

Кімге: Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі
Автордың аты-жөні және лауазымы: Уримзинова Айнагуль
Есимхановна Абай облысы Мақаншы ауданының персоналды басқару қызметінің басшысы
Күні: 23.01.2025 жыл

АНАЛИТИКАЛЫҚ ЖАЗБА

Тақырыбы: Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілердің бағалау жүйесін жетілдіру.

Кілт сөздер: мемлекеттік қызметшілер, бағалауы, әлеуметтік қорғалу, көрсеткіштер, өлшеу, ынталандыру.

Қазіргі заманғы кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастырудың негізгі құралдарының бірі мемлекеттік қызметшілер жұмысының тиімділігін бағалау жүйесі болып табылады. Бұдан басқа, бағалау жүйесі ведомстволық есептіліктің тиімділік көрсеткіштерін өлшеуден мемлекеттік қызметшілердің іс-әрекеттерінің тиімділігі мен келісімділігін және олардың жалпы әлеуметтік- экономикалық дамуға қол жеткізу үшін мемлекеттік органның жалпы стратегиясы мен елдің басымдықтарына сәйкестігін жан-жақты бағалауға назар аударылуы тиіс.

Дұрыс ұйымдастырылған бағалау іс-шаралары мемлекеттік қызметтегі ең талантты, ынталы, белсенді және білікті мамандарды тартуға және ұстауға жағдай жасайды, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілерді өз білімдері мен дағдыларын жетілдіруге ынталандырады және олардың әлеуетін ашуға және барынша пайдалануға мүмкіндік береді.

Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаевтың 2022 жылғы 1 қыркүйектегі «Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам» атты Қазақстан халқына Жолдауында «Біздің қоғамда кәсіпқойлық пен еңбекқорлықтың жоғары бағалануы өте маңызды» деп атап өткен болатын. Мемлекеттік қызметкерлердің жалақысы әртүрлі факторларға байланысты өзгереді, оның ішінде бюджеттік қаржыландыру, елдің экономикалық жағдайы, әлеуметтік теңсіздік және мемлекеттік басқарудың құрылымдық мәселелері бар.

«Жаңа Қазақстанның» қалыптасуындағы мемлекеттік басқару жүйесінің нәтижелілігі ең алдымен елдің жағдайын жақсартумен байланысты. Егер ол мемлекет пен қоғамның, әлеуметтік топтардың және әр адамның мүдделерін оңтайлы қорғау мәселесін ойдағыдай шешсе, мемлекеттік аппараттың жұмысын тиімді деп санауға болады.

Сондықтан, Қазақстанның мемлекеттік басқаруды жетілдірудің қазіргі кезеңіндегі өзекті мәселе мемлекеттік басқарудағы персоналды басқарудың тиімді жүйесінің әдіснамасын әзірлеу болып табылады. Мемлекеттік қызметшілер өз құзыреті, білімі, іскерлігі мен дағдылары шеңберінде барлық

реформалар мен мемлекеттік бағдарламаларды іске асыратындықтан оладың қызметінің нәтижелілігі басты міндеттердің бірі болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігі қызметкердің белгіленген міндеттерді орындаудағы және оң қоғамдық нәтижеге қол жеткізудегі табыстылығымен, сондай-ақ белгіленген міндеттерді орындауға жұмсалатын шығындар теңгерімімен, белгілі бір міндеттерді орындауға жұмсалатын шығындармен, қызмет нәтижесінде алынған нәтижелермен расталатын қызметкердің құзыретіне негізделеді.

1. Мемлекеттік қызметшілердің бағалауына әсер ететін факторлар:

- мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау әдістерінің теориялық негізін зерттеу;
- мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау әдістерінің қазақстандық және шетелдік бағалау тәжірибесін зерттеу;
- бағалау жүйесінің мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуына ықпал етуінің тиімділігі;
- Жамбыл облысының мемлекеттік қызметшілері бағалауының жай-күйіне талдау жүргізу;
- мемлекеттік қызметшілердің бағалау әдістерін жетілдіру үшін практикалық ұсынымдар әзірлеу.

2. Әкімшілік жүйенің құрылымдық мәселелері:

1. Көшбасшылық тұжырымдамасына негізделген тәсіл. Көшбасшылық дағдылар, басқару стилі, менеджерлердің жеке қасиеттері, тапсырмалардың орындалуын бағалау тиімді ұйымдастырудың негізі болып табылады.

2. Вебер рационалды бюрократиясы. Осы тәсіл тұрғысынан билік құрылымдарының нәтижелі қызмет атқаруы үшін қажетті алғышарттар құрылымның нақты иерархиясы, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби қызметін функционалды мамандандыру және реттеу болып табылады.

3. Өмірлік цикл теориясы. Бұл тәсіл мемлекеттік басқарудың тиімділігі Тұрақты және циклдік түрде қалыптасатын коалициялардың немесе билік органдарындағы ықпал ету топтарының ықпалына байланысты деп болжайды.

4. Кәсіпқойлық тұжырымдамасы. Бұл жағдайда тиімді қызмет шенеуніктердің кәсібилігі мен құзыреттілік деңгейіне тікелей байланысты.

5. Экономикалық тәсіл мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін арттыруды ведомстволар арасында бәсекелестік тетігінің болуымен, инновацияларды енгізумен, сондай-ақ саяси және мемлекеттік органдардың салық төлеушілер алдындағы әлеуметтік есептілігі.

6. Экологиялық тәсіл. Бюрократия қызметінің нәтижелері сыртқы ортаның сипатына және мемлекеттік органдардың осыған бейімделу мақсатында өзгерістер мен инновацияларды басқару қабілетіне байланысты өзгерістер.

7. Сапаны басқару тұжырымдамасы. Осы Тұжырымдама шеңберінде басқару органдарында процестер мен мемлекеттік қызметтерді

тұрақты жетілдіру жүйесін құруға басты назар аударылады; осы қызметке мемлекеттік қызметшілерді тарту, олардың шығармашылық әлеуетін барынша пайдалану және топтық жұмыстарын ұйымдастыру.

Жоғарыда аталған тәсілдерді талдау тиімділіктің екі негізгі түрін ажыратуға мүмкіндік береді: экономикалық және әлеуметтік, бір-бірімен тығыз байланыста. Осы мәселелерді ескере отырып, мемлекеттік қызметкерлерді бағалауы бойынша **шешу жолдарын төмендегідей ұсынуға болады:**

Халықаралық тәжірибе: Сингапурда «өнімділікті басқару» жүйесі деп аталатын мемлекеттік қызметкерлерді бағалаудың қатаң жүйесі бар. Бұл жүйенің негізгі ерекшеліктеріне мыналар жатады:

Мақсатты жоспарлау және нәтижелерді бағалау: мемлекеттік қызметкерлер өз жұмысының бір бөлігі ретінде қол жеткізуге болатын мақсаттар мен міндеттерді белгілейді және жұмыс нәтижелеріне қол жеткію үшін бағалау үнемі жүргізіледі.

Құзыреттер мен дағдылар: бағалау жүйесінде жұмыс нәтижелері ғана емес, сонымен қатар қызметкерлердің құзыреттері мен дағдылары да ескеріледі. Олар тапсырмаларды сәтті орындау үшін қажетті дағдылар мен қасиеттерді анықтайтын құзыреттілік модельдерін қолдана отырып бағаланады.

360 градустық кері байланыс: бағалауды тек басшылар ғана емес, әріптестер, бағыныштылар және клиенттер де жүргізеді. Бұл қызметкерлердің кәсіби жұмысын жан-жақты және объективті бағалауды қамтамасыз етеді.

Кәсіби даму: бағалау жүйесі қызметкерлерге өз дағдылары мен құзыреттерін жақсартуға көмектесетін кәсіби даму жоспарларын қамтиды. Оқыту мен тренингтер қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыру үшін ұсынылады.

Еңбегі мен сыйақысы: қызметкерлердің жұмыс нәтижелері мен кәсіби дамуын бағалау олардың мансаптық өсуіне және сыйақыларына әсер етеді. Жоғары өнімді қызметкерлер жоғарылату және бонустар сияқты ынталандыру шараларын алады.

Сингапурдағы мемлекеттік қызметшілерді бағалау жүйесінің мақсаты қызметкерлердің кәсібилігі мен тиімділігін арттыру, сондай-ақ мансаптық өсу мен дамуды ынталандыру болып табылады. Бұл мемлекеттік басқарудың жоғары деңгейін қамтамасыз етуге және азаматтарға сапалы қызмет көрсетуге көмектеседі .

Жаңа Зеландия келесі тәсілдерді қамтитын мемлекеттік қызметкерлерді бағалаудың сәтті әдістерімен танымал:

Key Performance Indicators (KPI) жүйесі: Жаңа Зеландия өнімділікті өлшеуге және мемлекеттік қызметкерлердің мақсаттарына жетуге көмектесетін негізгі өнімділік көрсеткіштері жүйесін (KPI) пайдаланады. KPI әр қызметкер үшін олардың нақты міндеттері мен қызмет ерекшеліктерін ескере отырып анықталады.

Өзін-өзі бағалау және әріптестерді бағалау: Жаңа Зеландиядағы мемлекеттік қызметкерлер өздерінің өнімділігі мен дамуын бағалауға, сондай-ақ әріптестерінің жұмысын бағалауға мүмкіндік алады. Бұл жұмыс ортасында объективті бағалауды және өзара қолдауды қамтамасыз етеді.

Тұрақты өнімділік шолулары: Жаңа Зеландия мемлекеттік қызметкерлердің жұмысына тұрақты шолулар жүргізеді, онда басшылар тапсырмалардың орындалуын, мақсаттарға жетуді және қызметкерлердің дамуын бағалайды. Бұл жақсарту үшін күшті және әлсіз аймақтарды анықтауға мүмкіндік береді.

Кәсіби даму және оқыту: Жаңа Зеландияда мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби дамуына үлкен мән беріледі. Оқытуға және жаңа дағдыларды игеруге мүмкіндіктер беріледі, бұл жұмыс өнімділігі мен сапасын арттыруға ықпал етеді.

Мүдделі тараптардың кері байланысы: Жаңа Зеландия мүдделі тараптарды, соның ішінде азаматтар мен мемлекеттік қызметтерді пайдаланушыларды мемлекеттік қызметкерлерді бағалау процесіне белсенді түрде қосады. Сыртқы стейкхолдерлердің кері байланысы қызмет көрсету сапасын жақсарту және әлсіз аймақтарын анықтауға көмектеседі.

Жаңа Зеландиядағы мемлекеттік қызметшілерді бағалаудағы бұл әдістер мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін, дамуы мен жауапкершілігін, сондай-ақ көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыруға көмектеседі.

Тұтастай алғанда, мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалаудың шетелдік тәжірибесі мұндай тәжірибе мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыруға, бюджеттік шығыстарды оңтайландыруға және әкімшілік органдар жұмысының тиімділігін арттыруға ықпал ететінін көрсетеді.

Үздік тәжірибелерге сүйене отырып мемлекеттік қызметшілердің нәтижелілігін бағалау арқылы мемлекеттік қызметшілерді оқыту, кәсіби тұрғыда дамыту жоспарын қабылдау үшін маңызды шешімді қабылдау үшін қажетті құралдардың бірі болып табылады. Ал, жоғары нәтижелерге қол жеткізген мемлекеттік қызметшілер үшін мансаптық өсуге және сыйлықақы алуға мүмкіндіктер береді.

Бағалау нәтижесі мемлекеттік қызметшілер үшін демотивация болмауы керек. Бағалау критерийлерін мерзімді талқылау, кері байланысты қамтамасыз ету, қызметкердің одан әрі дамуы үшін бағыттарды анықтауға көмектесу бағалаудың міндетті бөлігі болуы керек. Әйтпесе, бағалау адами капиталды дамыту құралы ретінде қызмет етудің орнына мемлекеттік органның қызметкерлері үшін ең күшті демотиватор болады деген қауіп бар.

Өзгерістердің барған сайын жылдам қарқыны мемлекеттік басқару жүйесіне қысымды арттырады. Өзгерістермен күресу қабілеті - мемлекеттік аппараттың табысты жұмыс істеуінің маңызды факторларының бірі.

Қазір де, болашақта да өзгерістерге жылдам жауап беру, атап айтқанда, қызметкерлердің технология мен деректерге емес, бейімделу қабілетіне байланысты. Ұйымның өзгеру қабілеті адамдардың өзгергісі

келетіндігіне және өзгере алатындығына, оны қалай және қаншалықты тез жасайтындығына байланысты. Дәл осы жерде тиімділікті басқару шешуші рөл атқарады. Қажетті дағдылар мен құзыреттерді дамыту және енгізу арқылы қол жеткізуге болатын әрекеттер мен нәтижелерді теңестіру тиімділікті басқарудың заманауи бағыты болып табылады. Ол үшін бұл тәсіл мен мақсаттың нақты көрінісін, сондай-ақ жақсы оқытуды, құралдарды және басшылықты білдіретін берік, бірақ қарапайым негізге ие болу маңызды.

Мемлекеттік қызметшілер қызметінің нәтижелілігін бағалай отырып, олардың ықпалындағы объектілердің өз қызметін заңға сәйкес қалай жүзеге асыратынын, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің өз функцияларын халықтың әл-ауқаты мен өмір сүру сапасын лайықты деңгейде қамтамасыз ете отырып, тиімді және кешенді түрде қалай орындайтынын байқауға болады. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі жас болғанымен де іске асып жатқан жаңашылдықтар мен реформаларды ескерсек әлі де көп оң өзгерістердің болатыны анық.

Осылайша жоғарыда айтылғандардың негізіне, келесі қорытындылар жасауға болады:

1. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер жұмысының тиімділігін бағалау шынымен де қажет, өйткені қазақстандық қоғам дамуының қазіргі деңгейі халықтың мемлекеттік органдар мен мекемелер көрсететін уақтылы және сапалы қызметтер көрсетуге деген қажеттіліктерінің өскенін айғақтайды;

2. Мемлекеттік қызмет пен басқару жүйесіндегі кадрларға қатысты объективті және жанды талдау үшін екі әдісті - тестілеу мен әңгімелесуді біріктіру қажет;

3. Деңгейді анықтайтын маңызды критерийлер жұмыстың тиімділігі, кәсіби білімін, жұмыс тәжірибесі мен сапасын анықтау, сондай-ақ мемлекеттік әкімшілік қызметшінің әлеуеті жеке қасиеттермен тығыз байланысты екенін басшылыққа алу;

4. Елге қызмет етудегі жетістігі табысқа деген мотивация, еңбекке қосқан үлесі үшін қолдау және көтермелеу мұқият және жүйелі түрде ойластырылу керек.

Осылайша, мемлекеттік әкімшілік қызметшілер қызметінің тиімділігін бағалау әдістері мәселесі бойынша ағымдағы жағдайды зерделей отырып, біз мынаны қарастырамыз: қазіргі уақытта мемлекеттік әкімшілік қызметшілер қызметінің тиімділігін бағалау әдістемесі мемлекеттік қызметшілердің көрсетілген қызметтерінің сапасын жақсартуға ықпал етеді және осы бағытта көбірек назар аударуды талап етеді.

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді бағалау әдістерінде кәсібилікті арттыруға және этикалық нормаларды жетілдіруге бағытталған жаңа өлшемшарттарды енгізу басым болып табылады, бұл «халық үніне құлақ асатын мемлекет» моделін дамытуға ықпал ететін болады.

Ұсынымдар

1. Қазіргі заман талабына сай, баға беру үрдісі, жоспарлау кезеңінен

бастап, қорытындыларды бекітуге дейін толық ақпараттық-аналитикалық жүйе ретінде жасалып, цифрлық форматқа көшіру қажет. Бұл бағытта, жаңадан енгізілген «Smart Data Ukimet» платформасында тиісті байланыстық орнату орынды. ҚР Цифрлық даму, инновация және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі, аталған саланы дамыту бойынша мемлекеттік жоспарлау құжатына бекіте отырып орындалуы жөн. Оған қоса, мемлекеттік қызметшілердің бағалау жүйесі ақпараттық-аналитикалық базасы Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 24 қарашадағы «Ақпараттандыру туралы» № 418-V ҚРЗ заңына сәйкес, ашық түрде, әрбір азаматқа қол жетімді болуы міндеттеледі.

2. Бағалаушының құзыретін тәуелсіз сарапшы тұлғаларға тапсыру. Бұл үшін де, Республикада орын тапқан мемлекеттік нормативтік-құқықтық актілерді сараптау жұмысының жүргізуін, жыл сайын өзгеріп отырған бір орындаушы сияқты тетіктерді болдырмау мақсатында, бәсекелестік ортаға беру қажет. Осы шешім арқылы, жоспарлаудың және бағалаудың формальді түрден ауысуға мүмкіндік береді. Жалпы бұл механизмді іске асыруға, жоғарыда көрсетілген ұсыныс бойынша қарастыруға болады. Бұл ақпараттық-аналитикалық жүйенің орындаушы-операторы ретінде сарапшы ұйымдарды бекіту. Сонымен бірге әдепкі қалпы бойынша жүйеде сарапшы ретінде көзделген тұлғалардың идентификациялық белгілерін жою, яғни, анонимдік түрде қарастыру.

3. Сарапшылардың бағасын алғаннан кейін сарапшылардың бағалау нәтижелерін, объективтілігін және бағалау мақсаттарына сәйкестігін мұқият зерделеу қажет. Бағаланатын объектінің күшті және әлсіз жақтарын түсіну үшін сарапшылар жасаған ұсыныстар мен қорытындыларды зерделеп, оларға сүйене отырып іс-қимыл жоспарын құру қажет (4-кесте). Іс-қимыл жоспарында жағдайды жақсарту немесе анықталған мәселелерді түзету үшін нақты шаралар анықталып, жоспар нақты кезеңдерге бөлініп, олардың орындалуына жауаптылар белгіленуі қажет.

Эксперттік ұсыныстар бойынша іс-шаралар жоспары

№	ТАӘ	Эксперт ұсыныстары	Жағдайды жақсарту	Мерзімі	Жауаптылар	Ескертпе
1						
2						
...						

Мемлекеттік органдардың жұмыстары қатаң түрде заңдық күші бар құжаттарда тіркелуі қажеттілігіне орай аталған іс-шара жоспарын әр мемлекеттік орган өз деңгейінде бұйрық әзірлеуі қажет. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілерді бағалау процесінде ашықтықты қамтамасыз ету және кері байланыс беру қажет. Мүдделі тараптарды атқарылған жұмыс, қол жеткізілген нәтижелер және жоспарланған қадамдар туралы

үнемі хабардар ету керек.

Мемлекеттік қызметшілер жұмысының нәтижелілігін бағалау – бұл мемлекеттік қызметшілер алған нәтижелерді жоспарлау кезеңінде нормативтік актілермен белгіленгендермен салыстыру процесі деп қорытындылауға болады. Осы кезеңде мемлекеттік қызметшілердің лауазымдарына және мемлекеттік қызметшілердің қызметтік қызметіне қойылатын талаптарға сәйкестігін бағалау жүргізіледі.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілер қызметінің нәтижелілігі жоспарланған нәтижеге қол жеткізу дәрежесі мен кәсіби қызметінің табыстылығының сипаттамасы екенін байқауға болады.

Мемлекеттік қызметшілер жұмысының нәтижелілігін қазіргі жылдам өзгермелі уақытта бағалау мынадай атрибуттарды қамтуы тиіс деп пайымдаймыз:

1. Әрбір мемлекеттік қызметшінің лауазымы үшін жұмыс нәтижелілігінің белгілі бір нормативтерін есептеу, сондай-ақ қызметкерлердің қызметтік қызмет қағидаларында нәтижелілікті бағалаудың белгілі бір параметрлерін бекіту;

2. Бағалау процестері мен әдістері сияқты өнімділікті бағалаудың формасын дамыту;

3. Әдістердің тиімділігіне тікелей сипаттама;

4. Қызметкермен бағалау көрсеткіштерін тікелей қарау;

5. Бағалау қорытындылары бағалануы және хаттамалануы тиіс.

Бағалаудың бұл элементтері мемлекеттік қызметшілердің жұмыс нәтижелілігін арттыруда маңызды рөл атқарады, себебі бонустың мөлшері мен сипаты, жалақы және т. б. көрсеткіштер бағалау көрсеткіштеріне байланысты.

Мемлекеттік қызмет саласындағы бағалау жүйесін одан әрі дамыту мен жетілдіру үшін мынадай тармақтарға аса назар аудару қажет:

– Қызметкердің бағасы көбінесе тікелей басшының субъективті бағасына байланысты. Бұл субъективті әсерді азайту үшін толық лауазымдық нұсқаулықтар жасау, қызметкер қызметінің тиімділігі мен тиімділігін өлшеудің көптеген критерийлері бар индикаторлардың көп бөлімді жүйесін енгізу қажет. Сандық және сапалық әдістерді қолдану мүмкіндігімен жан-жақты, мінсіз және мөлдір бағалау жүйесін құру үшін ғылыми тәсіл қажет, ол сонымен бірге практикалық және қарапайым болып қалуы керек. Мұндай егжей-тегжейлі құралдың құнды артықшылығы бастық пен бағыныштылар арасындағы сындарлы диалогты қолдау болады.

– Бағалау кезінде бағалаушы мен бағаланушы арасындағы өзара келісімге қол жеткізу үшін қызметкерге жоғары балл беру үрдісі жиі байқалады. Мұндай жағдайды арнайы белгіленген рейтингтік шектеулерді қолдану арқылы болдырмауға болады, ал мұндай шектеулерді белгілеуде ақылға қонымды тәсіл қолданылуы керек.

– Бағалау нәтижесіне де, бағалау процесіне де назар аудару қажет. Бағалау нәтижесі қызметкер үшін жағымсыз моральдық-психологиялық

ахуалды қалыптастырмауы керек.

– Бағалау критерийлерін мерзімді талқылау, кері байланысты қамтамасыз ету, мемлекеттік қызметшінің одан әрі дамуы үшін бағыттарды анықтауға көмектесу бағалаудың міндетті бөлігі болуы керек. Әйтпесе, бағалау адами капиталды дамыту құралы ретінде қызмет етудің орнына мемлекеттік органның қызметкерлері үшін ең күшті демотиватор болады деген қауіп бар.

Өзгерістердің барған сайын жылдам қарқыны мемлекеттік басқару жүйесіне қысымды арттырады. Өзгерістермен күресу қабілеті - мемлекеттік аппараттың табысты жұмыс істеуінің маңызды факторларының бірі. Қазір де, болашақта да өзгерістерге жылдам жауап беру, атап айтқанда, қызметкерлердің технология мен деректерге емес, бейімделу қабілетіне байланысты. Ұйымның өзгеру қабілеті адамдардың өзгергісі келетіндігіне және өзгере алатындығына, оны қалай және қаншалықты тез жасайтындығына байланысты.

Бағалау жүйесін одан әрі жетілдіру үшін келесі тармақтарды ескеру қажет деп пайымдаймыз:

Бағалаудың мақсаттары мен міндеттері алдын-ала анықталып, нақты жариялануы керек. Бағалауды бастамас бұрын, бағалау критерийлерінің сәйкестігіне көз жеткізу керек, олардың әрқайсысы бағалауда салыстырмалы салмаққа ие болуы керек. Бағалау процесіне толық түсінуге, қабылдауға және қатысуға қол жеткізу үшін ұйымның әртүрлі деңгейлерін білдіретін қатысушылардың жеткілікті үлкен санын тарту қажет. Бағалау процесі бағалаудың дәйектілігін қамтамасыз ету үшін белгілі бір процедуралар мен стандарттарға сәйкес жүргізілуі керек. Бағалау жүйесі ұйымның өзгеруі мен дамуын көрсету үшін икемді және оңай жаңартылуы керек.

Бағалау процесінде қолданылатын ақпараттың құпиялылығы реттелуі керек. Бағалауды бастамас бұрын қатысушылар тәсілдің біртұтастығын қамтамасыз ету үшін бағалау мақсаттары, міндеттері, критерийлері мен процедуралары бойынша оқытылуы керек. Бағалау процесінде бағалаушылардың пікірін ескеру қажет, бұл бағалауды дұрыс қабылдау мен түсінуді қамтамасыз етеді және бағалаушыларды процеске қатысуға ынталандырады. Бағалау процесінің тиімділігін қамтамасыз ету үшін бағалау жүйесіндегі жақсартылған өзгерістерге тұрақты талдау жүргізу қажет.

Мемлекеттік қызметшілерді бағалау қорытындысында мыналарды атап өтуге болады:

1. Мемлекеттік қызметкерлер қоғамда маңызды рөл атқарады, өйткені олар мемлекеттік саясаттың негізгі орындаушылары болып табылады.

2. Мемлекеттік қызметшілерді бағалау үшін міндеттерді орындау, жұмыс сапасы, тиімділік сияқты объективті критерийлер қолданылуы тиіс.

3. Мемлекеттік қызметшілерді бағалау сандық және

сапалық көрсеткіштерді қамтуы тиіс.

4. Мемлекеттік қызметшілер жұмысының жеке нәтижелерін ғана емес, олардың топтық жұмысын, ынтымақтастық пен үйлестіру қабілетін де ескеру маңызды.

5. Мемлекеттік қызметкерлерді бағалау ұйымның тиімділігін арттыруға және одан әрі кәсіби дамуға мотивация жасауға көмектеседі.

Ұсынылған шаралар бағалаудың ашықтығына, объективтілігіне байланысты психологиялық жағдайды сапалы өзгертуге және жақсартуға ықпал етеді.

Қызметтік қызметті бағалау тәсілдерін жетілдіру бойынша жоғарыда сипатталған шараларды іске асыру қызметтік қызметті бағалау жүйесі, еңбек уәждемесі мен мансаптық өсу арасында берік байланыс орнатады, бұл мемлекеттік қызметшілердің жауапкершілігі мен жұмыс сапасын арттырады .

Пайдаланған дереккөздер тізімі

1. Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 1 қыркүйектегі

«Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам» Жолдауы // Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты.

2. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2018 жылғы 16 қаңтардағы №13 «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы» бұйрығы // Қазақстан Республикасы «Әділет» нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

3. Мүмкіндіктердің жаңа құрылымы-мемлекеттік қызметте // Жаңа Зеландия персоналды басқару қауымдастығының ресми сайты.

Мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін бағалау процесінің ұсынылған элементтері

Жоғары лауазымды тұлғалар	Орта буындағы басшылар	Орындаушылар
Бағалау критерийлері		
<ul style="list-style-type: none"> - мемлекеттік органның мақсаттарға қол жеткізу дәрежесі; - мекемедегі қаржыны тиімді басқаруға және адам ресурстарын басқару сапасына қойылатын талаптардың орындалу дәрежесі; - кәсіби даму міндеттерінің орындалу дәрежесі 	<ul style="list-style-type: none"> - құрылымдық бөлімшенің міндеттерінің орындалу дәрежесі; - басқару дағдыларының даму деңгейі 	<ul style="list-style-type: none"> - құрылымдық бөлімшенің тапсырмаларды орындау дәрежесі; - жұмыс сапасына қойылатын талаптардың орындалу дәрежесі
Бағалау әдістері		
<ul style="list-style-type: none"> - мақсатқа қол жеткізу бойынша бағалау әдісі; - өзін өзі бағалау; - сұхбатты бағалау 	<ul style="list-style-type: none"> - мақсатқа қол жеткізу бойынша бағалау әдісі; - сұхбатты бағалау 	<ul style="list-style-type: none"> - сұхбатты бағалау
Нәтижелердің категориялары		
<ul style="list-style-type: none"> - қанағаттану ; - қанағаттанбау 	<ul style="list-style-type: none"> - өте жақсы; - жақсы; - қанағаттанарлық; - қанағаттанарлық емес 	<ul style="list-style-type: none"> - өте жақсы; - жақсы; - қанағаттанарлық; - қанағаттанарлық емес
Бағалау кезеңдері		

Жыл сайын	Жыл сайын	Жыл сайын
Оң бағалаудың нәтижесінде		
<ul style="list-style-type: none"> - сыйақы беру; - материалдық <p style="text-align: right;">еме</p> <p>с ынталандыру</p>	<ul style="list-style-type: none"> - мансаптық жоғарылау; - сыйақы тағайындау; - материалдық <p style="text-align: right;">ем</p> <p>ес ынталандыру</p>	<ul style="list-style-type: none"> - мансаптық жоғарылау; - сыйақы тағайындау <p>материалдық емес ынталандыру</p>
Теріс бағалаудың нәтижесінде		
<ul style="list-style-type: none"> - лауызымын төмендету; - басқа лауазымға ауыстыру; - жұмыстан босату 	<ul style="list-style-type: none"> - кәсіби даму бағытын іздеу; - лауызымын төмендету; - басқа <p style="text-align: right;">лауазы</p> <p>мға ауыстыру</p>	<ul style="list-style-type: none"> - кәсіби даму бағытын іздеу; - лауызымын төмендету; - жұмыстан босату
Ұжымды бағалау формасы		
Қолданылмайды	Жиі қолданылады	Жиі қолданылады

1-кесте
Қазақстандағы мемлекеттік қызметкерлердің орташа жалақысы бойынша кесте (2024 жылға арналған болжам)

Лауазым	Орташа жалақы (теңге)	Ескерту
Президент аппаратының қызметкерлері	600,000 - 1,200,000	Жоғары лауазымдар үшін
Министрлер	500,000 - 1,000,000	Қаржы, экономика, сыртқы істер министрлері
Әкімдер	400,000 - 800,000	Облыс және аудан әкімдері
Мемлекеттік органдардағы бөлім басшылары	300,000 - 600,000	Басқарма, департамент басшылары
Жергілікті мемлекеттік органдардың қызметкерлері	150,000 - 300,000	Әкімшілік, аудандық қызметкерлер
Аудандық немесе қалалық әкімдік қызметкерлері	150,000 - 250,000	Әкімдік қызметкерлері
Білім беру саласы қызметкерлері	180,000 - 350,000	Мектеп директорлары мен мұғалімдер
Денсаулық сақтау саласы қызметкерлері	200,000 - 400,000	Дәрігерлер, медбикелер, аурухана әкімшілері
Құқық қорғау органдары қызметкерлері	250,000 - 500,000	Полиция, прокуратура, сот қызметкерлері
Төтенше жағдайлар қызметі	180,000 - 350,000	Өрт сөндірушілер, құтқарушылар