сауалнамаға қатысқандар техникалық қамтамасыз етудегі проблемаларды көрсетті (ақпараттық жүйелер)

ЖЕРГІЛІКТІ ЖЕРЛЕРДЕ БЮРОКРАТИЯНЫҢ БОЛУЫ:

- мемлекеттік кірістер басқармаларында – 3,6%
- ХҚКО-да – 4,7%
- әкімдіктерде – 3,1%
- денсаулық сақтау ұйымдарында – 2,6%

КӨРСЕТІЛЕТІН ҚЫЗМЕТТІ АЛУ ПРОЦЕСІНДЕГІ БЮРОКРАТИЯ:

- халықты құжаттандыру рәсімі – 19,6%
- түрлі анықтамаларды, мәліметтерді, ақпаратты ұсыну рәсімі – 12,8%
- құжаттар мен өтінімдерді қабылдау рәсімі – 10,1%

Өз кезегінде Агенттік мемлекеттік аппаратты бюрократиядан арылту мәселелері бойынша мониторинг жүргізудің (бүкіл мемлекеттік аппараттың қызметін қамтитын жүйелік шешімдерді әзірлеу) және талдаудың (олардың қызметінің ерекшелігін ескере отырып, мемлекеттік органдардың белгілі бір тобы үшін шешімдерді әзірлеу) негізгі тәсілдерін айқындайтын әдістеме әзірледі, Агенттік құрылымында тиісті бөлімше құрылды.

Бірінші кезеңде аналитикалық жұмыстың мәні олардың әлеуметтік құрамдас бөлігіне байланысты білім беру, денсаулық сақтау, еңбек және халықты әлеуметтік қорғау салаларын анықтады.

Анықтама: Осы салалардағы мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын бағалау нәтижелері төмен (2020 жылы БҒМ – 15 орын, ДСМ – 19, ЕХӘҚМ – 10 орын; 2021 жылы БҒМ – 18 орын, ДСМ – 15, ЕХӘҚМ – 8 орын).

Жүргізілген жұмыстың нәтижесінде 183 ұсыныс енгізілді (оның ішінде мониторинг шеңберінде – 59, талдау шеңберінде – 124, оның ішінде білім беру саласы – 30, денсаулық сақтау саласы – 54, еңбек және әлеуметтік қорғау – 40).

Сонымен қатар, мемлекеттік аппарат жұмысында сервистік және клиентке бағдарланған тәсілдерді енгізу жұмыстары жалғасуда.

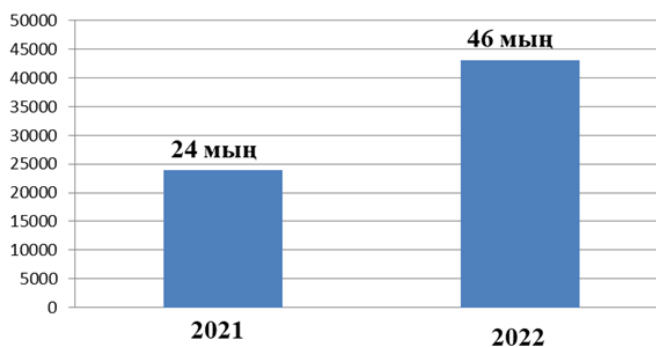
Атап айтқанда, осы тәсілдерді ілгерілетуге қабілетті үш негізгі бағыт анықталды – бұл мәдени аспект (мемлекеттік аппараттың ішкі бағдарлары мен құндылықтары), реттеуші аспект (құқықтық қағидаттар мен рәсімдер), сондай-ақ өзара іс-қимыл тетіктері (шарттар мен формат).

Бүгінгі таңда «мәдени аспектінің» жай-күйін көрсететін мемлекеттік аппараттың жауаптылық деңгейі әлі де төмен. Мәселен, 2022 жылғы мемлекеттік қызметтер көрсету сапасының қоғамдық мониторингінің

нәтижелері бойынша 66,7% жағдайда көрсетілетін қызметті алушылар кері байланысқа қанағаттанбай қалады.

Бұдан басқа, мемлекеттік қызмет көрсету саласындағы бұзушылықтардың өсуі байқалады.

12-диаграмма. Мемлекеттік қызмет көрсету саласындағы бұзушылықтар



Анықтама: 2022 жылы негізсіз бас тартудың 1 330-дан астам фактісі, мемлекеттік қызметтерді уақтылы көрсетпедудің 15 280 фактісі анықталды, 3 323 жағдайда артық құжаттар талап етілді.

Құқық қолдану практикасын талдау нәтижелері бойынша (*реттеуші аспект*) мемлекет пен азаматтардың өзара іс-қимылының қолданыстағы рәсімдерін қайта қарауды талап ететін мынадай бағыттар айқындалды: «бас тартылмайтын рәсімдерге» көшу, негізсіз бас тартудың айқын фактілері болған кезде көрсетілетін қызметті алушылардың құқықтарын дереу қалпына келтіру, өтінішті озыңқы беру жүйесін енгізу.

Анықтама: «Бас тартылмайтын рәсімдерге» көшу – формальды белгілер бойынша мемлекеттік қызметтерді көрсетуден бас тартуға негіздің болмауы.

Көрсетілетін қызметті алушылардың құқықтарын дереу қалпына келтіру жүйесін белгілеу – мемлекеттік қызмет көрсетуден негізсіз бас тартудың айқын фактілерін және көрсетілетін қызметті алушының оған субъективті құқығын анықтау.

Өтінішті озыңқы беру жүйесін енгізу – көрсетілетін қызметті алушының озыңқы өтініш беруге субъективті құқығын бекіту, бұл уақытша тоқтау кезеңінде қызмет көрсету басталғанға дейін «күту парағына» тұруға мүмкіндік береді.

Есепті кезеңде Агенттік ЦДИАӨМ-мен бірлесіп мемлекеттік қызметтер көрсету саласындағы заңнаманы жетілдіру, оның ішінде құқықтық актілерді біріздендіру, өкілдік институтын енгізу, көрсетілетін қызметті берушінің ұстанымына тәуелсіз жағдайларда тыңдау рәсімін болдырмау мәселелері бойынша қосымша түзетулер пакетін әзірледі.

Ақылы мемлекеттік қызметтерді талдау қорытындысы бойынша Агенттік мемлекеттік қызметтердің ақысын анықтау кезінде бірыңғай тәсілдерді пайдалану, мемлекеттік баждар бойынша төлемдерді қабылдаудың бірыңғай терезесін құру, сондай-ақ мемлекеттік баждарды қайтару тетіктерін оңайлату жөнінде ұсыныстар әзірледі (26.12.22 ж. № 05-1 5/2671-И).

Сондай-ақ 313 мемлекеттік қызмет бойынша (оның ішінде 2021 жылы – 98, 2022 жылы – 215) бұйрықтар тындау рәсімін бекіту бөлігінде Қазақстан республикасының әкімшілік рәсімдік-процестік кодексімен синхрондалған.

Сонымен қатар, талдау нәтижелері өзара әрекеттесудің қолда бар компоненттері (цифрлық технологиялар және қызмет көрсету орталықтары арқылы) бүгінде қиындықтарға тап болып, оларды аз қызмет көрсетуге мәжбүр ететіндігін көрсетеді.

Көрінетін себептердің бірі – Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің шамадан тыс функционалдық жүктелуі (380 функция), бұл электрондық нысанда және «бір терезе» қағидаты бойынша мемлекеттік қызметтер көрсету саласында тиімді жұмысты толық көлемде жүргізуге мүмкіндік бермейді.

Мысалы, Агенттікпен мониторингтің нәтижелері бойынша ақпараттық жүйелер функционалдарының кемшіліктері, олардың тиісінше интеграцияланбауы, «электрондық үкімет» порталында мемлекеттік қызметтердің қолжетімсіздігі, сондай-ақ мемлекеттік қызметтерді көрсету кезіндегі техникалық іркілістер анықталды. Тиісті ұсыныстар Премьер-Министрдің атына енгізілді (28.09.22 ж. № 05-2-4/1892-И), ақпараттандыру саласындағы уәкілетті органдар Агенттік анықтаған кемшіліктерді жою жөніндегі кешенді жоспарды бекітті.

Баяндалғанды ескере отырып, «бас тартылмайтын рәсімдерге» көшу, көрсетілетін қызметті алушылардың құқықтарын дереу қалпына келтіру жүйесін белгілеу, сондай-ақ көрсетілетін қызметтерді алуға озыңқы өтініш беру жүйесін енгізу мәселелері пысықталатын болады.

ҚОРЫТЫНДЫ

Мемлекет басшысының Агенттікті орта мерзімді перспективада толыққанды стратегиялық HR институты етіп қалыптастыру жөніндегі тапсырмасын ескере отырып, мемлекеттік қызмет жүйесін жаңғыртудың кешенді тәсілдері әзірленді.

Есепті кезеңде тиімді ұсыныстар әзірлеу мақсатында жүйелі негізде мемлекеттік органдардың өкілдерімен кездесулер және жүргізіліп жатқан реформалар бойынша мемлекеттік қызметшілер арасында сауалнамалар өткізілді.

Сауалнамаға сәйкес, қызметшілердің 90%-дан астамы Агенттіктің қызметтеріне қанағаттанған. Сонымен қатар, жекелеген HR-процестердің бюрократиялануы (*конкурстық іріктеу – 40,1%, бағалау – 31,7%, оқыту – 29,5% және т.б.*) және оларды одан әрі жетілдіру қажеттілігі байқалады.

Мемлекеттік қызметшілердің әл-ауқатын талдау олардың әлеуметтік жағдайын күшейту мәселесінің өзектілігін көрсетті. Сонымен қатар, осы саладағы нақты шараларды іске асыру кезінде мемлекеттегі ағымдағы экономикалық жағдайды ескеру қажет.

Баяндалғандарды ескере отырып, таяу болашақта мыналар бойынша міндеттер пысықталатын болады:

1) орталық және жергілікті мемлекеттік органдар басшыларының орынбасарларының сапалық құрамына қазіргі заманғы басқарушылық білім мен дағдыларды меңгеру тұрғысынан талдау жүргізу;

2) мемлекеттік қызметке іріктеу тәртібін жетілдіру, оның ішінде:

– жаңа іріктеу рәсімін пилоттық сынақтан өткізу және оны барлық мемлекеттік органдарда толыққанды енгізу;

– біліктілік талаптары қолданылатын саяси лауазымдар тізбесін кеңейту туралы;

– ассессмент-орталықтың көмегімен жекелеген саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметшілер (*«А» корпусы және «Б» корпусының жоғары лауазымдары*) үшін құзыреттерді бағалауды енгізу;

– сайланатын қызметшілердің мәртебесін бекіту және олардың мемлекеттік қызмет өткеру ерекшеліктерін реттеу.

3) Мемлекеттік қызметке жастарды тарту, оның ішінде:

– жаңартылған тәсілдерді ескере отырып, 2023 жылғы ПЖҚР қалыптастыру;

– өңірлік кадр резервін құру.

4) мемлекеттік қызметшілердің әл-ауқатын жақсарту мәселесін пысықтау, оның ішінде:

– Президентке тікелей бағынатын және есеп беретін мемлекеттік органдардың ведомстволық наградаларының қатарын толықтыра отырып, мемлекеттік қызметшілерді ақшалай емес ынталандыру құралдарын дамыту;

– қызметшілердің әлеуметтік қамсыздандырылуын күшейту және еңбек жағдайларын жақсарту жөнінде кешенді шаралар қабылдау мүмкіндігін қарастыру.

5) мемлекеттік қызметшілердің әлеуетін дамыту, оның ішінде:

– мемлекеттік қызметшілерді ротациялау институтын жетілдіру;

– саяси қызметшілерді бағалау және ынталандыру тетіктерін енгізу мәселесін пысықтау;

– «А» корпусы қызметшілерін арнайы курстар бойынша оқытуды қайта бастау мәселесін пысықтау.

б) мемлекеттік қызметтің имиджін арттыру, оның ішінде:

– тәртіптік жаза қолдану қағидаларына түзетулер енгізу мәселесін пысықтау;

– Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексіне түсініктеме әзірлеу тәртібі.

7) мемлекеттік аппаратты бюрократизациялау және клиентке бағдарлануын арттыру, оның ішінде:

– мемлекеттік қызмет көрсету кезінде «бас тартылмайтын рәсімдерге» көшу тәртібі;

- көрсетілетін қызметті алушылардың құқықтарын дереу қалпына келтіру жүйесін белгілеу;
 - мемлекеттік қызметтерді алуға өтініш берудің озық жүйесін енгізу.
-