

**BULETIN OF NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

ISSN 1991-3494

Volume 2, Number 360 (2016), 209 – 215

UDC 342.25

**PROBLEMS OF IMPROVEMENT OF SYSTEM OF PUBLIC
ADMINISTRATION
IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN****K.N. Beketova**Kyzylorda state university by Korkyt Ata, Kyzylorda
Kamar82@mail.ru**Key words:** public service, system of public administration, case "A", public servant, administrative position

Abstract: Public service is a necessary element of the state in general. Author offered recommendations for public servants of the case "A". As the performer of public service, it is possible to allocate two components as a part of the public servant – professional activity of the public servant and internal human resource management. These two components are in close interaction since public service depends on quality of the personnel and influences public administration. It needs to be considered when developing personnel policy since professional development of public servants is one of its elements. In a broad sense public service is a certain activity in government bodies, the organizations, the enterprises. Because it is completely directed on execution of functions. In narrow sense is a fulfillment of duties directly in government bodies. But it is necessary to distinguish administrative and legal function of public service. The public servant fulfills the duties according to a post. The public servant has to observe reputation without damage to public service. But it is necessary to be able to distinguish administratively – legal functions.

ӘОЖ 342.25

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ
ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ****Қ.Н.Бекетова**

Қорқыт Ата атындағы Қызылорда мемлекеттік университеті, Қызылорда қ.

Кілт сөздер: мемлекеттік қызмет, мемлекеттік басқару жүйесі, «А» корпусы, мемлекеттік қызметкер, әкімшілік лауазым.

Андатпа: Мемлекеттік қызмет мемлекеттік құрылымының қажетті және маңызды элементі болып табылады. Автор «А» корпусының мемлекеттік қызметшілерінің қызметтік нұсқауларын ұсынған. Мемлекеттік органдардың өкілеттілігін орындаудың кәсіби қызметшісі ретінде мемлекеттік қызметті қарастыра отырып, оның құрамындағы екі компоненттің болуын бөліп көрсетуге болады. Бұл компоненттер бір-бірімен тығыз байланысты, себебі мемлекеттік қызмет тиімділігі персонал сапасына байланысты сәйкес олардың басқаруынан да тәуелді. Әсіресе бұл мемлекеттік қызмет жүйесіндегі кадр саясатын жүзеге асыруда және дайындауда есепке алу маңызды, өйткені мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби дамуы оның элементтерінің бірі ретінде анықталады. Мемлекеттік қызмет кең мағынасында мемлекеттік органдардағы, кәсіпорындардағы, мекемелер мен ұйымдардағы кез-келген қызметкердің қызметін білдіреді. Өйткені, ол тұтасымен мемлекеттік міндетті шешуге, оның функцияларын атқаруға бағытталған. Алайда, әкімшілік-құқықтық мағынада мемлекеттік қызметті тікелей материалдық құндылықтар жасаушы жұмысшының функциясынан айыра білу керек. Тар мағынасында – бұл қызметшілердің өз міндеттерін мемлекеттік органдарда орындаулары. Мемлекеттік орган қызметінің мәселелері бойынша көпшілік алдында оның басшысы немесе мемлекеттік органның бұған уәкілеттік берген лауазымды тұлғалары сөйлейді.

Әлемнің бәсекеге қабілетті елу мемлекеттің қатарына кіру контекстіндегі мемлекеттік билік дамуының қазіргі концепциясының талаптарына жауап беруші, саяси-әкімшілік және конституциялық реформаларды жүзеге асыру қажеттілігін, Қазақстан дамуындағы негізгі басылымдарының бірі ретінде Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаев атап өтті.

Қазақстан халқына «Қазақстан-2050» Стратегиясында «Мемлекеттілікті одан әрі нығайту және қазақстандық демократияны дамыту. Біздің мақсатымыз – мемлекеттік басқарудың жаңа түрін қалыптастыру. Ол қоғамға қызмет ету мен мемлекеттілікті нығайтудың жаңа міндеттеріне сай болуы тиіс. Алдымызда, мен бүгін жариялаған қағидаларға сәйкес, халыққа және мемлекетке қызмет етуді барлығынан жоғары қоятын кәсіпқой мемлекеттік аппарат қалыптастыру міндеті тұр. Біз мемлекеттік қызметтің кадрлық құрамын іріктеу және кәсіби даярлықтың жетілдірілген әдістемелерін енгізу арқылы сапалы түрде жақсартуымыз керек. Жаңа талаптарды ескере отырып, біз әкімшілік реформасының екінші кезеңін бастап кеттік. Ең алдымен мемлекеттік аппарат реформаланатын болады. Мен мемлекеттік қызметтің жаңа жүйесі туралы Заңға қол қойдым. Ол сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды күшейтуді, мемлекеттік қызметшілерді іріктеуде ашықтықты арттыруды, меритократия қағидаларын енгізуді, яғни жақсы кадрларды ілгерілетуді қамтамасыз етеді» деп атап өтті, ал оның алдында Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығымен Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасы да қабылданды [1]. Сондықтан, мемлекеттік қызметкерлердің кәсібилігі және этика мәселесі мемлекет құрылған сәттен бастап әрдайым күн тәртібінде тұратын мәселелердің бірі екені анық.

Бұл жерде тиімді басқарудың негізінде мемлекеттік қызметкерлердің біліктілік, кәсібилік және әлеуметтік жауапкершілік деңгейінің жатқандығының маңызды екенін ұмытпау қажет.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару жүйесін жаңғырту жөніндегі шаралар туралы Жарлығында Н.Ә. Назарбаев жүйені реформалаудың негізгі қағидастарын белгілеп берді. Мемлекеттік органдар құрылымын жетілдіру барысында Үкімет кейбір аралық буындарды алып тастау арқылы биліктің барлық деңгейіндегі лауазымдық сатыларды қысқартуы тиіс. Басқару шешімдерін қабылдаған кезде мемлекеттік органдар жұмысының кешенділігі қамтамасыз етілгені жөн. Мемлекет басшысы Парламентте сөйлеген Әкімшілік реформа мәселелеріне қатысты сөзінде: «Мемлекеттік басқаруды жаңарту, саяси реформаларды жүргізу біздің қоғамымыздың топтасуына, Қазақстанның әлемдік қауымдастық алдындағы беделі мен абыройын өсіре түсуге жәрдемдесетіні сөзсіз» деген болатын. Елбасының осы айтқаны мемлекеттік қызметшілердің саяси беделінің артуы үшін негіз болып табылады.

Осы зерттеудің негізінде мемлекеттік басқару мәселелері бойынша шетелдік мен ТМД елдерінің ғалымдарының, яғни В. Вильсон, Ф. Гуднау, М. Вебер, А. Файоль, Г. Эмерсон, А.Ф. Зверев, И.А. Василенко, В.С. Нерсисянц, Е.И. Лукьяненко, З.М. Черниловский жұмыстары салынған.

Қазақстанда мемлекеттік басқару жүйесі мәселелерін зерттеу бойынша ғылыми бағыттар А.Байменов, М.Б.Мұхамедов, Б.Сырымбетұлы, М.С.Нұртазин, С. Өзбекұлы, Г.Сапарғалиев, А.А.Котов, Б.Майлыбаев, С.Қопабаев, А.А.Токтыбеков, В.Н.Уваровтың жұмыстарында берілген.

Қазақстанның мемлекеттік қызметі әлі де қалыптасу сатысынан өтіп жатқандықтан, жинақталған тәжірибені ұғыну, талдау мен келешегін анықтау қажет. Қазіргі мемлекеттің тұрақты дамуы, Республиканың әлеуметтік - саяси және экономикалық тұрақтылығы, мемлекеттік басқару мен оның жүзеге асырушы, қоғам тіршілік әрекеті - барлық салаларының тұрақты және жақсы дамуының кепілі болып табылатын, мемлекеттік қызметшілердің тиімділігі мәселесін өзектендіреді. [2].

Мемлекеттік органдардың өкілеттілігін орындаудың кәсіби қызметшісі ретінде мемлекеттік қызметті қарастыра отырып, оның құрамындағы екі компоненттің болуын бөліп көрсетуге болады – мемлекеттік қызмет персоналының өзіндік кәсіби қызметі және мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби дамуын ішкі ұйымдастырушылықпен басқару. Бұл компоненттер бір-бірімен тығыз байланысты, себебі мемлекеттік қызмет тиімділігі персонал сапасына байланысты сәйкес олардың басқаруынан да тәуелді. Әсіресе бұл мемлекеттік қызмет жүйесіндегі кадр саясатын жүзеге асыруда және дайындауда есепке алу маңызды, өйткені мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби дамуы оның элементтерінің бірі ретінде анықталады. [3].

Мемлекеттік қызмет мемлекеттік құрылымының қажетті және маңызды элементі болып табылады. Ол мемлекет пен қоғам арасындағы байланыстырушы звено ролін атқарады.

Кәсіби қызметшілер институтының қалыптасуын Егеменді Қазақстанның саяси жүйесінің стратегиялық реформалауының мақсаты ретінде қарастыруымыз қажет. Бұл мақсат ең алғаш Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың қол қоюымен «Мемлекеттік қызмет туралы» 1995 жылғы 26 желтоқсанда №2730 заңдық күші бар Жарлығында нормативті бекітілуге ие болды. Бұл нормативтік құжат ең алғаш мемлекеттік қызметті кәсіби іс-әрекеттік ерекше саласы

ретінде тапты. Мемлекеттік қызметті институционалды рәсімделуінің жанашылдығы болып, біріншіден, мемлекеттік қызметшілердің заңмен бекітілген ерекше мәртебесі мен олардың құқықтық ережесі; екіншіден, мемлекеттік қызметші лауазымының жіктелуін ендіру және мемлекеттік қызмет институты жүйесіндегі олардың градациясы; үшіншіден, партиялық және кенестік жолын ұстаушылық қағидаларын демократизмнің мемлекеттік қызметке қолжетімділік, алқалық пен дара басшылық; мемлекеттік қызметшіге қойылатын талаптардың біртұтастығы сияқты қағидалары ауыстырды [4].

Олар, Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызмет институтын ұйымдастырудың жалпы концепциясының құқықтық бекітілуі болған, «Мемлекеттік қызмет туралы» заңды жасау мен қабылдау процесінде анықтаушы факторлар болды. [5].

Мемлекеттік қызмет туралы қазіргі заңнама мемлекеттік қызметтің жаңа үлгісіне негіз қалады. 1998 жылғы 18 қыркүйекте мемлекет басшысының шешімімен мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттік және оның аумақтық органдары құрылды, сондай-ақ Президенттің жанындағы мемлекеттік басқару академиясы құрылды. [6].

1999 жылы қабылданған ҚР «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңында мынадай ұғымдар пайдаланылады:

- мемлекеттік әкімшілік қызметші – мемлекеттік саяси қызметшілердің құрамына кірмейтін, мемлекеттік органда тұрақты кәсіби негізде лауазымдық өкілеттікті жүзеге асыратын мемлекеттік қызметші;

- мемлекеттік қызмет - мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік органдардағы мемлекеттік биліктің міндеттері мен функцияларын іске асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттілігін атқару жөніндегі қызметі;

- мемлекеттік қызметші – мемлекеттік органда заңдарда белгіленген тәртіппен республикалық немесе жергілікті бюджеттен не ҚР Ұлттық Банкінің қаржысынан ақы төленетін қызметті атқаратын және мемлекеттің міндеттері мен функцияларын іске асыру мақсатында лауазымдық өкілеттікті жүзеге асыратын Қазақстан Республикасының азаматы. [7]

Мемлекеттік қызмет кең мағынасында мемлекеттік органдардағы, кәсіпорындардағы, мекемелер мен ұйымдардағы кез-келген қызметкердің қызметін білдіреді. Өйткені, ол тұтасымен мемлекеттік міндетті шешуге, оның функцияларын атқаруға бағытталған. Алайда, әкімшілік-құқықтық мағынада мемлекеттік қызметті тікелей материалдық құндылықтар жасаушы жұмысшының функциясынан айыра білу керек. Тар мағынасында – бұл қызметшілердің өз міндеттерін мемлекеттік органдарда орындаулары. [8]

Осылайша, олардың бірінші кезектегі міндеттердің бірі – мемлекеттік қызметті ұсынудың халықаралық, сервистік тәртібіне көшу. Қатаң бәсекелестік жағдайында үнемі өз қызметтерінің сапасын арттыратын жеке меншік секторлардан мемлекеттік органдардың айырмашылығы - өздерінің даралығынан бұл мәселелерге аз көңіл бөлінді.

Осы кезге дейін еліміздің заңнамасында «мемлекеттік қызмет» және «мемлекеттік қызметтердің стандарттары» деген түсініктер болған жоқ, сол себепті қызметтерді мемлекеттік органдардың міндеттерімен шатастырады. Сондықтан Елбасы мемлекеттік органдардың рейтингтік бағалауының негізгі критерийінің арасынан ұсынылатын мемлекеттік қызмет сапасын ерекше белгіледі. [9].

Еліміздегі мемлекеттік қызметкерлер жұмысының өзіндік кәсіптік ерекшеліктері бар:

- биліктік және басқарушылық құрылымдарға қатысу;
- заңды білу мен құқық нормаларын сақтау;
- мемлекеттік тәртіптің талаптарын орындау;
- аппараттық жұмысты қадағалау;
- қабылданатын шешімдер мен іс-әрекеттерге жауапкершіліктің жоғарғы деңгейі;
- нақты ситуацияға байланысты ерекше шешімдер таба білу;
- қызмет жағдайына байланысты моральдық-психологиялық (күшке) жүктемеге бейім болу.

[10]

ҚР «Мемлекеттік қызмет туралы» жаңа заңы мемлекеттік қызметтегі қызмет түрлерін саяси және әкімгершілік етіп екі түрге бөледі. Заң бойынша саяси тағайындаулардың шекарасы оның белгіленген, министрліктер деңгейіндегі саяси мемлекеттік қызметкерлерге: министр мен оның орынбасарлары, аймақтық деңгейде – облыс әкімдері мен орынбасарлары, қала, аудан, ауыл әкімдері жатады. Атқарушылық органдағы қалған барлық қызметтер - әкімгершілікке жатады.

Олар мемлекеттік қызметкерлердің 96-97% құрайды және де саяси тағайындаулар ауысқан жағдайда негізсіз жұмыстан босатудан заңмен қорғалған. [11].

Мемлекеттік қызмет әкімгершілік қызмет ретінде келесі функцияларды орындайды: ақпараттық-талдаушылық; ұйымдастырушылық-техникалық, эксперттік, басқарушылық шешімдердің орындалуын қадағалау, қаржылық-шаруашылықтық, құқықтық, кадрлық.

Мемлекеттік қызметтің жұмыс істейтін құрылымын талдау оның өзгешелігін анықтауға мүмкіндік береді, оларға жанама және тікелей бойынша биліктің бөліну қағидасынан туындайтын, мемлекеттік қызмет жүйесінің дифференциациясы; қызметкерлік қатынастарды реттеу мен зорлық пен заңсыз жұмыстан шығаруға жол бермейтін мемлекеттік қызмет жүйесіндегі тұрақтылық; лауазымдар, дәрежелер, атақ, мамандық дәрежелер мен талаптар біртұтас номенклатурасын болжайтын, мемлекеттік қызметке қойылатын талаптар бірлігі; құқық пен заңдылықтың, кәсібилік, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігі мен жауапкершілігінің үстемдігі жатады. [12].

ҚР мемлекеттік қызметі мынадай қағидаларға негізделеді: (ҚР «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңы, 3 бап)

- 1) заңдылық;
- 2) қазақстандық патриотизм;
- 3) мемлекеттік өкіметтің заң шығарушылық, атқарушылық және сот тармақтарына бөлінуіне карамастан, мемлекеттік қызмет жүйесінің біртұтастығы;
- 4) азаматтар құқықтарының, бостандықтарының және заңды мүдделерінің мемлекет мүдделері алдындағы басымдығы;
- 5) жалпы қол жетімділік, яғни Республика азаматтарының мемлекеттік қызметке қол жеткізуге және өз қабілеттері мен кәсіби даярлығына сәйкес мемлекеттік қызмет бойынша жоғарлатылуға тең құқығы;
- 6) азаматтың мемлекеттік қызметке кіруінің еріктілігі;
- 7) мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі және жоғары біліктілігі;
- 8) мәні бірдей жұмыстарды орындағаны үшін еңбекке ақыны тең төлеу;
- 9) жоғары тұрған мемлекеттік органдар мен лауазымды адамдар өз өкілеттігі шегінде қабылдаған шешімдерді орындаудың бағынысты мемлекеттік қызметшілер мен төменгі мемлекеттік органдардың қызметшілері үшін міндеттілігі;
- 10) мемлекеттік қызметшілердің бақылауда болуы мен есептілігі;
- 11) мемлекеттік құпиялар немесе заңмен қорғалатын өзге де құпия болып есептелетін қызметті қоспағанда, қоғамдық пікір мен жариялылықты ескеру;
- 12) мемлекеттік қызметшілердің құқықтық және әлеуметтік қорғалуы;
- 13) мемлекеттік қызметшілерді қызметтік міндеттерін адал, ынталы атқарғаны, ерекше маңызды және күрделі тапсырмаларды орындағаны үшін көтермелеу;
- 14) мемлекеттік қызметшілердің қызметтік міндеттерін орындамағаны не тиісінше орындамағаны және өздерінің өкілеттілігін асыра пайдаланғаны үшін жеке жауаптылығы;
- 15) мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды үздіксіз жүргізу принциптеріне негізделеді. [13].

Мемлекеттік қызметшілер өз қызметінде:

- 1) ҚР Президенті саясатын қолдауға және оны дәйекті жүзеге асыруға, өзінің іс-әреке-тімен мемлекеттік биліктің беделін нығайтуға, мемлекет мүдделерін қорғауға;
- 2) азаматтардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін сақтау мен қорғауды қамтамасыз ету;
- 3) мемлекет және еңбек тәртібін бұлжытпай сақтауға, өзінің қызметтерін адал, әділ де сапалы атқаруға;
- 4) өзінің іске көзқарасымен және жеке мінез-құлқымен ұжымда орнықты және жағымды, моральдік-психологиялық жағдай туғызуға ықпал етуге;
- 5) басқа мемлекеттік қызметшілер тарапынан қызмет этикасы нормаларын бұзу фактілеріне жол бермеуге және жолын кесуі т.б. жалпы саны 18 пункттен тұратын міндеттерді орындауға міндетті. [14]

Ал, азаматтармен және заңды тұлғалармен қарым-қатынастарда мемлекеттік қызметшілер:

- азаматтардың мемлекет институттарына сенімін нығайтуға ықпал етуге;
- қарапайымдылық танытуға, өзінің лауазымдық жағдайын, соның ішінде көлік, сервис және өзге де қызметтерді алу кезінде баса көрсептеуге және пайдаланбауға;

- өзінің іс-әрекеттерімен және шешімдерімен қоғам тарапынан негізді сынға ұшырамауға, сынағаны үшін қудалауға жол бермеуге, оған төзімділікпен қарауға, оң сын-ескертпелерді кемшіліктерді жою мен өзінің кәсіби қызметін жақсарту үшін пайдалануға;

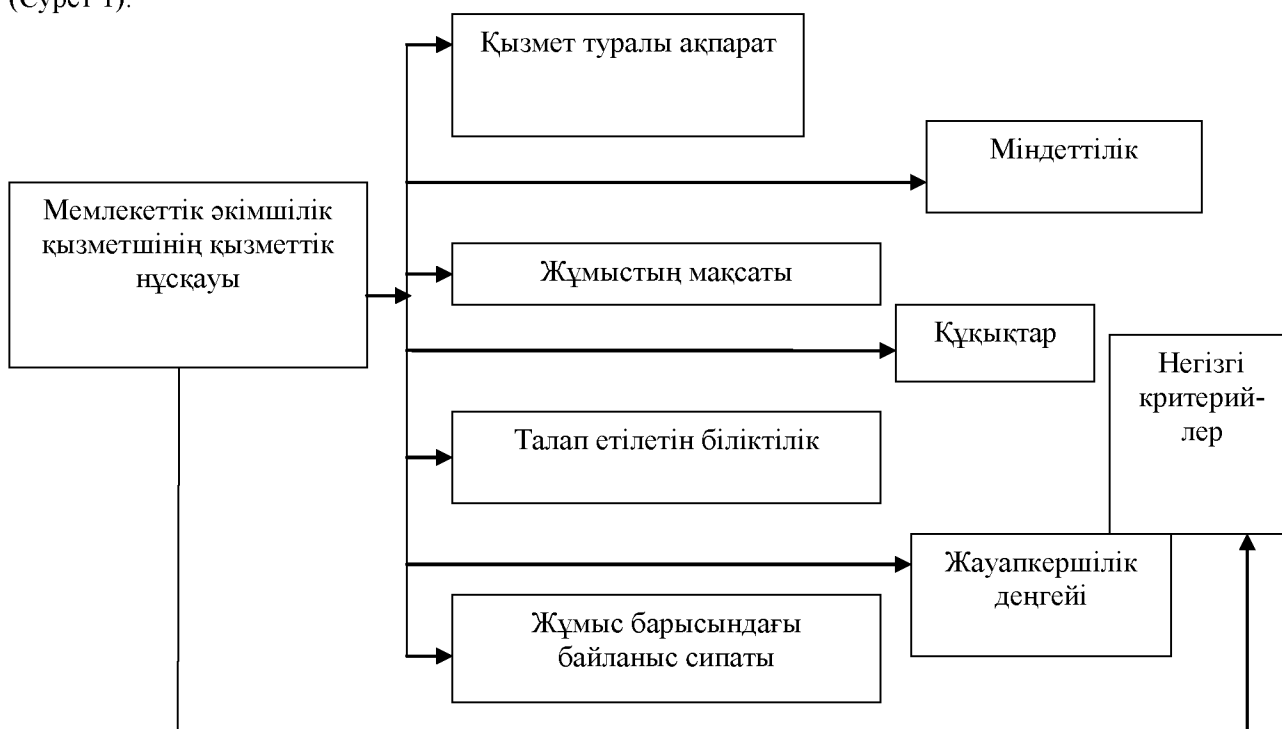
- өтініштерді қарау кезінде төрешілдік пен сөзбұйдаға салу көріністеріне жол бермеуге, олар бойынша белгіленген мерзімде қажетті шаралар қолдануға;

- шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайларына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге қарым-қатынасына, сеніміне, тұрғылықты жеріне немесе кез-келген өзге де жағдайларға қарамастан адамның және азаматтың ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуге;

- жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, Қазақстан халқының салттары мен дәстүрлеріне құрметпен қарауға;

- сыпайы және әдепті болуға тиіс. [15].

Мемлекеттік қызметшілердің «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңында белгіленген негізгі міндеттерінен туындайтын нақты міндеттері үлгі біліктілік талаптар негізінде айқындалады және тиісті мемлекеттік органдардың басшылары бекітетін қызметтік нұсқаулықтарда көрсетіледі (Сурет 1).



Ескерту - [16] әдебиет негізінде құрастырылған.

Сурет 1 – Мемлекеттік әкімшілік қызметшінің қызметтік нұсқаулары

Мемлекеттік орган қызметінің мәселелері бойынша көпшілік алдында оның басшысы немесе мемлекеттік органның бұған уәкілеттік берген лауазымды тұлғалары сөйлейді. Мемлекеттік қызметкер мемлекеттік қызметінің беделіне нұқсан келтірмей, пікір-таласты әдепті түрде жүргізуі тиіс. [17]

Стратегиялық, жалпы мемлекеттік мақсаттар мен мәселелерді мемлекеттік қызметтің саяси құраушысы қамтамасыз етуі міндетті. Ол мемлекеттің функциялары мен құзыреттерін тәжірибе жүзінде іске асыру, мемлекеттік билік органдарын ұйымдастырушы-әкімшілік қамтамасыз ету, мемлекеттік аппараттың азаматтық қоғам мен саяси элита арасындағы байланысты орнату функцияларын атқарады. [18].

Мемлекеттік қызметті зерттеудегі теориялық негіздерін талдау мемлекеттік қызмет көп аспектілікпен сипатталатын, күрделі көп функционалды институт болып табылатыны туралы қорытынды жасауға болады:

- саяси аспектіде – мемлекет пен қоғамдағы саяси консенсустың маңызды факторы болып табылатын, саяси-билік мақсаттары мен мәселелерге қол жеткізу бойынша саяси күштерді жасақтаған, мемлекеттік саясатты жүзеге асырудағы лауазым, оның тиімділігі мен қызмет көрсетуіне әлеуметтік-саяси қатынастардың тұрақтылығы тәуелді;

- әлеуметтік – мемлекет тапсырысы бойынша, мемлекеттік ұйымдарда қызметтегі тұлғалардың қоғам үшін пайдалы лауазымды кәсіби іске асыру;

- құқықтық – мемлекеттік қызметті өту, қызметшілердің лауазымын ынталандыру, олардың жауапкершілігін, шектеулерін, тыйымдарын реттейтін, құқықтық нормалар ретіндегі міндеттердің, құқықтардың және мемлекеттік-қызметкерлік қатынастардың заңды орнатылған тұжырымы;

- бұқаралық – бұқаралық-құқықтық ұйым түрінің бірі әкімшілік ұйым шеңберінде формалды орнатылған мақсаттар мен ұйымдастырылған адамдар - қызметшілер біртұтастығынан көрініс табады;

- ұйымдастырушылық – мемлекеттік аппараттың ұйымдастырушылық және процессуалды негіздерінің қалыптасуы, лауазым иерархиясының құрылуы мен құқықтық сипаты, қызметкерлердің жауапкершілігі, ынталандырылуы, бағалануы сияқты элементтерден тұратын жүйе;

- арнайы – кез-келген мемлекет лауазымға конкурстық іріктеу, мемлекеттік қызметшінің мансабын анықтайтын, арнайы кәсіби дайындықтың кең желісін көздейді;

- этикалық – мемлекеттік қызметшінің этикалық кодексінің немесе басқаша айтқанда «арнамыс кодексі» бар болуын көздейді. [19]

Жалпы, демократиялық, құқықтық мемлекеттің мемлекеттік қызметі, өзінің мақсаттары, саяси-билік қатынастар жүйесіндегі ұйымдастырылу қағидасы мен функцияларымен бірге, саяси жүйесінің ажырамас элементі болып табылады. [20]

Осылайша, жоғарыда аталған отандық ғалымдардың еңбектерін және тараушаны қорытындылай келе, келесідей тұжырым жасауға болады: мемлекеттік қызмет - динамикалық, дамушы және саяси және әлеуметтік-құқықтық институт болып табылады. Мемлекеттік басқару органдары мен мемлекеттік мекемелер жүйесін, ең біріншіден, ғылыми теориялық негізделген жағдайда, өз потенциалын ашатын, қоғам мен мемлекет арасында белгілі типтегі қатынастарды орнату ретінде концептуалды жағынан қарастыру керек. Қазіргі Қазақстан мемлекеттік қызмет институтының қалыптасуы концептуалды, саяси-құқықтық және ұйымдастырушы сипаттағы бірқатар мәселелерді туындатты. Өткізіліп жатқан реформалар процесінде, оларды түсіну мен өту Қазақстан Республикасының әрі қарай дамуының кепілі болып табылады.

ӘДЕБИЕТ

[1] Қазақстан Республикасының Президенті – елбасы Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, Қазақстан-2050 Стратегиясы - қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты, 14 желтоқсан, 2012.

[2] Вильсон В. Государство. Прошлое и настоящее конституционных учреждений. М, 1905.

[3] Зверев А.Ф. Теория бюрократии от М. Вебера к Л. фон Мизесу Советское государство и право. 1992. № 1.

[4] Капаров С.Г. Административная реформа в Казахстане, Государственная служба и государственное управление, Астана, 2011, 183с.

[5] Капаров С. Г. Модернизация государственной службы в Казахстане. Учебное пособие, Астана, 2010.

[6] Есімова Ш.А. Қазақстан Республикасындағы Мемлекеттік басқару жүйесінің тиімділігі: теория және тәжірибе. Монография. Астана, 2010.

[7] Майкл Армстронг Стратегическое управление человеческими ресурсами. Москва ИНФА-М, 2012.

[8] Баянов Е.Б. Мемлекеттік қызмет. Алматы, 2008.

[9] Шоманов А.Ж. Бельгибаев С.Т. Реформирование системы государственного управления: зарубежный опыт и Казахстан. Алматы, КИСИ при Президенте РК, 2014.

[10] Соколов В.М. Нравственные основы кадровой политики. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Кадроведение: Курс лекций. Изд.2, доп. и перераб.-М.: Издат-во РАГС, 2012.

[11] Государственное управление в Республике и за рубежом, Высшая школа Казахстана. 2013, № 2.

[12] Классификация целей государственного управления Університетські наукові записки, Часопис Хмельницького університету управління та права. 2010, № 1.

[13] Кыдыралина Ж.У. Кадровая политика: исторический опыт и современные подходы. Астана, ҚР Президенті жанындағы мемлекеттік басқару академиясы. 2013.

[14] Сарманова А. Государственная служба в 15 странах Европы: текущее состояние и перспективы, Саясат-Policy, Сарманова А. - 2010. №4.

[15] Тулегулов А.К. Государственная служба: опыт Англии и США. Саясат, Тулегулов А.К. 2013, №6.

[16] Сүлейменова Г.К., Бейсембаев А.А. Перспективы развития системы государственной службы РК, Государственное управление и государственная служба, 2013.

[17] Иватова Л.М. Совершенствование механизма формирования кадрового резерва государственной службы и методов работы с ним. Астана, 2012.

[18] Открытость и эффективность работы государственных органов: аналитический отчет по исследованию Агентство РК по делам гос. службы. Алматы: ИЦ Сандж, 2014.

[19] Иватова Л.М. Политические технологии как способ осуществления политической модернизации Казахского общества, Актуальные проблемы модернизации Республики Казахстан: экономика, политика, идеология, Алматы, 2014.

[20] Машан М.С. Входы политической системы Казахстана: содержание требований и уровень поддержки, *Саясат-Policy*, 2014, №8.

REFERENCES

- [1] Қазақстан Республикасының Президенті – елбасы Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, Қазақстан-2050 Стратегиясы - қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты, 14 желтоқсан, 2012.
- [2] Vilson V. Gosudarstvo. Proshloe i nastoyashhee konstitucionnyx uchrezhdenij. M, 1905.
- [3] Zverev A.F. Teoriya byurokratii ot M. Vebera k L. fon Mizesu Sovetskoe gosudarstvo i pravo. 1992. № 1.
- [4] Kaparov S.G. Administrativnaya reforma v Kazaxstane, Gosudastvennaya sluzhba i gosudarstvennoe upravlenie, Astana, 2011, 183s.
- [5] Kaparov S. G. Modernizaciya gosudarstvennoj sluzhby v Kazaxstane. Uchebnoe posobie, Astana, 2010.
- [6] Esimova Sh.A. Қазақстан Республикасындағы Мемлекеттік басқару зhyjesiнің тиімділігі: теория және тәжірибе. Монография. Astana, 2010.
- [7] Majkl Armstrong Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami. Moskva INFA-M, 2012.
- [8] Bayanov E.B. Memlekettik qyzmet. Almaty, 2008.
- [9] Shomanov A.Zh. Belgibaev S.T. Reformirovanie sistemy gosudarstvennogo upravleniya: zarubezhnyj opyt i Kazaxstan. Almaty, KISI pri Prezidente RK, 2014.
- [10] Sokolov V.M. Nравstvennye osnovy kadrovoj politiki. Gosudarstvennaya kadrovaya politika i mexanizm ee realizacii: Kadrovedenie: Kurs lekcij. Izd.2, dop. i pererab.-M.: Izdat-vo RAGS, 2012.
- [11] Gosudarstvennoe upravlenie v Respublike i za rubezhom, Vysshaya shkola Kazaxstana. 2013, № 2.
- [12] Klassifikaciya celej gosudarstvennogo upravleniya Universitetski naukovі zapiski, Chasopis Xmelnickogo universitetu upravlinnya ta prava. 2010, № 1.
- [13] Kydyralina Zh.U. Kadrovaya politika: istoricheskij opyt i sovremennye podxody. Astana, ҚР Президенті zhanyndary memlekettik basqaru akademiyasy. 2013.
- [14] Sarmanova A. Gosudarstvennaya sluzhba v 15 stranax Evropy: tekushhee sostoyanie i perspektivy, *Sayasat-Policy*, Sarmanova A. - 2010. №4.
- [15] Tulegulov A.K. Gosudarstvennaya sluzhba: opyt Anglii i SShA. *Sayasat*, Tulegulov A.K. 2013, №6.
- [16] Sulejmenova G.K., Bejsembaev A.A. Perspektivy razvitiya sistemy gosudarstvennoj sluzhby RK, *Gosudarstvennoe upravlenie i gosudarstvennaya sluzhba*, 2013.
- [17] Ivatova L.M. Sovershenstvovanie mexanizma formirovaniya kadrovogo rezerva gosudarstvennoj sluzhby i metodov raboty s nim. Astana, 2012.
- [18] Otkrytost i effektivnost raboty gosudarstvennyx organov: analiticheskij otchet po issledovaniyu Agentstvo RK po delam gos. sluzhby. Almaty: IC Sandzh, 2014.
- [19] Ivatova L.M. Politicheskie tehnologii kak sposob osushhestvleniya politicheskoy modernizacii Kazaxstanskogo obshhestv, Aktualnye problemy modernizacii Respubliki Kazaxstan: ekonomika, politika, idiologya, Almaty, 2014.
- [20] Mashan M.S. Vxody politicheskoy sistemy Kazaxstana: sodержanie trebovanij i uroven podderzhki, *Sayasat-Policy*, 2014, №8.

УДК 342.25

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

К.Н. Бекетова

Кызылординский государственный университет имени Коркыт Ата, г. Кызылорда

Ключевые слова: государственная служба, система государственного управления, корпус «А», государственный служащий, административная должность

Аннотация: Государственная служба является необходимым элементом государства в целом. Автором предложены рекомендации для государственных служащих корпуса «А». В качестве исполнителя государственной службы, можно выделить два компонента в составе государственного служащего – профессиональную деятельность государственного служащего и внутреннее управление персоналом. Эти два компонента находятся в тесном взаимодействии, т.к. государственная служба зависит от качества персонала и влияет на государственное управление. Это нужно учесть при разработке кадровой политики, т.к. профессиональное развитие государственных служащих является одним из её элементов. В широком смысле государственная служба – это определенная деятельность в государственных органах, организациях, предприятиях. Потому что она полностью направлена на исполнение функций государства. Но следует различать административно-правовую функцию государственной службы. В узком смысле – это исполнение обязанностей непосредственно в государственных органах. Государственный служащий исполняет свои обязанности в соответствии с занимаемой должностью. Государственный служащий должен соблюдать репутацию без ущерба государственной службе.

Поступила 13.04.2016 г.