

4. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/gosudarstvennaya-sluzhba-v-respublike-kazakhstan-problemy-teorii-i-praktiki#ixzz4RNj69s00U>каз Президента РК от 19 марта 2010 г. «О системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы» // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U100000954>

5. Государственная служба современного Казахстана / Под ред. А.А. Орсариева, Г.К. Сулейменовой. - Астана: АГУ при Президенте РК, 2011 г. – 46 с.

6. Нуртазин М. Особенности государственной службы // Научно-аналитический журнал АГУ при Президенте РК «Государственное управление и государственная служба». - 2008. - №4. - С. 24-28.

## **МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ЖАҢА МОДЕЛІ КОНЦЕПЦИЯСЫНА СИПАТТАМА**

*Билялова М.И., з.ғ.м., конституциялық және халықаралық құқық кафедрасының аға оқытушысы  
Бахытжан Ж., заң факультетінің 3 курс студенті, Академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарМУ*

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделін концепциясының айтпас бұрын, мен сөзімді мемлекет басшысының 2016 жылы 6 қаңтарда жарияланған «Ұлт жоспары – қазақстандық арманға бастайтын жол» мақаласымен бастағым келіп отыр. 2016 жылдың 1 қаңтарынан «5 институттық реформаны жүзеге асыру бойынша 100 нақты қадам» – Ұлт жоспарын орындаудың практикалық кезеңі басталып жатыр. Сондай-ақ біз Қазақстан Республикасының егемендігі Конституция мен заңдардың берік арқауы мен халық мүддесіне қызмет ететін мемлекеттік аппараттың кәсіби және негізді іс-қимылына арқа сүйеуін қамтамасыз етуіміз керек деп атап көрсетті. Баршаның бойында құқықтық жаңалықтар негізінде мемлекеттік басқару мен құқық тәртібінің жүйесі қалай ауысатыны жайында барынша толық түсінік болуы тиіс. Президентіміздің мақаласынан тұтастай алғанда, тұрғындардың бәрінің экономикалық және азаматтық белсенділіктерін арттыруға қуатты серпін беретін болады. Осының арқасында біз өзіміздің қазақстандық арманымызға қарай секіріс жасап, ХХІ ғасырдың ортасындағы басты мақсатымызға жақындай түсетін боламыз.

Осындай мақсатымызға жету үшін жаңа қазақстандық армандарының бірі-мемлекеттік кәсібилендіру бұлдегеніміз қазір қазақстандық мемлекеттік қызметті дамытудың жаңа кезеңі бастау алуы. Елбасының Жарлығымен Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі министрлік, оның құрылымында – Жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың ұлттық бюросы құрылғаны белгілі.

Осылайша, тек мемлекеттік қызмет жүйесі ғана емес, сондай-ақ, жемқорлыққа қарсы іс-қимыл танытатын, яғни жемқорлық көріністерінің барынша алдын алуға бағдарланған жүйе де жаңғыртылып отыр. Бұл жерде жемқорлықпен күрестің өзі барынша дәйекті бола түседі және жүйелі сипатқа ие болады [1].

Міне, жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы жаңа заң осындай ұстанымдарға негізделсе, оның өзі халықаралық стандарттарға бағдарланған және бастап күшіне енді. Жемқорлыққа қарсы жаңа заңнамамен өзара байланыста және сонымен қатарласа қабылданған мемлекеттік қызмет туралы жаңа заң мемлекеттік қызметтің жаңартылған моделінің негізгі шеңберлерін және мемлекеттік басқарудың барлық жүйесінің тиімділігін күшейту бойынша одан арғы іс-қимылдардың рет-тәртібін айқындайды. Яғни бұл дегеніміз-

Біріншіден, әкімшілік мемлекеттік қызметшінің мансабы оның біліктілігі және жинақтаған тәжірибесі есепке алына отырып құралады. Мансаптық сатының әр баспалдағында ол өзінің кәсіби жарамдылығын дәлелдеп отыруға тиіс болады. Жаңа заңға бірқатар қағидатты нормалар енгізілген. Мемлекеттік қызметке орналасу тек кешенді іріктеу мен жұмысты тек төменгі лауазымдардан бастаудың нәтижелері бойынша мүмкін болады. Жұмыс тәжірибесі мемлекеттік қызметшінің мансаптық ілгерілеуінің басты шарты болады және мұнда да тек конкурстық негізде жүзеге асырылады.

Сондай-ақ, жекелеген мемлекеттік қызметшілер ротацияларының мүмкіндігі көлбеуінен және тігінен оларды қызметтік баспамен қамтамасыз ете отырып қарастырылған.

Екіншіден, мемлекеттік қызметке ашық конкурс арқылы және Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссияның шешімі бойынша келісімшарттық негізде мемлекеттік емес сектордағы басқарушылар қатарынан азаматтар және шетелдік менеджерлер тартыла алады.

Үшіншіден, мемлекеттік қызметшіге еңбекақы төлеудің жаңа жүйесі оның біліктілігі мен атқаратын жұмысының сипатына, көлемі мен нәтижесіне байланысты заң тұрғысынан бекітіледі. Аса нәтижелі қызмет үшін бонустар төлеу қарастырылған. Мұндай жүйені 2017 жылдың

1 қаңтарынан бастап енгізу жоспарланып отыр. Бұл жерде 2016 жылы бүгінде «Б» корпусына кіретін мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысы жоғарылайтынын айта кету керек.

Төртіншіден, заңда саяси мемлекеттік қызметшілер ауысқан кезде мемлекеттік аппараттың автономдығы мен тұрақтылығы қағидаты нақты жазылған. Министрлер мен орталық атқарушы органдардың жауапты хатшыларының өкілеттіктері егжей-тегжейлі дәлдеп ажыратылған.

Бесіншіден, шенеуніктер ортасында этикалық нормаларды бұзуға әкелетін және жемқорлық құбылыстар туындататын жағдайлардың алдын алу бойынша қатаң шаралар қарастырылған. Мемлекеттік қызметшілердің жұмыс пен тұрмыстағы жүріс-тұрысының қалыптары регламенттелген Мемлекеттік қызметшілердің жаңа этикалық кодексі жасалды. Сондай-ақ, жаңа институт – этика бойынша өкілетті өкілдер институтын құру көзделіп отыр. Олар азаматтар мен мемлекеттік қызметшілерге кеңес беріп, олардың құқықтарын қорғауды қамтамасыз ететін болады.

Алтыншыдан, мемлекеттік қызмет туралы жаңа заңның маңызды қыры оның арқаулық нормаларының құқық қорғау органдарына да қатысты болатынымен байланысты. Бұл жерде құқық қорғау органдарындағы қызметтің ерекшелігі қолданыстағы «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңда ескерілген.

Жетіншіден, жаңа заң негізінде және еңбекке ақы төлеудің жаңа жүйесі енгізілгеннен кейін «Б» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілерін жаңа біліктілік талаптарына сәйкестігі бойынша кешенді аттестаттаудан өткізу жоспарланған. Аттестаттау кезеңінде мемлекеттік қызметке орналасуға конкурстар өткізуге мораторий жарияланатын болады. Қызметшілердің біліктілігін 3 жылда бір реттен кем болмайтындай етіп міндетті арттырып отыру заң тұрғысынан бекітіледі. Тұтастай алғанда, мемлекеттік қызметті жаңғыртудың негізгі қырлары осындай [2].

Содай-ақ, мемлекет қызметшілердің қызмет этикасы жайлы айтып аспақ болмасқа. Мемлекеттік қызмет этикасы қызметшілердің кәсіптік қызметін орындауда оңтайлы көзқарасты көрсететін адамдық қарым қатынастардың кәсіптік тәртіп кодексінің бір түрі ретінде, сонымен қатар бұл кәсіптің мәдени – ізгілік бағытын түсіндіретін әлеуметтік – философиялық пән болып табылады. Мемлекеттік қызметші үшін өзіне шектен тыс сенімді болу, қызметтестеріне, бағыныштылары мен келушілерге шыдамсыздық көрсету – үлкен қателік. Мемлекеттік қызметшінің ақиқат шыншыл болуы – оның маңызды моральдық қасиеті болып табылады. Ол екіжүзділікке, өтірік айтуға, ырғақтарды жеке мақсаты, мансабы үшін өзгеше сипатта қарауға, түсінуге қарсы. Мемлекеттік қызметшіге, өзге мамандық иелеріне қарағанда тәкаппарлық типті де жараспайды. Ол адамдарға қатынасындағы менмендікпен, олардың білімі мен тәжірибесін менсінбеушіліктен, өз орнын аса биік бағалаудан, қолы жеткен табысқа мастанудан, өз мүмкіндігін асыра бағалаудан көрінеді.

Мемлекеттік қызметшілер мынадай этикалық нормаларды басшылыққа алуға тиіс, олар сегіз:

1. Ол өкіметті және өкілеттіктерді билей білуге және сонымен бірге адал болуға тиіс.
2. Мемлекеттік қызметте өзінің жеке игілігі үшін емес, мемлекеттің игілігіне жұмыс істеу қажет, мемлекеттің қаражаттарын өз қалтасымен шатастыруға болмайды.
3. Чиновник «Немен өмір сүріп жатырсын» деген сұрақтан қорықпастан өмір сүруге тиіс, өйткені оның виллаларының, олардың айналасындағы биік дуалдардың және шетелдік машиналар жолдарының суреттерін түсірудің көрініс табуы үшін негіздер болмауға тиіс.
4. Заңдардың талаптарына толық сәйкес өмір сүру маңызды.
5. Кез келген жерде, кез келген лауазымда, қандай жағдайда болмасын өз еліңнің халқының, азаматтарының сенімін жоғалтпайтындай етіп жұмыс істеу қажет.
6. Қазақстандық мемлекеттік қызметші әділдіктің, қарапайымдылықтың үлгісі болуға, адамдар арасында өзін ұстай білуге тиіс.
7. Ұжымды басқарудан бұрын, оның өзі бағынуды үйренуге, өз қызметкерлерінен талап ететінді өзі орындай білуге тиіс.
8. Егер мемлекеттің мүдделеріне нұқсан келгенін немесе жемқорлық әрекетіне дайындықты көрсеңіз, дереу араласқан, шара қолданған жөн [3].

Біз «А» корпусына жататын қызметшілерді тағайындау Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Кадр саясатымен айналысатын Ұлттық комиссияның шешімін қажет ететінін айттық. Елбасының Жарлығы да «А» корпусының кадр резервіне іріктеу үшін арнайы тестілеу, Ұлттық комиссияда әңгімелесуден өтуді талап ететінін көрсетті. Алдағы алты ай көлемінде Ұлттық комиссия «А» корпусының кадр резервіне іріктеу жүргізеді. Қызмет жасап жүрген мемлекеттік қызметшілер «А» корпусының лауазымдарына үміткерлермен бірге тестілеуден және әңгімелесуден өтетін болады. Бірақ біз мемлекеттік қызметшілердің көп бөлігіне қатысты «Б» корпусы туралы көбірек айтқанды жөн көрдім.

«Тұңғыш президент туралы» да білуіміз керек

Бұдан былай мемлекеттік қызметке келгісі келетін азаматтар кез келген уақытта конкурстың жарияланғанын күтпей-ақ, Мемлекеттік қызмет істері агенттігі мен оның облыстардағы басқармаларында заңнаманы білу бойынша тесттен өтіп қоя алатыны ең басты өзгеріс болып табылады.

— Мекемесінде бос жұмыс орны бар басшы ол туралы баспасөзге бұрынғыдай хабарландыру береді. Бірақ ол хабарландыру бойынша конкурсқа бізге келіп тестілеуден алдын ала өтіп қойған, қолында табысты өткендігі туралы сертификаты бар адам ғана қатыса алады. Конкурс мекемеде әңгімелесу түрінде өтеді. Жаңа Ережеге сәйкес конкурс ашық, әділ болуы үшін әңгімелесу кезінде қатысушы адам немесе сол мекеменің басшысы журналистерді, үкіметтік емес ұйымдар өкілдерін, партия мүшелерін бақылаушы мен сарапшы ретінде қатыстыра алады. Әңгімелесу кезінде аудио және видео жазбаларды да қолдануға болады. Бұның бұрынғы жүйеден көп артықшылығы бар. Бұрын мемлекеттік органдарда тестілеуден кейінгі әңгімелесу түрінде өтетін конкурстарды ешкім бақыламайтын болғандықтан, жұмысқа алу кезінде әртүрлі әділетсіздіктер орын алғанын айтып шағымданғандар ешқандай дәлел келтіре алмайтын еді. Енді ондай әділетсіздіктерге жол берілмейтін болды. Білімнің күшіне сенгендер ғана мемлекеттік қызметші бола алады.

Сонымен қатар тест тапсыру үшін ұсынылатын бағдарлама да күшейтілді. Мәселен, Арнамыс туралы заңнама бөлек емес, «Мемлекеттік қызмет туралы» Заң бойынша тест сұрақтарының ішіне бір пункт ретінде енгізілген. Одан басқа тест тапсырушы ҚР Конституциясын, «Сыбайлас жемқорлық туралы», «Әкімшілік рәсімдер туралы», «Нормативтік-құқықтық актілер туралы», «Тұңғыш Президент туралы», «Парламент туралы» заңдарды білуі тиіс. Енді «Б» корпусының лауазымына үміткерлер кемінде 8 нормативтік-құқықтық акті бойынша, ал «А» корпусына үміткерлер 10 нормативтік — құқықтық акті бойынша тестілеуден өтеді. Бұл болашақта сауатты, кәсіби деңгейі мықты азаматтар ғана мемлекеттік қызметтің элитасын құрай алатынын көрсетеді.

Бәрі бағалауға байланысты

Мемлекеттік қызмет жүйесіне енгізілген реформа әлемнің озық тәжірибелерін пайдалану арқылы ұлтқа, қоғамға қызмет етуді насихаттайды. Мемлекеттік қызметтің БАҚ және азаматтық қоғам институттарымен ынтымақтастығын, транспаренттігін, халық алдында есеп беруін, сапалы қызмет көрсетуін талап ететін түбегейлі өзгерістер бұл салада кәсіби деңгей мен ар-намысты жоғары қоятын қызметшілердің қатарын көбейтуге бағытталып отыр. Елбасының Жарлықтары негізінде мемлекеттік қызметшілер лауазымдарының тізілімі, кадр саясаты жөніндегі Ұлттық комиссия туралы және аймақтық кадрлық комиссиялар туралы ереже, «А» корпусының кадр резервіне іріктеу және «А» корпусының лауазымдарына іріктеу ережесі, мемлекеттік қызметті өткеру, бағалау және аттестация, жалпы кадр резервін қалыптастыру ережелері бекітілді, «А» корпусының лауазымдарына қойылатын арнайы біліктілік талаптарының тәсілі мен тәртібі анықталды.

Жүйедегі жаңалықтарға дейін мемлекеттік орган басшысының конкурстан өткен азаматтардың алдындағы жауапкершілігі қаперге алынбайтын. Енді талап бойынша конкурстан өткен бір азамат жұмысқа қабылданады. Резервке қойылған екіншісі бір жылдың ішінде жұмысқа орналаса алмаса, ал конкурс өткізген мекемеде сол уақыт ішінде тағы да бір жұмыс орны босап жатса, мекеме басшысы өзі резервке жолдаған адамын жұмысқа алуға міндетті. Сонымен қатар қолында алдын ала тесттен өткендігін дәлелдейтін сертификаты бар азамат бос лауазымға конкурс жарияланған мекемеге барып, конкурсқа дейін екі апта тәжірибеден өте алады. Оны мекеме басшысы бір бөлімге бекітіп, конкурсқа дайындалуы үшін тәжірибеден өтуіне мүмкіндік жасауы керек. Бұл да мемлекеттік қызмет жүйесінде бұрын-сонды болмаған жаңалық [4].

Бұрын кез келген мемлекеттік қызметші үш жыл сайын тест тапсырып, аттестациядан өтіп отырған болса, енді олай болмайды. Әрбір мемлекеттік органның басшысы жылдың қорытындысы бойынша жылына бір рет мекемедегі мемлекеттік қызметшілердің жұмысын бағалайды. Оның арнайы әдістемелік құралдары бар. Үш жылдың екі жылында бағалау кезінде оң нәтиже алған қызметші тест тапсырмайды. Егер бір жыл оң баға, екі жыл теріс нәтиже алған болса, онда міндетті түрде тесттен өтетін болады. Бағалау кезінде мекеме басшысы әділетсіздік жасамас үшін бағалау тетіктері агенттік тарапынан ұсынылады. Сондай-ақ басшысының бағалауымен келіспеген қызметкер міндетті түрде прокуратура органдарына, мемлекеттік қызмет агенттігіне шағымдана алады. Бағалау қорытындысын мемлекеттік қызмет агенттігі тексеріп отырады. Бұрын компьютердің алдында күнін ойнап отырумен өткізетін маман да, күннің қалай батқанын байқамастан жұмыс істейтін адам да бірдей жалақы алап келген болса, енді бағалау тетіктерін қолдану арқылы мекеме басшысы қызметкерлердің жұмысында әділдік орнатуы тиіс.

Тәлімгер тесттен «күтқарады»

— Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі реформа тәлімгерлік институтын қалыптастыруға ден қойып отыр. Бұдан былай әрбір мемлекеттік органда жаңадан жұмыс бастаған мамандарға көп жыл қызмет істеп, зейнет жасына жақындаған қызметшілерді тәлімгер етіп бұйрықпен бекітіп қояды. Қазіргінің жастары «өзім білемінді» көп айтатын болды. Компьютердің қыр-сырын көп біле бермейтін жасы ұлғайған әріптестерінің сөзіне құлақ аспайды, менсінбейді, тіпті «тезірек орнын босатса екен» деп тілейтін жағдайларды да көзіміз көріп жүр. Осы жерде агенттік төрағасы жас мамандарға тәлімгерлерді бекіту арқылы үлкенді құрметтеуге, жасын сыйлауға үйрететін әдіс ойлап тапты десек болады. Енді қызметкерлердің жұмысын бағалау кезінде мекеме басшысы міндетті түрде тәлімгердің пікіріне, берген мінездемесіне жүгінеді, тәлімгердің сөзі басымдыққа ие. Оны білетін «бала» енді менсінбеуді қойып, әріптес «ақсақалдың» айтқан ақылын мақұлдайтын дәрежеге жетеді. Біз осы тәлімгерлік институтын қалыптастыру арқылы жастардың бойына ұлтымыздың үлкенді құрметтеуге мән беретін жақсы қасиеттерін сіңіре аламыз.

Ауысу тәртібі тыйылды

Мемлекеттік органның есігінің алдында бір анықтамаға бола адамдар кезек күтіп тұрмас үшін, бұдан былай әр маманға қызмет көрсетудің шектеулі уақыты белгіленеді. Сол уақыттың ішінде мемлекеттік қызметші келген адамның шаруасын бітіріп беруі керек.

Бұл жүйедегі тағы бір жаңалық, бұдан былай мемлекеттік қызметшілер өз ведомствасынан, өз саласынан басқа органға бұрынғыдай ауысу тәртібімен ауысып кете алмайды. Тек өзі маманданған саланың ішінде, органның, министрліктің ішінде ғана сол органның басқармалары мен бөлімдеріне ауыса алады. Басқа салаға бағытталған мемлекеттік органға ауысу үшін жұмыстан босап, қайта тестілеуден өтеді, жаңадан жұмысқа кіреді. Елбасының басшылықтағы мемлекеттік қызметшілерге «командасымен бірге көшіп жүрулерін» қысқарту туралы нақты ескерту жасағаны белгілі. Сондықтан бұл қалыптасқан командалық жүйеге тосқауыл қойылатынын білдіретін амал екені түсінікті. Елбасының Жарлығы да «А» корпусының кадр резервіне іріктеу үшін арнайы тестілеу, Ұлттық комиссияда әңгімелесуден өтуді талап ететінін көрсетті. Алдағы алты ай көлемінде Ұлттық комиссия «А» корпусының кадр резервіне іріктеу жүргізеді. Қызмет жасап жүрген мемлекеттік қызметшілер «А» корпусының лауазымдарына үміткерлермен бірге тестілеуден және әңгімелесуден өтетін болады. Сондай ақ, Мемлекеттік саяси қызметшілер әкімшілік не өзге мемлекеттік қызметке ауысқан, сондай-ақ басқа мемлекеттік саяси лауазымдарға тағайындалған немесе сайланған жағдайларда, Қазақстан Республикасының Президентіне ант беру көзделетіндерін қоспағанда, қайтадан ант бермейді. [5].

Сонымен қатар «Б» корпусына жататын мемлекеттік қызметші қызмет бабында жоғарылайтын немесе төмендетілетін болса, біліктілік талаптары өзгертін болғандықтан, сол орган мемлекеттік қызмет істері агенттігінің бұл туралы келісімін алуға міндетті. Агенттік төрағасының бұйрығымен «Б» корпусының лауазымдарына типтік біліктілік талаптары бекітілді. Енді А-1, А-2, В-1, В-2, С-1, С-2 санаттарының лауазымдарына қойылатын еңбекақы көтерілді. Алғашрет «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңда қызмет этикасы мен мемлекеттік қызметкерлердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекеті бойынша бөлек тарау қарастырылып отыр. Жаңа реформа мемлекеттік қызметкерлердің ынталандыруды да ұмытпады: Мемлекет басшысының Жарлығымен «Үздік мемлекеттік қызметші» мекемелік марапаты енгізілді [6].

Қазақстанның жаңа мемлекеттік қызмет моделі халықаралық сарапшылардың жоғары бағасын алды. Бір жыл бұрын Елбасы Нұрсұлтан Назарбаев мемлекеттік қызмет саласы бойынша Астанада өңірлік хаб құру бастамасын қолдады. Өткен айдың бел ортасында Астанада Өңірлік хабтың құрылтайы өтіп, оған 30 елдің, оның ішінде АҚШ, Еуропа Одағы, Қытай, Үндістан, Жапония, Ресей, сонымен бірге Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы, Дүниежүзілік банк, ЕҚЫҰ, ЮСАИД өкілдерінің қатысып, еліміздің мемлекеттік қызметті жетілдірудегі жұмысын озық тәжірибені ретінде бағалады. Ол болашақта мемлекеттік қызмет саласында тәжірибесімен, білімімен бөлісетін тиімді институционалды алаңға айналмақ. Яғни жұртты аузына қаратқан жаңа жүйе мемлекеттік қызметшіге талапты күшейтті.

Мемлекеттік қызметші — ұлтқа қызмет етуші! Бұл біздің сөз емес, осы саланың реформасына қол жеткізген мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің концепциясы берген анықтама. Ендеше ел сенім артқан жаңа жүйеге сай жұмыс істеуді бастаған мемлекеттік қызметшілерге ұлтқа қызмет ету ісінде сәттілік тілейміз.

## Әдебиеттер тізімі:

1. «Ұлт жоспары – қазақстандық арманға бастайтын жол» Мемлекет басшысының 2016 жылғы 6 қаңтардағы мақаласы // <http://adilet.zan.kz/>
2. «100 нақты қадам» Ұлт Жоспарының жүзеге асырылуы мен алдағы міндеттері // <https://egemen.kz/2016/03/31/>
3. Мемлекет басшысы Н.А. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. Қазақстан жолдауы-2050; Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ. 17 қаңтар 2014 ж. // [www.strategy2050.kz](http://www.strategy2050.kz).
4. 23.07.99. «Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР Заңы. «Нормативті-құқықтық актілер туралы» ҚР Заңы // Егемен Қазақстан. - 1.02.2016 ж
5. Мемлекеттік қызметшілердің қызметтен тыс уақыттағы мінез-құлқы ҚР Президентінің 2013.01.10. № 651 Жарлығы // <http://adilet.zan.kz/>
6. Мемлекеттік қызмет өткерудің кейбір мәселелері туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 152 Жарлығы // <http://adilet.zan.kz/>

## МОДЕЛИ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

*Габдуллаева З.Д., докторант Каспийского университета, г. Алматы*

Анализируя мировую практику можно определить, какие из концепций реформирования адаптированы на казахстанскую почву, лучше понять логику реформирования государственной службы Казахстана и определить пути повышения ее эффективности.

Начало последней «волны» реформирования государственной службы за рубежом приходится на 90-е годы XX века. Реформа государственной службы стала приоритетом для многих развивающихся и переходных государств. Они, как правило, осуществляют эту реформу, заимствуя отдельные элементы гражданской службы у наиболее развитых стран, пытаются приспособить их к национальным особенностям. Основными целями реформы государственной службы, как правило, являются стремление решить текущие проблемы страны и по возможности решить стратегические задачи – создания службы, которая могла бы быстро адаптироваться к меняющимся внешним условиям. По мнению ряда аналитиков практически во всех государствах, реформы государственной службы направлены на решение следующих задач это:

- поиск баланса между ролью политических назначений в системе гражданской службы и профессиональной внепартийной бюрократией;
- достижение баланса между динамизмом государственной службы и ее стабильностью;
- «менеджеризация» государственной гражданской службы;
- внедрение рыночных принципов в систему государственной гражданской службы (Великобритания, Италия, Нидерланды, Новая Зеландия и др.);
- создание неправительственных структур, заключающих с правительством на конкурсной основе контракт на исполнение той или иной государственной функции или оказание услуги;
- расширение сферы проведения конкурсных экзаменов – как при занятии должности, так и при продвижении по службе;
- сокращение численности гражданских служащих, их льгот и привилегий при одновременном повышении их заработной платы и введении прогрессивной шкалы ее роста в зависимости от результатов их работы (Великобритания, Нидерланды, Южная Корея, США) [1, 133].

В административно-правовой регламентации и организационно-правовой структуре можно выделить следующие модели государственной службы:

1. Романо-германская модель (карьерная).
2. Англосаксонская модель (позиционная).
3. Государственная служба стран исламской ориентации.
4. Трудовая модель [1, 134]

«Карьерная» модель, отмечают ученые, реализуется в таких странах как Франция, Германия и Япония. Основная ее черта – ориентация на «закрытость» карьеры и нематериальные льготы и гарантии на государственной службе (социальная защита государственных служащих, пенсионные гарантии, стабильность статуса).

Поступление на государственную службу происходит на конкурсной основе, на базе принципа равенства кандидатов. Обязательными условиями являются наличие высшего