3 Дәріс - Мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың тұжырымдамалары

**Сұрақтар:**

1.1 Мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың тұжырымдамалары

1.2 ҚР мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың бағыттары

Мақсаты - студенттерге мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың тұжырымдамаларын жан-жақты түсіндіру

 Қазақстан Республикасында мемлекетті басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі «Ең алдымен адамдар» – адам­ға бағдарланған моделін қалыптастыру Тұжырымдамасы қабылданды. Алты бөлімнен тұратын бұл құжатта ағымдағы жағдайды талдаудан бастап, халықаралық тәжірибеге шолу мен мемлекеттік басқарудың негізгі қағидаттары сараланған.

Мұндағы басты мақсат – адамдарға бағдар­лан­ған мемлекеттік басқарудың жаңа моделін қалыпт­астыру және осы тұжырымдаманы іске асырудың жолдарын айқындау. Қазіргі әлемдік ахуалдың турбуленттілік, өсіп келе жатқан құбылмалылық, әлеуметтік, экономикалық және саяси дамудың белгісіздігі дәуіріне аяқ басып отырғандығын ескере отырып, осынау ауқымды сын-қатерлерді еңсеру барысында мемлекетке деген қоғамдық сенім, оның өзгерістерге дайындығы мәселесі ерекше маңызға ие болмақ. Өйткені қоғамда неғұрлым тиімді мемлекеттік басқаруға, азаматтардың басқарушылық шешімдер қабылдауға қатысуына деген сұраныс бар. Оның басты себебі мемлекеттік басқарудың қолданыстағы әкімшілік-бақылауға негізделген моделінің халықтың үмітін толықтай ақтамағандығында сияқты. Бүгінгі таңда мемлекеттік басқарудың сервистік және адамға бағдарланған моделі әлі қалыптаспай отыр. Мемлекеттік басқарудың сервистік және "адамға бағдарланған" моделін құруды көздейтін мақсаттарына қол жеткізу үшін:

 - клиентке бағдарланған және ашық мемлекеттік аппаратты қалыптастыру;

- стратегиялық және бюджеттік жоспарлау, сондай-ақ реформалар жүргізу тәсілдерін жетілдіру;

- оңтайлы және тиімді мемлекеттік аппаратты қалыптастыру;

- азаматтардың қажеттіліктері негізінде проактивті мемлекеттік көрсетілетін қызметтерге көшу;

- адами ресурстар сапасын жақсарту және мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру;

- тиімді, оңтайлы және транспарентті квазимемлекеттік секторды қалыптастыру;

- жергілікті өзін-өзі басқаруды одан әрі жетілдіру;

- бизнестің дамуына қолайлы жағдайлар жасау;

 Мемлекеттің сервистік моделін құру үшін сот жүйесі мен әкімшілендіруді, сондай-ақ құқық қорғау жүйесін трансформациялау міндеттерін іске асыру қажет.

Осыған орай Тұжырымдамада мемлекеттік секторды трансформациялаудың мағыналық бағыты көрсетілген және мемлекеттік басқаруды жаңғыртудың негізгі қағидаттары, міндеттері мен тәсілдері айқындалған. Ол азаматтардың мемлекетпен өзара іс-қимылын жақсартуды, стратегиялық жоспарлаудың тиімділігін, мемлекеттік қызметтің кадр құрамының сапасын, квазимемлекеттік сектордың тиімділігін арттыруды, мемлекеттік аппаратты оңтайландыруды және мемлекеттік қызметтер көрсетудің проактивті форматына көшуді, жергілікті өзін өзі басқаруды дамытуды, реттеушілік және сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты жетілдіруді, сондай-ақ сот және құқық қорғау жүйелерін өзгертуді көздейді. Ол міндеттерді мемлекеттік басқарудың жаңа моделінің негізгі қағидаттары тұрғысынан айқындаумен және оны әзірлеуде кешенділік көзқарастың болуымен ерекшеленеді. Даму параметрлері мемлекеттік басқару реформасының кейінгі қадамдарын іске асыруды негізге алуды көздейді. Мемлекеттік басқару тұжырымдамасының ережелері жергілікті өзін өзі басқаруды дамыту, құқықтық саясат тұжырымдамалары мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес стратегиясымен тығыз байланысты. Сондықтан бұлардың жиынтығын мемлекеттік басқару сапасын арттыруға бағытталған шаралардың біртұтас жүйесі деп қарастыруға толық негіз бар.

Тұжырымдаманың келесі бір құнды тұсы ретінде оның мемлекеттік басқару жүйесін реформалаудың кезекті кезеңі басталғандығын ескере отырып, қазіргі заманғы проблемалы аймақтарды айқындағандығын атап өтуге болады. Олардың қатарына азаматтар мен мемлекет арасында тиісті өзара іс-қимылдың болмауын; стратегиялық жоспарлау мен реформаларды жүргізу тәсілдері тиімділігінің жеткіліксіздігін; мемлекеттік аппараттың халық пен бизнестің қажеттіліктеріне бағдарланбаған функцияларын; көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің әкімшілік сипатын; бәсекеге қабілетсіз мемлекеттік қызметті; тиімсіз квази­мемлекеттік секторды; дамымаған жергілікті өзін өзі басқаруды; бизнестің дамуына кедергі келтіретін шамадан тыс реттеуді; сот және құқық қорғау жүйелеріне азаматтардың сенім деңгейінің төмендігі жатқызылған

Арнайы жүргізілген жұмыстардың негізінде Қазақстандағы мемлекеттік басқарудың жаңа моделі «Халық үніне құлақ асатын», әділ, тиімді, ашық, қоғамның сұранысына жедел ден қоятын, есеп беретін, кәсіби және прагматикалық мемлекет сияқты қағидаттарына негізделетін болады. Мемлекеттік басқарудың бұл қағидаттары мемлекеттік саясатты қалыптастыру мен оны іске асыруда, сондай-ақ мемлекеттік шешім­дерді қабылдауда бағдар болмақ. Ең бастысы, тұжырымдаманы іске асырудың стратегиясы, басымдықтары және мерзімдерін нақты көрсетуімен де тартымды.

Мемлекеттік қызмет - азаматтардың мемлекеттік органдар мен оның аппараттарындағы кәсіптік қызметі. Мемлекеттік қызмет әрқашан да мемлекет қаражат қорынан қаржыландырылады, мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысы мен жолсапар шығындары бюджеттен өтеледі және қажет болған жағдайда арнайы баспанаға, ғимаратқа орналастырылып, өздеріне жүктелген өкілеттілікті атқаруға қажетті арнаулы керек-жарақпен жабдықталады. Сондай-ақ мемлекеттік қызметкердің айрықша мәртебесі болады. Қызмет мерзімі ішінде мемлекеттік қызметшілерге өз өкілеттігін жүзеге асыруға керекті міндеттер мен арнайы құқықтардан бөлек әлеуметтік артықшылықтар мен жеңілдіктер беріледі. Адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясының 21-бабында әрбір адамның өз елін басқаруға қатысуға құқы танылған. ҚР сол декларацияға қосылушы мемлекет ретінде өзінің әрбір азаматының Мемлекеттік қызметке кіруге деген тең құқығын Конституцияда белгіледі. Мемлекеттік қызметке үміткерге қойылатын талаптар лауазымдық міндеттердің сипатына қарай әртүрлі болады. Соған орай азаматтың Мемлекеттік қызметке кіруіне кедергі болатын негіздер де заңдарда көрсетіледі. Басты негізге азаматтың қасақана қылмыс үшін сотталғандығы жатады. Шет ел азаматтарының ҚР-ның Мемлекеттік қызметіне кіруіне құқы жоқ. Конституцияға сәйкес, мемлекеттік қызметкердің жасы 60-тан, ерекше жағдайларда 65- тен аспауы тиіс екендігі көрсетілген

Мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқару қызметі (кадр қызметі) өз құзыреті шегінде:

 - мемлекеттік органның құрылымдық бөлімшелерінің Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет саласындағы заңнамасын орындауы жөніндегі қызметін үйлестіреді;

 - тәртіптік, конкурстық және кадр мәселелері жөніндегі өзге де комиссиялардың қызметін ұйымдастырады;

 - мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің жұмысын бағалауды жүргізу, конкурстық іріктеу, мемлекеттік қызметшілерді қызмет бабында ілгерілету, қызметтік тергеп-тексеру, мемлекеттік қызметшілерді тәртіптік жауаптылыққа тарту, мемлекеттік қызметшілерді қызметтен шығару рәсімдерінің сақталуын қамтамасыз етеді;

 - кадрлар іріктеуді ұйымдастырады, мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметті өткеруіне байланысты құжаттарды ресімдейді, мемлекеттік қызметшілердің дербес деректерін, мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің жұмысын бағалау және оқудан өту нәтижелері туралы мәліметтерді, оның ішінде мемлекеттік қызмет персоналы бойынша автоматтандырылған бірыңғай дерекқорда (ақпараттық жүйеде) есепке алуды жүзеге асырады;

 - мемлекеттік қызметте болуға байланысты шектеулердің сақталуын қамтамасыз етеді;

 - мемлекеттік қызметшілердің тағылымдамадан өтуін, тәлім алуын, жұмысын бағалауды, оларды даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды белгіленген мерзімдерге сәйкес ұйымдастырады, мемлекеттік қызметшілерді көтермелеуді қолдану тәртібін әзірлейді;

 - Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген өзге де өкілеттіктерді жүзеге асырады.

 Басқару қызметі (кадр қызметі) мемлекеттік органның басқа құрылымдық бөлімшелерінен ұйымдық жағынан дербес болады, аппарат басшысына, ал сыртқы саяси қызмет саласындағы басшылықты жүзеге асыратын немесе аппарат басшысы лауазымы енгізілмеген мемлекеттік органда мемлекеттік органның басшысына тікелей бағынады.

 Облыстарда, республикалық маңызы бар қалаларда, астанада, аудандарда, қалаларда тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктердің бюджеттерінен қаржыландырылатын атқарушы органдар үшін персоналды басқарудың бірыңғай қызметін (кадр қызметін) Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет саласындағы заңнамасына сәйкес құруға жол беріледі. Жергілікті бюджеттерден қаржыландырылатын облыстық, республикалық маңызы бар қалалардың, астананың, аудандық, қалалық атқарушы органдардың персоналды басқарудың бірыңғай қызметі (кадр қызметі) осы атқарушы органдардың басшыларын тағайындауға құқығы бар лауазымды адамның (органның) шешімімен құрылады.

 Орталық мемлекеттік органның және оның ведомствосының аудандық, қалалық аумақтық бөлімшелері үшін орталық мемлекеттік органның және оның ведомствосының өңіраралық немесе облыстық аумақтық бөлімшесінде персоналды басқарудың бірыңғай қызметін (кадр қызметін) құруға жол беріледі. Аудандық, қалалық аумақтық бөлімшелердің персоналды басқарудың бірыңғай қызметі (кадр қызметі) орталық мемлекеттік органның және оның ведомствосының өңіраралық немесе облыстық аумақтық бөлімшесі басшысының немесе жоғары тұрған органның шешімімен құрылады.

 Орталық мемлекеттік орган басшысының шешімімен орталық мемлекеттік орган, оның ведомстволары мен аумақтық бөлімшелері үшін персоналды басқарудың бірыңғай қызметін (кадр қызметін) құруға жол беріледі.

 Орталық мемлекеттік орган ведомствосы басшысының шешімімен орталық мемлекеттік органның ведомствосы және оның аумақтық бөлімшелері үшін персоналды басқарудың бірыңғай қызметін (кадр қызметін) құруға жол беріледі.

 ӘДЕБИЕТТЕР

1. Тоқаев Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам". - Астана, 2022 ж. 1 қыркүйек 2022 ж.

2. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.

3. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы //ҚР Заңы (01.07.2021)

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. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексі// ҚР Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы

7. Бабкина О.Н. Управление изменениями-Ставрополь, 2019-264 с.

8. Блинов А.О., Угрюмова Н.В. Управление изменениями. Учебник для бакалавров-М.: Дашков и К, 2020 - 304 c.

9. Васильенко Т.М. Социальное управление: Современные тренды и технологии. Учебное пособие для системы подготовки кадров государственного управления - М.: Проспект, 2021-240 с.

10. Васильенко Л. Управление изменениями во взаимодействии органов власти и социума. Учебное пособие для системы подготовки кадров государственного управления-М.: Проспект, 2021-232 с.

11. Владимир Спивак Управление изменениями.Учебник для академического бакалавриата-М.: Юрайт, 2021-Litres, 2022-93 с.

12. Воронина Л.И. Управление изменениями в административной сфере - Екатеринбург : Изд‑во Урал. ун‑та, 2020 - 91 с.

13. Дәйв Ульрих Эффективное управление персоналомү Новая роль HR-менеджера в организации-М.: Вильямс, 2021-304 с.

14. Жатканбаев Е.Б. Государственное регулирование экономики: курс лекций. – Алматы: Қазақ университеті, 2021 – 206 с

15. Иванова Е.А., Шлеин В.А. Управление изменениями -М.: Российский университет транспорта, 2020 -138 с.

16. Куликова Е.В., Зайдуллина Ч.Н., Захарова Ю.Н. и др. Управление изменениями-М.: КноРус, 2021-352 с.

17. Константиниди Х.А., Соболев Э.В., Папушенко М.В. Управление изменениями в коммерческой и публичной сферах-М.: Центркредит, 2021-304 с.

18. Резер, Т. М. Управление изменениями в административной сфере  - Екатеринбург : Изд‑во Урал. ун‑та, 2020 - 91 с.

19. Резник Р.С., Черниковская М.В., Чемезов И.С. Управление изменениями-М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022-379 с.

20. Harvard Business Review Управление изменениями- М.: Альпина Паблишер, 2022-226 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

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

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

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

4. 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

5. Оксфорд  **экономика сөздігі = A Dictionary of Economics (Oxford Quick Reference) : сөздік -Алматы : "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 606 б.**

**6.Уилтон, Ник. HR-менеджментке кіріспе = An Introduction to Human Resource Management - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019. — 531 б.**

**7. М. Коннолли, Л. Хармс, Д. Мэйдмент Әлеуметтік жұмыс: контексі мен практикасы  – Нұр-Сұлтан: "Ұлттық аударма бюросы ҚҚ, 2020 – 382 б.**

**8. Стивен П. Роббинс, Тимати А. Джадж**
**Ұйымдық мінез-құлық негіздері = Essentials of Organizational Benavior [М - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 487 б.**

**9. Р. У. Гриффин Менеджмент = Management - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018 - 766 б.**

**10. Д.Гэмбл, М.Питереф, В.Томпсон Стратегиялық менеджмент негіздері: бәсекелік артықшылыққа ұмытылу = Essentials of Strategic Management the Quest for Competitive Advantage -Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 534 б.**

**11. Шиллинг, Мелисса А.Технологиялық инновациялардағы стратегиялық менеджмент = Strategic Management Technological Innovation - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 378 б.**

**12. О’Лири, Зина. Зерттеу жобасын жүргізу: негізгі нұсқаулық : монография - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2020 - 470 б.**

**13. Шваб, Клаус.Төртінші индустриялық революция = The Fourth Industrial Revolution : [монография] - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018- 198 б.**

Ғаламтор ресурстары:

1. https://www.kaznu.kz

2. https://adilet.zan.kz › kaz

3. https://egemen.kz