

Дәріс 9. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің инновациялық моделі

Дәрістің мақсаты - Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырымдамасын зерделеу.

Жоспар

1. ҚР мемлекеттік қызметінің міндеттері мен функциялары.
2. Мемлекеттік қызметке кіру процестері.
3. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттау.
4. Мемлекеттік қызметшілердің этикасы мен имиджі.
5. Мемлекеттік қызметтер көрсету және олардың сапасын арттыру бағыттары.
6. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің мақсаттары мен міндеттері.

Негізгі терминдер: тұжырымдама, мемлекеттік қызмет, аттестаттау, этика, имидж

Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарына сәйкес Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен "Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасы" бекітілді, онда меритократия, тиімділік, нәтижелілік, ашықтық және қоғамға есеп беру қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызмет жүйесін кәсібилендіру мемлекеттік басқару жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етудегі және сапалы көрсетудегі маңызды фактор болып табылады.

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделі мемлекеттік қызметтің мансаптық және позициялық модельдерінің элементтерін қоса алғанда, аралас болды және қалады, сондай-ақ онда мемлекеттік саяси қызметшілер, "А" басқару корпусы және мемлекеттік әкімшілік қызметтің "Б" атқарушы корпусы сияқты корпустық вертикаль анық байқалатын болады.

Қазақстан әлемдік тәжірибені ескере отырып, мемлекеттік қызметтің позициялық және мансаптық модельдер синтезіне негізделген өзіндік құрылымын қалыптастырады. Мансаптық модель төменгі лауазымнан мансаптық өсім жүріп жатқан Германия, Жапония, Франция сияқты елдерге тән. Мемлекеттік қызметке кіру конкурстық емтихан бойынша барлық кандидаттардың теңдік қағидаты негізінде жүргізіледі. Түсу кезіндегі міндетті шарттар базалық білімнің болуы және арнайы алдын ала оқыту болып табылады. Осылайша, мемлекеттік қызмет мансаптық өсуге негізделген, оның негізгі қағидаты "өзін қызметке тағайындау" болып табылады. Позициялық модель АҚШ, Канада, Британияда жұмыс істейді, бұл елдерде мемлекеттік қызметке мемлекеттік қызметтен тыс жоғары позициямен түсуге болады. Модельдің негізгі сипаттамасы Жаңа мемлекеттік менеджмент (New public management) тұжырымдамасына және жұмыстың сапасы мен нәтижелілігін бағалау жүйесіне баса назар аудару болып табылады. Сонымен қатар, ағылшын-саксон қызметі бойынша ілгерілету жүйесі барлық деңгейдегі қатаңдығымен ерекшеленеді. Барлық қабылдау, оқыту және қызмет бойынша ілгерілету жүйесі кәсіби басқарушы типін құру үшін ұйымдастырылған. Қолданыстағы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді басқару корпусына және атқарушы корпуста бөлу лауазымдық өлшем бойынша жүзеге асырылатын болады.

Біздің мемлекетімізде мемлекеттік қызметтер саласындағы жаңғырту электрондық үкімет (e-gov) 2005 жылы құрылды. Қазақстанда Қазақстан Үкіметі қызметінің және әкімшілік реформа бағдарламасының басым бағыттарының бірі болып табылатын "Электрондық Қазақстан" бағдарламасы өзінің функционалдық маңызына ие болады. Ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың дамуына қарай олардың мемлекеттік басқару жүйесін жаңғыртудағы рөлі артауда. Осыған байланысты, басқару процестерін "электрондық" жүйеге көшіру үшін билік сатысын ауқымды ақпараттандыруға жәрдемдесу қажет.

Мемлекеттік органдардың кадр қызметтерінің тиімділігі мен өнімділігін арттыру үшін орталық және өңірлік деңгейдегі мемлекеттік қызметкерлер туралы он-лайн режимінде толық кадрлық ақпарат алуға және қағаз құжат айналымын қысқартуға, кадр жұмысының бюрократиялық процестерін автоматтандыруға және мемлекеттік қызметтегі конкурстық іріктеулердің ашықтығын арттыруға мүмкіндік беретін "е-қызмет" интеграцияланған ақпараттық жүйесі енгізілді. Кадрларды ауыстыру, тәлімгерлік институтын енгізу, мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және арттыру мәселелері ерекше бақылауда тұр.

Қызметшілерді аттестаттау кадр саясатында және мемлекеттік қызметті басқаруда демократиялық бастауларды кеңейтудің құқықтық құралы, мемлекеттік қызмет саласындағы мақсатты және болжамды кадр саясатын қалыптастыру мен іске асыруды қамтамасыз ету құралы болып табылады.

Қазақстандық мемлекеттік қызметті дамыту Мемлекет басшысының стратегиялық пайымы мен саяси ерік-жігеріне негізделген дәйекті және үдемелі реформалаудың жарқын мысалы болып табылады. Оның дана саясатының арқасында бүгінде Қазақстанның мемлекеттік қызметтің өзіндік бірегей үлгісі бар.

Кәсіби құзыреттілікті белгілі бір кәсіби салада тиімді қызметті қамтамасыз ететін жеке тұлғаның белгілі бір қасиеттері мен кәсіби білімдерінің, іскерліктерінің, дағдыларының кешенін білдіретін дара кәсіпқойлықтың маңызды көрсеткіші ретінде айқындауға болады. Әрбір кәсіби саладағы құзыреттілік деңгейін бағалаудың формалды жүйесі тиісті кәсіби лауазымдарға қойылатын және тиісті актілерде, нұсқаулықтарда, құжаттарда сипатталған біліктілік талаптары - критерийлер кешенінен көрінеді.

Мәселен, мемлекеттік және муниципалдық қызметшілердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру және дамыту жөніндегі қызмет мемлекеттік және муниципалдық қызметшіні жеке тұлға ретінде дамытудың барлық кезеңдерін қамтуы тиіс. Бұл ретте мемлекеттік және муниципалдық қызметшіні дамытудың бастапқы кезеңдері шешуші рөл атқарады, өйткені дәл осы кезеңдерде болашақ мемлекеттік және муниципалдық қызметші тұлғасының құндылық іргетасы қалыптасады, оның айналасында мемлекет пен қоғам үшін маңызды мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік беретін пәндік білім, дағдылар мен қабілеттер кешенін қалыптастыру және дамыту мүмкін болады.

Құзырет - мемлекеттік және муниципалдық қызметшінің нақты кәсіби немесе басқару қызметінде тиімді нәтижеге қол жеткізуді қамтамасыз ететін білім, іскерлік, дағдылар мен мінез-құлық үлгілерінің жиынтығы.

Мемлекеттік және муниципалдық қызметшінің 5 негізгі құзыреті:

1. Жоғары кәсібилік - мемлекеттік және муниципалдық қызметшінің өз саласын жақсы білу қабілеті, өз саласының тар кәсіби мәселелерін терең түсіну, өз өкілеттігі шеңберінде кең ауқымды мәселелер бойынша кәсіби кеңес беру қабілеті.

2. Құқық тану - бұл құзырет заңды, нормаларды, ережелерді құрметтеуді және сақтауды, өзіне алған міндеттемелерін орындауды, өз құзыреті шеңберінде мүдделер қақтығыстарын тиімді жоюды, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шараларды нақты орындауды қамтиды.

3. Коммуникация - тиімді көпшілік алдында сөйлеу дағдысы; аудиторияның немесе нақты сұхбаттасушының ерекшеліктерін ескере отырып, ойды нақты және айқын баяндау қабілеті, қарым-қатынастағы ашықтық пен мейірімділік, жанжалдарды реттей білу қабілеті, өз ұстанымын дәлелдей білу, басқаларды өз пікіріне сендіре білу.

4. Нәтижелілік - жоғары нәтижелілік мақсаттар мен оларға қол жеткізу тетіктерін тұжырымдай білу, қойылған міндеттерді орындауға қол жеткізу, тиімділіктің түйінді көрсеткіштері санаттарында ойлау қабілеті (КРЕ), жұмысты жетілдіру тетіктерін ұдайы енгізуге, өз алдына "жоғары меже" қою есебінен қамтамасыз етіледі.

5. Басқару ("басшылар" санатындағы лауазымдар үшін) - басқару дағдылары, олардың ішінде бағыныштыларға мақсаттар мен міндеттерді нақты тұжырымдай білу және олардың орындалуын тиімді бақылау, қызметкерлердің жұмысын үйлестіру қабілеті,

бағыныштыларды ынталандыру және дамыту дағдылары, өз бөлімшесінің ресурстарын басқару дағдылары; бөлімшеде болып жатқан барлық оқиғалар үшін жауапкершілік пен тәуекелдерді өзіне алуға дайындық.

Қазіргі заманғы мемлекеттік қызметтің кәсіби мәдениетін олардың сақталуын қамтамасыз ететін кәсіби этиканың және инфрақұрылымның ерекше нормаларынсыз қалыптастыру мүмкін емес.

Талқылауға арналған мәселелер:

1. ҚР мемлекеттік қызметінің функцияларын сипаттаңыз.
2. Мемлекеттік қызметке кіру рәсімі қалай жүзеге асырылады?
3. мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттау қалай жүргізіледі?
4. Неге мемлекеттік қызметшілер этикалық нормаларды сақтауы тиіс?
5. Мемлекеттік қызметтерді электрондық форматта көрсетудің артықшылықтары.
6. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің ерекшеліктері.

Әдебиеттер тізімі

1. Инновационный Казахстан. монография / Г. М. Мутанов, Р. К. Сагиева, А. С. Жупарова и др. ; КазНУ им. аль-Фараби. - Алматы : Қазақ ун-ті, 2015. – 149с.
2. Бурлаков Л. Н. Государственное и местное управление : учеб. пособие / Л. Н. Бурлаков, М. К. Жамкеева, М. У. Уажанов. - Алматы : ТехноЭрудит, 2019. – 336с.
3. Мухтарова К.С. Инновационные механизмы модернизации системы государственного местного управления и самоуправления в Республике Казахстан. монография / [ред. Г. С. Бекбердиева] ; КазНУ им. аль-Фараби. - Алматы : Қазақ ун-ті, 2017. – 74с.
4. Майдырова А. Б. Развитие "Электронного правительства" как фактор вовлечения экономики Республики Казахстан в глобальное информационное общество : монография / А. Б. Майдырова ; М-во образования и науки РК. - Алматы : ТехноЭрудит, 2019. – 178с.
5. Инновации в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие / И.В. Новикова, С.В. Недвижай, И.П. Савченко и др. ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2016. – 284 с.

Интернет-ресурсы:

1. <https://www.nitec.kz/index.php/post/portal-elektronnogo-pravitelstva>
2. <https://www.gov.kz/memleket/entities/mdai?lang=ru>
3. <https://digitalkz.kz/wp-content/uploads/2020/03/%D0%A6%D0%9A%D1%80%D1%83%D1%81.pdf>