1. Дәріс - Мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүзеге асыруда мемлекеттік қызмет істері

**Сұрақтар:**

1 Мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүзеге асыру

2 Кадрлық саясатты жүзеге асыруда мемлекеттік қызмет

 **Мақсаты- студенттерге** мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүзеге асыруда мемлекеттік қызмет істерін түсіндіру

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі бірінші кезекте "мемлекеттік қызмет" ұғымын жаңғыртуды көздейді. Мемлекеттік қызмет "ұлтқа (қоғамға) қызмет ету" ұғымының синонимі болуға және мемлекеттік қызметтерді тұтынушы болып табылатын халыққа бағытталуға тиіс.      Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі оны кәсібилендірудің басты факторы болып табылатын адами фактордың маңыздылығын тануға және тиімді кадр жұмысын жүргізуге бағдарланған.      Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі тиімді кадр тетіктерін — мемлекеттік қызметке кірудің тиімді әрі айқын тәртібін, үздіксіз кәсіби даму мүмкіндігін, жұмыс нәтижелері мен ынталандыру жүйесінің өзара байланысын қалыптастыруға бағытталған.

      Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мемлекеттік саясаттың тиімді іске асырылуын кәсіби тұрғыдан қамтамасыз ететін жоғары мемлекеттік әкімшілік қызметшілер корпусы қалыптастырылып, мемлекеттік қызметке кіру және оны атқару тетіктері түбегейлі жетілдірілетін болады.

      Осылайша, "Қазақстан - 2030" [Стратегиясының](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K970002030_#z33) ережелері негізге алына отырып:

      1) мемлекеттік қызмет жүйесіндегі тиімді кадр саясаты және адами капиталды басқару жүйесі;

      2) мемлекеттік қызметтер көрсетудің жоғары сапасы және мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігі;

      3) мемлекеттік қызметшілердің оң имиджі және мінез-құлық этикасы мемлекеттік қызметтің жаңа моделін қалыптастырудың үш тұғырлы мақсаты болып табылады.

      Үш тұғырлы мақсатқа сәйкес:

      1) мемлекеттік қызмет жүйесінде жаңа кадр тетіктерін қалыптастыру және қолданыстағыларын жетілдіру;

      2) мемлекеттік қызметшілердің жұмысын мемлекеттік қызметтердің сапасы мен қолжетімділігін арттыру және мемлекеттік қызметшілердің жұмысын мемлекеттік қызметтерді тұтынушы ретінде халыққа бағдарлау;

      3) мемлекеттік қызметтің жоғары мәртебесі мен беделін қамтамасыз ету, мемлекеттік қызметшілер мінез-құлқының этикалық нормаларын қалыптастыру мемлекеттік қызметтің жаңа моделін қалыптастырудың міндеттері болып айқындалады.

      Мемлекеттік қызметті сапалы кадрлық жаңарту мен кәсібилендіруді жүйелі түрде қамтамасыз ету үшін оның ұйымдастырушылық құрылымы және нормативтік құқықтық базасы жаңғыртылатын болады.

      Жаңа модельді қалыптастырудың нәтижесі нақты нәтижеге және мемлекеттік қызметтерді сапалы түрде көрсетуге бағдарланған, сондай-ақ мемлекеттік әлеуметтік-экономикалық дамудың өзекті қажеттіктеріне сай келетін кәсіби мемлекеттік қызмет болмақ.

. Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі

      Халықаралық практикада мемлекеттік қызметтің екі үлгілік моделін бөліп қарастыруға болады - баспалдақтық және позициялық.

      Мемлекеттік қызметке кіру мен оны атқару тәртібіне қатысты осы модельдердегі айырмашылықтарға қарамастан, оларға мемлекеттік қызмет тиімділігін қамтамасыз ететін бірқатар жалпы шарттар тән.

      Біріншісі — мемлекеттік қызметшілерді саяси "тағайындалатындар" және кәсіби "орындаушылар" деп бөлу. Екіншісі - мемлекеттік қызметке конкурстық негізде қабылдау, бұл мемлекеттік қызметке білікті әрі құзыретті мамандарды іріктеп алуға мүмкіндік береді және кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың патронаждық жүйесі үшін мүмкіндіктерді азайтады.

      Мемлекеттік қызметтің жоғары беделі мен мәртебесі шетелдердегі мемлекеттік қызмет жүйесінің маңызды ерекшелігі болып табылады.

      Қазіргі кезде, көптеген елдер мемлекеттік басқарудың ұлттық жүйесінің ерекшеліктерін ескеретін мемлекеттік қызметтің аралас моделін құруды жөн көреді.

      Мемлекеттік қызметтің көптеген тиімді модельдерінде (Нидерланды, Сингапур, АҚШ, Италия) жоғары мемлекеттік қызмет институты қолданылады, ол саяси шешімдер қабылдау процесін оларды іске асыру процесінен ажыратуға бағытталған. Жоғары мемлекеттік қызметтің функциялары жалпы мемлекеттік саясатқа сәйкес басқару талаптарын әзірлеу және әкімшілік қызметті жүргізу болып табылады.

      Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделі мемлекеттік қызметтің баспалдақтық және позициялық модельдерінің элементтерін қамтып, аралас болып қалады.

      Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының Стратегиялық даму жоспарына сәйкес, мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде корпустық вертикаль: мемлекеттік саяси қызметшілер, "А" басқарушылық корпусы және "Б" атқарушылық корпусы айқын көрініс табатын болады.

      Жаңа модельді қалыптастыру 2012 жылға қарай үш корпусқа негізделген мемлекеттік лауазымдардың жаңа тізілімін бекітуді көздейді.

      Мемлекеттік саяси қызметшілер корпусына мемлекеттік саясатты қалыптастыратын, мемлекеттік басқару саласына (аясына) басшылық етуді жүзеге асыратын, тиісті саладағы мемлекеттік дамудың стратегиялық бағыттарын айқындайтын қызметшілер, сондай-ақ тағайындалуы саяси-шешуші сипатқа ие қызметшілер енгізіледі.

      Мемлекеттік саяси қызметшілер корпусына мынадай лауазымдар: орталық мемлекеттік органдардың, Қазақстан Республикасы Президентіне тікелей бағынатын және есеп беретін органдардың бірінші басшылары, олардың орынбасарлары, облыстардың, астананың және республикалық маңызы бар қаланың әкімдері және олардың орынбасарлары, сондай-ақ тізбесін Қазақстан Республикасының Президенті айқындайтын басқа да мемлекеттік лауазымдар енгізілетін болады.

      Жаңа модельде мемлекеттік әкімшілік қызмет құрылымында мемлекеттік саяси қызметшілер қалыптастыратын саясатты іске асыруды және стратегиялық шешімдер қабылдау мен оларды орындау арасындағы өзара байланысты қамтамасыз ететін "А" басқарушылық корпусы құрылатын болады.

      "А" басқарушылық корпусының әкімшілік лауазымдарына тағайындау тек қана кадр резервінен жүзеге асырылатын болады. Оны пайдалану тиімділігін қамтамасыз ету үшін кандидаттың "А" корпусының кадр резервінде тұру міндеттілігін көздейтін құқықтық норма қарастырылатын болады.

      Саяси кадр резервін және мемлекеттік әкімшілік қызметтің "А" басқарушылық корпусының кадр резервін қалыптастыруды Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссия мемлекеттік органдардың және облыстар, астана, республикалық маңызы бар қала әкімдерінің ұсыныстары негізінде жүзеге асыратын болады.

      Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссияның құрамын және ол туралы ережені Қазақстан Республикасының Президенті айқындайтын болады.

      Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мемлекеттік саяси лауазымдар тізілімі қайта қаралып, мемлекеттік саяси қызметшілер саны шектелетін болады. Жауапты хатшы лауазымына тағайындалған адамның рөлі мен жауапкершілік дәрежесі нақты айқындалып, оны тағайындаудың ашық, транспарентті, сіңірген еңбегіне негізделген тетігі әзірленетін болады.

      Қазақстан Республикасының Президенті айқындаған мемлекеттік қызметті дамыту басымдықтары ескеріле отырып, жауапты хатшы лауазымы "А" басқарушылық корпусына жатқызылатын болады, тиісінше, жауапты хатшылардың өкілеттіктері, құқықтары, міндеттері осы корпустың қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілер шеңберінде айқындалатын болады.

      Сондай-ақ, мемлекеттік орган жұмысындағы сабақтастықты сақтау мақсатында мемлекеттік органдардың бірінші басшыларының лауазымда болу кезеңіне қарамастан, жауапты хатшылар белгілі бір мерзімге тағайындалатын болады.

      Мемлекеттік әкімшілік қызметтің "А" корпусына іріктеу өздерін кәсіби құзыретті және тиімді жұмыс істейтін қызметкерлер ретінде көрсеткен "Б" атқарушылық корпусына жатқызылған мемлекеттік қызметшілер қатарынан тұрақты рекрутинг негізінде жүргізілетін болады.

      Сонымен қатар, қолда бар кадр әлеуетін кеңейту және мемлекеттік қызмет жүйесінің ашықтығы "әлеуметтік лифт" тетігі есебінен қамтамасыз етілетін болады.

      Осы тетік мемлекеттік қызметшілер болып табылмайтын, бірақ мемлекеттік ұйымдарда және жеке секторда басшы лауазымдарды атқаратын кәсіби даярлығы бар кадрларға "А" корпусының кадр резервіне енгізу үшін конкурстық іріктеуге қатысуға мүмкіндік береді.

ӘДЕБИЕТТЕР:

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам". -Нұр-Сұлтан, 2022 ж. 16 наурыз
2. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
3. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы. [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
4. Қазақстан Республикасының тұрақты дамуының 2007-2024 жж. арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 14 қараша № 216 Жарлығы
5. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшінің әдептілік нормаларын және мінез-құлқын қағидаллларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсан №153 Жарлығы
6. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23қарашадағы №416 -V ҚРЗ
7. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы
8. Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы// ҚР Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығы
9. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом — М.: Дашков и Ко, 2020- 508 с.
10. Аширбекова Л.Ж. Пандемия жағдайында әлеуметтік саланы мемлекеттік реттеуді зерттеу-Алматы: Қазақ университеті, 2023-102 б.
11. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления- М.: Омега-Л, 2011.- 525 с.
12. Вечер Л.С. Государственная политика и государственная служба -М.: Вышеэйшая школа, 2020-384 с.
13. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата -М.: Юрайт, 2019 - 250 с.
14. Духновский С.В., Кадровая безопасность организации -М.: Юрайт, 2020-245 с.
15. Жатканбаев Е.Б. Государственное регулирование экономики: курс лекций. – Алматы: Қазақ университеті, 2021 – 206 с.
16. Заборовская С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе -Москва: Юрайт, 2021. -209 с.
17. Зюзина Н.Н. Государственная гражданская служба -Липецк, Саратов: Липецкий государственный технический университет, 2022-84 с.

18.Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов - Москва : Юрайт, 2021 - 405 с.

19.Сансызбаева Г.Н., Мухтарова К.С., Аширбекова Л.Ж. Теория государственного управления. – Алматы: Қазақ университеті, 2019. – 317 с.

20.Тұрғынбаева А.Н. Ұйымдағы өзгерістерді басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2023-186 б.

21.Уваров В.Н. Государственнаяслужба и управление – Петропавловск: Сев. Каз. юрид. Академия, 2020 – 416 с.

22.Шувалова Н.Н., Горбачев А.И., Соловьева А.К. Кадровая политика на государственной службе-М.: ЮРАЙТ, 2022-367 с.

23.Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2023-679 с.

24..Фотина Л.В. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов  – Москва: Юрайт, 2023-362 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1.Жолдыбалина А.С. Сараптамалық талдау орталықтары: заманауи саясат сардарлары-Нұр-Сұлтан, 2019-248 б.

2.Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом - М.: Проспект, 2020 - 64 с.

3.Кузина И.Г., Панфилова А.О. Социология управления персоналом- М.: Проспект, 2020 - 160 с.

4.Нұртазин М.С. Қазақстандағы жергілікті мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет жүйелері : оқу құралы.-Алматы : Бастау, 2018.-256 б.

5.Одегов Ю.Г., Кармашов С.А., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование -М.: Юрайт, 2020-202 с.

1. Охотский Е.В. Государственная служба -М.: Юрайт, 2020-340 с.

**Зерттеушілік инфрақұрылымы:**

1. Аудитория 219

2. Дәріс залы - 5

**Интернет-ресурстар:**

1. IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120124.html
2. <<https://journals.csu.ru/index.php/management/article/view/1614>
3. IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121365.html