**Практикалық сабақ 12.** Жергілікті өзін-өзі басқарудағы кадрлар біліктілігінің маңызы

**Сабақтың мақсаты** – Студенттерге Қазақстан Республикасында жергілікті басқару және өзін-өзі басқарудағы кадрларды жан-жақты кешенді талқылау және ой-пікір алмасу

**Сұрақтар:**

1. Қазақстан Республикасында жергілікті басқару және өзін-өзі басқарудағы кадрлар

2. Жергілікті басқару және өзін-өзі басқарудағы кадрлар біліктілігін арттырудың маңызы

Жергілікті өзін-өзі басқару және мемлекеттік басқару органдарын кадрлармен қамтамасыз етудің маңызы зор, себебі өзін-өзі ұйымдастыру

мен басқарудың деңгейі кез келген елдің тұрақты дамуында негізгі роль

атқарады. Жалпы, кадрлармен қамтамасыз ету деңгейі белгілі бір мекендегі немесе әкімшілік-аумақтық бірліктегі адам ресурсының басты жиынтығының әлеуетімен, сондай-ақ осы басқару органдарында жұмыс істеуге

дайын және жұмыс істеуді қалайтын адам ресурстарын шынайы іріктеу

сапасымен айқындалатыны белгілі. Сонымен қатар жергiлiктi басқару

органдарының өкiлеттiктерi, жауапкершiлiгi мен ресурстары басқа факторлармен қатар әлеуетті кадрларды ынталандыруға, демек, адами ресурстардың басты жиынтығындағы нақты iрiктеменiң үлесiне де ықпал етедi.

1995 жылғы қабылданған Конституцияға дейін, Қазақстанда жергілікті

өзін-өзі басқару органдары айтарлықтай кең өкілеттіктерге ие болды.

Қазіргі уақытта жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқарудың

құқықтық негізін Конституция, «Қазақстан Республикасындағы жергілікті

мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» Заң және басқа да

нормативтік құқықтық актілер құрайды. Қызмет мәні бөлігінде екі институт та өзара тығыз байланысты, бір-бірін толықтырады және жергілікті

қоғамдастықтардың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін бірыңғай басқару

«қондырмасын» құрайды.

2012 жылы Қазақстан Республикасында Жергілікті өзін-өзі басқаруды

дамыту тұжырымдамасы бекітілді (бұдан әрі — Тұжырымдама), осыған

сәйкес жергілікті өзін-өзі басқаруды дамыту екі кезеңмен жүргізіледі және

оған халықтың басқаруға қатысуын белсендендіру бойынша шаралар,

ауылдық округтер, ауылдар, кенттердің әкімдерін сайлауды енгізу, сондай-ақ бюджеттің 4‑деңгейін қалыптастыру кіреді.

Халықаралық тәжірибеге шолу жасасақ, бірқатар елдерде жергілікті өзінөзі басқару органдарына мемлекеттік функциялар да жүктелген. Кейбір

елдерде, мысалы, конституциялары мен әкімшілік-аумақтық құрылымы,

жалпы алғанда, Қазақстанға ұқсас Польша мен Францияда, мемлекеттің

мүддесін сақтау және жергілікті өзін-өзі басқару органдарымен өзара әрекет етуді қамтамасыз ету үшін, воеводалар мен префектілер институты

енгізілген. Іс жүзінде барлық модельдерде жергілікті өзін-өзі басқару органдарының белгілі бір дуализмі байқалады және ол Еуропалық жергілікті

өзін-өзі басқару хартиясында көрсетілген.

Қолданыстағы қазақстандық модельде негізгі өкілеттіктер мен ресурстар

жергілікті мемлекеттік басқару органдарында шоғырланған. Бірақ, сонымен қатар, өзін-өзі басқару және жергілікті мемлекеттік басқару органдары арасындағы тепе-теңдікті қамтамасыз ететін заң әзірлеу талпыныстары да болды.

Қазіргі кезде, жергілікті мемлекеттік басқару органдары 1 кадрлармен

91–92%-ға қамтамасыз етілген (1‑кесте). Е санатындағы мемлекеттік

қызметшілердің үлесі барлық мемлекеттік қызметшілердің нақты

санында 35,2%-ын құрайды. Қалалар, аудандар мен ауылдық жерлердің

1000 тұрғынына орташа есеппен 4 мемлекеттік қызметшіден келеді екен.

Мемлекеттік қызметтердің көптеген түрін цифрлық жүйеге ауыстырып

жатқан осы шақта бұл арақатынас оңтайлы деп айтуға болады.

2020 жылдың 1 қаңтарына кадрлармен қамтамасыз ету деңгейі

және бір бос лауазымға конкурстың орташа мәні

Аудан, қаладағы аудандар

және облыстың деңгейдегі

қалалардың әкімдері аппараттары, аудандар мәслихаттарының аппараттары

(Нұр-Сұлтан, Алматы, Шымкент қалаларын есепке

алмағанда)

Жергілікті бюджеттен

қаржыландырылатын

аудандық атқарушы

органдар, аудандық

маңызы бар қалалардың, ауылдардың, кенттердің, ауылдық округтердің әкімдері

Аудандық маңызы бар

қалалар, ауылдар, кенттер, ауылдық округтер

әкімдерінің аппараттары

«Е» санаты «E-R» санаты «E-G» санаты

штаты — 5 575

нақты — 5 142

қамтамасыз етілуі — 92,2%

штаты — 16 332

нақты — 14 919

қамтамасыз етілуі — 91,3%

штаты — 11 636

нақты — 10 653

қамтамасыз етілуі — 91,6%

Бір бос лауазымға адамдардың саны (орташа мәні)

0,9

(2 804 бос жұмыс орнына 2 507

үміткер)

0,8

(6 440 бос жұмыс орнына

4 982 үміткер)

0,7

(4 300 бос жұмыс орнына

2 980 үміткер)

1‑кестедегі бір бос лауазымға адамдар санының көрсеткіші, жергілікті

басқару органдарында жұмыс істеудің тартымдылығы төмен екенін көрсетеді. Бір бос лауазымға үміткерлердің саны, аудандық әкімдіктерде 0,9

адамды, аудандық атқарушы органдарда 0,8 адамды және ауыл әкімдерінің

аппараттарында 0,7 адамды құрайды. Дегенмен де, ауылдық әкімдіктердегі лауазымдарға қойылатын білім деңгейінің талаптары, басқа санаттармен салыстырғанда төмен (2‑кесте). Үміткерлердің ортадан кейінгі

немесе техникалық және кәсіби білімі болса жеткілікті, ал басқа санаттардың лауазымдарына конкурсқа қатысу үшін жоғары білім талап етіледі.

Аудандық (облыстың маңызы бар қала), ауылдық деңгейдегі лауазымдарға қойылатын біліктілік талаптары

Лауазымы Санаты Білімі

Аудандар, қаладағы аудандар және облыстық маңызы бар қалалар әкімдерінің аппараттары, аудандық мәслихаттардың аппараттары (Е санаты)

бас маман Е‑4

мемлекеттік қызметте кемінде бір жыл

өтілі немесе тиісті салалардағы жұмыс өтілі

кемінде екі жыл болған жағдайда ортадан кейінгі немесе техникалық және кәсіби

білім

жетекші маман Е‑5 ортадан кейінгі немесе техникалық және

кәсіби білім

Жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын аудандық атқарушы органдар, аудандық

маңызы бар қалалардың, ауылдардың, кенттердің, ауылдық округтердің әкімдері (Е-R

санаты)

бас маман E-R‑4

мемлекеттік қызметте кемінде бір жыл

өтілі немесе тиісті салалардағы жұмыс өтілі

кемінде екі жыл болған жағдайда ортадан кейінгі немесе техникалық және кәсіби

білім

жетекші маман E-R‑5 ортадан кейінгі немесе техникалық және

кәсіби білім

Аудандық маңызы бар қалалар, ауылдар, кенттер, ауылдық округтер әкімдерінің аппараттары (E-G санаты)

бас маман E-G‑3

мемлекеттік қызметте кемінде бір жыл

өтілі немесе тиісті салалардағы жұмыс өтілі

кемінде екі жыл болған жағдайда ортадан кейінгі немесе техникалық және кәсіби

білім

жетекші маман E-G‑4 ортадан кейінгі немесе техникалық және

кәсіби білім

Ауылдарда еңбекке қабілетті тұрғындар, сондай-ақ мемлекеттік қызметші

болғысы келетін адамдар көп болғанымен, жергілікті әкімдіктердегі бос

лауазымдарға конкурс аз болатыны назар аудартады.2 Біздің көзқарасымыз бойынша, жер-жерлерде өзін-өзі басқару және мемлекеттік басқару

органдарында еңбек ресурстарының негізгі жиынтығының жұмыс істеуге

ықыласы мен ниетіне келесі факторлар көп ықпал етеді.

1. Жергілікті халықтың конкурстық іріктеудің объективтілігі мен адалдығына сенімділік деңгейінің төмендігі. Үміткерлердің көпшілігі

«еш пайда жоқ» деген пікірде болады. Көптеген жағдайда олар

«конкурстың қорытындысы айқындалып қойған, бәрібір лауазымға

басқа біреу өтеді, сондықтан өзі бұл орынға үміттенбей-ақ қойса да

болады» деп ойлайды.

2. Үміткерлердің іріктеу рәсімдеріне, атап айтқанда, тестілеуге дайындық деңгейінің жеткіліксіздігі.

3. Орталық және жергілікті басқару деңгейлері арасындағы еңбекақы

төлеудің теңсіздігі, атап айтқанда, орталық органдармен, экономиканың басқа да секторларымен салыстырғанда, жергілікті органдар мемлекеттік қызметшілерінің жалақыларының төмен мөлшері.

4. Мемлекеттік қызметшілердің құндылықтық ережелері мен мінезқұлықтарының себептерін, мемлекеттік қызметшілердің ұйым

ішіндегі өзара қарым-қатынастарын, жұмысты артығымен істеуін

айқындайтын корпоративтік мәдениет.

5. Ынталандырудың жеткіліксіздігі. Van der Wal Z., Mussagulova A. зерттеуіне сәйкес, Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің ынталы

болуының негізгі себептері—мемлекеттік саясатты жасауға қатысуға

талпыну (5‑тен 4,22), қоғамдық мүдделерге шынайы берілу (5‑тен 4,02),

жанашырлық (5‑тен 3,9), өзін-өзі құрбан қылу (5‑тен 3,57).3 Басқарудың жергілікті деңгейінде өкілеттіктер мен ресурстардың жеткілікті

болмауы мемлекеттік қызметте жұмыс істеуге деген ынта-ықыласты төмендетеді. Ықтимал үміткерлер өкілеттіктері мен ресурстарының деңгейі жоғары қызметте, яғни облыстық деңгейде немесе

орталық аппаратта жұмыс істеуге көбірек ұмтылады.

Сондықтан да басқарудың осы деңгейі аудан, ауылдық округ, ауылдар

мен кенттердің әкімдеріне халықтың өмір сүруін жақсартуға ықпал ететін

мүмкіндіктерге ие бола алатындай жеткілікті және қажетті өкілеттіктермен, ресурстармен қамтамасыз етілуінің маңызы өте зор. Жауапкершілік

те оларда бар өкілеттіктер мен ресурстар үшін ғана жүктелуі тиіс.4

Өкінішке орай, қазір осы өкілеттіктердің жүзеге асыру көлемдері мен

ресурстық мүмкіндіктердің арасында белгілі бір алшақтық байқалады

Заңнамаға сәйкес, әкімдерге 79 функция жүктелген, оларды іске асыру

ресурстардың біршама маңызды мөлшерін талап етеді.

Тұжырымдамаға сәйкес жергілікті өзін-өзі басқару органдарының қаржылық және экономикалық дербестігін кеңейту үшін, оларға салықтық

және салықтық емес түсімдердің,5 жергілікті өзін-өзі басқару қаражатының есебінен алынған коммуналдық меншікті басқару процестерінің бір

бөлігін беру, сондай-ақ тиісті бюджеттердің жобаларын талқылауға азаматтардың қатысу тетігін енгізу бойынша жұмыс жүргізілуде. Осы орайда,

біздің көзқарасымыз бойынша, жеке тұлғалар сияқты, заңды тұлғалардан да алынатын жылжымайтын мүлікке салынатын салық жергілікті бюджеттің табысты бөлігі болуы тиіс. Мұндай шешім фискальды-экономикалық

логикаға сай болар еді және салықтық базаны анықтау, тиісті міндеттерді

қамтамасыз ету бойынша жұмысты да неғұрлым мәнді етер еді. Сонымен

қатар, қалалық, аудандық және ауылдық деңгейлердегі органдарға жер

бөлу, жер қойнауын пайдалану мәселелерін өздері шешуіне мүмкіндік

беру, ел-жерлерде олардың маңыздылығын арттыруға ықпал етер еді.

Жергілікті өзін-өзі басқару және мемлекеттік басқару органдарын

жеткілікті қаржылық ресурстармен қамтамасыз ету, өз кезегінде, әлеуметтік инфрақұрылымның дамуына сөзсіз әсерін тигізеді және оған қоса

тұрғындардың жергілікті басқару органдарында жұмыс істеуге деген

қызығушылығын арттырады. Инфрақұрылымның даму деңгейінің өсуі

жергілікті қоғамдастықтарда өмір сүруге қызығушылықтың артуына,

қалалар мен ауылдар арасындағы теңсіздікті жоюға ықпал ететіні белгілі.

Әрине, инфрақұрылымның даму деңгейін теңестіру (мысалы, жолдардың және ауыз судың сапасы, орталықтандырылған сумен жабдықтауға

және жылумен қамтамасыз етуге қолжетімділік) біршама уақытты талап

етеді. Сонымен қатар, ауыл халқы жаңадан берілетін және дамып келе

жатқан қоғамдық игіліктермен қаламен тең деңгейде қамтылуы керек.

Мысалы, жоғары жылдамдықтағы ғаламтор және жалпыұлттық теледидар. Ауылдық жерлерде жұмыс істейтін мемлекеттік қызметкерлер мен

жастар, өздерін ақпараттық қамтамасыз ету саласында артта қалып бара

жатқандай сезінбеуі керек.

Көрсетілген мәселелермен қатар, жергілікті басқару органдарының мемлекеттің денсаулық сақтау және білім беру сияқты негізгі функцияларын іске асырудағы рөлін күшейтуге де ерекше назар аудару қажет. Атап

айтқанда, аудандық деңгейлерде жергілікті мемлекеттік басқарудың базалық құрылымында денсаулық сақтауды басқару жөніндегі орган қарастырылмаған. Медициналық мекемелердің барлығы облыстық басқарманың

қарамағына жатады.

Аудандық бюджетте денсаулық сақтауға шығын баптары көзделмеген,

осыған сәйкес, ресурстар жоқ, бірақ бұл ретте осы сала үшін жауапкершілік

және ана мен баланы қорғау мәселелері, ауылдық денсаулық сақтау ұйымдарын кадрлық қамтамасыз етуге жәрдем беру сияқты кейбір жекелеген

құзыреттер сақталып отыр. Соның салдарынан, осы салада проблемалар туындаған жағдайда, жауапкершілік аудандық және қалалық басқару

органдарына аударылады. Мысалы, екі жылдай бұрын, Денсаулық сақтау

министрі Талғар ауданының әкіміне жедел жәрдемге байланысты жағдай

үшін ескерту жасады. Бірнеше ай бұрын Шығыс Қазақстан облысы Зайсан

ауданында короновирус туралы қауесетке байланысты халықтың толқуы

болып, аудан әкімі лауазымынан босатылды.

Осыған байланысты, өкілеттіктерді, жауапкершілікті және ресурстарды

шектеуге қатысты аралас әдісті пайдаланатын, жоғарыда көрсетілген

салалар қызметкерлерінің еңбекке ақы төлеуін қаржыландыру және жабдықтау штат (немесе префект) деңгейінде шешілетін, ал әкімшілік жасау,

ғимаратты ұстау және жөндеу мәселелері жергілікті басқару деңгейінің

құзыретіне кіретін, кейбір елдердің тәжірибесі айрықша қызықты. Осылай,

функцияларды басқарудың төменгі деңгейіне бөлу арқылы орталықсыздандыру қағидаты іске асырылады.

Одан басқа, іс жүзінде, жоғарыдан төменге қарай, олардың тиісті

өкілеттіктері мен ресурстарының бар-жоғы алдын ала зерделенбестен

тапсырмалар түсірілетін жағдайлар кездеседі. Соның салдарынан, төменгі

деңгейдің лауазымды тұлғалары, қолдарында тиісті ресурстары бар,

заңды және жеке тұлғалардан көмек алу үшін, оларға мемлекеттік сатып

алулар мен мемлекеттік тапсырыстар кезінде артықшылық ұсына отырып, жемқорлық қарым-қатынастарды орнатуға мәжбүр болады. Бұдан

жергілікті басқару органдарына құрылған өзгеше бір қақпан секілді қабылданатыны анық.

Жоғарыда көрсетілген жайттар ықтимал үміткерлердің жергілікті басқару

органдарында жұмыс істеуге деген ынта-ықыласына, сондай-ақ басқарудың осы деңгейіндегі мемлекеттік қызметшілердің жұмысын жалғастыруға деген ынтасына сөзсіз әсер етеді.

Кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру мәселелерінде негізгі роль

адам ресурстарын басқару жүйесіне (бұдан әрі — АРБ) беріледі. Әр түрлі

елдердің АРБ жүйелерін салыстырмалы талдау көрсеткіштеріне сүйенсек,

АРБ озық технологияларын іс жүзінде қолданатын мемлекеттік мекемелер,

әдетте, жоғары тиімділігімен ерекшеленеді, оларда ынталандыру, оқыту,

мансаптық баспалдақпен көтерілу тетіктері мен технологиялары жақсы

жұмыс істейді, соның салдарынан — кадрлардың жұмыс орнын ауыстыруға ниеті төмендеу және еңбекке қанағаттану сезімі көбірек.6

АРБ-ның мемлекеттік қызметтегі рөлінің маңыздылығын ескере отырып,

Қазақстанда 2012 жылы мемлекеттік қызметкерлерді кәсібилендіру және

жаңа деңгейге көтеру мақсатында Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңына біршама өзгерістер енгізілді:

кадр қызметтерін персоналды басқару қызметі деп қайтадан атау. «Кемені

қалай атасаң, солай жүзеді» деп күтілген;

жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын атқарушы органдар үшін

персоналды басқарудың бірыңғай қызметтерін (кадр қызметін) (ПББҚ)

құру. Аудандық деңгейдегі персоналды басқару жөніндегі жұмысты орталықтандырудың қажеттілігі сол кезде аудандық және ауылдық деңгейде, 5

мың адам негізгі жұмыстарын «кадровик» міндетін қоса атқаруымен байланысты туындаған еді. Соның салдарынан, жергілікті атқарушы органдарда АРБ жөніндегі жұмыстар мемлекеттік қызметке іріктеу, жалдау, одан

Аймақтарда кадр әлеуетіне әсер ететін факторлар тобының бөлігінде,

жер-жерлердегі, яғни еңбек нарығына, әсіресе, аймақтық бөлікте, еңбек

ресурстарының негізгі жиынтығының сапасы және тұрақтылығы жайлы

да айта кету маңызды.

Тұрақты еңбек нарығы деп жұмысқа қабілетті тұрғындар үшін кәсіптердің

кең ауқымына тұрақты сұранысты жасай алатын, осы кәсіптерді сапалы

жұмыс орындарымен толтыру үшін оларды қажетті машықтармен қамтамасыз ете алатын нарық айтылады.10 Демография, экономикалық даму

және экономикалық қиындық деңгейі, экономиканы диверсификациялау

және теңсіздік сияқты ұзақ мерзімді құрылымдық факторлар сияқты, білім

беру және машықтар, жұмыспен қамту, инновациялар, кәсіпкерлік, технологиялар мен статистиканы қамтитын, мемлекеттік саясат бойынша қысқа

мерзімді факторларды назарға ала отырып, GLRI еңбек нарықтарының

тұрақтылығын немесе «өміршеңдігін» арттыру және жылдам өзгеретін

еңбек нарығына бейімделуі үшін жойылуы тиіс кемшіліктерді айқындайды.

Бірқатар зерттеулер Қазақстанға аймақтық теңсіздіктер тән екенін анықтады.11 Елдің ірі қалалары мен индустриалды дамыған аймақтарының

дамуында, ауылшаруашылығы мен индустриалды-аграрлы бағыты басым

аймақтармен салыстырғанда, жұмыспен қамтылу жағдайы біршама

оңды. Осылайша, екі ірі қала (Нұр-Сұлтан қаласы мен Алматы қаласы)

еңбек нарығының тұрақтылығы бойынша шартты түрде алда келе жатқан

топ. Павлодар облысы, инновациялар, білім беруде ең жоғары орташа

көрсеткіштерімен, бірақ демография проблемаларымен, мемлекеттік

саясаттар бойынша көрсеткіштерде өзге өңірлерден озып тұр (халықтың

бір бөлігінің көрші мемлекетке кетуі). Қарағанды облысы, кәсіпкерлік пен

технологиялардың тиімділігін арттыруға арналған әлеуетімен көптеген

аймақтардан алда. Шымкент қаласының, Атырау және Алматы облыстарының салыстырмалы түрде кәсіпкерлік пен технологиялар саласындағы

жоғары әлеуетті диверсификацияланған экономикасы бар. Маңғыстау және

Атырау облыстарының еңбек нарығы негізінен мұнай экспортына тәуелді.

Алматы облысы табыстылығы жағынан Алматы қаласымен салыстырғанда

жоғары теңсіздікпен сипатталады, білім беру саласындағы нәтижелері де

нашар. Түркістан, Солтүстік Қазақстан, Қостанай, Шығыс Қазақстан, Ақмола,

Қызылорда, Батыс Қазақстан және Жамбыл облыстарының көрсеткіштері

нашар және «еңбек нарығының тұрақтылығы бойынша басқа өңірлерден

шартты түрде артта қалып қойған топқа» жатады. Бұл жерде халықтың

білім алуы және табысы өзекті мәселе болып табылады.

Аймақтар арасындағы мұндай еңбек нарығының сапасы мен тұрақтылығындағы теңсіздіктер жергілікті басқару органдары үшін қолжетімді кадр

әлеуетіне әсер етпей қоймайды. Осыған байланысты аймақтар арасындағы теңсіздіктерді жою үшін Қазақстанның аймақтарын белгілі бір бейіні

бар бес сегментке бөлу ұсынылады, кейін әр сегмент үшін еңбек нарығы

тұрақтылығының және салалық сипаттамаларының көрсеткіштеріне байланысты жеке-жеке шешімдер жүйесін әзірленуі тиіс.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, азаматтардың сенімін

және әлеуетті жұмыс орыны ретінде мемлекеттік қызметке қызығушылықты арттыру үшін, келесідей шараларды қабылдау өте маңызды деп

есептейміз.

1. Іріктеу жүйесін жетілдіру.

1.1. Іріктеу жүйесіне және меритократияға конкурстық комиссиялар

жұмысының ашықтығы мен объективтілігін қамтамасыз ету, конкурстық комиссия мүшелерінің жауапкершілігін күшейту есебінен

сенімділікті арттыру бойынша шаралар қабылдау.12 Болжамды

бағыттардың бірі—3 адамнан тұратын конкурстық комиссия құру

бірі — мемлекеттік органның өкілі, екіншісі — ПБҚ қызметкері,

үшіншісі — қашықтықта жұмыс істей алатын сарапшы.

1.2. Заңнаманы білу және қабілетті бағалау сынақтарының сапасын

жетілдіру.

1.3. Жалпы әңгімелесуден құзыреттер бойынша сұхбатқа көшу. Бұл

тәсілді табысты түрде онлайн форматта өткізуге болады, бұл ретте

сұхбатты сертификатталған арнайы дайындалған сарапшылар

өткізуі тиіс болады. Критерий ретінде құзыреттің бірыңғай ережелерін қолдануға болады.

2. Қызметкерлер құрамын басқару қызметінің рөлін көтеру.

2.1. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңға

тиісті өзгерістер мен толықтыруларды енгізу арқылы ПБҚ-ға стратегиялық сипаттағы функцияларды жүктеу.

2.2. Мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органның Стратегиялық жоспарына жекелеген басым бағытпен ПБҚ қызметіне институциялық қолдауды кіргізу.

2.3. Мемлекеттік қызметке HR менеджерлердің кәсіби сертификаттау

институтын енгізу не адам ресурстарын басқару бойынша арнайы

курстардан алдын ала міндетті түрде өту.

2.4. Орталық органдардың және облыс әкімдігі аппаратының ПБҚ басшыларына басшылық емес құрамның мемлекеттік қызметшілері

мен техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыратын және мемлекеттік органның қызмет етуін қамтамасыз ететін жұмыскерлерге

демалыстар беру, материалдық көмек көрсету, біліктілікке дайындау, қайта дайындау және біліктілігін көтеру, көтермелеу, үстемақы

төлеуге қатысты мәселелерді шешу және құқықтық актілерге қол

қою жөніндегі өкілеттіктерін беру, бірінші басшылардың күшқуатын стратегиялық міндеттерді шешуге шоғырландыру үшін

жағдай жасауға мүмкіндік берер еді.

3. Жоғарғы және төменгі буын мемлекеттік қызметшілері арасында

еңбекке ақы төлеудегі айырмашылықты азайту. Ол үшін ауылдық

және аудандық буын қызметшілері, сондай-ақ облыстық және орталық

деңгейдегі мамандар үшін коэффициенттерді көтеру керек. Осымен

бір уақытта, жергілікті басқару органдарында жұмыс істегісі келетіндер

үшін бастапқы бонус мәселесін қарастыру ұсынылады.

4. Аd-hoc (еңбек шарттарының арнайы түрлері), жұмыс күнінің ұзақтығын

қысқартуды, жергілікті басқару органдарында қашықтықта жұмыс

істеуді қоса алғанда, жалдау мен келісімшарттардың қолайлы схемаларын әзірлеу мен енгізу.

5. Өкілеттіктер, жауапкершіліктер және жергілікті басқару органдары

ресурстарының тепе-теңдігін қамтамасыз ету.

6. Жергілікті басқару органдарының жұмысын ұйымдастырғанда инновацияларды пайдалану.

7. Әлеуметтік инфрақұрылымды дамыту, орталық пен аймақтардың,

облыс орталықтары мен аудандардың, ауылдық аумақтардың айырмашылығын азайту.

Осылайша, біздің көзқарасымыз бойынша, жоғарыда көрсетілген барлық

шаралар мемлекеттік қызметтің тартымдылығының өсуіне, оның ішінде

жергілікті басқару органдарында өсуіне ықпал ететін болады.

Пайдаланылатын әдебиеттер:

1. Қасым-Жомарт Тоқаев Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі -Нұр-Сұлтан, 2021 ж. 1 қыркүйек

1. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
2. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23 қарашадағы №416 -V ҚРЗ
3. 4. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығы

5.Қазақстан Республикасының жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы

6.Абылайханова Т.А. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқару үлгісін жетілдіру -Өскемен: Берел, 2016.-130 бет.

7.Алексеев И.А., Адамоков Б.Б., Белявский Д.С. Муниципальное управление и местное самоуправление -М.: ИНФРА-М, 2019-353 с.

8.Бабун Р.В. Организация местного самоуправления-М.: КноРус, 2019-274 с.

9.Бондарь Н.С. Местное самоуправление-М.: Юрайт, 2018-386 с.

10.Бурлаков Л.Н. Мемлекеттік және жергілікті басқару- Алматы: CyberSmith, 2019.-324 б.

11.Маркварт Э., Петухов Р.В., Иванова К. А. Институциональные основы местного самоуправления- М.: Проспект, 2019-344 с.

12.Мясникович М.В., Попков А.А. Теория и практика местного управления и самоуправления. Состояние, проблемы и предложения-М.:ЛитРес, 2021-160 с.

13.Нұртазин М.С. Қазақстандағы жергілікті мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет жүйелері -Алматы: Бастау, 2016-256 б.

14.Соколова А.И. Актуальные проблемы цифровизации местного самоуправления-Оренбург, 2020-59 с.

15.Станислав Липски: Основы государственного и муниципального управления-М.: КноРус, 2021-248 с.  
16.Чихладзе А.А., Ларичева Е.Н. - Местное самоуправление в единой системе публичной власти-- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020-343 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1.Мырзагелді Кемел Мемлекеттік және жергідікті басқару-Астана, 2017-150 б.

2. Қазақстан Республикасының 2025 жылғы дейінгі Стратегиялық даму жоспары//ҚР Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №531 Жарлығы

3. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру туралы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 27ақпандағы №527 Жарлығы

4.Мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілер лауазымдарның тізілімін бекіту туралы// ҚР Президентінің 2021 жылғы 20 сәуірдегі №560 Жарлығы

5. Президенттік жастар кадр резерві туралы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 мамырдағы №580 Жарлығы

6. ҚР қалалық және ауылдық билік деңгейлерінің дербестігі мен жауапкершілігін кеңейту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы// ҚР Президентінің 2021 жылғы 30 маусымдағы №60-VIIҚРЗ