



МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ

АТТЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ
КОНФЕРЕНЦИЯ МАТЕРИАЛДЫРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ

**PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC SERVICE:
PRESENT AND FUTURE**

MATERIALS OF THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ
СЛУЖБА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ**

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

АСТАНА
2024
ASTANA

**МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ:
БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ**
АТТЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ КОНФЕРЕНЦИЯ
МАТЕРИАЛДЫРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ

PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC SERVICE: PRESENT AND FUTURE
MATERIALS OF THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ
СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

УДК 351/354
ББК 67.401
М44

**ҚР Президентінің жанындағы МБА ғылыми қызмет жөніндегі вице-ректор
Ә.Р. Масалимованың жалпы редакциясымен**

Под общей редакцией вице-rektора по научной деятельности АГУ при Президенте РК А.Р. Масалимовой
Under the general editorship of the of the Vice Rector for Scientific Activities
of the APA under the President of the RK A.Massalimova

Редакциялық алқа/Редакционная коллегия/Editorial Board

Әбіл Е.Қ., Кемалов Б.К., Андекина Р.Э., Шаяхметова Ш.Т., Искиндиrowa Ж.Ж.

Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет: бүгiнi мен болашағы / Государственное управление и государственная служба: настоящее и будущее / Public administration and public service: present and future: халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдырының жинағы / сборник материалов международной научно-практической конференции/materials of the international scientific and practical conference. Астана: МБА, 2024. 459 стр. – Каз., рус., англ.

Конференция қарқынды өзгерістер жағдайындағы мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметтің өзекті мәселелеріне арналды. Аталған іс-шара барысында халықаралық және отандық сарапшылар, мемлекеттік қызметшілер мен ғалымдар Қазақстандағы мемлекеттік қызметті дамытудың стратегиялық өзгерістері мен перспективалары жөнінде өз пікірлерін білдіріп, ұсыныстарын талқыланды.

ISBN 978-601-08-4678-4

Конференция материалдарының жинағында Қазақстандағы мемлекеттік қызметті дамытудың стратегиялық өзгерістері мен перспективаларына қатысты ұсыныстар берілген. Сондай-ақ серпінді өзгерістер жағдайында мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметтің өзекті мәселелері талқыланған мақалалар қамтылған. Жинақ кең ауқымды оқырмандарға арналған: халықаралық және отандық сарапшылар, мемлекеттік қызметшілер және зерттеуші ғалымдар, ЖООКБ бойынша білім алушылар.

В сборнике материалов конференции представлены статьи, в которых рассматриваются актуальные вопросы государственного управления и государственной службы в условиях динамичных изменений, с предложениями по стратегическим преобразованиям и перспективам развития государственной службы в Казахстане. Сборник рассчитан для широкого круга читателей: международных и отечественных экспертов, госслужащих и ученых-исследователей, обучающихся ОВПО.

The collection of conference materials presents articles that address topical issues of public administration and public service in the context of dynamic changes, with proposals for strategic transformations and prospects for the development of public service in Kazakhstan. The collection is designed for a wide range of readers: international and local experts, civil servants and academic researchers.

Редакциялық алқа автордың мақаласында келтірілген ақпараттың растығына жауап бермейді.

Редакционная коллегия не несет ответственность за достоверность информации, приводимой авторами исследования.

Editorial board are not liable for the accuracy of information provided by the research authors.

ISBN 978-601-08-4678-4

**УДК 351/354
ББК 67.401
М44**

© ҚР Президентінің жанындағы МБА, АГУ при Президенте РК,
APA under the President of RK, 2024

МАЗМҰНЫ

АЛҒЫ СӨЗ.....	6
Нейкова М.К. Лучшие практики государственного управления в республике болгария.....	8
Тоқтағұлов Е.Д. Кадр процестеріндегі, мемлекеттік қызметтер көрсетудегі жасанды интеллект және цифрландыру.....	14
Myungjin Choi. Introduction to the national human resources development institute(nhi): functions, roles, and key tasks.....	18
Ставбуник Е. А. Интеллектуальный капитал и его роль в развитии профессионального государственного служащего.....	23
Абельдинов Е.С., Жунусова А.Е. Качество государственных услуг в контексте индустрии 4.0.....	30
Абузьярова Ж.Р. Organizational culture in government agencies the Republic of Kazakhstan	36
Агубаев Н. Ж. Модернизация государственного управления в Казахстане.....	42
Адильбеков Д.З. Совершенствование системы оценки эффективности местных исполнительных органов.....	50
Айкенова Д. М., Нечаева Е.Л., Искиндинова Ж.Ж. Гендерные паттерны поведения женщин на государственной службе Казахстана.....	55
Айтмұхаметова Қ.Ө. Мемлекеттік қызметшінің коммуникативтік құзыреттілігі: дамыту жолдары және имидж қалыптастыру.....	59
Акынбекова Д.Н., Түлепбекова А.А. Анализ регуляторного воздействия в Казахстане: проблемы и пути решения.....	64
Ақтанова Л.П. Мемлекеттік қызметшілерге мемлекеттік тілді оқытуда қолданылатын жаңа технологиялар.....	72
Аманжолұлы Ғ. Мемлекеттік қызметтің оң имиджін қалыптастыруда волонтерлік жұмыс.....	80
Аметов И.Б. Қазақстандағы мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғаудағы халықаралық тәжірибенің рөлі мен маңызы.....	83
Аскарлов А. А.,Суиндииков Н.М., Ещанов А.Ш. к вопросу об этимологических характеристиках государственной службы Республики Казахстан.....	92
Әбсаттаров М.Б. Мемлекеттік қызмет: бюрократия және сыбайлас жемқорлық.....	101
Бегалиев Ж. Б. Искусственный интеллект в государственном управлении: новый этап принятия решений.....	107
Биарстанова А.Д. Повышение доходов населения от трудовой деятельности.....	111
Бижигитова А.Ш. Эмоциональное состояние государственных служащих: влияние стрессовых факторов и пути преодоления.....	116
Дауренова А.К. Информационная безопасность в средствах массовой информации как часть национальной безопасности Казахстана.....	120
Dautbayeva D.A. Bigitalization and artificial intelligence in the context of the provision of public services in the Republic of Kazakhstan: review of legislation and interim status.....	126
Досжанова А.Т. Мемлекеттік қызметтегі тәлімгерлік институтының тәжірибелері және мәселелері.....	135
Дүйсенбекова М.Т. мемлекеттік қызметті кәсібилендіру үлгілері және қазақстанда қолдану мүмкіндіктері.....	140
З.А.Ескерова, Г.С. Акыбаева, С.Ш. Мамбетова. Көшбасшылық призмасы арқылы гендер: ерлер мен әйелдер басқару стилінің айырмашылығы.....	145
Еңсебаева А.С. Медициналық-әлеуметтік сараптама процесін цифрландыру: қағазсыз жүйеге көшу мәселелері.....	155
Ешекенова Р.Ч. Халықтың өкілдік билікке деген сенімі: мәні және мәселелері.....	160

Жанғазинов Е.Б., Сыздықов Н.Е. Мемлекеттің денсаулығын диагностикалау және терапиялау: мемлекеттік басқарудың медициналық теориясы.....	165
Жарасова Г. Қ. Мемлекеттік қызмет hr-брендін құрудың маңызы.....	169
Задрина К.И. Современные тенденции в государственном управлении.....	173
Закирова С. Государственные услуги: современные тенденции и вызовы.....	179
Зейнулла Ж.С. Астана қаласында көлік ағынының тиімділігін арттыру.....	185
Исмагулов М.Р. Государственная жилищная политика в Казахстане в условиях ключевых изменений и реформ.....	190
Капаев С.Е. Влияние инновационных технологий на устойчивое развитие легкой промышленности Казахстана.....	196
Касымова Д.К. Работа с кадровым резервом как инструмент повышения эффективности государственного управления.....	202
Керимханов Т.Н. Сравнительный обзор привлечения инвестиций в Турции и Казахстане	207
Кужумов А.Б. Анализ воздействия демографических факторов на рынок труда Северо-Казахстанской области.....	219
Құлшар К.М., Карсембаева А.С. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік органның адами ресурстарын стратегиялық дамытудағы таланттарды басқарудың рөлі.....	224
Майдина Н.Б. Горизонтальное карьерное продвижение и его влияние на мотивацию государственных служащих.....	229
Мендіхан М.Е. Ветеринария саласын цифрландырудың қазіргі тенденциялары.....	239
Муканов Р. Т. Халық үніне құлақ асатын мемлекет: әлеуметтік желілер арқылы тиімді байланыс жолдары.....	249
Мұратқызы М., Гаипов З.С. Қоғамдық сенімді арттырудың алғышарттары.....	254
Мурзина С.А., Искендинова С.К., Жаров Е.К., Кочерин Ф.Г. Исследование потребности государственных служащих в психологических знаниях и помощи.....	259
Нурмагамбетов М.С., Абжанова Ю.Н., Жусупбеков Е.Т. Проблема обжалования актов в административном (досудебном) порядке, предложения по усовершенствованию АППК РК.....	266
Райымбек Ә.С., Кусаинова Л.И. Цифрландырудың тайм-менеджментке әсері.....	271
Мухаметжанова Ж. С., Досжан Р. Д. Мемлекеттік қолдау және қаржылық инклюзия: экономикалық мүмкіндіктерге жол көрсету.....	277
Нұртаев Ә.А., Тузубекова М.К. Инновационная конкурентоспособность в управлении жамбылской области в современных условиях.....	281
Нұртай Ә.Б. Искусственный интеллект в сфере городского планирования.....	286
Рысбаева С.Ж. Абай дүниетанымы және жаңа қазақстандағы адалдық пен әділдік принциптері.....	294
Садвокасов Ж.Г. Совершенствование инструментов развития опорных сел.....	299
Sadykova D. A.. E-government and digital transformation in public administration.....	303
Сарманов А.А. Жергілікті атқарушы органдардағы бюджеттік жоспарлау процесін цифрландырудың тиімділігі мен болашағы.....	308
Сансызбаева Х.Н., Аширбекова Л.Ж., Аметова Ж.А. Опыт применения технологий искусственного интеллекта для предоставления государственных услуг в зарубежных странах.....	316
Сейтбек И.К. Мемлекеттік қызметтегі кадр тұрақтылығын реттеудегі еңбекақы төлеу жүйесінің рөлі.....	322
Сейтімбет А. Формирование сервисной и клиентоориентированной государственной службы в Казахстане: адаптация государственных услуг под потребности граждан и бизнеса как реализация принципа клиентоориентированности госслужбы.....	327

Семерикова М.Г., Пранник Т.А. Актуальные вопросы укрепления кадрового потенциала государственных органов.....	331
Сүлейменова Ш.К. Қазақстандағы жоғары білім сапасын мемлекеттік бақылау мен қамтамасыз ету жүйесінің қазіргі жағдайы.....	335
Сыздықбаева Н.Б., Байшәріпов Ә.О. Денсаулық сақтауда цифрлық технологияларды қолдану ерекшеліктері.....	344
Сыздықбаева Н. Б., Алишерова Г.Ж. Дамыған мемлекеттерде персонал басқару принциптерінің ерекшеліктері мен қазақстанда қолдану мүмкіндіктері.....	348
Syzdykov N. Dehumanization of the healthcare system in Kazakhstan: impact of market reforms and anti-vaccination campaigns.....	353
Таганиязов Н. Инновационные подходы к управлению качеством медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях Северо-Казахстанской области.....	358
Танысбай Х. Қ. Пути совершенствования системы дорожного движения в городе астана	369
Темирбекова Э.Т. Тұрғындардың қартаю үдерісі және оның мемлекеттік әлеуметтік қызметтер сұранысына әсері.....	374
Төлеген М.Ә., Апышева А.А. Современные тенденции в государственном управлении мемлекеттік басқарудағы заманауи тенденциялар.....	379
Тұлеуова А.Ж., Каналинов А.Ж., Ещанов А.Ш. О критериях разграничения понятий «управленец» и «руководитель»	386
Тураров Д.Р., Исаева А.А., Махсұтова С.Т. Шағын және орта кәсіпкерлік экожүйесі: мазмұнын анықтау және құрылымы.....	392
Туртулова Қ.Ж. Командалық жұмыс жағдайында тиімді басқару стилін қалыптастыру	402
Утепова Г., Исмаилова Р.А., Бокаев Б.Б. Индекс развития гражданского общества в Казахстане.....	409
Худайбердыева Л. Дж.. Роль нравственных ценностей при подготовке государственных служащих.....	420
Шайхыстанова С.Н., Ещанов А.Ш. К вопросу об ответственности некоторых лиц, участвующих в процессе оказания государственных услуг (на примере некоммерческого акционерного общества «Государственная корпорация «Правительство для граждан»)	424
Шакаева Ғ.Қ. Мемлекеттік қызметте тиімді кадрларды ұстап қалудың заманауи тәсілдері және олардың тиімділігі: қазақстан және шетелдік тәжірибе.....	429
Шарипов Р.Р. Некоторые аспекты развития местного самоуправления в Республике Казахстан.....	437
Шихиевой А.Б. Реформирование и модернизация государственного управления.....	441
Омарбек Н.Т. Орта білім беру сапасын арттыру жолдары (Ақтөбе облысы мысалында)..	446

АЛҒЫ СӨЗ

2024 жылғы 15 қарашада «Қазақстанның мемлекеттік басқаруы және мемлекеттік қызметі: бүгінгі күні және болашағы» халықаралық ғылыми-практикалық конференциясы өтті.

Конференция тікелей мемлекеттік саясаттың негізгі құжаттарымен байланысты:

- *Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы*: Конференция осы тұжырымдаманы іске асыру барысын талқылау, жаңа трендтерді анықтау және дамудың болашақ бағыттарын айқындауға арналған алаңға айналады.

- *Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы*: Іс-шара жүргізіліп жатқан реформалардың тиімділігін бағалауға, тәжірибе алмасуға және мемлекеттік қызметті дамыту мәселелерін талқылауға мүмкіндік береді.

- *Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 2 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауы*: Конференция мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет саласындағы міндеттерді іске асыруға бағытталатын болады.

Конференцияның мақсаты: Қазақстанда мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметті дамытудың өзекті мәселелері мен перспективаларын талқылау.

Конференцияның міндеттері:

- мемлекеттік қызметшілер, сарапшылар және өзге елдердің ғалымдары арасында тәжірибе алмасу.

- мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет жүйесін жетілдіру жөнінде ұсыныстар қалыптастыру.

Конференцияға қатысушылар:

мемлекеттік органдарының өкілдері, Академиялық және ғылыми мекемелердің, оның ішінде консорциумға мүше болып кірген ЖОО-ның басшылары мен қызметкерлері; мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет саласындағы сарапшылар; халықаралық ұйымдардың өкілдері; Мемлекеттік басқару академиясының түлектері мен білім алушылары; Мемлекеттік басқару академиясының қызметкерлері.

ПРЕДИСЛОВИЕ

15 ноября 2024 года прошла международная научно-практическая конференция «Государственное управление и государственная служба: настоящее и будущее».

Конференция напрямую связана с ключевыми документами государственной политики:

- *Концепцией развития государственного управления в РК до 2030 года*. Конференция станет платформой для обсуждения прогресса в реализации данной Концепции, выявления новых трендов и определения будущих направлений развития.

- *Концепцией развития государственной службы РК на 2024-2029 годы*. Мероприятие позволит оценить эффективность проводимых реформ, обменяться опытом и обсудить вопросы развития государственной службы.

- *Посланием Президента РК народу Казахстана от 2 сентября 2024 года*. Конференция будет фокусироваться на реализации задач в области государственного управления и государственной службы.

Цель конференции: Обсуждение актуальных вопросов и перспектив развития государственного управления и государственной службы в Казахстане.

Задачи конференции:

- обмен опытом между учеными, государственными служащими и экспертами из разных стран.

- формирование предложений по совершенствованию системы государственного управления и государственной службы.

Участники конференции

представители государственных органов; руководители и сотрудники академических и научных учреждений, в том числе вузов-членов Консорциума; эксперты в области государственного управления и государственной службы; представители международных организаций; выпускники и обучающиеся Академии государственного управления; сотрудники Академии государственного управления.

Нейкова М.К.,

профессор, доктор наук, областной Губернатор Бургасской области и декан Центра юридических наук Бургасского свободного университета, город Бургас, Республика Болгария

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКИ БОЛГАРИЯ

Аннотация. В докладе рассматриваются хорошие практики в сфере предоставления административных услуг в Болгарии на областном уровне.

Abstract. The report examines good practices in the field of providing administrative services in Bulgaria at a regional level.

Ключевые слова Административное обслуживание; фокус на клиента; областной губернатор; стандартизация; цифровизация.

1. Статус и полномочия областного губернатора

Достижение национальных приоритетов требует сильного управленческого и координационного потенциала при формулировании и реализации национальных политик развития не только на национальном, но и на более низких территориальных уровнях.

В Республике Болгария в административно-территориальное деление входят муниципалитеты и области. При этом на областном уровне сооружены и функционирует множество территориальных подразделений министерств и ведомств, а в отдельных областных центрах они превышают пятьдесят.

Существует 265 муниципалитетов, которыми управляют муниципальный совет и мэр, избираемые непосредственно населением. Мэры мэрий также избираются населением прямым голосованием.

Территория Республики Болгария разделена на 28 областей, границы и административные центры которых утверждены Указом Президента Республики № 1 от 1999 года. Область является административно-территориальной единицей для реализации региональной политики осуществления местного самоуправления и обеспечения соответствия общегосударственных и местных интересов. Областные губернаторы, назначаемые решением Совета Министров, управляют областями.

Областной губернатор (как территориальный орган исполнительной власти в области общей компетенции в соответствии со своими конституционно определенными полномочиями) осуществляет государственное управление в области и обеспечивает соответствие общегосударственных и местных интересов при проведении региональной политики. Ему помогают заместители областного губернатора и областная администрация. Он является вторичным распорядителем бюджетными средствами Совета Министров.

Областной губернатор обеспечивает реализацию государственной политики, отвечает за защиту национальных интересов, законности и общественного порядка и осуществляет административный контроль (ст. 143 Конституции Республики Болгария).

Следует разграничить отдельные этапы реализации той или иной политики: разработка - координация - реализация - контроль между уровнями управления и соответственно полномочиями органов исполнительной власти на каждом этапе.

В связи с этим полномочия областного губернатора можно определить по двум основным направлениям:

- ✓ Правомочия по координации;
- ✓ Правомочия по контролю

Эффективная реализация государственных политик требует скоординированных усилий и обеспечения взаимосвязи плановых и программных документов в отдельных секторах и в области региональной политики и децентрализации государственного управления. Опыт

показывает необходимость интегрированной эффективной системы программирования и реализации политик, сфокусированных на мерах развития, в том числе и тех, финансируемых за счет средств Евросоюза, для достижения качественного улучшения индикаторов, характеризующих экономическую и социальную среду. Четкое разграничение и очерчивание обязанностей отдельных уровней власти как по приоритетам – национальным, региональным и местным, так и по функциям разработки и реализации политик, будет способствовать созданию корректной структуры и распределению обязанностей.

Посредством функций координации секторных политик областной губернатор обеспечивает более эффективное взаимодействие отдельных секторных политик и политики регионального развития, направленной на устойчивое региональное и местное развитие, сокращение межрегиональных и внутрирегиональных различий. Тем самым обеспечивается более тесная связь процессов децентрализации с процессами регионального развития и реализации государственной политики в отдельных секторах.

Полномочия областного губернатора определены в Законе об администрации. Областной губернатор:

1. проводит государственную политику в области, координирует работу органов исполнительной власти и их администраций на территории области и их взаимодействие с органами местной власти;
2. обеспечивает соответствие национальных и местных интересов, организует разработку и выполнение стратегий и программ, осуществляет взаимодействие с органами местного самоуправления и местной администрации;
3. несет ответственность за сохранность и защиту государственного имущества на территории области;
4. обеспечивает соблюдение законности на территории области и осуществляет административный контроль над выполнением административных актов;
5. осуществляет контроль над законностью актов и действий органов местного самоуправления и местной администрации;
6. осуществляет связь с территориальными подразделениями центральной администрации исполнительной власти на территории области и контролирует выполнение актов и действия их руководителей;
7. координирует и контролирует деятельность территориальных подразделений министерств и других административных структур, оказывающих административное обслуживание на территории области, независимо от их иерархического подчинения;
8. координирует и контролирует выполнение актов и действий руководителей территориальных подразделений центральной администрации исполнительной власти на территории области;
9. организует и руководит деятельностью по защите населения, культурных и материальных ценностей, окружающей среды во время бедствий;
10. председательствует совет безопасности.

2. Правомочия в области административного обслуживания

2.1. Предоставляет административные услуги

Областные губернаторы оказывают 21 услугу по трем направлениям:

- Государственная собственность;
- Юридические и административно-технические;
- Региональное развитие и территориальное устройство.

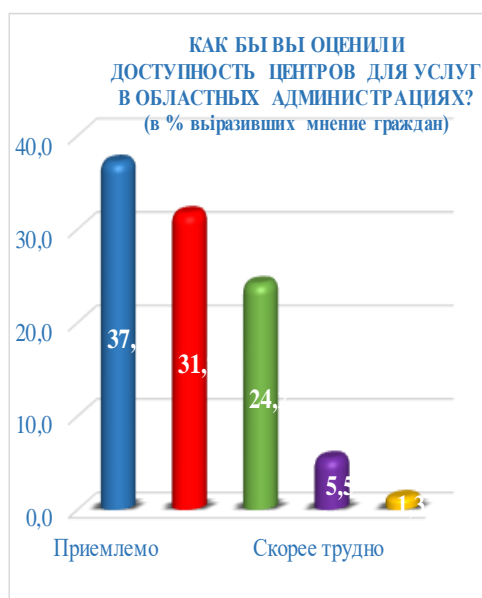
Чаще всего оказываемые услуги областными губернаторами в Болгарии в 2023 году¹:

¹ Администрация Совета Министров, Административный реестр. https://iisda.government.bg/annual_report/644

Наименование услуги	Предоставленная услуга число	В том числе в электронном виде
2972 Выдача удостоверения APOSTILLE на документы, выданные мэрами и муниципальными администрациями	57 803	0
1972 Выдача удостоверения о наличии или отсутствии акта о государственной обственности на недвижимость или об удалении недвижимости в книгах записи актов	24 655	1 722
1963 Справки по реестрам и книгам недвижимости – частной и публичной государственной собственности	5 383	38
1978 Выдача заверенных копий с договоров, приказов и других документов в интересах физических и юридических лиц, из архива «Государственной собственности»	3 323	35
1979 Выдача удостоверения о наличии или отсутствии претензий на восстановление собственности	1 224	30
2 Предоставление доступа к общественной информации	353	200
1983 Составление акта исправления акта о государственной собственности	304	0

Самая массовая услуга, а именно: выдача удостоверения APOSTILLE на документы, выданные мэрами и муниципальными администрациями, выдается на основе централизованной информационной системы, которой пользуются все областные губернаторы.

Согласно данным национального представительного социологического опроса, проведенного в 2023 году, преобладает мнение граждан и бизнеса о том, что в центральных администрациях обеспечена доступность²:



² Доклад о проведенном социологическом исследовании удовлетворенности потребителей административных услуг, <https://www.strategy.bg/Publications/View.aspx?lang=bg-BG&categoryId=&id=374&y=&m=&d=>, Портал за обществени консултации /последнее посещение 29.10.2024 г. /

2.2. Осуществляет координацию деятельности в области административного обслуживания

Согласно ст. 31, пар. 1, п. 7 Закона об администрации областной губернатор координирует и контролирует деятельность территориальных подразделений министерств и других административных структур, оказывающих административное обслуживание на территории области, независимо от их иерархической подчиненности. Национальное административное обслуживание предусматривает, что координация осуществляется путем:

- Обмена информацией;
- Проведения совместных мероприятий, семинаров и обучений;
- Создания совместных рабочих групп для выполнения конкретных задач;
- Составления совместных предложений по совершенствованию нормативного устройства;
- Проведения рабочих встреч, которые могут носить периодический характер или для решения конкретных вопросов.

2.3. Осуществляет контроль над деятельностью административного обслуживания.

Контроль над деятельностью административного обслуживания, осуществляемого территориальными подразделениями центральной администрации и другими административными структурами на территории области – специализированными территориальными администрациями и муниципальными администрациями, осуществляется областным губернатором. Для осуществления контроля областной губернатор:

1. анализирует информацию об административном обслуживании;
2. анализирует поступившие сигналы, предложения и жалобы;
3. осуществляет проверки на территории области по конкретным сигналам и жалобам.

До начала проверки деятельности территориальных звеньев центральной администрации и специализированных территориальных администраций областной губернатор информирует об этом соответствующий центральный орган исполнительной власти. В течение двух рабочих дней соответствующий центральный орган может предложить представителей для участия в проверке.

При осуществлении деятельности областной губернатор или уполномоченное им должностное лицо может запрашивать информацию и документы, а также собирать доказательства. Руководители проверяемых звеньев и структур на территории области предоставляют в определенные областным губернатором сроки запрошенную информацию, документы и доказательства, за исключением случаев, когда они составляют государственную или служебную тайну, а также обеспечивают условия и оказывают содействие для нормального осуществления проверок.

2.4. Осуществляет контроль над законностью актов мэров муниципалитетов и муниципальных советов в области административного обслуживания

В соответствии с Конституцией Республики Болгария и Законом об администрации областной губернатор осуществляет контроль над законностью актов органов местного управления, когда это предусмотрено законом. Областной губернатор участвует в улучшении регуляторной политики, осуществляя контроль над осуществляемой муниципалитетами законосообразной регуляторной политики – законодательства, общественных консультаций, административного обслуживания и регулирования.

В целях содействия областным губернаторам в осуществлении контроля принята Методика контроля над законностью актов органов местного самоуправления и местной администрации в области административного обслуживания. При проведении проверки

соответствующего акта, который является объектом контроля над законностью, также должны соблюдаться положения общего законодательства, определяющие ряд правил осуществления административного обслуживания.

3. Хорошие практики в области административного обслуживания

3.1. Стандартизация

Услуги областных администраций стандартизированы. Это означает, что все используют одни и те же формы заявлений, оказывают услуги в одни и те же сроки и за одинаковую плату, требуют одни и те же документы.

Распоряжение об административном обслуживании содержит Стандарт 15, который является обязательным для администраций по стандартизации однотипных услуг.

Стандартизации подлежат услуги администраций, оказывающих однотипные услуги: областных, городских и специализированных территориальных администраций.

Услуги областных администраций стандартизированы письмом Главного секретаря Совета Министров в связи с выполнением Решения Совета Министров № 704 о трансформации модели административного обслуживания. Информация об услугах доступна в Административном реестре.

Объем стандартизации услуг должен охватывать все элементы, которые в принципе могут регулироваться, такие как, например:

- наименование услуги;
- орган, который предоставляет административную услугу;
- процедура предоставления административной услуги;
- требования, которым должны соответствовать заявители услуги;
- необходимые документы для запроса услуги;
- образцы заявлений;
- образцы бланков для выдачи документов;
- способы подачи заявки на услугу, в соответствии с требованиями АПК (*административно-процессуального кодекса*) и НАО (*национального административного обслуживания*);
- способы получения выданных документов;
- срок выполнения услуги;
- срок действительности (действия) документа;
- порядок, в том числе сроки обжалования.

3.2. Прием сигналов, связанных с административным обслуживанием на территории области

Любой гражданин или организация может направить областному губернатору сигнал о нарушении правил административного обслуживания, осуществляемого муниципалитетами и территориальными звеньями центральной администрации на территории области.

3.3. Методика контроля над законностью действий мэров муниципалитетов и муниципальных советов в области административного обслуживания

Методика конкретно нацелена на действия, связанные с административным обслуживанием.

Ее цель – дать областным администрациям практические рекомендации, которые помогут им:

- определять, какие акты относятся к административному обслуживанию;
- устанавливать, какие основные вопросы, связанные с административным обслуживанием, подлежат проверке;

- располагать необходимыми инструментами для определения наличия в проверяемом документе неправомерных требований;
- осуществлять более эффективный контроль над законосообразностью актов органов местного самоуправления и местной администрации.

Методика определяет отдельные шаги осуществления контроля. По каждому одному из шагов сформулированы конкретные вопросы и даны указания, указаны применимые нормативные положения актов, содержащих общие правила осуществления административного обслуживания. Для удобства к нему прилагается Вопросник для проверки законности акта органа местного самоуправления и местной администрации, касающегося административного обслуживания. Вопросник заполняется полностью, и после осуществления проверки отдельных шагов приступают к выдаче заключения – вывода касательно законности проверяемого акта. Вопросник хранится в служебном деле, созданном для проверки законности соответствующего акта.

3.4. Цифровизация услуг областных губернаторов

Министерством электронного управления создан и обслуживается Единый портал доступа к электронным услугам, через который граждане и организации подают электронные документы, связанные с оказанием электронных административных услуг. Через него также принимаются заявления на услуги областных администраций. Доступ к portalу можно получить по следующему адресу электронной почты: <https://egov.bg>.

Через портал услуги областных администраций можно запросить в электронном виде. Все 21 услугу каждой из 28 областных администраций можно запросить централизованно через Единый портал. Уровень использования электронных услуг может еще больше возрастать.

Источники:

1. Закон об администрации.
2. Единый портал электронного управления.
3. Административный реестр.
4. SIGMA (2019), Methodological Framework of the Principles of Public Administration May 2019. <https://www.sigmaweb.org/publications/Methodological-Framework-for-the-Principles-of-Public-Administration-May-2019.pdf>, p.168
5. OECD (2020) One Stop Shop for Citizens and Business, OECD Best practice Principles for Regulatory Policy, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b0b0924e-en>
6. OECD: Recommendation of the Council on Human-Centric Public Administrative Services) от 2024 г.

Проф.д.н. Нейкова Мария Кънева, +359889531159, governor@bs.government.bg

Тоқтағұлов Е. Д.,

*Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігінің Цифрлық трансформациялау және жобалық менеджмент департаментінің директоры,
Бизнес және басқару магистрі*

КАДР ПРОЦЕСТЕРІНДЕГІ, МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕР КӨРСЕТУДЕГІ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ЖӘНЕ ЦИФРЛАНДЫРУ

Аңдатпа: Жасанды интеллект (ЖИ) және автоматтандырудың кадрлық процестер мен мемлекеттік қызметтерді көрсету саласындағы рөлі Қазақстанда тиімділікті арттыру және қызмет сапасын жақсарту тұрғысынан маңызды рөл атқарады. Бұл технологиялар уақыт пен шығындарды азайтуға, сондай-ақ азаматтарға қызметтердің қолжетімділігін арттыруға көмектеседі. ЖИ-дің мемлекеттік қызметке кадрларды іріктеуге енгізілуі іріктеу процесінің сапасын және объективтілігін арттырады, сонымен қатар кандидаттарға қолжетімділікті кеңейтеді. Эстония мен АҚШ-тың халықаралық тәжірибелері көрсеткендей, бұл технологиялар ашықтық пен тиімділікті қамтамасыз етуге ықпал етеді. Қазақстан да цифрландыруды белсенді түрде дамытуда, мысалы, eGov.kz платформасын енгізу арқылы мемлекеттік процестерді жетілдіруде. Бұл өз кезегінде бәсекеге қабілетті әрі бейімделгіш еңбек нарығын қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Кілт сөздер: Жасанды интеллект (ЖИ), автоматтандыру, цифрландыру, халықаралық тәжірибе, кадрлық процестер, тиімділік.

Аннотация: Введение искусственного интеллекта (ИИ) и автоматизации в кадровые процессы и предоставление государственных услуг играет ключевую роль в повышении эффективности и улучшении качества услуг в Казахстане. Эти технологии способствуют сокращению времени и затрат, а также улучшению доступности и персонализированности госуслуг для граждан. Внедрение ИИ в подбор кадров на госслужбу помогает повысить объективность и качество отбора, а также расширяет доступ к кандидатам. Примеры успешных международных практик, таких как цифровизация госуслуг в Эстонии и использование ИИ в США для рекрутинга, показывают важность прозрачности и эффективности этих технологий. Казахстан активно развивает цифровизацию, внедряя платформы, такие как eGov.kz, что способствует улучшению государственных процессов и созданию более конкурентоспособного и адаптивного рынка труда.

Ключевые слова: Искусственный интеллект, автоматизация, цифровизация, международный опыт, кадровые процессы, эффективность.

Abstract: Artificial intelligence (AI) and automation play a crucial role in enhancing efficiency and improving the quality of services in Kazakhstan's human resources processes and public service delivery. These technologies help reduce time and costs while increasing accessibility to services for citizens. The implementation of AI in public sector recruitment enhances the quality and objectivity of selection processes, while also expanding access to candidates. International best practices, such as Estonia's digital government services and AI use in recruitment in the United States, demonstrate the importance of transparency and effectiveness. Kazakhstan is also actively advancing digitalization, for example, by implementing the eGov.kz platform to improve government processes. This, in turn, creates a more competitive and adaptive labor market.

Keywords: Artificial Intelligence (AI), automation, digitalization, international experience, human resources processes, efficiency.

Кіріспе: ЖИ және автоматтандырудың рөлі

Соңғы бірнеше жылда жаңалықтарда, конференцияларда немесе семинарларда біз «жасанды интеллект» және «заттар интернеті» сияқты сөздерді жиі естиміз. Бұрын біз осы терминдердің мән-мағынасы туралы толық түсінікке ие болмаған едік, себебі біз IT саласының

дамуында қажетті деңгейге жетпеген едік және бұл технологияларды кеңінен қолдана алмадық. Бірақ бүгінгі таңда Қазақстан әлемдік деңгейде ІТ-сауаттылыққа қол жеткізді. Біз қазір жасанды интеллекттің бизнесте қалай көмектесетінін түсініп, оны әртүрлі мәселелерді шешуге қолданамыз.

ЖИ және автоматтандыру мемлекеттік қызметтерді көрсету мен кадрлық процестерді трансформациялауда маңызды рөл атқарады.

Олар тиімділікті арттыруға, уақыт пен материалдық шығындарды азайтуға, сондай-ақ азаматтар үшін қызметтердің сапасы мен қолжетімділігін жақсартуға ықпал етеді.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметінің 2024-2029 жылдарға арналған даму концепциясында қазіргі мемлекеттік қызметтің кәсібилігі тиімді кадрлар таңдау әдістерін қажет ететіндігі көрсетілген. Ғаламдық деңгейдегі бәсекелестік жағдайында жоғары білікті мамандарды тарту мәселесі мемлекеттің басымдығына айналып отыр. Концепцияда HR процестерін цифрландыруды қарастырып, кадр қызметтерінің жұмысын тиімді басқаруға бағытталған.

ЖИ-ді кадрларды таңдау процесінде қолдану барған сайын кеңінен таралып, тиімді әдіс болып отыр, ол іріктеу сапасын және объективтілігін арттыруға көмектеседі. ЖИ негізіндегі мониторинг құралдары, мысалы, бейне сұхбаттар, дауыстық көмекшілер, чат-боттар мен тесттер еңбек нарығында кеңінен қолданылып, дәстүрлі іріктеу әдістерінің шектеулі тиімділігін ескере отырып, инновациялық шешімдер үшін «магнитке» айналуға.

Цифрлық трансформация жағдайында мемлекеттік қызметке кадрларды іріктеу процесінде ЖИ-ді қолдану мемлекет үшін стратегиялық маңызды болып табылады, себебі ол еңбек нарығындағы өзгерістерге бейімделуге және бәсекеге қабілетті болуға мүмкіндік береді.

Осылайша, ЖИ мемлекеттік қызметке кадрларды қабылдау процесін тек жылдамдатып, жеңілдетіп қана қоймай, кандидаттарға қолжетімділікті кеңейтіп, процесті тиімдірек және бәсекеге қабілетті етеді.

Сондай-ақ, ЖИ мемлекеттік қызметтерді көрсету саласында азаматтарға қызметтердің сапасы мен қолжетімділігін жақсартуда айтарлықтай үлес қосып отыр.

Мысалы, Egov Mobile және Халық, Kaspi.kz сияқты банктік қосымшалар инновациялық технологияларды, оның ішінде ЖИ пайдалана отырып, мемлекеттік және коммерциялық қызметтердің сапасын арттыруда белсенді қолданылады.

Egov Mobile жүйесі ЖИ-ді пайдаланып, азаматтарға сұратуға болатын қызметтер туралы персонализацияланған ұсыныстар береді. Жүйе пайдаланушының деректерін (мысалы, профиль деректері, өтініштердің тарихы, жасалған әрекеттер туралы ақпарат) талдай отырып, қажетті қызметтерді автоматты түрде ұсынады.

Мысалы, егер азамат жақында жаңа паспорт алған болса, қосымша оған салық қызметінде мәліметтерді жаңартуды, құжаттардағы өзгерістерді тіркеуді немесе басқа мемлекеттік органдарда мәліметтерді жаңартуға өтініш беруді ұсынуы мүмкін. ЖИ Egov Mobile арқылы пайдаланушылар жүктеген құжаттарды автоматты түрде өңдеп, олардың талаптарға сәйкестігін тексереді.

Қазақстан әртүрлі бизнес салаларында ЖИ-ді белсенді түрде енгізеді. ЖИ-ді енгізу жұмыс орындарының қысқаруына әкелмейді, керісінше, қызметкерлердің жұмыс форматын өзгертіп, оларды стратегиялық міндеттерге көбірек көңіл бөлуге мүмкіндік береді. Қазақстандағы компаниялар бүгінгі таңда ЖИ енгізуді ұсынып, бәсекелестік артықшылыққа ие болу және осы технологиялар салалық стандартқа айналмай тұрып онымен жұмыс істеу тәжірибесін жинақтау қажет деп санайды.

Бүгінгі таңда Қазақстандағы компаниялар даму жолында сапалы серпіліс жасау мүмкіндігіне ие. Бұл технология бизнес саласында кеңінен қолданылмағандықтан, ІТ шешімдер жеткізушілері оны дамытуға және қолдануға мүдделі. ЖИ-ді бірінші болып енгізген

компаниялар бұл жүйелермен жұмыс істеу тәжірибесін жинақтап, процестерді реттеп, персоналды дайындық деңгейіне жеткізе алады, бұл технологиялар салалық стандартқа айналғанға дейін жасалады. ЖИ шығындар мен процестерді едәуір оңтайландыруға, сондай-ақ айтарлықтай бәсекелестік артықшылықты алуға мүмкіндік береді.

ЖИ – тек сәнді тренд немесе қосымша опция емес. Бұл технология, жақын арада, дерлік барлық бизнес процестерінің ажырамас бөлігіне айналып, тиімді процестер құруға және осы салада тәжірибе жинауға көмектеседі.

Халықаралық тәжірибе мысалдары.

Эстония: Мемлекеттік қызметтер толық цифрландырылған, бұл азаматтарға қызметтерді онлайн түрде сұрауға және біртұтас сәйкестендіру жүйесін пайдалануға мүмкіндік береді.

Дерек: E-Government Survey 2024 есебінің мәліметтері бойынша, Эстония электрондық үкіметті дамыту бойынша 2-орында. Эстония азаматтарына қызметтерді онлайн түрде сұрауға және біртұтас сәйкестендіру жүйесін пайдалануға мүмкіндік береді. 2020 жылға қарай елдегі мемлекеттік қызметтердің 99%-ы тәулік бойы интернет арқылы қолжетімді болды. Эстония 600-ден астам мемлекеттік қызметтерді онлайн ұсынады. 2001 жылдан бастап X-Road деректерді қауіпсіз алмасу жүйесі қолданылады. 2023 жылдың наурыз айында өткен парламенттік сайлауларда алғаш рет әлемде дауыс берушілердің жартысынан көбі интернет арқылы дауыс берді. Интернет арқылы дауыс беру Эстонияда 2005 жылдан бастап қолжетімді.

АҚШ: 2023 жылы АҚШ-та жұмысқа қабылдау кезінде ЖИ қолдануды реттейтін заң қабылданды, ол іріктеу процесінің ашықтығын арттыруға бағытталған.

Дерек бойынша, америкалық жұмыс берушілердің 80%-ы жұмысқа алу шешімдерін автоматтандырылған технологиялар арқылы қабылдайды. Компаниялар резюме талдау, чат-боттар арқылы кандидаттармен қарым-қатынас орнату және сұхбаттар өткізу үшін ЖИ қолданады.

АҚШ заңдары жұмыс берушілерді кадрларды іріктеу кезінде ЖИ мен алгоритмдерді қолдануда ашықтықты қамтамасыз етуге міндеттейді, бұл процестің әділ әрі ашық болуына ықпал етеді.

Қазақстанда кадрлық процестерді автоматтандыру платформалары белсенді түрде енгізілуде, мысалы, eGov.kz және мемлекеттік органдарда HR жүйелерін интеграциялау.

Қазақстанның цифрландыру бағдарламасына сәйкес, 2025 жылға қарай автоматтандырылған мемлекеттік қызметтердің үлесі 90%-ға жету мақсаты тұр.

Дерек: Қазақстан электронды үкіметтің дамуы бойынша өте жоғары индексі бар елдер тобына кіреді және 193 ел арасында 24-орынды алады. БҰҰ сарапшылары eGov электронды үкімет порталы мен E-License және Smart Data Ukimet жобаларын атап өтті.

Екызмет жүйесі – мемлекеттік қызметтегі құжаттаманы және кадрлық процестерді тиімді басқаруға арналған құрал. Кадрлық құжаттар электронды құжат айналымы жүйесінде жасалады, қол қойылады және сақталады, бұл қызметкерлердің жұмысынан үзіліс жасауды және құжаттарды басып шығаруды қажет етпейді.

Қазақстандағы автоматтандыру мен ЖИ-дің артықшылықтары мен қиындықтары

1. Қызмет көрсету уақытын қысқарту және тиімділікті арттыру: Цифрлық шешімдер енгізілуде, бұл мемлекеттік қызметтер, денсаулық сақтау және білім беру салаларындағы процестерді жылдамдатуға көмектеседі. Мысалы, электронды порталдар eGov және Damumed қазақстандықтарға анықтамалар алу, дәрігерге жазылу және мемлекеттік қызметтерді онлайн алу мүмкіндігін береді, бұл уақытты үнемдеп, кезектерді азайтады.

2. Адам факторының минимизациясы: Автоматтандыру адамның қателіктерін азайтуға ықпал етеді. Жасанды интеллект деректерді талдап, заңдылықтарды тауып, шешім қабылдау үшін ұсыныстар бере отырып, қателіктердің ықтималдығын төмендетеді.

3. Мемлекеттік қызметтердің сапасын жақсарту: Жасанды интеллект және автоматтандыру мемлекеттік органдарға қызметтерді жылдам әрі сапалы ұсынуға мүмкіндік береді. Мысалы, eGov порталында қолданылып жатқан чат-боттар мен виртуалды көмекшілер қазақстандықтарға жиі қойылатын сұрақтарға жылдам жауап алу мүмкіндігін береді.

Қорытындылай келе, ЖИ және автоматтандыруның болашағы Қазақстанның кадрлық процестері мен мемлекеттік қызметтерін цифрлық трансформациялаудың ажырамас бөлігіне айналады. Бұл технологиялар тиімділік, ашықтық және қолжетімділікті арттыру үшін жаңа мүмкіндіктер ашады, бұл мемлекеттік және кадрлық қызметтермен өзара әрекеттесуді жеңіл әрі жылдам етеді.

Жасанды интеллектіні және автоматтандыруды сәтті енгізу үшін кадрларды оқыту, деректер қауіпсіздігін қамтамасыз ету және Қазақстанның мәдени және тілдік ерекшеліктерін ескеретін шешімдер әзірлеуге баса назар аудару қажет. Тек осылай біз әрбір азамат үшін пайдалы әрі қоғамның қажеттіліктеріне жауап беретін технологияларды жасай аламыз.

Барлық мамандар мен азаматтарды цифрландыру процесіне белсенді қатысуға, өз идеяларын ұсынуға және жаңа мүмкіндіктерді пайдалану арқылы елімізді дамыта беруге шақырамын. Бірлесе отырып, біз барлығымызға тиімді әрі ыңғайлы мемлекеттік қызметтер мен кадрлық басқару жүйесін құрып, қоғамымыздың игілігіне жұмыс істей аламыз.

Назар аударғандарыңызға рахмет!

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. <https://kz.kursiv.media/2022-11-24/kak-v-kazahstane-razvivaetsya-hr-tech/>
2. <https://gofortravel.ru/usa/visa/bot/paid-service/>
3. <https://www.ms.gov/technology>
4. <https://www.uscis.gov/tools/meet-emma-our-virtual-assistant>
5. Statista, "Global AI Adoption Trends", 2023.
6. Deloitte, "The Future of Artificial Intelligence in Public Services", 2021.

Myungjin Choi

*Director / Smart Learning and R&D Division,
National Human Resources Development Institute*

INTRODUCTION TO THE NATIONAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT INSTITUTE(NHI): FUNCTIONS, ROLES, AND KEY TASKS

Abstract. This paper describes the functions and roles of the Ministry of Personnel Management and the National Human Resources Development Institute. In addition, this paper includes the types of Korean civil servants and various functions related to talent development.

The Ministry of Personnel Management is in charge of the work of establishing and executing various personnel policies, including recruitment of civil servants, performance management, compensation, pensions and welfare, talent development, service, public service ethics, and accident compensation, and oversees all matters related to civil servant personnel. The National Human Resources Development Institute is an affiliated organization of the Ministry of Personnel Management and was established in 1949. The National Human Resources Development Institute is in charge of education for new civil servants of grades 5, 7, and 9, and education for civil servants promoted to grade 5, and

The National Human Resources Development Institute operates an online education platform. The National Human Resources Development Institute has signed MOUs with 21 talent development organizations from around the world and also operates education programs for overseas civil servants.

1. Introduction

Countries around the world have developed civil service and talent development systems along different development paths in different administrative environments. This paper introduces the civil service system and talent development system of Korea. Korea has a long history, having enacted the National Civil Service Act in 1949 as the 44th law since the establishment of the government in 1947, and the Civil Service Talent Development Act related to HRD was enacted in 1973.

The civil service system of Korea is similar to that of Germany and Japan, which are based on the career civil service system. Common features include closed selection through examinations and strict class distinction. In the case of Korea, it adopted the open recruitment system of the United States since the 2000s and developed in a different way from Germany and Japan.

It is difficult to directly apply Korea's experience to other countries. However, the uniqueness of the Korean civil service system should be considered, but it also has universality as a talent development system, so this paper can be meaningful as reference material for many countries.

2. Method

This paper is not an academic paper in the strict sense. It introduces the Korean civil service and talent development system and was written through analysis and reference of existing literature and publicly available materials on the website.

3. Contents

Introduction of Public Officials

Central government officials are the most numerous, and local government officials account for about 34.2%. Others, such as those working in the legislative and judicial branches, account for about 9%.

Among them, the types of national civil servants working in central government ministries are explained in detail as follows. National civil servants are divided into career civil servants who are hired as career civil servants based on their performance and have guaranteed status, and special career civil servants who do not.

Career civil servants are divided into general civil servants who are in charge of general administrative, technical, and research work, and special civil servants who are in charge of special work such as police and fire departments.

Special career civil servants are composed of political civil servants who are elected or are in charge of high-level policy decision-making work, and special civil servants who perform assistant work such as secretaries or special work determined separately.

General civil servants are divided into nine ranks. Ranks are classified based on responsibility and difficulty, and civil servants who are in charge of particularly high responsibility and difficult work are classified as Senior Civil Service (SES).

Meanwhile, similar jobs within the same rank are grouped into functional groups and functional categories.

Next, the functions and roles of the Ministry of Personnel Management.

Since the establishment of the Republic of Korea government, the government's personnel functions have been separated and integrated for 70 years.

Finally, in order to realize a competitive public service society, the Ministry of Personnel Management n was launched in 2014 as the central personnel management agency of the Republic of Korea government.

The main functions and roles of the Ministry of Personnel Management are as follows.

It establishes and executes various personnel policies, such as recruitment of civil servants, performance management, compensation, pensions and welfare, talent development, service, public service ethics, and accident compensation, and oversees all matters related to civil servant personnel.

Furthermore, it comprehensively covers the senior civil servant system, talent acquisition strategies, policies related to diversity and equity, and various digital-based personnel systems.

In summary, it can be said that the Ministry of Personnel Management manages everything from civil servants' hiring to retirement. The Ministry of Personnel Management is responsible for various roles and responsibilities related to civil servant personnel management.

In addition, the Ministry of Personnel Management has the National Human Resources Development Institute (NHI), which is responsible for civil servant capacity development, and the Civil Service Pension Service, which manages civil servant pensions, is also an organization under the Ministry of Personnel Management.

Next, I will talk about the major policies and initiatives that the Ministry of Personnel Management is focusing on.

First, before introducing the major personnel policies of the Korean government,

I would like to talk about the global evaluation of Korean personnel management.

According to the 'Government at a Glance' report published by the OECD in 2021, Korea ranked 3rd overall in the civil servant recruitment and senior civil servant personnel management sectors, receiving high evaluations from the international community.

Despite this high international evaluation,

Korea's personnel management has faced several challenges, such as changes in the population structure due to low birth rates and aging, the increase of millennials and Generation Z in the public service, and the digital transformation.

In order to build a competent public service society based on fairness and responsibility in line with these social and environmental changes, the Personnel Management Office is focusing on the four major policies shown on the screen.

First, the Personnel Management Office is implementing various personnel management policies to address newly emerging national issues such as low birth rate, aging population, and the emergence of a new generation.

Korea is currently experiencing a very low birth rate.

To address this issue, the Personnel Management Office is promoting institutional improvements to provide incentives in various ways, such as hiring and paternity leave for civil servants with multiple children.

In addition, the Personnel Management Office is actively promoting policies to expand DEI within the public service.

For example, we have relaxed conditions to expand hiring of severely disabled people and have continuously expanded the scale of local talent hiring to consider regional representation.

In addition, we have been actively communicating through various methods such as holding discussions for young public officials and operating the Public Service Personnel Youth Advisory Group to promote personnel policies that practically respond to the needs of the younger generation.

Next, I will talk about the efforts of the Personnel Management Office to attract talented individuals to the public service.

As you can see, not only global private companies such as Samsung and Apple, but also organizations with high public service attractiveness such as NASA in the United States have distinct talent profiles.

However, it is true that there has been an absence of consistent direction and standards for the ideal qualifications of public officials in the Korean public service society.

To solve this problem, the Korean government has established a new talent profile for public officials that will serve as a standard for establishing public officials' perception, attitude, and values as servants of the entire nation in response to the changing times.

To this end, the Personnel Management Office collected opinions and feedback from approximately 20,000 people, including public officials, experts, and citizens, and

earlier this year, it established a new talent profile consisting of four major areas and eight core elements: empathy, communication, dedication, passion, creativity, innovation, ethics, and responsibility.

The Personnel Management Office has not simply established a talent profile, but has also established a systematic personnel system based on the talent profile.

Therefore, the newly created talent profile will be an important standard for all aspects of personnel management, including recruitment, talent development, competency evaluation, and compensation.

Next, I will explain the efforts of the Personnel Management Office to provide flexible and fair compensation based on performance.

The Personnel Management Office is working to establish a flexible and fair performance system so that each employee's individual performance can be sufficiently recognized.

Recently, the younger generation in Korea considers the connection between workload and compensation to be more important than anything else.

However, most of the younger generation feel that performance evaluation is based on seniority rather than individual workload and performance.

The Personnel Management Office clearly recognizes this problem and is working to establish a system in which civil servants with excellent performance can receive sufficiently good evaluations and compensation.

The efforts of the Personnel Management Office can be largely divided into three categories. First, peer evaluation.

In order to increase the acceptability of evaluation, a peer evaluation system that is well-known to each employee's daily work has been introduced.

At the same time, the accelerated appointment system was introduced, providing an institutional foundation for public officials with outstanding performance to be promoted by up to two grades.

In addition, the long-term performance-based pay system was introduced, allowing additional performance-based pay to public officials with outstanding performance for three consecutive years.

Lastly, the Personnel Management Office is striving to create a public service society where public officials can work more energetically.

As you can see in the graph, the competition rate for the 9th-grade civil service examination is continuously decreasing, and the number of public officials who quit within five years of joining the company is also continuously increasing.

The Personnel Management Office found the cause of these problems in the closed and strict public service culture.

In order to solve these problems by increasing the attractiveness of public service to the younger generation, the Personnel Management Office has been making various policy efforts to innovate the public service culture.

First, indicators were developed to objectively evaluate the organizational culture of each ministry.

Next, the book “Am I a person you want to work with?” was published to develop interpersonal skills in the public service society. Lastly, we are releasing a guide for new civil servants to help new civil servants adapt to the organization more easily, and we are also providing mentoring.

Furthermore, we are creating a flexible work environment and operating various flexible work systems for a more innovative and creative civil service culture.

Previously, civil servants could only work from home or in a specific space called a smart work center in order to work from home,

but starting this year, we have a complete remote work system so that they can work anytime, anywhere.

In this way, the Personnel Management Office is striving to make the Korean civil service society more desirable through continuous personnel innovation.

Introduction of program

The civil servant talent development system is largely divided into basic education, specialized education, other education, and self-development learning. Basic education aims to cultivate public service values, leadership by rank, and the abilities necessary for civil servants, and is for new civil servants in grades 5, 7, and 9.

Specialized education teaches specialized skills and knowledge by field necessary for performing duties, and is handled by each central administrative agency and its civil servant training institutes. Other education includes national philosophy and national tasks, policy education, and character education, while self-development learning is autonomous learning and research activities to improve creativity, expertise, and future-oriented capabilities of the job.

In addition, there is a 40-week training program for high-ranking civil servants, and there are also courses for new section chiefs, new bureau chiefs, section chiefs, and bureau chief candidates. New civil servant training for grades 5, 7, and 9, as well as training for those promoted to grade 5, are mandatory.

In new self-education, grade 5 receives 17 weeks of training, grade 7 receives 5 weeks of training, and grade 9 receives 4 weeks of training.

Education commissioned to external professional organizations is divided into domestic education and overseas education. Overseas education is a master's course (2 years) at a foreign university or working for a foreign government or international organization. Civil servants who have received overseas education must serve for a period equivalent to twice the period of education.

In the case of domestic education, there is a master's course (2 years) at a domestic university. Education is conducted in parallel with work, and the master's course is conducted at night or on weekends.

All civil servants in Korea must study for more than 100 hours a year. In response to the needs of a knowledge-based and lifelong learning society, it was introduced in 2007 to enhance government competitiveness by organizing the public service society into a learning organization, and Singapore is also operating a similar system.

It is impossible to receive all 100 hours of education at an education and training institution. To this end, online learning is emphasized, and the Korean government operates an online education platform.

Online education platform has 26,000 educational courses and has approximately 7 million users annually. In addition, since operating an online education platform for each institution incurs a lot of costs, we are jointly utilizing the online education platform.

Currently, we are sharing educational content with 17 ministries, 53 educational institutions, 95 public institutions, and 35 universities.

The Ministry of Personnel Management and the National Human Resources Development Institute are making great efforts for international cooperation. We hold the NHI HR Leaders Forum and the Global Public HR Conference every year to interact with civil servant education institutions in various countries.

We are also cooperating by signing MOUs with 21 institutions around the world, including Kazakhstan and the UK. We are operating the customized Program and sponsored Program for education for foreign civil servants.

The customized Program is borne by the government of each country, and approximately 3,500 people from 14 countries, including Malaysia and Uzbekistan, have received education at the National Human Resources Development Institute. The sponsored Program is operated as part of ODA, and the Korean government is bearing the cost of education.

4. Conclusion

The Korean civil service system has developed in a unique form according to historical context and special characteristics. It may be difficult to directly apply Korea's experience to other countries, but it will certainly be a reference material. It is inevitable that there will be limitations in including all the contents of the vast Korean civil service personnel system in this paper.

Therefore, readers of this paper may still feel that there are some shortcomings. If you have any opinions on the shortcomings, we ask that you actively participate and fill them in with your opinions.

The National Human Resources Development Institute of Korea is doing its best to foster talents who can lead future changes. In the future, the National Human Resources Development Institute will continue to do its best to foster first-class public officials for a first-class government with a sense of mission that our education is the cornerstone that supports the future of the Republic of Korea.

Reference

1. <http://www.mpm.go.kr>
2. <http://www.nhi.go.kr>

Ставбуник Е. А.,

*Директор аналитического центра знаний, образовательных услуг и библиотечных технологий, PhD по специальности «Государственное и местное управление»,
Карагандинский университет Казпотребсоюза, г. Караганда, Республика Казахстан*

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Аннотация: в статье рассматривается актуальность и значение формирования и использования потенциальных возможностей интеллектуального капитала, который способен оказать влияние на повышение престижа и имиджа современных государственных служащих; исследуется структура интеллектуального капитала, выявляются особенности и проблемные аспекты его составных компонентов; определяются инструменты, позволяющие совершенствовать интеллектуальный капитал в государственных органах, предлагаются перспективы его развития.

Түйін: мақалада қазіргі заманғы мемлекеттік қызметшілердің беделі мен имиджінің артуына әсер ете алатын зияткерлік капиталдың әлеуетті мүмкіндіктерін қалыптастыру мен пайдаланудың өзектілігі мен маңыздылығы талқыланады; интеллектуалдық капиталдың құрылымы зерттеледі, оның құрамдас бөліктерінің ерекшеліктері мен проблемалық аспектілері анықталды; мемлекеттік органдарда зияткерлік капиталды жақсарту құралдары айқындалып, оны дамыту перспективалары ұсынылды.

Abstract: the article examines the relevance and importance of the formation and use of the potential of intellectual capital, which can influence the increase in the prestige and image of modern civil servants; examines the structure of intellectual capital, identifies the features and problematic aspects of its components; defines tools to improve intellectual capital in government agencies, and suggests prospects for its development.

Ключевые слова: интеллектуальные капитал, человеческий капитал, социальный капитал, организационный капитал, государственный служащий, государственные органы власти.

Современные государства постоянно претерпевают социально-экономические, политические трансформации, которые, как правило оказывают влияние на темпы и устойчивое развитие всего общества. В таких условиях неизбежно возрастает значимость и роль органов государственного управления и местного самоуправления, ближе всех контактирующих с населением в пределах определенной территории. Они одни из первых помогают населению адаптироваться к неустойчивым условиям макросреды.

Для внедрения новых подходов в управлении национальной системой государственному аппарату требуются профессионалы высокого класса, обладающие новейшими знаниями и практическим опытом работы, способные креативно и критически мыслить, приверженные принципам государственной службы и проактивные, так как готовы нести ответственность за устойчивое развитие страны.

Одним из центральных вопросов в управлении человеческими ресурсами организации выступает необходимость формирования и расширения интеллектуального капитала [1, с. 167-169].

Широкое распространение термина «интеллектуальный капитал» на практике и в научном сообществе относится к первой половине 90-х годов. В 1993 году шведская страховая компания Scandia опубликовала в годовом отчете данные о принадлежащем ей интеллектуальном капитале. В том же году в журнале «Форчун» увидела свет статья одного из его редакторов Тома Стюарта «Интеллектуальный капитал - главное богатство Вашей компании» [3]. Именно она определила решающую роль в популяризации этого термина [4].

Согласно мнению коллектива авторов под руководством В.П. Колесова, под интеллектуальным капиталом следует понимать интеллектуальное богатство организации, предопределяющее ее творческие возможности по созданию и реализации интеллектуальной и инновационной продукции [5, pp. 137]

В современном понимании интеллектуальный капитал – это ясные, недвусмысленные, передаваемые знания, которыми обладает организация; знание, которое может быть конвертировано в стоимость. Определение интеллектуального капитала может формулироваться по-разному, в зависимости от того, какой его аспект рассматривается. Так, экономисты определяют интеллектуальный капитал как форму капитализации интеллектуального потенциала, в деловой прессе интеллектуальным капиталом часто называют патенты, управленческие навыки, процессы, технологии, опыт, связи с потребителями и поставщиками и знания о них. В практике бизнеса интеллектуальным капиталом часто считают совокупность нематериальных активов организации, которые доступны к оцениванию и управлению, хотя и не зафиксированы формально в документации.

В целом, определить интеллектуальный капитал можно как «основанные на связях **структурированное знание и способности**, обладающие потенциалом развития и создания стоимости» (Юрген Даум / Daum J. H.) Интеллектуальный капитал организации – это квалификация, опыт, мотивация персонала, знания, технологии и каналы коммуникации, способные создать добавленную стоимость и обеспечивающие конкурентные преимущества организации на рынке.

Интеллектуальный капитал является видом капитала в том смысле, что, наряду с другими видами, является фактором производства. Подобно капиталу физическому, он также возникает в результате вложений различных ресурсов, точно так же может обесцениваться и устаревать. Основное же отличие интеллектуального капитала от физического – его нематериальная природа и присущие ей свойства.

Так, достаточно сложно найти средства измерения интеллектуального капитала – трудно представить себе единицу измерения, которая могла бы точно, надежно, объективно измерить такие вещи, как опыт сотрудников, знания, которыми они владеют, их интуицию, а тем более подсчитать и оценить совокупность их опыта. Кроме того, в отличие от физического капитала, который оценивается финансово, интеллектуальный капитал оценивается как стоимостно, так и нестоимостно. Еще одно отличие в том, что интеллектуальный капитал не может полностью находиться в собственности организации. Интеллектуальный капитал нацелен на будущее, в то время как финансовый представляет собой результат действий, совершенных в прошлом [6].

В структуру интеллектуального капитала входит несколько самостоятельных компонентов – человеческий, социальный и организационный. Каждый из них имеет свою специфику и может быть рассмотрен отдельно. Однако, по нашему мнению, в симбиозе эти элементы представляют повышенную аналитическую ценность по отношению к органам государственного управления (рис. 1).

Управление интеллектуальным капиталом имеет прекрасные возможности стать успешной стратегией в будущем. Субъекты управления нового формата должны будут понимать как материальные, так и нематериальные компоненты интеллектуального капитала. Свою деятельность они должны будут направлять таким образом, чтобы она обеспечивала “формирование фонда знаний”. От этих управленцев будет требоваться такая поведенческая линия, которая необходима для того, чтобы найти и оценить интеллектуальный капитал и затем управлять этим капиталом, как активом учреждений и организаций [6].

Развитие интеллектуального капитала в органах государственного управления способно приобрести первостепенный характер, так как продукт в результате деятельности таких

организаций социально значимый и потребляется услугополучателями в рамках определенной территории.

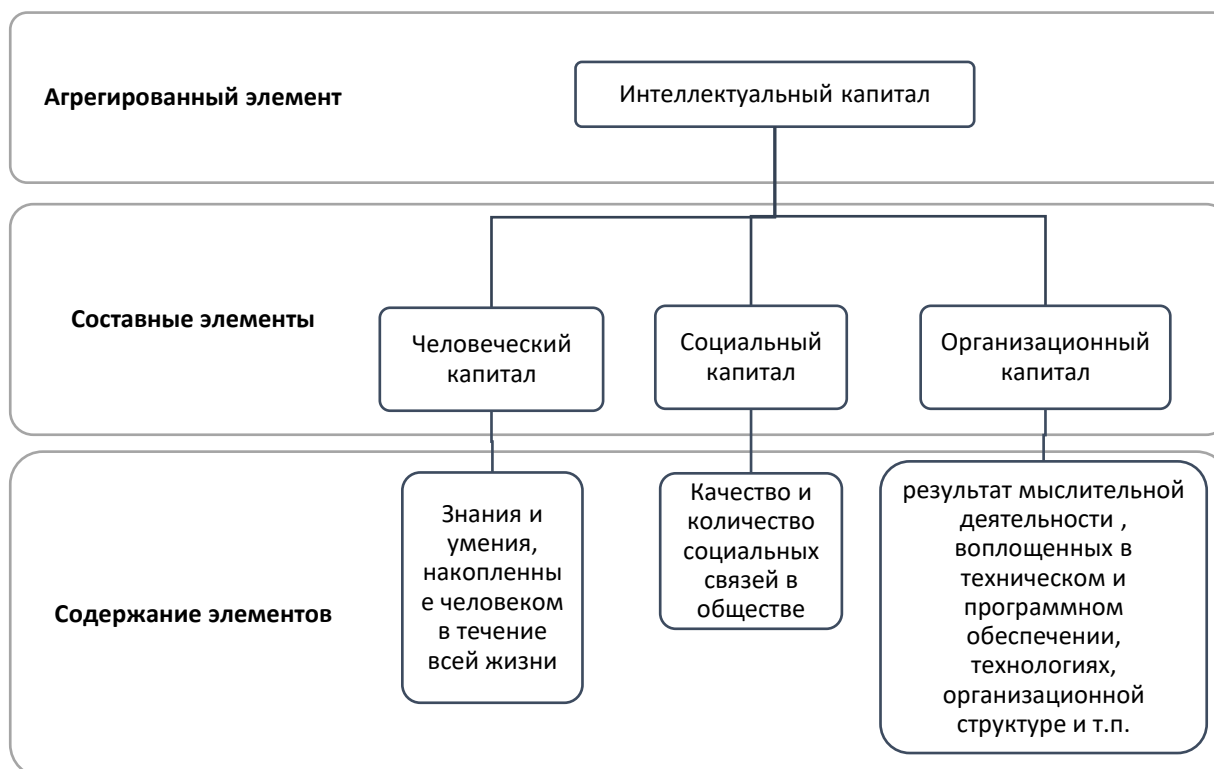


Рисунок 1 – Элементы интеллектуального капитала и их основное содержание (составлено автором на основе источника [6])

Какими же отличительными чертами обладает интеллектуальный капитал в государственном управлении? Здесь мы солидарны с мнением, представленным Куинжевой Р.А, Барановым В.В. и Зайцевым А.В. (рис. 2) [1, с. 167-169; 7, с. 72-86].

Наряду с актуальностью и необходимостью совершенствованию интеллектуального капитала, его характерные черты выявляют ряд проблемных аспектов:

1. Если в предпринимательских структурах эффективное развитие интеллектуального капитала приносит свои дивиденды в форме дополнительной прибыли, то в органах государственного управления применение управленческих новаций рассматривается скорее как инициатива, так как оценить социальный продукт (результат деятельности организаций и учреждений) сложнее, чем коммерческий продукт, да и ощутимых результатов сразу получить не представляется возможным.

2. Труд государственных служащих – это труд интеллектуальный, психологически напряженный, ответственный. Результат такой деятельности подтверждается государственной и местной властью, придающей ему авторитет и должную гарантию. Результаты интеллектуальной деятельности не создают непосредственно потребительские ценности и не удовлетворяют индивидуально-личностные потребности, однако формируют особый духовно-материальный продукт, обеспечивающий рациональность, гармоничность и эффективность общественных отношений.

3. Интеллектуальный капитал государственных служащих является высокопрофессиональным и предъявляет к каждому из исполнителей высокие требования к

мастерству и искусству в смысле подготовки, личностных качеств и коммуникативных возможностей [8].

Отличительные черты интеллектуального капитала органов государственного управления

- Во-первых, в данных структурах интеллектуальная продукция специфична. В общем, ее можно обозначить как совокупность результатов деятельности специалистов государственного управления по улучшению показателей определенной сферы.
- Во-вторых, материальное стимулирование в госорганах ограничено бюджетом. Если в частных организациях, увеличение прибыли влечет за собой повышение премий или оклада сотрудникам, то в органах местного самоуправления инструменты материального стимулирования носят не первостепенный характер.
- В-третьих, если рассматривать структуру интеллектуального капитала, то человеческому капиталу здесь отводится не ключевая роль. Социальный и организационный капиталы считаются наиболее важными компонентами. Вследствие несбалансированности интеллектуального капитала, результаты деятельности организаций невысоки.
- В-четвертых, существует проблема мотивации в таких учреждениях. Проблема возникает из-за разницы целей коммерческих и бюджетных организаций, так как главный результат работы органов государственного управления – не получение прибыли, а реализация социально значимых проектов и планов для населения
- В-пятых, в госорганах, зачастую, служба управления персоналом представлена лишь делопроизводством, поэтому карьерный рост, механизмы мотивации, повышение квалификации находятся за «закрытым занавесом» для специалистов.
- В-шестых, развитие интеллектуального капитала является фактором успеха коммерческих компаний, их устойчивым конкурентным преимуществом. Органы власти редко становятся участниками конкуренции, поэтому развитие интеллектуального капитала не всегда и не везде выносятся руководством на первый план.

Рисунок 2 – Отличительные черты интеллектуального капитала (составлено автором на основе источников [1, с. 167-169; 7, с. 72-86])

На наш взгляд, интеллектуальный капитал в государственных органах имеет проблемные точки во всех его компонентах и относительно не сбалансирован. Мы поддерживаем мнение исследователя Куижевой Р.А., предлагающей использовать некоторые современные инструменты, которые позволят создать условия для развития интеллектуального капитала и устранить существующий дисбаланс:

Человеческий капитал: формирование эффективной службы по работе с персоналом в государственных органах; построение и планирование карьеры; предоставление своевременной и актуальной информации для государственных служащих; создание эффективных механизмов материального стимулирования и нематериальной мотивации, в составе которых могут быть социально значимые и интересные для работников проекты; совершенствование имиджа государственного служащего и его популяризация через средства массовой информации и социальные сети; расширение сети центров сертификации и повышения квалификации для государственных служащих;

Социальный капитал: позиционирование положительных особенностей государственных органов в социальных сетях; создание аккаунтов в социальных сетях и установление обратной связи с подписчиками; освещение понятным и доступным языком мероприятий, проводимых органами государственного управления; учет положительного имиджа при подборе на работу; создание организационной среды, которая направлена на открытость и инициативность государственных служащих;

Организационный капитал: создание достоверного массива информации; применение инновационных подходов в управлении; использование новейших инструментов преобразования знаний и навыков государственных служащих в материальную информационную базу; создание института наставничества; создание эффективных горизонтальных путей коммуникации; своевременная ротация кадров с целью предотвращения профессионального выгорания; создание условий для полноценного отдыха и социальная поддержка государственных служащих [1, р. 168].

Исходя из вышесказанного, интеллектуальный капитал при использовании призван формировать добавленную стоимость произведённых и предоставляемых услуг, конвертируя знания и технологические инновации, в том числе, в конечный финансовый результат деятельности государственного органа.

В связи с этим следует отметить, что суть управления интеллектуальным капиталом заключается в правильной организации процесса создания и приумножения нематериальной составляющей государственной организации, которая в обозримой перспективе принесёт положительный эффект. Также следует подчеркнуть, что интеллектуальный капитал эффективен только тогда, когда он выступает источником многоразовых сделок, формируя, таким образом, постоянный поток доходов [9].

Модель управления воспроизводством интеллектуальных ресурсов в современный период характеризуется тем, что в его формировании принимают активное участие образовательные организации государственной и частной формы собственности, а также центры повышения квалификации и переподготовки, специализированные органами исполнительной власти, сетевые структуры. В процессе формирования знаний активно задействованы возможности предпринимательского сектора.

К инструментам управления в рамках государственной политики, получивших развитие в период административных реформ, добавляются инструменты контроля и ограничений, такие как лицензирование образовательных учреждений, профессиональные стандарты и государственные образовательные стандарты, контрольные цифры приема. Наряду с инструментами ограничения присутствуют стимулирующие инструменты, такие как поддержка и расширение возможностей IT-отраслей и процессов цифровизации.

На интеллектуализацию государственных служащих существенное влияние оказывает инновационное развитие, которое осуществляется в рамках национальной инновационной системы и регулируется посредством современной инновационной политики, включающей национальные проекты, стратегию инновационного развития и другие нормативно-правовые документы.

В свою очередь, национальная инновационная система включает ряд институтов: образовательные и научные организации, предприятия, проводящие исследования и разработки и выпускающие инновационную продукцию, а также сетевые объединения, включающие элементы образования, науки и бизнеса, которые заинтересованы в регулировании со стороны государственных органов, обладающих высоким интеллектуальным потенциалом [10].

Таким образом, основной механизм развития интеллектуального капитала на любом уровне (от отдельной хозяйственной единицы до отраслей и национальной экономической системы), основной механизм преумножения национального интеллектуального потенциала – это повышение уровня знаний населения, уровня освоения гражданами государства тех умений и навыков, которые необходимы для профессиональной деятельности, для создания интеллектуального продукта, для генерирования новых знаний и технологий, а также поддержание этого уровня на протяжении всего активного периода жизни каждого гражданина Республики Казахстан [2, с. 125-126].

Главная задача государственного участия в формировании интеллектуального капитала заключается в том, чтобы обеспечить его эффективное использование и развитие. Государственная поддержка в сфере развития и совершенствования качественного содержания интеллектуального капитала органов государственного управления должна придерживаться определенных принципов (рис. 3):

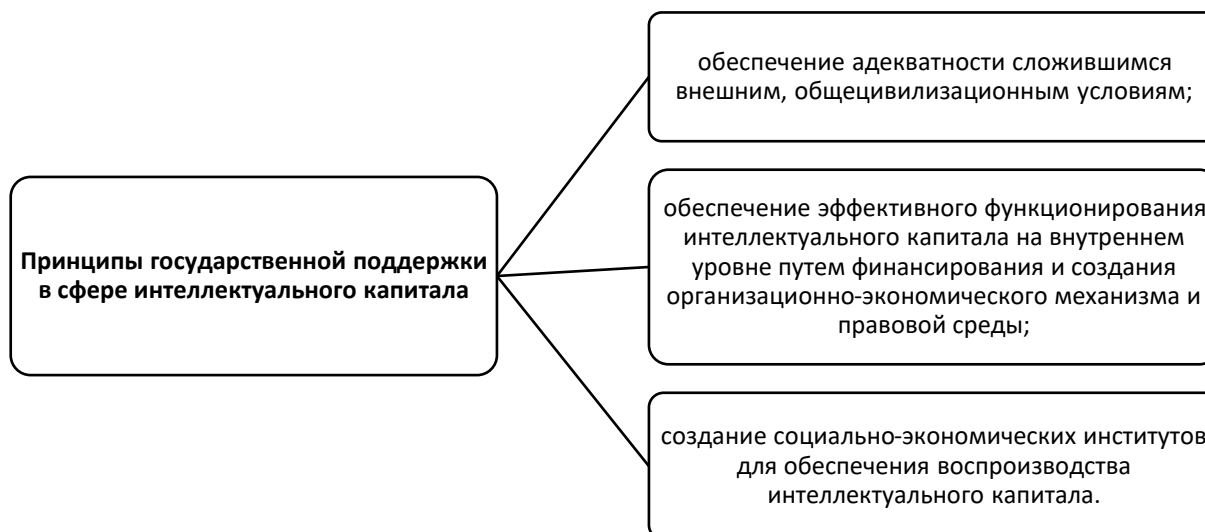


Рисунок 3 – Принципы государственной поддержки в сфере интеллектуального капитала (составлено автором на основе источника [11, pp. 177-178])

В дальнейшем должны сложиться предпосылки для совершенствования государственного регулирования и участия государства в развитии интеллектуального капитала в Республике Казахстан, а именно:

- Необходимость увеличения инвестиций на развитие интеллектуального капитала;
- Повышение качества образования;
- Стимулирование научной составляющей в деятельности работников государственных органов власти;
- Укрепление связи науки, образовании, государства и бизнеса;
- Улучшение институциональной среды в сфере развития интеллектуального капитала;
- Повышение качества инновационной инфраструктуры, участвующей в повышении качества интеллектуального капитала современных управленцев;
- Совершенствование правовых аспектов в области интеллектуального капитала.

Источники литературы:

1. Куижева, Р. А. Особенности и инструменты развития интеллектуального капитала в органах местного самоуправления // Проблемы современной экономики : материалы II Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.). - Челябинск : Два комсомольца, 2012. - с. 167-169. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/56/2761/>

2. Колос Е.А. Тенденции и пути развития человеческого капитала и интеллектуального потенциала казахстанского общества // Основы экономики, управления и права, № 4(16), 2014, с. 123-127.

3. Stewart T. Your Company's Most Valuable Asset: Intellectual Capital//Fortune, October 3, 1993.
4. Оганян К.М., Оганян К.К. Интеллектуальный капитал органов государственного управления // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 5. – С. 106-108; URL: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=23904>
5. Экономика знаний: Коллективная монография/Отв. ред. д-р экон.наук, проф. В.П.Колесов. – М.:ИНФРА-М, 2008. – 432 с.
6. Юрий Духнич. Интеллектуальный капитал: составляющие, управление, оценка. Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/strategy/competit/Intellectual_Capital.shtml?ysclid=lqg9y7acw4404728911
7. Баранов В.В., Зайцев А.В. Стратегическое управление интеллектуальным капиталом высокотехнологического предприятия // Креативная экономика. 2009. №12. С.72-86.
8. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. – М.: Омега - Л, 2004. – 400 с.
9. Ильясов Р.Х., Ильясов Т.Р., Хайпаева Л.К., Юсупов А.М. Инструменты управления интеллектуальным капиталом в государственных корпорациях // Электронный научный журнал «Вектор экономики», № 7, 2020. Режим доступа: https://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/7/economicsmanagement/Ilyasov_Ilyasov_Nayraeva_Yusupov.pdf
10. Боровская М.А., Бечвая М.Р., Кулешова К.Г. Государственное управление интеллектуальными ресурсами: ретроспективный анализ. Режим доступа: https://www.e-rej.ru/Articles/2019/Borovskaya_Bechvaya_Kuleshova.pdf
11. Досманбетова М.С. Основные направления государственного регулирования формирования и развития интеллектуального капитала // Вестник КазНУ. Серия экономическая. №4 (110). 2015, с. 175-181

Ставбуник Елена Анатольевна, Телефон: +7 701 402 74 93, e-mail: sea826@yandex.kz

УДК 338.465.4

Абельдинов Е.С.,
профессор кафедры «Бизнес и управление», к.э.н., ассоциированный профессор
ЧУ «Костанайский социально-технический университет
имени академика Зулкарнай Алдамжар», город Костанай
Жунусова А.Е.,
консультант Костанайского областного филиала ОО «Партия «АМАНАТ»
город Костанай

КАЧЕСТВО ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В КОНТЕКСТЕ ИНДУСТРИИ 4.0

Аннотация. В статье раскрывается влияние Четвертой промышленной революции на сферу оказания государственных услуг и определяются ее положительные эффекты. Анализируются подходы к интерпретации понятия «качество государственной услуги» с позиций действующих нормативно-правовых актов и классиков менеджмента. Выводится современная трактовка определения «качественная государственная услуга». Определяются критерии понятия «удовлетворенность услугополучателя». Предлагаются собственный механизм оценки уровня клиентоориентированности государственной услуги и аргументы его преимущества.

Аңдатпа. Мақалада Төртінші өнеркәсіптік революцияның мемлекеттік қызметтер көрсету саласына әсері ашылады және оның оң әсерлері айқындалады. Қолданыстағы нормативтік құқықтық актілер және менеджмент классиктері тұрғысынан «мемлекеттік қызмет көрсету сапасы» ұғымын айқындау тәсілдері талданады. «Сапалы мемлекеттік қызмет» анықтамасының заманауи түсінігі шығарылады. «Көрсетілетін қызметті алушының қанағаттануы» ұғымының критерийлері айқындалады. Мемлекеттік қызметтің клиентке бағдарлану деңгейін бағалаудың өзіндік механизмі және оның артықшылықтарының дәлелдері ұсынылады.

Abstract. The article reveals the impact of the Fourth Industrial Revolution on the provision of public services and identifies its positive effects. Approaches to defining the concept of «quality of public service» are analyzed from the standpoint of existing regulatory legal acts and management classics. The modern interpretation of the definition of «high-quality public service» is derived. Criteria for the concept of «satisfaction of the service recipient» are determined. It proposes its own mechanism for assessing the level of customer orientation of public services and arguments for its advantages.

Ключевые слова: государственная услуга, Четвертая промышленная революция, качество, электронный формат, доступность, результативность, удовлетворенность.

В соответствии с Законодательством Республики Казахстан государственная услуга рассматривается как «одна из форм реализации отдельных государственных функций или их совокупности, осуществляемых по обращению или без обращения услугополучателей и направленных на реализацию их прав, свобод и законных интересов, предоставление им соответствующих материальных или нематериальных благ» [1]. Но в простом, жизненном понимании государственная услуга – это процедура, определяющая границы жизни людей. Человек, входя в этот мир, фиксирует этот факт через государственную услугу свидетельством о рождении, уходя – свидетельством о смерти. И между этими двумя гранями бытия, в силу возникающих жизненных ситуаций и обстоятельств человеку приходится обращаться в различные государственные органы и учреждения за получением государственной услуги.

В течение эволюции общественно-экономических формаций менялся характер взаимоотношений государства и граждан, апогей этого процесса привел человечество к совершенно новым реалиям современной жизни, хронологически характеризуемым, как

Четвертая промышленная революция. Немецкий экономист Клаус Шваб ранее утверждал, что «мы стоим у истоков революции, которая фундаментально изменит нашу жизнь, наш труд и наше общение. По масштабу, объему и сложности – это явление, которое я считаю четвертой промышленной революцией, не имеет аналогов во всем предыдущем опыте человечества» [2].

Индустрия 4.0, или Четвёртая промышленная революция, представляющая собой слияние цифровых технологий, автоматизации и интеллектуальных систем, которые кардинально меняют производственные процессы и структуру экономики, обеспечили гражданам в получении государственных услуг удобство, а самим государственным услугам – прозрачность. И вместе с тем, Индустрия 4.0 решила важнейшую задачу в сфере оказания государственных услуг – она выровняла географические возможности граждан в доступе к государственным услугам. Независимо от географической точки нахождения любой гражданин страны имеет возможность получить ту или иную государственную услугу, не покидая пределов населенного пункта. За первое полугодие текущего года возможностью через eGov и eGov Mobile получить государственные услуги воспользовались более 20 миллионов услугополучателей. При этом количество зарегистрированных пользователей портала eGov и приложения eGov Mobile в стране составило более 14 миллионов граждан [3]. Можно с уверенностью констатировать, что сегодня государственная услуга рассматривается как самый «горячий» канал взаимодействия государства и граждан. И качество предоставления государственных услуг является одной из главенствующих составляющих уровня доверия граждан к институтам государственной власти.

Переход на электронный формат оказания государственных услуг в Республике Казахстан, начинающий свою историю с ежегодного Послания Президента Республики Казахстан 19 марта 2004 года [4] и воплотившийся 10 ноября того же года в Программу формирования Электронного Правительства на 2005 - 2007 годы [5] – стал важным шагом к улучшению качества и обеспечению доступности государственных услуг для граждан и, в целом, стратегическим ориентиром на сервисность государственного управления. Именно цифровизация изменила характер и сущность процесса оказания государственных услуг, придав им новое содержание:

1. Удобство – граждане располагают возможностью получать услуги в любое время и из любой географической точки, избавив себя от очередей и необходимости личного посещения государственного учреждения.

2. Прозрачность – цифровизация позволяет отслеживать статус заявки, и ход реализации государственной услуги, что повышает доверие к государственным органам.

3. Скорость – процесс получения услуг стал быстрее благодаря переводу процесса в цифровой формат, интеграции информационных баз данных. Индустрия 4.0 повысила в разы производительность труда в сфере оказания государственных услуг.

4. Экономия ресурсов – как результат реинжиниринга бизнес-процесса государственной услуги, что в итоге дало снижение затрат как для услугополучателей, так и для услугодателей.

И в этом контексте понимается актуальной четвертая задача Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего»: «государственные услуги продолжат переходить в цифровой формат. При этом акцент будет сделан на развитии мобильного приложения eGov («государство в смартфоне») [6].

Как соотносится данная Концепция со сферой оказания государственных услуг? Принцип «Люди прежде всего» прежде всего ценен тем, что при дизайне, внедрении, оцифровке государственных услуг доминантой являются потребности и интересы граждан. Опора на предвосхищение ожиданий услугополучателей, учет их ожиданий, чаяний, надежд формируют удовлетворенность оказанной государственной услугой как важнейшей

составляющей категории «качество государственной услуги». В соответствии со статьей 3 Закона Республики Казахстан «О государственных услугах» одним из принципов оказания государственных услуг рассматривается принцип «качества и доступности государственных услуг», но при этом в Законе не раскрывается содержание и не дается толкование понятия «качество государственной услуги» [1].

Для дальнейшего движения в вопросе углубления клиентоориентированности в оказании государственных услуг важно включение в контур понятия «качество» элемента, отражающего удовлетворенность услугополучателя. Нормативно-правовые акты в сфере оказания государственных услуг в компетенциях органов государственной власти на всех уровнях – от центральных государственных органов до низовых учреждений местных исполнительных органов – предъявляют требования по повышению качества государственных услуг. Но возникает вопрос: а что есть качество? Как оценить качество? И кто дает оценку? Пункт 12 статьи 1 выше названного Закона гласит, что «оценка качества оказания государственных услуг – деятельность по определению эффективности мер по обеспечению услугополучателей доступными и качественными государственными услугами, оказываемыми центральными государственными органами, местными исполнительными органами областей, городов республиканского значения, столицы, районов, городов областного значения, акимами районов в городе, городов районного значения, поселков, сел, сельских округов» [1]. Из содержания данного пункта следует вывод: оценка качества прерогатива системы внешнего контроля. Государственным органам и учреждениям, оказывающим государственные услуги, необходим механизм оценки уровня удовлетворенности услугополучателя. Возникает потребность в вооруженности инструментами измерения качества государственной услуги, ориентированной на услугополучателя, что позволит эффективно управлять качеством, видеть ориентиры и не замыкаться в примитивном подходе к оценке: «нарушил – не нарушил».

Каору Исикава полагает, что в управлении качеством важно «определение фактического уровня качества, удовлетворяющего потребителя», а само «управление качеством осуществляется с целью достижения качества, удовлетворяющего требования потребителя». Кроме того, наряду с инспектированием деятельности по управлению качеством, необходимо применение статистических методов, и это дает производителю (товаров, услуг) возможность измерять собственные результаты и работать над их улучшением [7]. И это созвучно принципу эффективности государственного управления, изложенному в вышеуказанной Концепции, гласящему, что система государственного управления должна позволять замерять эффективность и результативность деятельности институтов государственного управления, и качество государственных услуг.

По мнению Питера Фердинанда Друкера любая организация, независимо от формы собственности и области деятельности должна ставить своей целью достижение результата во внешней среде, определять параметры планируемых достижений, гарантировать ресурсное обеспечение в движении к запланированным результатам [8]. В сфере оказания государственных услуг субъекты внешней среды для услугодателя – это физические и юридические лица, в момент обращения за государственной услугой, приобретающие статус услугополучателя. Следовательно, качество государственной услуги определяет не услугодатель сквозь призму соблюдения им нормативно-правовых условий ее оказания, а услугополучатель – через субъективное состояние удовлетворенности. И достижение удовлетворенности услугополучателя, и вместе с ним получение возможности измерить ее – главная задача в сфере оказания государственных услуг. Именно достижение состояния удовлетворенности формирует устойчивую эмоциональную связь между услугополучателем и государственными органами и учреждениями их оказывающими, что, в конечном итоге, повышает градус доверия населения к государству. Это подводит к заключению, что

качественную государственную услугу мы можем толковать как «государственную услугу, соответствующую требованиям законодательства и удовлетворяющую услугополучателя». В 2023 году проведен общественный мониторинг по 423 наиболее востребованным государственным услугам и было опрошено 62 823 граждан. По результатам данного общественного мониторинга уровень удовлетворенности составил 81,3% [3]. Вполне логичен вопрос: каким образом была измерена удовлетворенность? Корректно ли экстраполирование полученных результатов на всю сферу государственных услуг?

Каковы критерии, определяющие удовлетворенность услугополучателя? К критериям удовлетворенности качеством оказания государственных услуг, во-первых, относится доступность услуги, обеспечиваемая сегодня цифровыми ресурсами для всех категорий услугополучателей. Другой критерий, создающий состояние удовлетворенности – информационная поддержка процесса предоставления государственной услуги, обеспечивающая услугополучателю осведомленность обо всех условиях, порядке получения и этапах оказания государственной услуги. Данный критерий формирует у услугополучателя уверенные субъективные ощущения в положительном исходе процесса оказания государственной услуги, создает психологическую основу для принятия решения и формирует однозначность ожидания. В-третьих, самым главным критерием, в корне определяющим удовлетворенность, рассматривается скорость оказания государственной услуги. В упомянутой выше Концепции устанавливается ориентир в оказании государственных услуг – «все государственные услуги должны быть оказаны в максимально короткие сроки, а композитные услуги должны быть предоставлены получателям на основе одного заявления» [6]. Логика данного критерия проста: чем быстрее в рамках установленного правилами срока оказывается услуга, тем выше степень удовлетворенности услугополучателя от полученной государственной услуги. Именно данный критерий необходимо принимать как главенствующий, поскольку через него непосредственно может услугодатель – администратор процесса, мобилизуя необходимые для этого ресурсы, управлять эмоциональным состоянием услугополучателя, оказывая воздействие на степень удовлетворенности через сокращение времени на ожидание им результата государственной услуги. Поскольку наиболее ценностный фактор для услугополучателя – время. А следовательно – формировать качественную государственную услугу.

Данная интерпретация удовлетворенности позволяет нам под результатом государственной услуги понимать завершенность (при соблюдении требований законодательства) процедуры оказания государственной услуги с сокращением установленного правилами срока ее оказания и информирование услугополучателя о результатах. Непрерывный процесс постоянного улучшения полученного результата следует трактовать как меры по повышению качества государственной услуги, а эффективность оценивать в зависимости от степени достижения запланированных результатов. Результативность государственной услуги можно представить как отношение установленного правилами срока оказания государственной услуги к среднему количеству дней, фактически затраченных в отчетном периоде на оказание государственной услуги.

$$P_{гy} = \text{ГУпс} / \text{ГУ фс},$$

где $P_{гy}$ – результативность государственной услуги;

ГУпс – количество дней, предусмотренные правилами на оказание государственной услуги;

ГУфс – среднее количество дней, фактически затраченные на оказание государственной услуги в отчетном периоде.

Например, среднее количество дней, фактически затраченных на оказание государственной услуги в отчетном периоде, при установленном правилами сроке в 10 (десять) рабочих дней, составило 8 дней.

Следовательно,

$$P_{г\gamma} = 10 / 8 = 1,25$$

Полученный результат можно рассматривать, с одной стороны, как показатель степени снижения затрат времени в отчетном периоде на оказание одной государственной услуги, и, с другой стороны, как степень удовлетворенности получателя государственной услуги. Чем выше показатель снижения времени на оказание одной государственной услуги, тем выше степень удовлетворенности услугополучателя.

Перенос полученных данных о результативности государственной услуги за условный календарный год в формат диаграммы позволяет увидеть в динамике не только итог управленческих усилий по повышению результативности государственных услуг, но и сделать выводы об «эффективности мер по качественному оказанию государственных услуг» (рисунок 1).

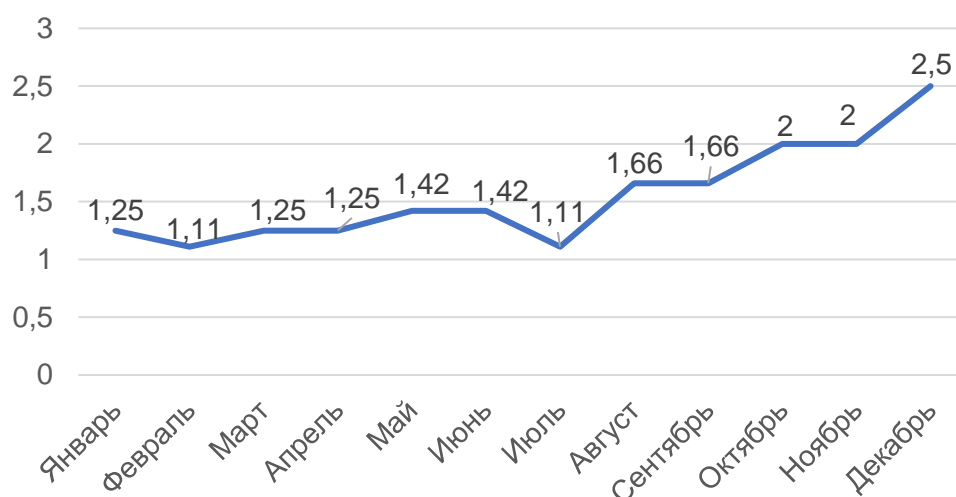


Рисунок 1 – Результативность государственной услуги за условный год

Преимуществами данного механизма оценки результативности государственной услуги, а вместе с ним и степени удовлетворенности услугополучателя видится то, что он:

1. Способен стать основой цифровой платформы программы оказания государственных услуг, что дает основание не возлагать новых обязанностей на услугодателей, т.е. автоматически выдавать данные.

2. Кардинально меняет подход к оценке качества государственной услуги и формирует совершенно новый «клиентоориентированный» подход к раскрытию понятия «качественная государственная услуга».

3. Может применяться как инструмент оценки эффективности управления государственных органов и учреждений в сфере оказания государственных услуг и сверки координат в достижении целей.

4. Создает основу данных для формирования базы сравнения результатов деятельности государственных органов и учреждений в сфере оказания государственных услуг и выявления лидеров.

Индустрия 4.0 не только включает в себя использование современных технологий для оптимизации процессов оказания государственных услуг и улучшения взаимодействия с услугополучателями, но и позволяет разрабатывать и применять инструменты, повышающие эффективность управления, определяющую удовлетворенность как ее результат.

Литература:

1. О государственных услугах. Закон Республики Казахстан от 15 апреля 2013 года № 88-V // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000088>
2. Четвертая промышленная революция / К. Шваб - «Эксмо», 2016 — (Top Business Awards) ISBN 978-5-699-90556-0УДК 330.1 // 138с.
3. <https://egov.kz/cms/ru/news/egovmobile#>:
4. <https://www.akorda.kz/ru/addresses>
5. О государственной программе формирования «электронного правительства» в Республике Казахстан на 2005-2007 годы (Утративший силу) / Указ Президента Республики Казахстан от 10 ноября 2004 года N1471
6. Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года / Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522
7. Исикава Каору / Японские методы управления качеством. - М: «Экономика», 1988 г., 199 с.
8. П.Ф. Друкер / Задачи менеджмента в XXI веке. Москва, «Вильямс», 2002. – 103 с.

Абельдинов Ерлан Слямбекович, 8 701 40 789 40 /ватцап/, korifei_24@mail.ru

Абузьярова Ж.Р.

master of economics, senior lecturer

Atyrau University named after H. Dosmukhamedov, Atyrau

ORGANIZATIONAL CULTURE IN GOVERNMENT AGENCIES THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Abstract. The reforms of the civil service in the Republic of Kazakhstan in recent decades can be characterized as increased attention to issues of organizational change and personnel management of state bodies. During the years of independence of Kazakhstan, the Institute of Civil Service has passed a number of stages in its formation and development, and this work is still ongoing, including the development of the organizational culture of state organizations. The civil service of the country has set the task of moving from a bureaucratic and hierarchical organizational culture to a highly effective and competent organizational culture, which is primarily focused on the needs of citizens, the quality of public services provided, as well as on gaining the proper status and image of public service in the republic and beyond.

Key words: organizational culture, public administration, civil servant, motivation, public service, image, official status, government agency

Аннотация. Реформы государственной службы в Республике Казахстан последние десятилетия можно охарактеризовать, как повышенное внимание к вопросам организационного изменения и управления персоналом государственных органов. За годы независимости Казахстана институтом госслужбы было пройдено ряд этапов в своем становлении и развитии, и данная работа еще продолжается, включая развитие организационной культуры государственных организаций. Государственная служба страны поставила задачу перейти от бюрократической и иерархической организационной культуры к высокоэффективной и компетентной организационной культуре, которая в первую очередь ориентирована на потребности граждан, качество предоставляемых государственных услуг, а также, на завоевание должного статуса и имиджа государственной службы в республике и за его пределами.

Ключевые слова: организационная культура, государственное управление, государственный служащий, мотивация, государственная служба, имидж, должностной статус, государственный орган

Түйін. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің соңғы онжылдықтардағы реформаларын ұйымдық өзгерістер мен мемлекеттік органдардың персоналды басқару мәселелеріне көбірек көңіл бөлу ретінде сипаттауға болады. Қазақстан тәуелсіздік алған жылдары Мемлекеттік Қызмет Институты өзінің қалыптасуы мен дамуының бірқатар кезеңдерінен өтті, бұл жұмыс әлі де жалғасуда, оның ішінде мемлекеттік ұйымдардың ұйымдастырушылық мәдениетін дамыту. Еліміздің мемлекеттік қызметі алдына бюрократиялық және иерархиялық ұйымдастырушылық мәдениеттен ең алдымен азаматтардың қажеттіліктеріне, көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасына, сондай-ақ азаматтардың қажеттіліктеріне бағытталған жоғары тиімді және сауатты ұйымдастырушылық мәдениетке көшу міндетін қойды. республикада және одан тыс жерлерде мемлекеттік қызметтің тиісті мәртебесі мен имиджін алу.

Түйінді: ұйымдастыру мәдениеті, мемлекеттік басқару, мемлекеттік қызметші, уәждеме, мемлекеттік қызмет, имидж, лауазымдық мәртебесі, мемлекеттік орган

The culture of organizational behavior is the ability to manage it, the main goal of which is the effectiveness of the ongoing changes. The effectiveness of Organizational Behavior Management is an appropriate management tool, a clear assessment of the state and level of its development. A fair assessment of the organizational behavior of a state body made it possible to formulate the most optimal management approaches and identify the appropriate levers for transforming organizational culture into a positive and professional organizational culture.

Choosing the trajectory of the development of the Institute of civil service, Kazakhstan showed the correctness of the decisions taken over the years of independence. Over the past few years, there has been a significant breakthrough in the civil service system. Positive changes and achievements in development can be associated with the implementation of new goals and objectives, which are gradually set before the civil service, both by the head of State and by the country's society, the purpose of which is an effective and progressive state apparatus.

Currently, there is a process of transition to new principles and values aimed at creating a professional apparatus in the civil service of the Republic. These principles and values include: the rule of law, equalization, improving the quality of public services, competence and professionalism of the state apparatus and, of course, serving the population. As a result, this leads to a reform of the organizational culture of Public Service, which is the core of the professional activities of state bodies. The organizational culture should contribute to the openness of Public Service, the provision of consumer-oriented public services and the service of the public interest.

For the first time in 1997, the strategy "Kazakhstan-2030" outlined the idea of forming a professional state apparatus, the purpose and task of which was to serve the people and the state. The creation of a professional state apparatus has become the main direction, and subsequent strategic and program documents of the country, for example, the concept of a new model of civil service, the National Plan "100 concrete steps", etc. on the basis of these documents, a set of tasks and measures to reform the civil service in the country has been formed. The civil service of Kazakhstan is considered an institution of culture, which includes: law and legislation, the political activities of the organization and the development of innovation, economic strength and success, the socio-psychological environment of the life of civil servants.

Formation of management culture and leadership among officials, modernization of the Institute of corps "A", professionalism of Personnel Management Services, acting as a driver of the system of reforms and training of personnel, transfer of new principles and values of the civil service, all this is a promising direction for the transformation of the civil service of the Republic of Kazakhstan.

The state, implementing specific steps and measures within the framework of the reform of the civil service, gradually formed a new approach to both the Civil Service and its values, positively influenced the development of the organizational culture of Public Service bodies.

Speaking about all the changes taking place in the organizational culture of the civil service, one should also pay attention to the contradictions in the activities of state bodies. In recent decades, significant technological breakthroughs can be noted regarding the development of special products of modern information technology for the effective functioning of government agencies, helping to improve the quality of the activities of civil servants. Call centers and helplines have been created for state bodies, and on the websites of state bodies, citizens have the opportunity to contact them with questions of interest, advice and public services. But at the same time, the implemented electronic document management programs of state bodies – the portals "e-Kyzmet", "E-gov", The unified public procurement portal do not yet allow us to say with confidence that employees of state bodies are free. users of these products and programs.

In addition, today in many public service organizations we see a double work on the coordination and signing of documents in paper and electronic form. It should be noted that time resources are not used efficiently in labor activity, which indicates low confidence of citizens in

electronic signatures, poor understanding of the capabilities of information programs developed in the office and document management system.

According to the agency of the Republic of Kazakhstan for Civil Service affairs, within the framework of the program "Rukhani zhangyru", a number of state bodies have the opportunity to increase the level of knowledge of information technologies by personnel, conduct qualitative analysis, save time, increase the level of internal and external communication. The inability to properly use the capabilities of the given resources and convenience in labor activity are serious obstacles to the effective use of time, simplification of work discipline, and the development of a professional organizational culture. And in this regard, it is necessary to do daily and painstaking work to change the mindset and consciousness of society, including officials.

As part of improving the management culture, significant steps have been taken in managing the development of organizational culture in the civil service. Along with measures to prevent corruption, introduce technological innovations, improve competitive procedures, career planning, training, measures are being taken to change the management culture and, consequently, to change the consciousness of civil servants. Thus, the alignment of the activities of officials of corps " A " and " B " to the strategic and executive levels undoubtedly affects the thinking and behavior of representatives of these categories. In a number of Kazakhstani companies, positive results can be assessed by introducing project management into the quasi-public sector, which indicates the possibility of its implementation in state bodies in order to change the management culture.

According to Article 1 of the Constitution of the Republic of Kazakhstan, the Republic is a democratic, secular, legal and social state, the most precious value of which is a person, his life, rights and freedoms. Consequently, all the legislation of the country is based on democratic freedoms and respect for Human Rights. A civil servant is obliged to perform the duties and functions of the state as part of the exercise of his official powers. Thus, the status and image of a civil servant should occupy a high position in society.

Civil servants, as representatives of the state, should be guided by high moral values in their activities. Socially positive technologies are important for the positive image of the state, expressed through the appearance of the personnel of civil servants, the level of business communication, respectful manners, the overall image of the entire state body and its strategy. In addition, recently, the requirements for civil servants are increasing, which implies the formation of a high moral, professional image of an official. To a certain extent, the increase in requirements is associated with corruption disputes that sometimes occur in the civil service system of Kazakhstan, which overshadows the reputation of people's servants. However, the majority of civil servants are patriots who honestly fulfill their duty to the state and society.

Divided into those who criticize and praise the civil service in the country, it has become the subject of strengthening issues of moral behavior of civil servants, both from public control and from the media.

The ethical behavior and image of civil servants is also under special control in government agencies, which today are forced to monitor the personal pages of officials in social networks, encroach on personal freedom, thereby exacerbating the problems of ethical behavior of civil servants.

In addition, it is necessary to distinguish between corruption and ethical behavior, despite the fact that their work on the development and education of public service values is weak.

The measures taken on the principles of professionalization of the state apparatus, improving the quality of Public Services, Public control, transparency and publicity – all this leads to certain results and at the same time creates difficulties in the activities of the coordinating body, disciplinary commissions. For example, the agency of the Republic of Kazakhstan for Civil Service affairs in recent years has been actively working on violations of ethics by civil servants. A significant amount of work is made up of citizens ' appeals, publications in the media, blogs about facts of indecent behavior or

facts discrediting the institution of Public Service. But at the same time, the disciplinary commission is limited only to determining the type of punishment recommended for applying to a civil servant, as a result of which the cause and circumstances that contribute to the commission of an offense remain unexplored.

The essence of the work of the disciplinary commission is not to look for the causes of the violation, but only to deal with the consequences. Systematic letters of Appeal requiring compliance with the appropriate procedures and deadlines for processing in accordance with the law increase employees from work, bureaucratize this procedure, leaving the ethical side of the issue without due attention. Issues related to the quality of personnel and the image of the civil service today lie in the weakness of propaganda of ideology and values of the civil service among citizens and the civil service, which indicates a low level of ideological education in society and in the family. In this regard, in the legal sphere, there is an urgent need to consolidate the foundations of ethical behavior and control that contribute to the management and development of the organizational culture of the Civil Service of Kazakhstan for the long term.

Institutional development and the application of new approaches to regulatory support are prerequisites for the life of the rule of law.

Unfortunately, today the Code of Ethics does not have a clear definition of values that serve as a guide for honorable service in the public service.

The essence of Public Service is actually mentioned in passing, expressed in various articles, reports, plans. In politics, regulatory documents, reporting documentation, only the concept of "the value of Public Service" is mentioned. At the same time, none of these documents has a clear interpretation of this concept, nor has a clear set of values underlying the civil service of Kazakhstan been established. There is also no clear definition of such important terms as "integrity", "ethics", the semantic boundaries of a number of concepts are blurred, as a result of which misconceptions and various interpretations are possible. The Code of ethics of civil servants of the Republic of Kazakhstan does not provide adequate answers to questions related to compliance with ethical standards of behavior. It specifies only "civil servants comply with the rules of business etiquette and official behavior" (paragraph 5 of Paragraph 14), "outside of work they are obliged to comply with generally accepted moral and ethical standards" (paragraph 1, Paragraph 7), individual paragraphs (3, 4 and 5) describe the expected behavior in the life of a civil servant. In this regard, the problem of determining the set of values by which it is necessary to establish the ethical behavior of a modern professional official is relevant.

The missing standards and norms that form the idea of standard ethical and moral behavior complicate the problem so that civil servants have to define the boundaries between what is allowed and what is not.

Abroad, the list of values is recorded in acts on public service, the code of ethics and behavior of civil servants. In accordance with these values, a strategic plan of state bodies is being developed, a set of competencies required from personnel and a program for training officials in the values of public service for positions of various levels are being developed.

Based on foreign experience, the civil service in our country needs to consolidate at the legislative level the totality of the basic values of Public Service. Ethical behavior and control play an important role in the formation of a favorable image of the civil service. The popularization of professional culture and ethical behavior will undoubtedly contribute to the modernization of the consciousness of civil servants in Kazakhstan.

Unfortunately, the norms contained in the current code of ethics of civil servants of the Republic of Kazakhstan, due to their general nature, allow interested parties to interpret them in their own way, and as a result, many questions arise. The manual "ethics and standards of behavior of civil servants", published by the Academy of Public Administration under the president of the

Republic of Kazakhstan in 2018, is an excellent assistant in raising the professional culture of employees, as it is easy to implement and use as a pocket guide on ethics among civil servants.

This instruction is quite in demand when clarifying some of the subtleties of the norms included in the Code of ethics, and in this regard, there was a need to develop the most detailed document in the form of comments to the code of civil servants. It is necessary to include in such a document a set of values of the Civil Service, cases from the experience of the civil service of Kazakhstan, examples of resolving disputes and controversial issues arising in the provision of public services.

It may be premature to rely on judicial practice to interpret legislation in Kazakhstan, but the usefulness of case studies in resolving conflicts between different legal documents cannot be ignored.

Thus, a review of domestic regulatory documents, programs, an analysis of the international experience of developing and developed countries indicates the need for legislative consolidation of the set of concepts and values of the civil service of Kazakhstan, namely: "values of Civil Service"; approves the set of values of the provision of public services; amendments and additions to a number of regulatory documents regulating the activities of civil servants; take additional measures to strengthen the work of disciplinary commissions, the ethics commissioner and promote professional culture and ethics.

Today, a draft of a new code of Administrative Procedure is being developed, aimed at regulating public relations related to the implementation of administrative procedures, including the organization of intra-departmental activities of state bodies. A classifier of offenses and violations is also being developed, which will give an idea of the expected behavior of civil servants and the issues under consideration. This classifier must be an integral part of the Code of Ethics, since it can help determine the severity of the act committed, attributing it, for example, to a type of offense of an ethical nature or a type of offense that discredits public service. The central direction of the classifier of offenses should be the Prevention of violations.

As you know, the position of ethics commissioner was introduced in 2017. Previously, the activities of the ethics commissioner were combined with the main activities of an official. However, such work was of a recommendatory nature and did not weighty in deciding on misconduct or promotion of civil servants. At the same time, there was a practice of bilateral subordination of this official to the leadership of the state body and the agency for Civil Service affairs of the Republic of Kazakhstan, which led to a subjective attitude when considering issues.

The regulation on the ethics commissioner does not explain the procedure for his appointment and dismissal from office. In this regard, I consider it necessary to approve the authority of the authorized body in the field of public service to agree on the appointment of a candidate to the position of ethics commissioner of the relevant state body.

Based on the proposed recommendations, a solid legal basis can be created for the further development and management of the organizational culture of the civil service, in particular, on issues of ethical behavior and control, to improve the image of a civil servant.

Modern realities and the range of tasks facing Kazakhstan require qualitatively new approaches to the reform of Public Administration and the state apparatus. It is this correctly structured state policy that can become a tool for transforming the activities of the state in all its spheres. The organization and improvement of the professional state apparatus is one of the most important factors for the stability and gradual development of our country, response to global challenges.

The civil service of the Republic of Kazakhstan plays a fundamental role in the life of society, ensures the functioning of society and satisfies public interests in the best and most effective way. Public service is primarily a manifestation of loyalty to the interests of society, contributes to

strengthening the unity of the people of Kazakhstan and interethnic harmony in our country, respect for the state and other languages, traditions and customs of Kazakhstan.

Civil servants should adhere to and consistently implement public policy in their activities, strive to maintain and strengthen public confidence in the civil service, the state and its institutions.

The public expects civil servants to perform their duties and duties competently and efficiently and conscientiously in accordance with the law.

List of references

1. Code of ethics of civil servants of the Republic of Kazakhstan. Decree of the president of the Republic of Kazakhstan dated December 29, 2015 No. 153.

2. Zharkeshova A. Development of the civil service as a result of the established organizational culture // sat. Art. International conf: "Capitalization of scientific research: tools for achievement and results". - Almaty University of Management, 2017.

3. Kapoguzov E., Suleimenova G. Assessment of the effectiveness of the activities of state bodies in the context of Strategic Management and organizational development in the Republic of Kazakhstan // Ars Administrandi (The Art of Management). – 2019

4. Zhakupova F., Akhmetov A, Davletbaeva Zh., Zharov E. ethics and standards of behavior of civil servants: guidelines. - Astana: Academy of Public Administration under the president of the Republic of Kazakhstan, 2017.

Абузьярова Жанна Рафиковна, 87023815519, zh.abuzyarova@asu.edu.kz

Ағубаев Н. Ж.,

главный научный сотрудник Института прикладных исследований Академии государственного управления при Президенте РК, кандидат исторических наук, Астана, Казахстан

МОДЕРНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация. В статье рассматривается опыт модернизации государственного управления в Республике Казахстан на основе подходов, которые приобрели характер универсальных стремлений. Анализ лучших международных практик позволил автору выделить актуальные проблемы и перспективы дальнейшего совершенствования данной сферы. Даны рекомендации, направленные на достижение высокого уровня эффективности государственного управления, в частности, связанные с принципом управления, ориентированного на результат, и расширением гражданского участия.

Ключевые слова: государственное управление, государственные функции, государственные органы, открытое правительство, гражданское участие, цифровизация, де бюрократизация, децентрализация, доказательная политика.

Аңдатпа. Мақалада жалпыадамзаттық ұмтылыс сипатына ие болған тәсілдер негізінде Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік басқаруды жаңғырту тәжірибесі қарастырылады. Үздік халықаралық тәжірибені талдау авторға осы саладағы өзекті проблемалар мен одан әрі жетілдіру перспективаларын көрсетуге мүмкіндік берді. Мемлекеттік басқарудың жоғары тиімділігіне қол жеткізуге бағытталған, атап айтқанда нәтижеге бағытталған басқару принципіне және азаматтық қатысуды кеңейтуге қатысты ұсыныстар тұжырымдалған.

Түйін сөздер: мемлекеттік басқару, мемлекеттік функциялар, мемлекеттік органдар, ашық үкімет, азаматтық қатысу, цифрландыру, де бюрократизация, орталықсыздандыру, дәлелді саясат.

Abstract. This article examines the modernization of public administration in the Republic of Kazakhstan, focusing on approaches aligned with universal aspirations. An analysis of leading international practices allows the author to identify current challenges and opportunities for further advancement in this field. Recommendations are provided to enhance the efficiency of public administration, particularly through result-oriented management and the expansion of civic participation.

Keywords: public administration, public functions, public bodies, open government, civic participation, digitalization, debureaucratization, decentralization, evidence-based policy.

Изучение международного опыта позволяет сделать вывод о наличии пяти ключевых подходов к модернизации современного государственного управления, которые приобрели характер универсальных стремлений. К ним относятся:

1. Внедрение принципов «Open government».
2. Эффективность через де бюрократизацию и информатизацию.
3. Сокращение государственных функций.
4. Управление, ориентированное на результат.
5. Использование новых HR-технологий [1].

Идея «Open government» возникла и развивается на основе концепции «Good Governance», которая рассматривается в качестве ключевой парадигмы развития современного государственного управления. Принципы «Open government» являются

базовыми для концепции «Слышащего государства», с инициативой формирования которого выступил Президент Казахстана Касым-Жомарт Токаев.

Перед государственными органами поставлена задача установления эффективной системы коммуникаций с населением и бизнесом [2]. Приоритетами в их деятельности должны стать общественный диалог, открытость и оперативное реагирование на нужды людей [3]. В Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года, утвержденной Президентом в феврале 2021 года, обращается особое внимание на важность соблюдения принципа подотчетности государства, включающего в себя информационную открытость, доступность, подотчетность обществу [4].

Важной вехой на пути укрепления и развития института гражданского участия стало принятие в ноябре 2015 года Закона «Об общественных советах» [5]. В 2021 году в него были внесены изменения и дополнения, существенно расширившие полномочия и возможности общественных советов (далее – ОС) [6]. В частности, к работе ОС при осуществлении общественного контроля должны привлекаться независимые эксперты, а выработанные рекомендации являются обязательными для рассмотрения государственными органами и подготовки ими мотивированных ответов.

Рекомендации, подготовленные по результатам осуществления общественного контроля, являются обязательным для рассмотрения и подготовки мотивированного ответа по каждой позиции также согласно Закону 2023 года «Об общественном контроле» [7]. Этот уникальный для Казахстана нормативный правовой акт направлен на повышение уровня участия граждан в управлении делами государства.

В том же 2023 году были внесены изменения и дополнения в Административный процедурно-процессуальный кодекс (далее – АППК), направленные на реализацию принципов «Слышащего государства». В частности, в нем появилась целая глава, посвященная институту петиций [8]. Уже сделаны первые шаги по реализации норм АППК, связанных с подачей и рассмотрением петиций граждан.

Повышению эффективности государственного управления, несомненно, способствовало создание в 2013 году портала «Открытое правительство». Он состоит из разделов «Открытый диалог», «Открытые НПА», «Открытый бюджет», «Открытые данные» и «Оценка эффективности деятельности государственных органов».

Количество баллов по показателю «Open government» ежегодно находит отражение в Индексе верховенства закона WJP. В 2024 году Казахстан занял 78 место среди 142 стран, охваченных мониторингом, хотя в 2017-2018 годах был на 70 месте [9]. Для страны, создавшей прогрессивную правовую и организационную основу для внедрения принципов «Open government», это не самое высокое достижение. Очевидно, сказывается нерешенность отдельных проблем, связанных с этим направлением модернизации государственного управления.

На наш взгляд, кодификация нормативных правовых актов, регулирующих деятельность электронного правительства, позволила бы существенно обновить отечественное законодательство, в том числе в части требований к размещению информации, совершенствованию инфраструктуры доступа и расширению гражданского участия.

Лучшие практики государственного управления свидетельствуют о том, что доминантой его развития является проактивная информационная политика, позволяющая достигать высокого уровня доверия к органам государственной власти. Необходимо не только отчитываться о том, что сделано, но и рассказывать о том, что планируется делать в среднесрочной и долгосрочной перспективе и каким образом будут достигаться поставленные цели. Пока с этой задачей в нашей стране успешно справляется, по сути, только Глава государства, регулярно выступающий с проактивной позиции.

Казахстан намерен добиться ощутимых успехов и в реализации второго из указанных выше подходов, принявших характер универсальных стремлений. Своим Указом о дебиюрократизации Президент Токаев положил начало процессу перехода на качественно новый уровень государственного управления [10].

Главенство конкретного и измеримого результата над формой работы по его достижению определено одним из ключевых принципов дебиюрократизации. Тем самым положено начало формированию модели управления по результатам (Management By Objectives, MBO). Данная модель используется в бизнесе для достижения целей в постоянно меняющихся условиях. Основной принцип MBO – изменение приоритетов, ориентиров и форм работы в зависимости от изменения ситуации. Соответственно постоянно меняются процедуры и правила.

Другим таким принципом, согласно упомянутому Указу, является формирование и поддержание организационной культуры государственного аппарата, стимулирующей сокращение бюрократии. Государственные органы, функционирующие в формате веберовской рациональной бюрократии, отличают строго определенные служебные обязанности и полномочия, жесткая вертикаль подчинения, неукоснительное следование правилам и предписаниям, действующим в организации, длительное пребывание на одной и той же должностной позиции. Тесные рамки официозного бытия, до предела зарегулированного и зарегламентированного, препятствуют проявлению инициативы и самостоятельности. Снижению остроты этой проблемы способствуют реинжиниринг и оптимизация внутренних процедур и процессов, на что направлены усилия Агентства РК по делам государственной службы.

Понятно, что дебиюрократизацию нельзя сводить только к этим мерам. Важную роль в этом процессе играют децентрализация, вовлеченность граждан и научного сообщества в процессы принятия и реализации управленческих решений. Это определяющие векторы развития современного государственного управления.

В развитых странах управление финансами и ресурсами, включая персонал, не является исключительной прерогативой центральных государственных органов и верхних уровней управления. Например, в соответствии с Законом о занятости на государственной службе делегирование кадровых полномочий в Канаде должно осуществляться на как можно более низкий уровень, что позволяет менеджерам достигать наилучших результатов в реализации проектов [11]. Как известно, проектный подход к организации управленческих процессов в этой и других странах ОЭСР стал наиболее действенным инструментом дебиюрократизации.

Казахстан тоже движется в этом направлении, передавая функции правительства министерствам и акиматам, формируя единую экосистему проектного управления и наращивая потенциал Интегрированной информационной системы «Е-кызмет», способствующей повышению уровня эффективности HR-политики. Еще одним важным фактором децентрализации, несомненно, станет внедрение бюджетирования, ориентированного на результат.

Децентрализация и связанный с ней принцип делегирования нужны, во-первых, для установления минимальной иерархичности и максимально короткой дистанции между различными уровнями управления, во-вторых, для формирования функционально оправданной матричной структуры учреждений, позволяющей быстро реагировать на изменения.

На глобальном уровне все более заметной становится тенденция опоры на доказательную политику, когда правительства принимают решения, исходя из результатов научных исследований. США в последние десятилетия XX века добились значительных результатов в части внедрения новейших управленческих технологий в государственный сектор благодаря рекомендациям ведущих университетов и исследовательских институтов

[12]. В Великобритании Государственное управление науки, в составе которого также функционирует Центр сканирования горизонтов, проводит и заказывает исследования по широкому кругу вопросов, актуальных для государственной политики [13]. Очевидно, что эта проблема должна сместиться в центр внимания казахстанского Министерства науки и высшего образования и Высшей научно-технической комиссии при Правительстве.

Очень важным фактором ускорения процесса деbüroкратизации является институционализация лидерства в системе государственного управления. Только при таком условии государственные органы будут возглавлять развивающие лидеры, а не доминанты – люди, которые управляют организацией в силу своего должностного положения. Эту проблему мы подробно рассматривали в одной из недавних публикаций, предложив подготовить и утвердить постановлением Правительства перечень лидерских компетенций, соответствие которым должно стать главным условием отбора, обучения и продвижения государственных служащих [14].

Еще одним принципом деbüroкратизации определено всестороннее взаимодействие государственных органов с гражданами, бизнесом и между собой в цифровом формате. Казахстан входит в число государств с высоким индексом развития цифрового правительства (E-Government Development Index) и занимает 24-е место в мире, опережая такие страны, как Швейцария, Франция, Китай и Канада [15]. В систематизированном виде различные отчеты и отраслевые данные направляются в информационно-аналитическую систему «Smart Data Ukimet» и используются государственными органами по мере надобности. Вопросы интеграции информации и баз данных рассматриваются в качестве важного приоритета цифровизации, поскольку только на этой основе возможно обеспечение высокого уровня доступа к информации.

Сложнее ситуация с сокращением государственных функций, которые, как отмечается в Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года, низведены до уровня отдельных задач, процессов и даже операций в деятельности отдельных подразделений ведомств, а их общее количество достигло 15 тысяч [16]. Поэтому государственные органы в казахстанском общественном сознании по умолчанию отвечают за всех и за все, даже за то, что еще не случилось. Общество, по сути, снимает с себя любую ответственность.

Требуется разделения сфер ответственности между всеми тремя секторами общества: государством, бизнесом и гражданским обществом. Каждому из этих секторов присуща своя специфика, есть сферы, в которых они наиболее эффективны. Очень важно, чтобы внутри указанных секторов происходила постоянная сверка политики и координация ее реализации с вопросами, возникающими у партнеров. Такой подход способствовал бы решению многих проблем межсекторального характера, в том числе в части полноценной реализации потенциала Закона «О саморегулировании» и снижения функциональной нагрузки на государственные органы.

Еще одна причина медленного сокращения функций государственных органов в неоправданно большой роли, которую продолжают играть нормативный и директивные подходы их деятельности. С этим связано наличие огромного массива законов, подзаконных и административных актов, что существенно снижает эффективность работы государственных органов. И это при том, что есть стратегии, концепции и другие документы Системы государственного планирования, содержащие показатели, индикаторы, критерии развития. Казалось бы, должен преобладать индикативный подход к организации государственного управления и организации деятельности государственных органов.

В этой связи реализацию Указа о деbüroкратизации мы рассматриваем в качестве важного шага на пути к решению возникшей проблемы. Нами уже высказывалось мнение о том, что радикальному повышению эффективности политики деbüroкратизации будет

способствовать принятию Закона «Об упорядочении и упрощении административной деятельности государственных органов» [1,170]. Это особенно актуально для нормотворческой деятельности государственных органов и сферы применения ими мер административной ответственности. Очевидное превалирование императивного (приказного) метода над диспозитивным (договорным), предполагающим равенство сторон и координацию, является основным препятствием для формирования матричной структуры государственных органов, расширения гражданского участия и утверждения современной модели государственного управления. Предлагаемая законодательная новелла позволит снять остроту данной проблемы.

Вместе с тем показательным является опыт Италии, в которой значительная часть законов, регулирующих административные процедуры и государственное управление были заменены на постановления правительства [17]. Многие законодательные нормы преобразовали в простые и гибкие правила, которые быстро менялись, если того требовала ситуация.

Завершая тему, напомним, что в Великобритании и в других развитых странах деятельность государственных органов (министерств, департаментов и ведомств) ограничена функцией формирования политики, а предоставление услуг и прочие виды деятельности являются прерогативой исполнительных, консультативных и юрисдикционных агентств [1].

В части внедрения принципов и механизмов управления, ориентированного на результат, включая бюджетирование, в Казахстане накоплен определенный опыт. В частности, создана и функционирует Система государственного правления (далее – СГП), одним из основных принципов которой является результативность (приоритет сущности над формой) – главенство конкретного и измеримого результата над формой работы по его достижению [18]. Документы СГП служат основой для бюджетирования. В новой редакции Бюджетного кодекса, который предполагается принять до конца 2024 года, целый раздел посвящен мерам, направленным на усиление принципов бюджетирования, ориентированного на результат [19].

Усилия по внедрению подхода «управление, ориентированное на результат», станут более действенными, если будут учитываться и использоваться лучшие практики других стран. В их основе – контрактная система найма, распространяющаяся в том числе и на министров, и проектный подход к организации деятельности государственных органов. Это позволяет устанавливать зависимость оплаты труда и объемов финансирования от результатов деятельности [20]. В Италии внедрена практика бюджетирования эффективности, предполагающая выделение ресурсов в зависимости от результатов политики, финансируемой за счет этих ресурсов [21].

Есть еще один существенный аспект данной проблемы. Мы, к сожалению, как и другие страны, до сих пор пребываем в плену системы корректировки ставок, сложившейся во времена, когда подавляющее большинство государственных служащих были заняты канцелярской и прочей административной работой, не требующей постоянно обновляемых знаний и навыков *soft skills* [22]. Если не изменить радикально устаревшие методы определения уровня оплаты труда государственных служащих, ни о каком управлении, ориентированном на результат, не может быть и речи.

Важно разрабатывать и использовать новые действенные инструменты оценки управления, ориентированного на результат. К примеру, в Канаде в качестве такого инструмента используется так называемая Структура управленческой подотчетности (Management Accountability Framework, MAF) [23]. Он позволяет выявлять сильные и слабые стороны в деятельности государственных органов и правительства.

Требуется законодательное закрепление нормы «управление, ориентированное на результат». Без этого невозможно изменить организационную культуру государственных

органов и избежать так называемой «ловушки деятельности», когда функциональная озабоченность вытесняет на второй план задачу достижения изменений.

Институционализации управленческой культуры, ориентированной на результат, будет способствовать контрактная система найма в государственном секторе, которая начала внедряться в Казахстане. Она усиливает партнерские взаимоотношения. Это более трудная и сложная задача, чем отношения, основанные на юридическом договоре [24]. Если не учитывать данного обстоятельства, то адаптация соответствующего международного опыта может не оправдать ожиданий. К примеру, в Грузии такой эксперимент привел только к увеличению бюджетных расходов на оплату труда специалистов, работающих по контракту, не оказав существенного влияния на повышение результативности деятельности государственных органов [25].

Нормативное закрепление особенностей трудовых договоров между государственными органами и гражданами, изъявившими желание работать по контракту, является залогом эффективного использования рассматриваемого института в сфере государственной службы. В этой связи необходимо внести соответствующие изменения и дополнения в Трудовой и Гражданский кодексы, Закон «О государственной службе Республики Казахстан» и другие НПА, регулирующие вопросы государственного сектора.

Внедрение новых HR-технологий становится все более значимым приоритетом в системе государственного управления Казахстана, который, к примеру, опережает многие развитые страны в части цифровизации процессов управления персоналом. Тем не менее этот процесс мог бы стать более многогранным и перспективным в случае изучения и имплементации лучших международных практик в сфере HR-политики.

К примеру, в Австралии установлена гибкая система найма специалистов, предусматривавшая работу в качестве постоянного сотрудника; заключение трудового соглашения на определенный срок или на время выполнения определенной задачи; для выполнения обязанностей, которые являются нерегулярными или прерывистыми [26]. Мобильность рассматривается как стратегический инструмент управления человеческими ресурсами. Предусмотрено использование мобильности в следующих трех случаях: (1) для реагирования на всплески или пики; (2) для решения сложных задач; (3) для развития сотрудников [27].

В целом задача адаптации культуры государственного аппарата к постоянно меняющимся условиям развития является приоритетной для отрасли. Диверсификация экономики, повышение самостоятельности менеджеров государственного сектора и роли лидерской компетентности, цифровизация практически всех бизнес-процессов, расширение гражданского участия, внедрение современных технологий управления человеческими ресурсами, растущая мобильность кадров и другие новые явления в жизни общества неизбежно ставят вопрос о необходимости совершенствования действующей модели государственного управления. Обнадеживает, что в Казахстане этот процесс осуществляется в русле универсальных стремлений.

Список литературы

1. Агубаев Нуртай. (2024). Опыт реформирования государственной службы в странах ОЭСР и Казахстане: итоги и перспективы. – Астана: Центр исследований, анализа и оценки эффективности, 2024. С. 19.
2. Выступление Главы государства К. Токаева на расширенном заседании Правительства 15 июля 2019 года. URL: <https://www.akorda.kz/ru/speeches/internal-political-affairs/in-speeches-and-addresses/vystuplenie-glavy-gosudarstva-k-tokaeva-na-rasshirennom-zasedanii-pravitelstva>

3. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана 2 сентября 2019 года. URL: https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana
4. Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>
5. Об общественных советах. Закон Республики Казахстан от 2 ноября 2015 года № 383-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000383>
6. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам деятельности общественных советов. Закон Республики Казахстан от 3 января 2021 года № 406-VI ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2100000406>
7. Об общественном контроле. Закон Республики Казахстан от 2 октября 2023 года № 30-VIII ЗПК. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39502756&pos=3;-110#pos=3;-110
8. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам общественного контроля, совершенствования административных процедур. Закон Республики Казахстан от 2 октября 2023 года № 31-VIII. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32934713&pos=1;-16#pos=1;-16
9. The Global Rule of Law Recession Continues. URL: <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global/2024/Open%20Government/>
10. О мерах по дебиюрократизации деятельности государственного аппарата. Указ Президента Республики Казахстан от 13 апреля 2022 года № 872. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000872>
11. Public Service Employment Act. 2003. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-33.01>
12. Kassen, M. (2015). E-Government in the United States: The Federal Model of Implementation. In: Understanding Systems of e-Government. Rowman & Littlefield: New York, NY, 2015. P.27-43.
13. Government Office for Science – the next 5 years. (2015). URL: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a75b277e5274a4368299459/gs-15-32-go-science-next-5-years.pdf>
14. Агубаев, Н. (2024). К вопросу об образе государственного служащего. Государственное управление и государственная служба, (2(89), 2-15. <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2024-1201>
15. Казахстан значительно улучшил свои позиции в рейтинге развития электронного правительства ООН, заняв 24 место из 193. URL: https://egov.kz/cms/ru/news/UN_E-Government#:~:text=%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%B0%D0%BC,%D0%B5%20%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE%20%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%20193%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD
16. Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>
17. Bassanini F. (2013). La riforma dello stato e dell'amministrazione in Italia. URL: http://www.bassanini.it/public/Bassanini_Riforma_Stato_vers_russa.pdf
18. Об утверждении Системы государственного планирования в Республике Казахстан. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 ноября 2017 года № 790. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000790>

19. Правительство одобрило проект нового Бюджетного кодекса. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/economy/press/news/details/621330?lang=ru>
20. OECD Good Practices for Performance Budgeting. 2019. URL: https://www.pempal.org/sites/pempal/files/event/2019/Budget%20COP%20Events/Nov05_Paris%20C%20France/files/oecd_good_practices_for_performance_budgeting_eng.pdf
21. Performance budgeting, spesa pubblica e contesto istituzionale. L'esperienza italiana. 2009. URL: <https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Eventi/WORKSHOP--3/Performance-budgeting--spesa-pubblica-e-contesto-istituzionale-l-esperienza-italiana.pdf>
22. Building the Enterprise: A New Civil Service Framework. 2014. URL: https://ourpublicservice.org/wp-content/uploads/2019/06/Building_the_Enterprise_A_New_Civil_Service_Framework-2014.04.01.pdf
23. Management Accountability Framework. 2023. URL: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/management-accountability-framework.html>
24. Management Accountability Framework. 2023. URL: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/management-accountability-framework.html>
25. Remuneration of Persons Employed in Public Institutions on the Basis of Administrative and Labor Contracts. (2020). URL: https://idfi.ge/en/practice_of_contract_employment_in_ministries_and_lepls
26. Public Service Act 1999. (2019). URL: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2019C00057>
27. APS Mobility Framework. (2021). URL: <https://www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/aps-mobility-framework>

Ағубаев Нұртай Жетпісбаевич, +7 (777) 571-95-95, n.agubayev@apa.kz

Адилбеков Д.З.

д.э.н., профессор

РГП на ПХВ «Институт парламентаризма», г. Астана, Казахстан

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕСТНЫХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Аннотация. В статье изучены теоретические и нормативно-правовые основы оценки эффективности деятельности системы государственных органов в процессе совершенствования системы государственного управления в Республике Казахстан. Рассмотрены основные этапы развития действующей практики оценивания эффективности деятельности местных исполнительных органов в стране. Изучены критерии оценки эффективности местных исполнительных органов. Рассмотрены основные тенденции совершенствования системы государственного управления на современном этапе. Изучен опыт оценки деятельности местных исполнительных органов в зарубежных странах. Определены проблемы и предложены пути совершенствования оценки эффективности деятельности местных исполнительных органов в стране.

Ключевые слова: *местные исполнительные органы, Республика Казахстан, эффективность, система оценки, государственные органы, органы власти, критерии оценки*

Түйін. Мақалада Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіру процесінде мемлекеттік органдар жүйесі қызметінің тиімділігін бағалаудың теориялық және нормативтік-құқықтық негіздері зерделенді. Елдегі жергілікті атқарушы органдар қызметінің тиімділігін бағалаудың қолданыстағы практикасын дамытудың негізгі кезеңдері қаралды. Жергілікті атқарушы органдардың тиімділігін бағалау критерийлері зерделенді. Қазіргі кезеңде мемлекеттік басқару жүйесін жетілдірудің негізгі тенденциялары қарастырылды. Шет елдердегі жергілікті атқарушы органдардың қызметін бағалау тәжірибесі зерделенді. Мәселелер айқындалып, елдегі жергілікті атқарушы органдар қызметінің тиімділігін бағалауды жетілдіру жолдары ұсынылды.

Кілт сөздер: *жергілікті атқарушы органдар, Қазақстан Республикасы, тиімділік, бағалау жүйесі, мемлекеттік органдар, билік органдары, бағалау критерийлері*

Abstract. The article examines the theoretical and regulatory framework for evaluating the effectiveness of the system of public authorities in the process of improving the system of public administration in the Republic of Kazakhstan. The main stages of the development of the current practice of evaluating the effectiveness of local executive bodies in the country are considered. The criteria for evaluating the effectiveness of local executive bodies have been studied. The main trends in improving the public administration system at the present stage are considered. The experience of evaluating the activities of local executive bodies in foreign countries has been studied. The problems are identified and ways to improve the assessment of the effectiveness of local executive bodies in the country are proposed.

Keywords: *local executive bodies, Republic of Kazakhstan, efficiency, evaluation system, state bodies, authorities, evaluation criteria*

Успех государственных реформ в значительной мере определяется эффективностью и результативностью работы органов власти [1].

Для оценки эффективности государственного управления и деятельности государственных органов необходимы специальные оценочные технологии и процедуры,

которые должны быть надежными и объективными, а также обеспечивающими возможность своевременной корректировки действий государственных органов [2].

Современные условия требуют усиленного внимания к улучшению механизмов повышения эффективности работы государственных и местных органов, чья деятельность должна быть направлена на достижение конкретных результатов, что, в свою очередь, станет основой для социально-экономического прогресса региона [3].

Понятие «эффективность» в контексте работы органов власти понимается по-разному: как полученный эффект, результативность процессов, сравнение результатов работы данной системы управления с аналогичными системами, степень соответствия достигнутых результатов поставленным целям, а также соотношение достигнутого результата к совокупным бюджетным затратам на его достижение. Можно выделить три аспекта эффективности муниципального управления: фокус на достижение результата (реализуются необходимые задачи), взаимодействие с потребителями услуг, а также внутренняя организация работы (насколько правильно и эффективно выполняются эти задачи) [4].

Оценка эффективности работы государственных органов представляет собой процесс оценки выполнения целей и задач в рамках их компетенции, который предоставляет важную и значимую информацию для принятия последующих управленческих решений.

К ключевым характеристикам качества государственного управления относятся такие показатели, как «эффективность» и «результативность».

Эффективность государственного и муниципального управления, согласно Ворошилову Н.В., заключается в уровне полноты и качества выполнения органами власти своих функций и задач, а также в степени удовлетворения потребностей и запросов граждан. Эффективность деятельности органов власти проявляется в достижении поставленных целей с минимальными затратами ресурсов, либо в получении наилучшего результата при ограниченном объеме ресурсов и средств [5].

Эффективность управления включает в себя комплекс различных результатов управленческой деятельности, охватывающих экономическую, социальную, технологическую, политическую и общественную сферы [6].

Эффективность деятельности органов исполнительной власти следует оценивать на основе соотношения между ресурсами, потраченными целенаправленно (финансовыми, трудовыми, информационными и другими), и результатами государственного и муниципального управления.

Важной методологической проблемой является выбор ясных, конкретных и измеримых показателей, которые наиболее точно и наглядно отражают эффективность. Показатели состояния и динамики социально-экономической и политической ситуации в регионах и муниципальных образованиях при оценке эффективности должны приниматься во внимание только в той мере, в какой региональные и муниципальные власти, в пределах своих полномочий и ресурсов, способны оказывать на них прямое влияние [7].

Практика показывает, что оценка эффективности должна быть регулярной, служить инструментом раннего предупреждения для системы управления и способствовать улучшению отчетности перед общественностью [8].

Методы оценки, основанные на анализе выполнения государственными органами целей и задач, установленных в стратегических планах (Программе развития территорий) на определенном периоде, не дают возможности оценить конечные социальные результаты этой деятельности и её качественные аспекты.

В связи с этим возникает необходимость в разработке методов индикаторной оценки эффективности деятельности и результативности бюджетных расходов, которые бы учитывали комплексность показателей с учетом специфических факторов и условий, присущих регулируемым сферам и регионам страны [2].

О проблеме выбора параметров и критериев для оценки эффективности государственного и муниципального управления упоминает также В.И. Клисторин [9], который отмечает, что «не всегда существует статистически значимая связь между показателями, определёнными в соответствующих нормативных актах, и эффективностью решений региональных и местных властей».

Выбор оптимального числа критериев для оценки результатов и эффективности является одной из ключевых проблем при формировании системы показателей оценки эффективности. Необходимо отметить тот факт, что большое количество критериев несомненно повлечет за собой рост расходов на их применение и контроль, что будет крайне нежелательно.

Критерии должны соответствовать целям и задачам оцениваемого объекта. В свою очередь цели и задачи должны быть ориентированы на удовлетворение потребностей населения, снижение социальных и экономических рисков, улучшение качества государственных услуг [10].

Оценка эффективности местного самоуправления должна проводиться на основе показателей, отражающих улучшение качества жизни населения, что выражается в росте доходов, социальном благополучии, развитии инфраструктуры и общей системы жизнеобеспечения региона [11].

В Казахстане исходным пунктом для внедрения системы оценки эффективности работы местных исполнительных органов стал Указ Президента РК от 13 января 2007 г. № 273 "О мерах по модернизации системы государственного управления".

Система оценки - это ключевой инструмент совершенствования государственной службы [2]. В Казахстане применение системы оценки эффективности работы государственных органов стало частью обширной административной реформы, направленной на улучшение системы государственного управления в Республике Казахстан. Система оценки эффективности деятельности местных исполнительных органов в Казахстане подвергается постоянному реформированию, что свидетельствует о наличии ряда нерешённых проблем в данной сфере. В связи с этим определённый интерес представляет опыт оценки деятельности местных исполнительных органов в зарубежных странах. Следует отметить, что в зарубежных странах институт оценки эффективности деятельности органов власти берет свои истоки еще в XX в. В качестве примера можно привести американскую трехуровневую модель экономических показателей, основанную на оценке затрат, промежуточных и окончательных результатов.

В США оценка эффективности деятельности местных исполнительных органов - важная часть государственной системы управления, которая может быть различной как в разных штатах, так и в разных городах. В США существует несколько методов и инструментов оценки эффективности таких местных исполнительных органов, как муниципальные и городские администрации. К ним относятся публичные отчеты и финансовая отчетность, аудиты и ревизии, опросы и обратная связь общественности, дашборды и показатели, судебные решения, экономические и социальные показатели, сравнение с аналогичными регионами [12].

В Великобритании проведение оценки деятельности должностных лиц местного самоуправления и муниципальных служащих возложено на соответствующие региональные агентства, одной из обязанностей которых является стратегическое планирование. Проведение оценки органов местного самоуправления реализуется по нескольким направлениям, охватывающим общее состояние жизнедеятельности граждан, систему образования, систему социального обеспечения и уровень здравоохранения детей и взрослых, жилищную политику, деятельность по защите окружающей среды, сферу культуры, общественную безопасность, благополучие населения и др.

Здесь необходимо отметить, что оптимизация показателей эффективности местного самоуправления в Великобритании проводится не с целью сравнения деятельности муниципалитетов, а с целью совершенствования услуг, оказываемых населению, повышение их эффективности, результативности и экономичности. Основной упор делается на достижение высоких стандартов качества услуг [13].

Если рассматривать опыт Германии, то можно отметить, что важными инструментами, применяемыми для оценки деятельности местных исполнительных органов в этой стране, являются бенчмаркинг и методы измерения эффективности. Однако распространение этих методов с целью обеспечения более эффективного управления на местном уровне и улучшения качества услуг для граждан, требует более координированного подхода на национальном уровне [14].

Особенностью формирования системы оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления в Германии является то, что внедрение этой процедуры было инициировано муниципалитетами и не служит инструментом контроля за деятельностью органов местного самоуправления со стороны правительства.

Во всех рассмотренных системах оценки эффективности деятельности местных исполнительных органов так или иначе предусмотрено измерение эффективности государственных программ, основываясь на которые принимаются решения о необходимости их корректировки с учётом результатов реализации. В этой связи можно предположить, что внедрение оценки эффективности государственных программ в Казахстане, при успешной адаптации её подходов, позволит значительно уменьшить долю невыполненных программ и повысить результативность использования распределённых средств.

Таким образом, подводя итог, следует подчеркнуть, что в настоящее время возрастает важность поиска новых методических подходов применительно к оценке эффективности местных исполнительных органов, учитывающих местные особенности и адекватно отражающих реальный вклад власти в улучшение уровня и качества жизни населения подведомственной территории.

Литература

1. Булетова Н.Е., Золотко Т.А. К вопросу оценки эффективности работы органов исполнительной власти по достижению национальных целей развития // Актуальные проблемы экономики и права.- 2020.- Т. 14,- № 4, С.733-750
DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.14.2020.4.733-750>
2. Джунусбекова Г. Совершенствование системы оценки эффективности деятельности государственных органов в Республике Казахстан // Public policy and administration.- 2015.- Т. 14.- №2 (14).- С. 250-264, DOI:10.13165/VPA-15-14-2-07
3. Ушакова Е.В., Воронина Е.В., Фугалевич Е.В. Эффективность деятельности органов государственного и муниципального управления как основа развития региона // Экономика и управление.- N 3 (149).- 2018.- С.35-44
4. Е.Н.Сабына, М.Н.Сабына Совершенствование системы оценки эффективности деятельности муниципальных образований // Экономика. Профессия. Бизнес.- 2018.- № 1.- С.76-80
5. Ворошилов Н.В. Эффективность муниципального управления: сущность и подходы к оценке // Проблемы развития территории.- вып. 3 (77).- 2015.-С.143-159
6. И.Ю. Чазова, М.В. Исраилов Оценка эффективности деятельности органов государственной власти // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право.- Том 29.- № 6.- 2019, С.776-785, DOI: 10.35634/2412-9593-2019-29-6-776-785

7. Лексин, В.Н. Результативность и эффективность действий региональной и муниципальной власти: назначение и возможности корректной оценки [Текст] / В. Н. Лексин // Регион: экономика и социология. - 2012. - № 1 (73).- С. 3-39

8. Байкадамов Б.К., Кусмангалиева Ж.Д., Уакпаев Б.С., Тусупова Л.К. Оценка эффективности деятельности государственных органов. Методическое пособие для неправительственных организаций и независимых экспертов. Астана.- 2011. - 75 с.

9. Клисторин, В.В. Федеративные отношения, региональная политика и проблема деформации экономического пространства России [Текст] / В.В. Клисторин // Регион: экономика и социология. - 2013. - № 3 (79). - С. 79-95.

10. Южаков В.Н. Государственное управление по результатам: о подготовке проекта федерального закона «Об основах государственного управления в Российской Федерации» // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2016. - № 1. - С.129-148

11. Р.А. Муратова, Б.М. Жугралина Оценка эффективности системы государственного управления и местного самоуправления в Казахстане // Вестник. Теория и практика управления.- 2021.- № 1 (31).- С.47-50

12. Панкратов А. Результативность как оценка управленческого труда. – М.: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2012. – 244с.

13. Малышевский А.Ф. Региональные органы и органы местного самоуправления на пути к созданию эффективной системы управления, ориентированной на конечный общественно значимый результат // Мир человека.- 2007.- № 4.- С.11-17

14. Sabine Kuhlmann, Jörg Bogumil Performance measurement and benchmarking as “Reflexive Institutions” for local governments: Germany, Sweden, and England compared // International Journal of Public Sector Management.- 2018.- 31(3):00-00, DOI: 10.1108/IJPSM-01-2017-0004

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Адильбеков Д.З., сот.тел: +771729057,
e-mail: adilbekovdauren08@gmail.com

УДК 316.346.2

Айкенова Д. М.,

доцент, PhD, Международный университет Астана, г.Астана, Казахстан

Нечаева Е.Л.,

профессор, канд.полит.н., ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, г.Астана, Казахстан

Искиндинова Ж.Ж.

докторант ЕНУ им.Л.Н. Гумилева

ГЕНДЕРНЫЕ ПАТТЕРНЫ ПОВЕДЕНИЯ ЖЕНЩИН НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ КАЗАХСТАНА

Аннотация. В статье рассматриваются гендерные особенности поведения женщин, работающих на государственной службе Казахстана, с акцентом на анализ их управленческих стратегий, преодоление профессиональных барьеров и особенности карьерного роста. Работа основана на результатах исследований по гендерной политике и государственному управлению в Центральной Азии, что позволяет оценить влияние культурных и институциональных барьеров на карьерный рост женщин в госструктурах.

Түйін. Мақалада Қазақстанның мемлекеттік қызметінде жұмыс істейтін әйелдердің басқару стратегияларын талдауға, кәсіби кедергілерді еңсеруге және мансаптық өсу ерекшеліктеріне баса назар аудара отырып, мінез-құлқының гендерлік ерекшеліктері қарастырылады. Жұмыс Орталық Азиядағы гендерлік саясат және мемлекеттік басқару жөніндегі зерттеулердің нәтижелеріне негізделген, бұл мемлекеттік құрылымдардағы әйелдердің мансаптық өсуіне мәдени және институционалдық кедергілердің әсерін бағалауға мүмкіндік береді.

Abstract. The article examines the gender characteristics of the behavior of women working in the civil service of Kazakhstan, with an emphasis on the analysis of their management strategies, overcoming professional barriers and features of career growth. The work is based on the results of research on gender policy and public administration in Central Asia, which allows us to assess the impact of cultural and institutional barriers on women's career growth in government agencies.

Ключевые слова: гендерные паттерны, государственная служба, женское лидерство, гендерные стереотипы, управленческая стратегия, модель поведения, инклюзия.

Сфера государственной службы является значимым индикатором степени гендерного равенства в стране. В Казахстане женщины составляют 55,7% сотрудников госслужбы [1], однако их присутствие на руководящих должностях остается ограниченным: среди политических государственных служащих их доля составляет всего 7,2% [2]. Это указывает на наличие структурных барьеров, препятствующих карьерному продвижению женщин в государственной службе, что порождает необходимость анализа их профессиональных стратегий и поведенческих паттернов.

Г.У. Олпорт описывал модель поведения или паттерн как некий шаблон действий и реакций, строящихся на стереотипном представлении ситуации и возможных применимых к ней действий [3]. Паттерны поведения могут значительно влиять на наши решения, формирование идентичности, способы взаимодействия с другими людьми, построение отношений, самочувствие и даже жизненный успех.

Основные поведенческие паттерны женщин на государственной службе

1. Кооперативный и инклюзивный стиль управления, который основывается на учете мнений сотрудников и поддержке открытого диалога. По данными Asian Development Bank [4] женщины, занимающие руководящие должности в Казахстане, стремятся создать доверительную и продуктивную рабочую атмосферу, в которой сотрудники чувствуют себя

более вовлеченными в процесс принятия решений. Это в свою очередь способствует снижению уровня конфликтов в организации и повышению командной сплоченности.

2. Взвешенный подход к принятию решений для снижения рисков и повышению качества управленческих процессов. Исследования Всемирного банка показывают, что такой подход связан с повышенной ответственностью, прозрачностью и вниманием к деталям, что в той или иной степени может способствовать укреплению доверия к государственным органам. Увеличение представительства женщин в политике и на руководящих должностях связано с более низкими уровнями коррупции [5].

3. Преодоление гендерных стереотипов и профессиональных барьеров, которые продолжают оказывать влияние на карьерные возможности женщин. Согласно данным Global Gender Gap Report [6], женщины вынуждены преодолевать устойчивые барьеры, связанные с восприятием их как менее способных к руководству. В ответ женщины часто применяют стратегии самоутверждения, стремясь показать высокий профессионализм и эффективное выполнение обязанностей. Исследования Asian Development Bank [4] указывают на распространенность стремления к перфекционизму среди женщин-госслужащих, что помогает им зарекомендовать себя как компетентных и ответственных руководителей.

4. Балансирование между работой и семейными обязанностями в силу социальных ожиданий и культурных норм в стране, что способствуют двойной нагрузке на женщин. Исследование OECD (ОЭСР) [7] показывает, что поддержка гибкого графика работы и удаленных форм занятости способна снизить стресс и повысить удовлетворенность работой. Внедрение подобных мер могло бы улучшить баланс между личной и профессиональной жизнью и повысить уровень вовлеченности женщин в государственные структуры.

5. Ориентация на общественное благо и социальную ответственность. По исследованиям Всемирного банка женщины чаще иницируют проекты, направленные на улучшение социальных условий и защиту прав уязвимых групп. В казахстанских госструктурах женщины-лидеры активно участвуют в разработке и реализации программ, направленных на улучшение жизни населения и повышение уровня социальной справедливости.

При этом паттерны поведения влияют на модели карьерного роста женщин на государственной службе Казахстана.

В исследовании Ж. Сапаргаликызы и С. Сейдуманова представлены четыре модели карьерного продвижения женщин на госслужбе Казахстана:

1. Патриархальная модель — продвижение женщин по карьерной лестнице часто обусловлено поддержкой со стороны руководства, что снижает значимость их профессиональных достижений.

2. Стереотипная модель — женщины занимают руководящие должности преимущественно в традиционно «женских» сферах, таких как образование, медицина и культура.

3. Ментальная модель — устойчивость культурных норм и убеждений, что женщины не должны конкурировать с мужчинами, ограничивает их карьерные возможности.

4. Эссенциалистская модель — женщины часто рассматриваются как менее подходящие для руководящих должностей из-за ориентации на семейные ценности и склонности к эмоциональной вовлеченности [8].

Эти модели подчеркивают необходимость реформирования системы управления в направлении обеспечения равных условий для карьерного роста и устранения гендерных барьеров.

Еще одно подтверждение наличия гендерных стереотипов уже в обществе отражены в исследованиях Р.Херрик и А.Сапиевой. Гипотетическая женщина-политик «Алма» стабильно воспринималась как менее компетентная, чем ее коллега-мужчина «Алмаз», по различным политическим вопросам. Казахстанцы склонны воспринимать женщин в политике более негативно, не предполагая, что они честнее или сильнее в социальной политике [9].

Согласно Global Gender Gap Report 2024, Казахстан занимает 76-е место из 146 стран, закрыв 71% гендерного разрыва. Это свидетельствует о прогрессе в достижении гендерного равенства, однако остаются области, требующие улучшения.

- Экономическое участие и возможности: Казахстан закрыл 75% разрыва, что указывает на значительное участие женщин в экономике, но сохраняются различия в заработной плате и доступе к руководящим должностям.

- Образовательные достижения: С показателем 99,9% страна практически достигла гендерного паритета в образовании, обеспечивая равный доступ к образовательным ресурсам для мужчин и женщин.

- Здоровье и выживаемость: С результатом 97,6% Казахстан демонстрирует высокий уровень гендерного равенства в области здравоохранения, обеспечивая сопоставимую продолжительность жизни и доступ к медицинским услугам для обоих полов.

- Политическое участие: Закрыв лишь 11,6% разрыва, эта сфера остается наиболее проблемной, отражая низкое представительство женщин на политических должностях и в процессах принятия решений [10].

В целом, Казахстан достиг значительного прогресса в области гендерного равенства, но для полного устранения разрывов необходимы целенаправленные усилия и внедрение эффективных практик. Именно политическое участие женщин отодвигает позиции Казахстана. Если по разрыву по возможностям в экономике Казахстана на 28 месте, то по политическому представительству - на 116. Этот дисбаланс требует дополнительных мер для вовлечения женщин в процессы принятия решений и усиления их роли в политике. Например, увеличения квот в представленности женщин на руководящих и особенно выборных должностях.

Поведенческие паттерны женщин на государственной службе Казахстана показывают их высокую приверженность инклюзивному и социально ответственному управлению, а также стремление преодолевать гендерные барьеры. Квотирование, наряду с гибкими условиями труда и менторскими программами, может способствовать созданию более инклюзивной системы управления и привлечению женщин к активному участию в принятии государственных решений.

Таким образом, повышение числа женщин на руководящих должностях в госслужбе Казахстана может укрепить эффективность управления и повысить уровень общественного доверия к государственным институтам.

Список использованной литературы:

1. Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан. Астана. - 2024. - С.9
2. Об утверждении четвертого периодического Национального доклада Республики Казахстан в рамках Универсального периодического обзора по правам человека <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=15100657>
3. Ключко И. А., Морозов В. А. Анализ современных подходов к исследованию термина «модель поведения» //Вестник науки. – 2024. – Т. 2. – №. 2 (71). – С. 390-399.
4. Asian Development Bank. Gender Equality and Women's Empowerment in Central Asia: Kazakhstan Country Report. Manila: ADB. 2021.
5. Jenkins M. The impacts of corruption on women and their role in preventing corruption. Transparency International, 2024 <https://knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/helpdesk/The-impact-of-corruption-on-women-and-their-role-in-preventing-corruption-Final.pdf>
6. Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

7. OECD. Balancing Work and Family Life: Gender Equality in Kazakhstan. 2019
8. Сапарғалиқызы Ж., Сейдұманов С. Т. Казахстанские женщины в органах государственного управления: институциональные условия и карьерные стратегии //Женщина в российском обществе. – 2021. – №. 3. – С. 18-31.
9. Rebekah Herrick & Almira Sapieva (1998). Perceptions of Women Politicians in Kazakhstan, *Women & Politics*, 18(4).
10. Global Gender Gap Report 2024. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Работа выполнена при финансовой поддержке Комитета науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (ИРН AP22686622 Женщины в казахстанском политическом процессе: квотирование, гендерные стереотипы и паттерны поведения).

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Айкенова Дина Маратовна, 87054445635, e-mail: aikenova.dina@gmail.com

Қ.Ө.Айтмұхаметова

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының профессоры, филология ғылымдарының кандидаты

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІНІҢ КОММУНИКАТИВТІК ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ: ДАМУ ЖОЛДАРЫ ЖӘНЕ ИМИДЖ ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Аңдатпа. Мақалада мемлекеттік қызметшінің коммуникативтік құзыреттілігін дамыту жолдары мен сөйлеу имиджін қалыптастыру және оның мемлекеттік басқарудағы рөлі қарастырылады. Сондай-ақ білікті әрі кәсіби маман қызметінің тиімділігіне коммуникативтік құзыреттіліктің ықпалы зерделенген. Сонымен қатар мақалада Қазақстан Республикасы Президентінің «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасының аясында мемлекеттік қызметшілердің коммуникативтік құзыреттілігін арттыруға арналған әдістемелер ұсынылып, іс-шараларға шолу жасалған.

Тірек сөздер: мемлекеттік қызметші, коммуникативтік құзыреттілік, сөз сөйлеу имиджі, тиімді коммуникация, тілдік тұлға, тұлғалық даму, біліктілікті арттыру

Аннотация. В статье рассматриваются пути развития коммуникативной компетентности и формирования речевого имиджа государственного служащего, а также их роль в государственном управлении. Также изучено влияние коммуникативной компетентности на эффективность деятельности профессионала. В статье анализируются методы и мероприятия по повышению коммуникативной компетентности государственных служащих в рамках концепции Президента Республики Казахстан «Слышащее государство».

Ключевые слова: государственный служащий, коммуникативная компетентность, речевой имидж, эффективная коммуникация, языковая личность, личностное развитие, повышение квалификации

Abstract. The article discusses ways to develop the communicative competence and speech image of a civil servant and their role in public administration. It also examines the impact of communicative competence on the effectiveness of professional activity. The article provides an overview of methods and measures aimed at enhancing the communicative competence of civil servants within the framework of the "Listening State" concept put forward by the President of the Republic of Kazakhstan.

Keywords: civil servant, communicative competence, speech image, effective communication, linguistic personality, personal development, professional development

Қазіргі кезде мемлекеттік қызметте коммуникативтік құзыреттілік – кәсіби маманның негізгі көрсеткіштердің бірі, яғни мемлекеттік қызметшінің қоғаммен тиімді қарым-қатынас орнату қабілетінің болуы маңызды. Бұл талапты Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев өзінің жылдағы халыққа жолдауында «Халықтың әл-ауқатын жақсартуға септігі тиетін басқа да көптеген шара қолға алынды. Сіздер бұл жұмыспен тікелей айналысып, халықпен әрдайым тығыз байланыста болдыңыздар», деп [1] «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасы аясында ел басқару жүйесінде мемлекеттік қызметшілердің коммуникативтік құзыреттілігінің жоғары деңгейде болуын атап өтеді. Бұл тұжырымдама қоғамның сұранысы мен мәселелеріне жылдам және тиімді жауап беруді көздейді, ал ол үшін мемлекеттік қызметшіде жоғары коммуникативтік қабілетінің болуы шарт.

Мемлекеттік қызметшілер қоғаммен, әріптестерімен және әртүрлі ұйымдармен тұрақты байланыста болғандықтан, олардың коммуникативтік құзыреттілігі кәсіби міндеттерін мүлтіксіз орындауға мүмкіндік береді және қоғам алдындағы беделі мен мекеме жұмысының

тиімділігі нығайады. Сондай-ақ қазіргі зерттеушілер коммуникативтік құзыреттілікке сөз мәдениеті, тыңдау және сұхбаттасу дағдыларын, түрлі мәселені шешу, шешім қабылдау қабілеттерін жатқызады [2,63]. Осындай зерттеулердің нәтижесінде тілдік тұлғаға деген қызығушылықтың бірден артуы байқалады. Қоғамның сұранысына және құндылықтардың өзгеруіне қарай тілдік тұлға қалыптастыру өзекті мәселеге айналды. Тұлғаның өзіндік ерекшелігі деп – жеке адамның өз басына ғана тән, қайталанбас қасиеті, оның тұлға болып қалыптасуы, өсуі, басқа адамдарға ұқсамайтын артықшылығы. Мұндай көрініс тұлғаның танымдық, коммуникативтік, конструктивтік біліктілігінен көрінеді.

Әлемдік деңгейдегі білім берудің ғылыми парадигмасын дамытуға экстралингвистикалық факторлар да негіз болуда. Бұл қоғамда адамдар арасындағы қарым-қатынас жасаудың заңдылықтарын білуге деген қызығушылықтың артуынан байқалады. Адам өмірі тілде көрініс табады, ол жүзеге асыратын коммуникацияны мазмұндық жағынан толықтыра отырып, ойын дұрыс жеткізудің қажетті формаларын құрастырады. Осы кезде маманның кәсіби дайындығының маңызды құрамдас бөлігін *коммуникативтік құзыреттілік* құрайды.

«Тілдік тұлға» қалыптастыруда басты ерекшелік қарапайым адам ұғымынан кең көлемде өзінің коммуникативтік ерекшелігі арқылы тұлға ретінде танылуында деп айтуға болады. Бұл аралықта индивидтің, алдымен тұлғаға айналып, кейін тілдік тұлға дәрежесіне көтерілуі ескеріледі. Халқымыздың рухани мәдениетін құрайтын шешендер мен батырлардың, билер мен ақындардың және т.б. тұлғалардың тілдік тұлғаға айналуы нәтижесінде олардан қалған нақыл сөздер ауыздан-ауызға тарап, халық жадында сақталуда. Кез келген тұлға өзінің тілдік емес басқа қасиеттерімен жұртқа танылғанымен, барлығы бірдей тілдік тұлға бола алмайды. Ол үшін кәсіби білікті маман тілдік қарым-қатынастың әртүрлі формаларын жете меңгеруі керек. Әсіресе, кәсіби маман тілдік қатынаста тек өз саласымен шектеліп қалмай, мәдени ортада және көпшілік алдында сөйлегенде, сұхбат бергенде немесе пікірталасқа түскенде, келіссөз жүргізгенде қарым-қатынастың логикалық, әлеуметтік, психологиялық жақтарынан хабардар болуы тиіс. Осы жайттарды дұрыс меңгергенде ғана тілдік құралдарды, стильдік амал-тәсілдерді мүмкіндігінше тиімді пайдалануға болады.

Біз коммуникативтік біліктілікті мемлекеттік қызметшінің кәсіби дайындығының аса маңызды құрамдас бөлігі ретінде бөліп көрсетпекпіз. Тиімді коммуникация орнатудың кәсіби маман үшін мәні зор. Күнделікті тәжірибеде байқалғандай, олардың жұмыс уақытының 80%-ы тұлғааралық байланыстарға, нақтырақ айтқанда, ақпаратпен заң аясында жұмыс істеуге және коммуникацияға жұмсалады екен. Демек, коммуникация – қызмет бабында қандай да бір оң нәтижеге жету жолындағы басты шарт. Ақпаратты жинау, талдау және жүйелеу жұмыстарының орындалуына, әріптестермен және азаматтармен өзара қарым-қатынас жасаудағы қажетті деңгейге тек осы тиімді коммуникация арқылы қол жеткізілмек. Мемлекеттік қызметтегі маманның жоғары коммуникативтік құзыреттілігі арқылы ұжымда қолайлы психологиялық ахуал қалыптастыруға және қызметінің сапасы мен тиімділігін арттыруға мүмкіндік жасайды.

Мемлекеттік қызметте әрбір маман өзінің лауазымдық міндетіне сәйкес үнемі қатардағы азаматтармен және түрлі мекемелер мен ұйымдардың, кәсіпорындар мен билік органдарының басшыларымен қарым-қатынас жасайды, яғни аталмыш қызметке *коммуникативтік сипат* тән. Бұл әлеуметтік өзара әрекеттестікті жүзеге асыруға қажетті кәсіби мәні зор коммуникативтік құзыреттілік дағдыларын талап етеді. Олар, өз кезегінде, кәсіби міндеттерді орындаудың нәтижелілігі мен тиімділігін қамтамасыз етеді және түрлі жағдаяттарға сай, дұрыс әрекет етуге, тұлғааралық және конвенциялық қатынастар орната білуге жол ашады. Себебі мемлекеттік қызметші жай ғана қызметкер емес, ол өз саласының бет-бейнесін танытатын, оның атынан әрекет ететін тұлға. Мемлекеттік қызметшінің кәсіби

қызметін күрделі, көп функциялы, көп қырлы қызмет ретінде сипаттауға болады. Ол *атқарушылық, сарапшылық, басқарушылық* сияқты құрамдас бөліктермен бірге *инновациялық бағыттылықты* да қамтиды. Соңғысы қызметкерлердің тұлғалық-кәсіби қасиеттеріне қойылатын бірқатар арнайы талаптарды білдіреді. Ол талаптар бүгінгі әртүрлі реформалар жағдайында тиімді бейстандартты шешімдер қабылдау қажеттілігімен байланысты туындайды. Бұл жерде «адам–адам», «адам–қоғам» жүйесіндегі кәсіп субъектілері ретінде мемлекеттік қызметшінің бойында адамдардың әрекеттерінің ықтимал салдарын, олардың арасында болатын түрлі даулар мен қарсылықтардың және олардың бірлесуінің неге әкеліп соғатынын болжау, олардың түрлі нұсқаларын нақты елестете алу, ерекше және өзгермелі жағдайларда дұрыс әрекет ете білу және шешім қабылдау қабілеттерінің болуы маңызды [3,37]. Сонымен қатар маманның ақпараттандыру, түсіндіру және көпшілік алдында сөйлеу мәдениетін қалыптастырудың да маңызы зор.

Шетелдік ғалымдардың зерттеулерінде «мемлекеттік қызметшілердің жақсы кәсіби тілі – сапалы басқарудың (good governance) және жақсы үкіметтің (good government) көрсеткіші» деп жазылған [4,73]. Мемлекеттік қызметшілердің ана тілін, сонымен қатар сөз мәдениетінің ауызша және жазбаша мәдениетін жоғары деңгейде меңгеруі мемлекеттік басқару жүйесін ғана емес, сондай-ақ жалпы қоғамды дамытудың негізгі факторы бола алады.

Мемлекеттік қызметші жүзеге асыратын коммуникацияның тиімділігі мен табысты болуын кәсіби мақсатқа жатқызуға болады. Оның кәсіби шеберлігі коммуникациялық жағдаяттарды басқара білуінен көрінеді және оның кәсіби біліктілігінің аса қажетті және маңызды құрылымдық элементі ретінде танылады. Ол кәсіби коммуникация барысында әріптестерінің мінез-құлқына да осы тәсіл арқылы әсер ете алады.

Кәсіби коммуникация деп бір кәсіп иелерінің бір-бірімен қатынас жасау барысында кәсіби маңызы зор ақпараттармен, кәсіби тәжірибелермен, идеялармен алмасу арқылы бірлесе жұмыс істейтін, кәсіби мақсатқа жетуге бағытталған ортақ қызметті бірге атқаруын айтады.

Мемлекеттік қызметшінің қызмет бабында жасалатын коммуникациясының өзіндік ерекшелігіне қатынас жасау тәсілдері мен қолдану құралдары жатады. Олар арқылы коммуникант өзімен қарым-қатынас жасаушыға тиімді түрде әсер ете отырып, кәсіби нәтижелерге қол жеткізе алады.

Коммуникациялық өзара әрекеттестік барысында мемлекеттік қызмет саласының маманы қатынас жасаудың *демократиялық стилін* басшылыққа алғаны жөн. Ғылыми зерттеулерде *«тұлғаның коммуникативтік стилі»* деген де ұғым бар [5, 23]. Ол тұлғаның өзін қоршаған ортадағы өзге адамдармен әртүрлі жағдаяттарға (әңгімелесу, келіссөздер жүргізу, дауларды шешу т.б. жағдайларға) сәйкес байланыс орнату және оны сақтау үшін қолданатын өзіндік тәсілдері мен құралдарының жиынтығын, оларды пайдалануды әдетке айналдыруын білдіреді. Кәсіби маманның коммуникациясын қатысымдық өзара әрекеттестікте қойылған ортақ мақсатқа жетуге әрбір коммуникант атсалысқан жағдайда ғана оны анағұрлым тиімді өтті деп санауға болады. Бұл жерде маманның өз жұмысын жоғары деңгейде орындауы үшін аса қажет қабілеттерінің бірі ретінде көпшіл болуын, адамдармен тез тіл табыса білуін айтуға болады. Жалпы адамзаттық тұрғыдан алғанда, бұл адамның ұйымдастырушылық жұмыстарды жүргізуге *психологиялық жағынан дайындығы* деп түсініледі.

Көпшіл болуды кәсіби қасиет ретінде қарастырсақ, оның мынадай ерекшеліктерін атауға болады: әртүрлі салалардағы адамдармен жүйелі түрде қарым-қатынас жасау қажеттілігінің тұрақты түрде болуы; қарым-қатынастың сәлемдесуден қоштасуға дейінгі барлық сатыларында өзін бір қалыпты ұстауы, яғни эмоционалдық жағынан тұрақтылықты сақтауы; жалпыадамзаттық және кәсіби қасиеттерін ұштастыра білуі; өз қабілеттерін кәсіби коммуникация барысында тиімді пайдалана білуі және т.б.

Маманның көпшіл болу қасиеті алдына келген адамның сөзін бөлмей, соңына дейін шыдамдылықпен, мұқият, яғни эмпатиямен тыңдай білуінен, қажет болған жағдайда әңгіме тақырыбын ауыстыра алуынан, тіпті адамдарға тіл қатудың дұрыс формасын таба білуінен, өтініш білдіріп келген тұлғаға түсіністік танытуынан, мәселенің шешімін табу үшін бірнеше тәсілдерді қатар қолдана алуынан да көрінеді.

Осылайша, білікті маманды дайындап шығару үшін оларды адамдармен араласудың заңдылықтарын меңгеруге, тілдік құралдарды түрлі әлеуметтік жағдаяттарға сәйкес орынды қолдана білуге дағдыландыру қажет. Олар адамдармен қарым-қатынас жасау барысында қалыптасып отырған ахуалды талдай білуі және оған дұрыс баға беруі, өздерінің коммуникативтік әлеуетін дұрыс анықтап, қажетті шешімді қабылдай білуі тиіс. Аталмыш қасиеттерді мамандардың бойына және санасына сіңіру үшін, бірінші кезекте, маманының коммуникативтік құзыреттілігін арттыру қажет. Кәсіби маманның өз міндеттерін атқару барысында үнемі тұлғааралық қатынастардың бел ортасында жүретіндігін айттық. Сондай-ақ өз саласының өкілі ретінде оның өкілеттілігі де басым болатындықтан, ол кәсіби коммуникацияға түсіп және қандай мәселе болсын, барынша қысқа мерзімде аса тиімді шешім қабылдау арқылы туындаған мәселені дұрыс шеше білуі тиіс. Қоғам мүшелерінің сөз мәдениетін жетілдіру үшін кәсіби маманға сөз тазалығын, дұрыстығы, дәлдігі мен орындылығын сақтау талап етіледі, себебі олардың тілдік білімі кәсібилігінің бірден бір көрсеткіші ретінде танылады.

Тілдің ауызша және жазбаша қолданыс түрі болады. Жазба мәтінге кіріспес бұрын, оны ауызша талқылап, көптеген мамандардың ойталқысынан өткен кезде ғана *таза, дұрыс, жүйелі, түсінікті және орфографиялық, грамматикалық, лексикалық, синтаксистік* нормалары сақталған, сауатты мәтін жазылады. Тіл – қарым-қатынас құралы ретіндегі негізгі қызметін атқарған кезде ғана сол саладағы тіл жанданып, жұмыс істейді, жетіледі, дамиды. Яғни тілдің қолданыстағы ахуалы ең алдымен ауызша коммуникацияда айқын көрінеді. Мемлекеттік қызметтегі қазақ тілінің көрінісін қоғам жазба мәтін арқылы емес, ауызша қолданысы арқылы көріп, естіп, соған сәйкес пікір қалыптастырады. Парламентке барып заң жобаларын таныстырып тұрған, халықтың алдында есеп беріп беріп тұрған, БАҚ өкілдеріне сұхбат беріп отырған биліктегі тұлғалардың сөз қолданысы арқылы сол саладағы мемлекеттік тілдің қолдану аясы мен оның ахуалын бағамдауға болады.

Тіл – кез келген маманның кәсіби қызметінде қолданатын негізгі құралы. Оның сөз қолданысы мағыналы, мәдениетті, сауатты, нақты, жүйелі, мәнерлі әрі сенімді болуы тиіс. Сол кезде оның сөзін әріптесі ғана емес, қарапайым адам да түсіне алады. Аталған дағдылар қалыптасқан кезде жазба мәтін жазылуы керек. Құжат мәтінін сала маманы бірден қазақ тілінде жазған кезде ғана қазақ тілінің табиғи заңдылықтары сақталады. Ал тілдің төл заңдылықтары сақталып жазылған мәтін көпшілікке түсінікті болады.

Қоғамның сұранысымен жұмыс жасайтын, бұқаралық ақпарат құралы өкілдеріне сұхбат беретін, халық алдында есеп беретін білікті маманның арнайы тілдік құзыреттілігінің жағары болуын қоғам талап етуде. Қазір қоғамда жоғары кәсіби білім беруде коммуникативтік құзыреттілікті дамыту үлкен мәнге ие. Осыған байланысты практик-ғалымдардың алдына жаңа міндеттер қойылып отыр, солардың бірі – маманның кәсіби коммуникативтік біліктілігін арттырудың қажеттілігі. Сондықтан тілдік біліктілікті арттыру курстарының бағдарламасын құрастырғанда сөз мәдениетінің талаптарын жаңа технологиялар арқылы оқыту арқылы маманның кәсіби коммуникативтік және өзін-өзі дамыту құзыреттіліктерін жетілдіреді.

Мемлекеттік қызметшілер қоғам алдында тек қызмет атқарушы ғана емес, мемлекеттік биліктің өкілі ретінде көрінеді. Зерттеулер көрсеткендей, мемлекеттік қызметшінің қарым-қатынасы қоғам алдында мемлекеттік органның имиджін қалыптастырады. Қазақстанда «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасы қоғам мен билік арасындағы сенімді

нығайтуға бағытталған, сондықтан мемлекеттік қызметшілердің коммуникативтік құзыреттілігін дамыту үлкен мәнге ие.

Осыған орай Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында Тілдік құзыреттілікті дамыту кабинеті арнайы құрылымдық бөлімше ретінде құрылып, мемлекеттік тілдің қолданыс аясын кеңейту бағытында жүйелі жұмыстар атқаруда. Атап айтқанда, білім алушылардың тілдік біліктілігін арттыруға арналған, яғни мәдени ортада әдеби тілдің нормасына сәйкес сөйлеу талаптарын меңгертетін, әртүрлі әлеуметтік топпен тиімді қарым-қатынас орнату қабілетін шыңдайтын, сондай-ақ көпшілік алдында еркін және сенімді сөйлеу дағдысын қалыптастыратын, сөздік қорын байытып, таза, түсінікті, дәлелді, орынды, әсерлі сөйлеуге бейімдейтін және қоғамда сөз сөйлеу мәнері арқылы имидж қалыптастыруға бағыттайтын «Ресми жазылым және дискурс», «Басқарушының сөз мәдениеті», «Көпшілік алдында сөйлеу және іскерлік риторика», «Академиялық жазылым» және т.б. арнайы курстар жүргізіп, түрлі поэзиялық кештер мен рухани-танымдық іс-шараларды өткізіп тұрады. Сонымен қатар білім алушылар мен басқа да азаматтардың мемлекеттік тілді білу деңгейін анықтайтын Qazaq Resmı Test онлайн жүйесін әзірледі. Академия магистранттары мен докторанттары оқуға түскен кезде және тілдік курсты аяқтағаннан кейін Qazaq Resmı Test тапсырады, білім алушылардың тілдік біліктілік деңгейінің нәтижесіне мониторинг жасалып, тілді оқыту курстарының әдістемесі мен бағдарламаларын үнемі жетілдіріліп отырады. Бұл шаралар мемлекеттік қызметшінің кәсіби қызметіндегі тілдік құзыреттілігін арттыруға және оның жеке имиджін қалыптастыруға зор мүмкіндік береді. Мемлекеттік қызметшілердің коммуникативтік құзыреттілігін дамыту арқылы олардың халықпен байланыс орнату, кәсіби міндеттерін тиімді орындау және мемлекеттік биліктің де оң имиджін қалыптастыру мүмкіндіктері бар.

Кәсіби дайындығы жоғары, білікті маман иесінде тиімді қарым-қатынас орнатып, көпшілік алдында сөйлеу қабілетінің болуын бүгінгі қоғам талап етуде. Олай болса, «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» өкілі ретінде қоғамның сұранысымен жұмыс жасайтын, БАҚ өкілдеріне сұхбат беретін, ел мүддесі үшін келіссөз жүргізетін, сондай-ақ халық алдында есеп беретін білікті маман өзінің коммуникативтік құзыреттілігін арнайы курстарға қатысу арқылы дамытып отыруы тиіс. Сөздік қоры бай, коммуникативтік құзыреттілігі жоғары кәсіби маман өзінің сөйлеу имиджін қалыптастыра алады.

Әдебиеттер тізімі

1. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы 2024 жылғы 2 қыркүйек
2. Бирюкова, Г.М., Лебединова, Ю.К. Профессионально-коммуникативная компетентность как имиджевый фактор российских госслужащих // Ученые записки университета Лесгафта. 2010. №12 (70).
3. Bowman J.S., West J.P., Beck M.A. Achieving competencies in public service: The professional edge. – Routledge, 2014. P.73
4. House of Commons. Public Administration Select Committee. Bad Language: The Use and Abuse of Official Language. First Report of Session 2009-10, London.2010.132 p.
5. Айтмұхаметова Қ.Ө. Тілдік құзыреттілік мемлекеттік қызметшінің имидждік факторы ретінде / Ш.Уәлиханов атындағы Көкшетау мемлекеттік университеті «Хабаршы». Филология сериясы. №1 (1), 2018. 21-27-б.

УДК 35.071.2

Акынбекова Д.Н.,
*к.э.н., Управляющий директор – директор Департамента бизнес-регулирующего
Национальной палаты предпринимателей «Атамекен», Астана, Казахстан*

Тулепбекова А.А.,
*PhD, эксперт 1 категории Департамента бизнес-регулирующего Национальной
палаты предпринимателей «Атамекен», Астана, Казахстан*

АНАЛИЗ РЕГУЛЯТОРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В КАЗАХСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается широко распространенный в развитых странах инструмент принятия государственных решений – анализ регуляторного воздействия. Авторами анализируются особенности развития данного института в Казахстане, а также барьеры в его дальнейшем развитии. Как показывает практика, процедура АРВ носит формальный характер, и ее потенциал остается неиспользованным. По результатам проведенного анализа предлагаются рекомендации по развитию данного института.

Түйін. Мақалада дамыған елдерде мемлекеттік шешім қабылдаудың кең таралған құралы – регуляторлық әсерді талдау қарастырылады. Авторлар Қазақстандағы осы институттың даму ерекшеліктерін, сондай-ақ оның одан әрі дамуына кедергілерді талдайды. Практика көрсеткендей, АРВ процедурасы формальды сипатқа ие және оның әлеуеті толыққанды пайдаланылмай отыр. Жасалған талдаудың нәтижелері бойынша осы институтты дамытуға арналған ұсыныстар беріледі.

Abstract. The article analyzes a widely used tool for making government decisions in developed countries – the regulatory impact analysis. The authors analyze the peculiarities of the development of this institution in Kazakhstan, as well as the barriers to its further advancement. Practice shows that the regulatory impact analysis procedure tends to be formal and its potential remains untapped. Based on the conducted analysis, recommendations are proposed for the development of this institution.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность, регуляторная политика, механизмы регулирования, анализ регуляторного воздействия.

Обзор международного опыта применения АРВ

Анализ регуляторного воздействия (далее – АРВ) стал значимым инструментом в процессе формирования государственной политики, позволяя правительствам оценивать потенциальные последствия новых нормативных актов в экономической, социальной и экологической сферах. В 1995 году ОЭСР разработала свои первые рекомендации по улучшению качества регулирования, что положило начало внедрению АРВ в странах-участницах [1]. С тех пор государства ОЭСР разработали разнообразные методологии и практики, направленные на повышение эффективности своей нормативно-правовой базы.

Сегодня все государства-члены ОЭСР активно используют АРВ и продолжают работать над **усовершенствованием методов и процессов, связанных с его применением**. Это стремление направлено на более тщательное и обоснованное принятие решений, учитывающее интересы различных заинтересованных сторон и обеспечивающее лучшую прозрачность в области государственного регулирования. Для более детального изучения данной темы можно обратиться к публикациям ОЭСР на их официальном сайте. В докладе ОЭСР «Анализ регулирующего воздействия: Инструмент для согласованности политики»

подчеркивается важность включения АРВ в процесс разработки политики для обеспечения согласованного и обоснованного принятия решений [1].

Сочетание количественных и качественных методов для оценки потенциального воздействия нормативных актов оцениваются как наиболее эффективные методы АРВ. Для обеспечения доказательной оценки предложений по регулированию в процессе АРВ использование статистических данных и экономического моделирования также является как более результативный подход.

Признавая уникальные проблемы, с которыми сталкивается малое и среднее предпринимательство (далее – МСП), страны ОЭСР адаптировали свою практику оценки регулирующего воздействия (далее – ОРВ) с учетом воздействия на бизнес. В документах ОЭСР подчеркивается важность учета последствий политики [2]. В частности, следует усилить синергетический эффект различных политик, минимизировать административные барьеры и устранить потенциальные противоречия. Это позволит не сдерживать их рост и одновременно обеспечивать соблюдение нормативных требований.

АРВ представляет собой как инструмент, так и методологический подход, позволяющий директивным органам ориентироваться в том, какие нормативные акты необходимы для достижения целей государственной политики. Ее основная цель – доработка нормативных актов путем оказания помощи лицам, принимающим решения, в выявлении и оценке наиболее эффективных и действенных вариантов, включая нерегулируемые решения. Этот процесс включает в себя анализ предполагаемых затрат и выгод, связанных с предлагаемыми нормативными актами, и другие методы, позволяющие убедиться, что выбранный подход принесет наибольшую чистую выгоду для общества. Оценка альтернатив традиционным методам регулирования, таким как «командование и контроль», может помочь в достижении политических целей. Для правительств крайне важно занять активную позицию, чтобы противостоять сопротивлению изменениям и менталитету «сначала регулируем, потом задаем вопросы». Кроме того, следует проявлять осторожность при принятии более гибких стратегий, таких как саморегулирование, чтобы обеспечить эффективное достижение целей государственной политики [3].

Также ОЭСР предлагает рамки и шаблоны для проведения ОРВ, чтобы упростить процесс анализа, то есть структурированные подходы к ОРВ с определением проблемы, альтернативные решения и анализ затрат и выгод [4].

В процессе АРВ решающее значение для сбора различных точек зрения и повышения актуальности мер регулирования имеют общественные обсуждения и механизмы обратной связи для улучшения результатов регулирования [5].

Сегодня значение института АРВ для построения эффективной системы государственного управления является общепризнанным. Так, в странах ОЭСР нормативно закреплена необходимость подготовки отчета об оценке регулирующего воздействия иницируемого проекта государственного решения. Это позволяет представить аргументированное доказательство необходимости государственного вмешательства в ту или иную сферу жизни общества и оценить варианты вмешательства с точки зрения издержек и выгод для общества, государства и бизнеса. АРВ предоставляет возможность предпринимателям выразить свою позицию и заблаговременно быть подготовленным к предлагаемому регулированию.

Развитие института АРВ в Казахстане

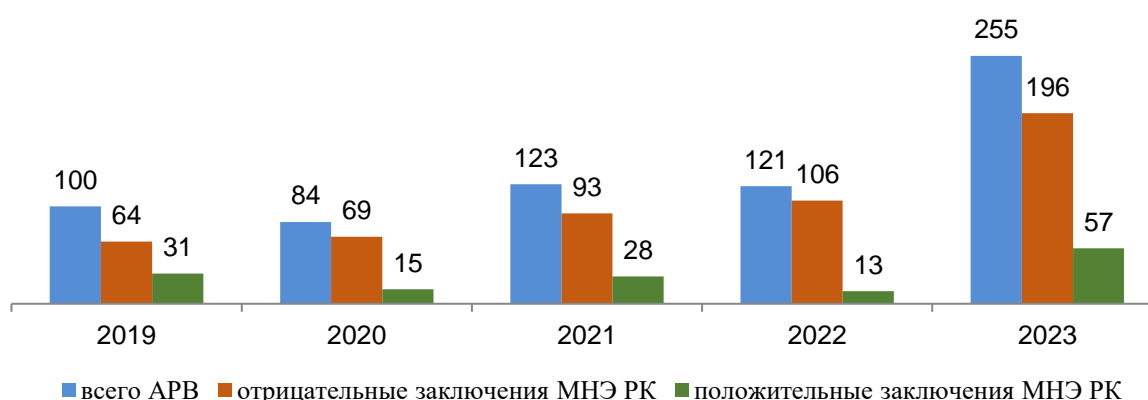
В Республике Казахстан институт АРВ был внедрен гораздо позже (в 2015 году), и в его основе была заложена идея закрепления механизма, который мог бы препятствовать выпуску необоснованных, усложненных видов разрешений и других документов. Идея АРВ впервые была закреплена в Концепции государственного регулирования предпринимательской деятельности до 2020 года (далее – Концепция), утвержденной Постановлением

Правительства Республики Казахстан от 18 апреля 2014 года. Концепция представляла собой общее видение и основные подходы к государственному регулированию предпринимательской деятельности. Включению данного института в законодательство Республики Казахстан, предшествовала долгая работа по анализу и имплементации зарубежного опыта, и, в первую очередь, опыта стран ОЭСР.

Согласно статье 82 Предпринимательского кодекса Республики Казахстан (далее – ПК РК) в случае, если государственные органы планируют ввести новый регуляторный инструмент или требование, ужесточить регулирование в отношении субъектов бизнеса, то они должны провести процедуру АРВ. При этом ужесточением регулирования является установление дополнительных обязанностей или иное увеличение нагрузки на субъекты бизнеса [6].

По данным Министерства национальной экономики Республики Казахстан (далее – МНЭ РК) в период с 2019 по 2023 годы было рассмотрено 683 проектов АРВ, из которых в 528 случаях, то есть в 77,3%, дано отрицательное заключение МНЭ РК. Соответственно, эти инициативы государственных органов не были поддержаны.

Динамика проведенных центральными государственными органами АРВ за 2019 - 2023 годы



Источник: Отчет о состоянии регулирования предпринимательской деятельности в Республике Казахстан за 2023 год, МНЭ РК

По итогам 2023 года, регулируемыми государственными органами проведено 255 АРВ, из которых 196 получили отрицательное заключение МНЭ РК, 57 – положительное заключение, 2 АРВ были отозваны государственным органом. И только 30 заключений МНЭ РК были одобрены на заседании Межведомственной комиссии по вопросам регулирования предпринимательской деятельности, что составляет около 11,8% от всех проведенных АРВ в 2023 году [7].

По данным МНЭ РК на портале «Открытых НПА» размещены 26 АРВ местных исполнительных органов. При этом АРВ проведены на нормы, не требующие проведения АРВ, поскольку не содержат новые регуляторные инструменты либо ужесточение регулирования. Наблюдается снижение популярности института АРВ местными исполнительными органами. Так, в 2022 году 4 местными исполнительными органами были проведены процедуры АРВ, а в 2023 году их количество сократилось до 2-х [7].

Можно с уверенностью отметить, что институт АРВ зарекомендовал себя как своего рода фильтр, позволяющий отсекал неэффективные регуляторные инструменты на этапах их разработки.

Об эффективности и важности развития института АРВ отмечено в Концепции правовой политики РК до 2030 года. Как отмечено в данной Концепции АРВ представляет собой взвешенный подход к проектированию государственного регулирования бизнеса, позволяющий оценить правовые, экономические и социальные последствия новых норм до их внедрения и применения. При этом анализ правоприменительной практики показывает, что вопреки требованиям Предпринимательского кодекса Республики Казахстан регулирующими государственными органами в большинстве случаев не проводится АРВ в отношении регуляторных инструментов в порядке пересмотра действующих нормативных правовых актов. Кроме того, необходимо принять меры, направленные на совершенствование и развитие института АРВ [8].

В Концепции развития государственного управления Казахстана до 2030 года, утвержденной Указом Президента от 26 февраля 2021 года, подчеркивается необходимость перехода на «человекоцентричную» модель с акцентом на приоритеты людей [9]. В документе выделены такие проблемные области, как чрезмерное регулирование, которое сдерживает развитие бизнеса. Замечается, что часто происходит «слепое» копирование иностранных практик без должного анализа их применимости; принимаются регуляторные нормы без учета правоприменительной практики и тестирования. Такой подход приводит к нестабильности регуляторной политики, особенно в главных законодательных актах. Чтобы достичь целей Концепции, необходимо создать благоприятные условия для бизнеса, что является приоритетом в структурных реформах, так как эффективная регуляторная политика способствует экономическому росту, увеличивая активность предприятий, уровень занятости и производительность труда. В рамках перехода к «умному регулированию» важно улучшить механизмы экспертизы проектов нормативных актов и анализа регуляторного воздействия, что поможет снизить риски коррупции.

Начиная с 2020 года, с момента принятия Указа Главы государства «О мерах по внедрению новой регуляторной политики в сфере предпринимательской деятельности в РК», началось активное внедрение так называемого регулирования предпринимательской деятельности «с чистого листа» [10].

Регулирование «с чистого листа» – это комплекс логически взаимосвязанных мер государственного воздействия на бизнес, основанных на кардинальном изменении культуры поведения и «правил игры» госорганов при осуществлении ими регуляторной политики в отношении бизнеса. Ключевым посылом регулирования «с чистого листа» является то, что госрегулирование должно иметь место лишь в случае наличия прямого риска для жизни и здоровья людей, экологии, правопорядка и нравственности. Базовые условия новой регуляторной политики закреплены в Законе по вопросам внедрения новой регуляторной политики от 30 декабря 2021 года [11]. Согласно данному закону **одним из фундаментальных элементов новой регуляторной политики** государства в отношении бизнеса **определен АРВ** как на введение новых требований и (или) регуляторных инструментов, так и на действующие регуляторные акты в целях приведения их в соответствие с положениями регулирования «с чистого листа».

30 июля 2024 года принят новый Национальный план развития Казахстана до 2029 года, обозначивший приоритеты развития экономики [12]. Особое внимание уделено верховенству права и эффективности государственного управления, целью которых станет обеспечение «нового общественного договора». Будет усилено соблюдение прав и свобод граждан и бизнеса. Также расширятся возможности для диалога между государством, гражданами и бизнесом, что неоднократно подчеркивалось Главой государства в Посланиях народу Казахстана и встречах с бизнес-сообществом.

Таким образом вышеуказанные стратегические документы страны не только дают высокую оценку роли АРВ в повышении эффективности нормотворчества, но и прямо предусматривают расширение практики его применения.

Учитывая, что ни одна реформа не проходит без участия бизнес-сообщества, в этом аспекте институт АРВ, несомненно, становится эффективным инструментом оценки соответствия предъявляемых требований к бизнесу регуляторной политикой и развития экономики. Обеспечивая учет интересов всех сторон в нормотворческих процессах, АРВ должен стать одним из эффективных инструментов политики «Слышащего государства».

Однако, несмотря на успехи, институт АРВ в Казахстане сталкивается с рядом проблем. Одна из них — **это недостаток данных для комплексного анализа**. Часто не хватает информации о реальных последствиях уже действующих норм, а также о состоянии различных секторов экономики. Это затрудняет глубокий анализ и применение полученных результатов при принятии новых решений. Формальный подход государственных органов к заполнению аналитической формы АРВ не позволяет объективно оценить необходимость имплементации регуляторного инструмента.

Общественные обсуждения по АРВ зачастую носят формальный характер, что указывает на недостаточную прозрачность и ограниченное участие таких заинтересованных сторон, как предприниматели и гражданское общество, в этом процессе. Дискуссии часто проходят без учета мнений и предложений участников.

Кроме того, государственные органы обязаны пересматривать регуляторные инструменты или требования, формировать план-график и размещать его на официальном интернет-ресурсе. Однако **данная работа не проводится государственными органами**.

Кроме того, существует проблема **бюрократической тяжести процесса АРВ**. Необходимо упрощение процедур оценки, чтобы сделать их более доступными и понятными для представителей бизнеса. Устранение избыточной бюрократии позволит ускорить процесс, что сделает институт АРВ более эффективным инструментом. Согласно Правилам проведения и использования анализа регуляторного воздействия, процедура АРВ при подготовке регулирующим госорганом/органом-разработчиком полного пакета документов и правильного заполнения аналитической формы занимает от 30 до 60 календарных дней (в случае отрицательного заключения, а также проведения АРВ в порядке альтернативы) [13]. Чрезмерное затягивание сроков согласования, прежде всего, связано с недостатком информации о текущем состоянии регулируемой отрасли и некачественным анализом.

Помимо этого, **множество исключений из-под действия АРВ** также негативно влияет на дальнейшее развитие и расширение потенциала данного института. К примеру, согласно статье 82 ПК РК регулирование вопросов, связанных с чрезвычайными ситуациями, деятельностью финансовых организаций, в сфере оперативно-розыскной деятельности и др., а также проекты нормативных правовых актов Национального Банка Республики Казахстан и уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций не требует проведения АРВ.

Кроме того, сложилась негативная практика, когда государственные органы продвигают ведомственные интересы через **депутатские инициативы** и тем самым избегают проведения АРВ. Согласно действующей редакции статьи 82 ПК РК требование о проведении АРВ при введении нового регуляторного инструмента и (или) требования или ужесточении регулирования в отношении субъектов предпринимательства не распространяется на проекты законов, разработанные в порядке законодательной инициативы депутатов Парламента Республики Казахстан, а также на депутатские поправки. По проектам законов, внесенным в порядке законодательной инициативы депутатов Парламента Республики Казахстан, а также по поправкам депутатов к проектам законов, находящимся на

рассмотрении в Парламенте Республики Казахстан, может быть проведен АРВ в рамках заключения Правительства Республики Казахстан.

В свою очередь уполномоченные государственные органы при разработке проектов НПА, ссылаясь на «инициирование поправок депутатами», не проводят АРВ. В то же время, на практике депутатские законопроекты/депутатские поправки зачастую содержат нормы, предусматривающие введение нового регуляторного инструмента или требования, или ужесточение регулирования в отношении субъектов предпринимательства.

В соответствии с пунктом 2 статьи 82 ПК РК введение нового требования или ужесточение регулирования в отношении субъектов предпринимательства предусматривает **отмену двух требований** в той же области правового регулирования предпринимательской деятельности. Однако на практике при проведении процедур АРВ регулирующим государственным органом данная норма не учитывается, что противоречит подходу «регулирования с чистого листа», который подразумевает формирование оптимальной и эффективной регуляторной системы [14].

Рекомендации по дальнейшему совершенствованию и развитию института АРВ в Казахстане

Анализ мировой практики показывает, что каждая страна самостоятельно определяет параметры проведения АРВ. В зависимости от приоритетов развития в некоторых странах регуляторы делают акцент на оценку воздействия на бизнес, в других – на качество окружающей среды. Однако в любом случае ключевая задача АРВ заключается в принятии взвешенных решений на государственном уровне [15].

Для дальнейшего развития института АРВ в Казахстане рекомендуются следующие меры.

1. Совершенствование процедуры проведения АРВ.

АРВ должен опираться на количественные и качественные данные для оценки потенциальных последствий регулирования [16]. Использование эмпирических данных повышает достоверность оценки и информирует политиков о вероятных экономических, социальных и экологических последствиях предложений по регулированию [16].

Основопологающим фактором ее успеха анализа является **четкое определение целей и сферы охвата АРВ**. Целенаправленная оценка, связанная с конкретными политическими целями, помогает оптимизировать анализ и избежать ненужных сложностей [17].

АРВ должны включать в себя идеи из различных областей, таких как экономика, социология, экология и право, чтобы обеспечить целостное понимание воздействия [18]. Такой **междисциплинарный подход** обеспечит всестороннюю оценку и способствует разработке инновационных нормативных решений.

Важно использование анализа затрат и выгод – это широко признанный метод оценки экономической эффективности нормативно-правовых актов. Лучшие практики рекомендуют количественно оценивать, как прямые, так и косвенные затраты, и выгоды и дисконтировать будущие воздействия до текущей стоимости [19]. Такая практика облегчает сравнение различных вариантов регулирования.

Для этого **необходимо повышать квалификацию государственных служащих и экспертов**, занимающихся анализом регуляторного воздействия. Профессиональное обучение поможет лучше понимать рынок и специфические нужды предпринимателей, что повысит качество оценок и решений.

2. Исключение формальности проведения общественных обсуждений.

Привлечение заинтересованных сторон, в том числе бизнес, гражданского общества и затрагиваемых сообществ, на ранних этапах процесса АРВ имеет решающее значение. Такой подход, основанный на широком участии, обеспечивает учет различных точек зрения, повышая качество оценки и укрепляя доверие к процессу регулирования. Передовая практика

предполагает **проведение общественных консультаций, семинаров и опросов** для сбора информации от различных заинтересованных сторон.

Прозрачность в представлении результатов АРВ также имеет решающее значение. Наличие четких, доступных и хорошо структурированных отчетов улучшает понимание заинтересованными сторонами и способствует информированному обсуждению. Лучшие практики рекомендуют кратко излагать основные выводы, использованные методологии, мнения заинтересованных сторон и рекомендации в удобном для чтения формате [16].

Важное значение имеют установленные протоколы для оценки нормативных актов **после их внедрения**. Лучшие практики включают разработку показателей для оценки эффективности регулирования, проведение регулярных обзоров и адаптацию регулирования по мере необходимости на основе новых данных и отзывов заинтересованных сторон.

3. Сокращение бюрократической тяжести процесса АРВ.

Предлагается разработать отдельный упрощенный порядок проведения и согласования АРВ на депутатские инициативы, затрагивающие права и законные интересы предпринимательства, при котором процедуры проведения АРВ были бы оптимизированы. В случае необходимости в регламентах работы Правительства и Парламента РК рекомендуется предусмотреть соответствующие дополнения, касающиеся необходимости проведения АРВ, в которых будет указано для каких регуляторных требований и в каком порядке необходимо проводить АРВ.

Также предлагается предусмотреть персональную ответственность заместителей первых руководителей, либо руководителей аппаратов государственных органов за нарушение процедур проведения АРВ по депутатским инициативам, а также применение каких-либо иных практик «обхода АРВ».

4. На законодательном уровне расширить действие АРВ.

В первую очередь, рекомендуется пересмотреть нормы ПК РК, которые исключают требование проведения АРВ при введении регуляторного инструмента или требования. Необходимо проводить мониторинг введенных без АРВ норм, оценивать их эффект на развитие предпринимательства в стране и в целом на экономику.

При этом необходимо отметить, что процедура АРВ – это не инструмент, усложняющий процесс принятия решения, а инструмент оценки выгод и издержек для всех целевых групп, а также оценки возможности достижения определенных целей или решения четко определенных проблем при его воздействии на общество в целом, бизнес, органы государственной власти, экономическую систему.

АРВ для принимающих решение лиц позволяет спрогнозировать предполагаемый эффект (ex-ante) планируемых регуляторных мер и реальный эффект (ex-post) после их принятия на основе «твердых» статистических показателей. Тем самым АРВ позволяет снизить критику бизнеса на предлагаемые законодательные изменения и предотвратить необоснованные потери государственного бюджета.

Источники:

1. OECD (2009), Regulatory Impact Analysis: A Tool for Policy Coherence, OECD Reviews of Regulatory Reform, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264067110-en>;
2. OECD (2022), Recommendation of the Council on SME and Entrepreneurship Policy, OECD/LEGAL/0473;
3. OECD (2012), Recommendation of the Council on Regulatory Policy and Governance, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264209022-en>;
4. OECD (2015), OECD Regulatory Policy Outlook 2015, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264238770-en>;

5. OECD (2017), «Stakeholder engagement for developing regulations», in Government at a Glance 2017, OECD Publishing, Paris. DOI: https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-55-en;
6. Предпринимательский кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗРК;
7. Отчет о состоянии регулирования предпринимательской деятельности в Республике Казахстан за 2023 год. Министерство национальной экономики Республики Казахстан, <https://www.gov.kz/memleket/entities/economy/documents/details/742069?directionId=203&lang=ru>;
8. Указ Президента Республики Казахстан от 15 октября 2021 года № 674 «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года»;
9. Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522 «Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года»;
10. Указ Президента Республики Казахстан от 31 декабря 2020 года № 483 «О мерах по внедрению новой регуляторной политики в сфере предпринимательской деятельности в Республике Казахстан»;
11. Закон Республики Казахстан от 30 декабря 2021 года № 95-VII ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам внедрения новой регуляторной политики в сфере предпринимательской деятельности и перераспределения отдельных функций органов внутренних дел Республики Казахстан»;
12. Указ Президента Республики Казахстан от 30 июля 2024 года № 611 «Об утверждении Национального плана развития Республики Казахстан до 2029 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан»;
13. Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 748 «Об утверждении Правил проведения и использования анализа регуляторного воздействия»;
14. Акынбекова Д.Н. «Нет требования – нет и наказания» <https://kazpravda.kz/n/net-trebovaniya-net-i-nakazaniya/>;
15. Байзаков С.Б., Тулепбекова А.А., Асенова А.Е., Пердебаева Р.С. Регуляторная политика Казахстана: проблемы и перспективы // Вестник Карагандинского университета, серия «Экономика». №3(87)/2017. С. 129 – 136. <https://economy-vestnik.ksu.kz/apart/2017-87-3/14.pdf>;
16. OECD (2021), OECD Regulatory Policy Outlook 2021, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/38b0fdb1-en>;
17. Bassanini, A., et al. (2017). “Best Practices for Regulatory Impact Assessment.” OECD Regulatory Policy Working Papers;
18. Baldwin, R., Cave, M. and Lodge, M. (2012) Understanding Regulation: Theory, Strategy, and Practice. Oxford University Press, Oxford. <https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199576081.001.0001>;
19. Boardman, A. E., Greenberg, D. H., Vining, A. R. & Weimer, D. L. Cost–Benefit Analysis: Concepts and Practice 5th edn (Cambridge Univ. Press, 2018);
20. Абдрахманова С.Ж., Сабиров К.Н. Правовой статус и текущее состояние развития анализа регуляторного воздействия в Республике Казахстан. Источник: Информационная система «ПАРАГРАФ»;
21. Руководство по демократическому законотворчеству в целях совершенствования законодательства. Опубликовано Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ), 2024. <https://www.osce.org/ru/odihhr/566782>.

Л.П. Ақтанова,

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының аға оқытушысы, Астана қ.

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРГЕ МЕМЛЕКЕТТІК ТІЛДІ ОҚЫТУДА ҚОЛДАНЫЛАТЫН ЖАҢА ТЕХНОЛОГИЯЛАР

Аңдатпа. Мақалада мемлекеттік қызметшілерге жаңа технологиялар арқылы мемлекеттік тілді оқыту әдіс-тәсілдері мен олардың тиімділігі қарастырылады. Мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік тілді меңгеруі – қоғамның тұтастығын қамтамасыз ететін, ұлттық бірлікті нығайтатын маңызды факторлардың бірі. Халықпен тиімді қарым-қатынас орнатуға, ресми құжаттарды сапалы жүргізуге, мемлекеттік ақпараттың қолжетімділігін арттыруға ықпалын тигізеді. Бүгінгі таңда ақпараттық технологиялардың дамуы мемлекеттік тілді оқытудың инновациялық әдістерін қолдануға мүмкіндік береді. Дәстүрлі оқу әдістерінен ерекшеленетін цифрлық оқыту тәсілдері икемді, қызықты әрі қолжетімді оқу ортасын қақтамасыз етеді. Мемлекеттік қызметшілерге мемлекеттік тілді оқытуда жаңа технологияларды пайдалану олардың тілді меңгеру жылдамдығын арттырып, мемлекеттік тілде қарым-қатынас жасау дағдыларын жетілдіруге мүмкіндік береді. Бұл технологиялар тек тілді үйрену процесін жеңілдетіп қана қоймай, мемлекеттік қызметтің сапасын арттыруға да оң әсерін тигізеді.

Тірек сөздер: мемлекеттік тіл, мемлекеттік қызметші, жаңа технологиялар, интерактивті, әдістеме, сын тұрғысынан ойлау, коммуникация, кейс-стади, ойын әдісі, ақпарат.

Аннотация. В статье рассматриваются методы и подходы обучения государственного языка государственным служащим с использованием новых технологий, а также их эффективность. Освоение государственного языка государственными служащими является одним из важных факторов, обеспечивающих единство общества и укрепляющих национальное единство. Это способствует эффективному взаимодействию с населением, качественному ведению официальных документов и повышению доступности государственной информации. В настоящее время развитие информационных технологий предоставляет возможности для применения инновационных методов обучения государственному языку. Цифровые методы обучения, отличающиеся от традиционных, обеспечивают гибкую, увлекательную и доступную образовательную среду. Использование новых технологий при обучении государственного языка государственных служащих позволяет ускорить процесс освоения языка и улучшить навыки общения на государственном языке. Эти технологии не только упрощают процесс обучения, но и оказывают положительное влияние на повышение качества государственной службы.

Ключевые слова: государственный язык, государственный служащий, новые технологии, интерактивность, методология, критическое мышление, коммуникация, кейс-стади, игровой метод, информация.

Abstract. The article examines methods and approaches for teaching the state language to civil servants using new technologies, as well as their effectiveness. Mastery of the state language by civil servants is one of the important factors ensuring societal unity and strengthening national cohesion. This contributes to effective interaction with the public, quality management of official documentation, and increased accessibility of government information. Currently, the development of information technology provides opportunities for implementing innovative methods for teaching the state language. Digital learning methods, distinct from traditional ones, offer a flexible, engaging, and accessible educational environment. The use of new technologies in teaching the state language to civil servants accelerates the language acquisition process and enhances

communication skills in the state language. These technologies not only simplify the learning process but also positively impact the quality of public service.

Keywords: state language, civil servant, new technologies, interactivity, methodology, critical thinking, communication, case study, game-based method, information.

Қазіргі таңда білім беру саласында ақпараттық технологиялар мен жаңа технологиялар кеңінен қолданылып, оқу процесін жетілдіруде айтарлықтай өзгерістер әкелді. Әлемдік білім беру жүйесінде жаңашылдықтар мен цифрлық инновациялар маңызды орын алуда. Осыған байланысты Қазақстанда да білім беру саласын дамыту және мемлекеттік басқару саласына қажетті білікті мамандарды даярлау үшін заманауи технологияларды енгізу мәселесі өзекті болып отыр. Бұл үрдіс педагогика теориясы мен оқу-тәрбие жұмысында өзгерістер енгізумен қатар, елімізде болып жатқан түрлі бағыттағы білім беру қызметіне жаңаша көзқараспен қарауды, білім алушылардың шығармашылық қабілетін дамыта түсуді, іс-әрекетті жаңаша ұйымдастыруды талап етеді. Сондықтан оқытудың дәстүрлі жүйесінде білікті мамандар даярлайтын жалпы оқу орындарының қазіргі мақсаты – әлемдік білім кеңістігіне ене отырып бәсекеге қабілетті тұлға қалыптастыру.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңында «Білім беру жүйесінің басты міндеті – ұлттық және жалпы адамзаттық құндылықтар, ғылым мен практика жетістіктері негізінде жеке адамды қалыптастыруға, дамытуға және кәсіптік шыңдауға бағытталған сапалы білім үшін қажетті жағдайлар жасау, жеке адамның шығармашылық, рухани және күш-қуат мүмкіндіктерін дамыту, адамгершілік пен салауатты өмір салтының берік негіздерін қалыптастыру, даралықты дамыту үшін жағдай жасау арқылы ой-өрісін байыту» [1] – деп атап көрсеткен.

Осы аталған міндеттерді іске асыру үшін оқытудың жаңа технологияларын енгізу және оны тиімді пайдалану бүгінгі білім саласының өзекті мәселесінің бірі. Аталған әдіс арқылы оқытушыға білім сапасын арттыру, оның мазмұнын байыту, оқу үрдісін жетілдіру және жан-жақты дамыған, рухани дүниесі бай шығармашыл тұлға қалыптастыру мәселесін қойып отыр. Ал бүгінгі заманның талабына сай оқытудағы басты мақсат – жан-жақты жетілген, өз тарихының өткеніне көз жүгіртетін, қоғамның даму үрдісіне өзінше баға бере алатын ұлтжанды, патриот азаматын қалыптастыру.

«Қазіргі жаһандық өзгерістер кезеңінде түлектің білімі еңбек нарығына шыққанға дейін-ақ жеткіліксіз болып қалуы мүмкін. Сондықтан, құзырлы министрдің алдында оқу бағдарламаларын жаңа жағдайға бейімдеу міндеті тұр. Еліміздің білім беру және ғылым саласының алдында кезек күттірмейтін ауқымды міндеті тұр. Бұл – уақыт талабына сай болумен қатар, әрқашан бір адым алда жүріп, тың жаңалықтар ұсына білу деген сөз» – деп атап көрсетті Қасым-Жомарт Тоқаев Қазақ халқына жолдаған Жолдауында [2]. Сондықтан білім берудің мазмұнын жетілдіре отырып, үздіксіз білім беру арқылы оларды кәсіби тұрғыдан жан-жақты дамыту мәселесі бүгінде күн тәртібіне қойылып отырған өзекті мәселенің бірі.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңының 8-бабында «Білім беру жүйесінің басты міндеттерінің бірі – оқытудың жаңа технологияларын енгізу, білім беруді ақпараттандыру, халықаралық ғаламдық коммуникациялық желілерге шығу» [1] – деп атап көрсеткендей қазіргі даму кезеңінде білім беру жүйесінің алдында оқыту процесін технологияландыру мәселесін қойып отыр.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы – мемлекеттік қызметшілерді кәсіби деңгейде даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыруға арналған жетекші оқу орны. Бұл академияның жаңа технологиялар арқылы оқыту процесін жетілдіруі мемлекеттік басқару саласындағы кадрларды сапалы даярлау, олардың заманауи талаптарға сәйкес білім алуына мүмкіндік береді.

Бүгінгі таңда мемлекеттік тілдің қоғамдағы қолданыс аясын кеңейту – мемлекеттік саясаттың маңызды бөлігіне айналып отыр. Соған сәйкес мемлекеттік тіл саясатының басты бағыттары мен оны орындау барысында жүзеге асатын негізгі міндеттер айқындалған. Мемлекеттік тіл мемлекеттік қызметтегі маңызды құзыреттердің бірі болғандықтан, халыққа қызмет көрсетудің сапасын арттыруда басты роль атқарады. Мемлекеттік тілді еркін меңгеру мемлекеттік қызметшіге ресми іс-қағаздарды сауатты жүргізуге және азаматтармен тиімді тіл табысуға мүмкіндік береді. Мемлекеттік тілдің жоғары деңгейде меңгерілуі ұлттық бірегейлік пен мәдени тұтастықты сақтаудың да алғышарттары болып есептеледі. Еліміздің қоғамдық-әлеуметтік саласының барлық бағытында қызмет істейтін маман, қазақстан азаматы, мемлекеттік тілді еркін меңгеріп, өмірдің кез келген саласында, кәсіби бағытта өз ой-пікірлерін қазақша дұрыс, түсінікті жеткізіп, сауатты жаза білуі қажет.

Осы орайда Мемлекеттік басқару академиясында оқытушылар білім беру жүйесінде жаңа оқу технологияларын және интерактивті әдістерін қолдану арқылы магистранттың қазіргі заман талабына сай білім алуына мүмкіндік береді. Ол магистранттың ізденісі, жан-жақтылығы құзыреттілігі арқылы айқындалады.

Бүгінгі заманымыздың өзі технологиялар кезеңі болғандықтан, қазіргі таңда оқыту технологияларының түрлері өте көп. Мәселен, «Ресми жазылым және дискурс», «Ресми жазылым және медиадискурс» пәндері сабақтарында магистранттардың мотивациясын арттыру, білім сапасын көтеру және оқу процесін қызықты әрі тиімді ету мақсатында онлайн курстар, қашықтықтан оқыту платформалары, видеоконференциялар, мобильді қосымшалар, чат-боттар, интерактивті оқыту құралдары, видеосабақтар мен подкасттар, ойын арқылы оқыту технологиялары, сын тұрғысынан ойлау, кейс-стади және т.б. әдістері арқылы оқыту кеңінен қолданылады.

Мәселен, қашықтықтан оқыту платформалары мен онлайн-курстар тіл үйрену процесін барынша икемді және қолжетімді етеді. Мұндай платформаларға Zoom, Microsoft Teams, Google Meet сияқты құралдар жатады. Бұл платформалар мемлекеттік тілді кез келген уақытта және кез келген жерде үйренуге мүмкіндік береді. Қажетті материалдарды үнемі қолжетімді етіп, тапсырмаларды электронды түрде тапсыруға жағдай жасайды. Бұл тәсіл нақты уақытта оқытушылар мен магистранттар арасында интерактивті байланыс орнатуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, топтық жұмыстар мен талқылаулар өткізуге, практикалық тапсырмаларды бірге орындауға қолайлы. Онлайн-платформалар, мобильді қосымшалар және видеосабақтар – мемлекеттік тілді оқытудың қолжетімді және интерактивті құралдары ретінде маңызды роль атқарады. Технологиялар арқылы оқу үдерісін тиімді ұйымдастыру мемлекеттік тілдің қоғамда кеңінен қолданылуына және ұлттық бірегейліктің нығаюына ықпал етеді.

Сабақты қызықты етіп өткізу, оқыту үрдісін тартымды етіп ұйымдастыру мәселесін шешу жолында ойымызға келетін ең негізгі жолдардың бірі – ойын технологияларын қолдану. Нақты біздің ісімізде, яғни заңгерлерге қазақ тілін оқытуда қолданылатын ойынның мақсаты – ойын технологиясы арқылы тіл үйренушілердің сөйлеу дағдысын дамыту, қалыптастыру, сөздік қорын арттыру. Ал міндеті – тіл үйренушілердің қазақ тіліне деген қызығушылығын ояту, белсенділігін арттыру.

Оқытушының бірінші міндеті – алдында отырған осындай алуан түрлі тіл үйренушілердің ойын қазақ тілін үйренуге шоғырландыру. Ал сабақ барысында дұрыс, сауатты әрі орынды қолданылған ойын түрлері осы мәселелерді шешудегі басты тиімді құралдардың бірі деп сеніммен айтуға болады. Оқыту үрдісінде қолданылатын ойындар – тіл үйренушілердің білімдерін арттырудың құралы. Ойындар арнайы мақсатты көздейді және нақты міндетті шешеді. Сабақтың қай кезеңінде қолданылуына байланысты ойындардың мақсат-міндеттері әртүрлі болуы мүмкін. Ойынды сабақтың басында қолданса, өткен сабақты еске түсіруге бағытталады. Сабақтың ортасында болса, тыңдаушылардың көңіл-күйін сергітеді, ерік-жігерін

дамытады, сабаққа ынтасын арттырады. Ал сабақтың соңында қолданылған ойын тақырыпты бекіту, сабақта алған білімді жинақтау мақсатын көздейді.

Ойын оқытушы сарапшы, үйлестіруші немесе қосымша мәліметтерді беруші рөлін атқарады. Өз күшімен жоба-тапсырманы орындауда тіл үйренушілер өз жұмыстарын жоспарлау, оның нәтижесін болжау, бірігіп жұмыс істеу сияқты өз бетінше жұмыс істеу тәсілдерін меңгереді. Жаңа кезеңде қазақ тілін сапалы әрі тиімді оқыту жүйесі ретінде ойын технологиясы арқылы оқытуды таңдап алудың бірнеше себептері бар. Олар: Ойын әдісі арқылы оқыту технологиясының философиялық, гуманистік, психологиялық мүмкіндіктері магистранттардың жеке тұлғасын дамытуға бағытталады. Ойын жұмысын орындау арқылы магистрант өздігінен шешім жасауға үйренеді, жобаның орындау логикасын анықтайды. Ол тілді меңгеру үдерісінде қазақ тілін оқып-білудің негізгі әрі белсенді субъектісіне айналады. Бұл әдіс магистранттың білім деңгейін дамытуға көмектеседі, себебі ол өз бетінше әрекетке түсіп, ізденеді. Аталған әдіс бойынша болашақ маман тақырыпты өзі таңдауына мүмкіндік алады. Ойын әдісі аясында ынтымақтастықта, бірлікте жұмыс істеу идеясы болады, шығармашылық белсенділікті тудырады. Ойын әдісін сабақта қолданғанда оқытушыға да, магистрантқа да жауапкершілік жүктеледі әрі магистранттың өзіне деген сенімділігін арттырады. Ойын әдісі өзара жарысты, талас-пікірді, ең бастысы, белсенділікті талап етеді.

Ойын технологиялары арқылы қазақ тілін оқытудың бірнеше негізгі әдістері бар. Бұл әдістер магистранттарды қызықтырып, олардың пәнге деген ынтасын арттыруға, сонымен қатар тілдік дағдыларды дамытудың тиімді құралына айналуға мүмкіндік береді. Мәселен, *лексикалық ойындар*: магистранттарға жаңа сөздер мен тіркестерді қолдана отырып, сөздік қорын байытуға бағыттайды. Мұндай ойындар магистранттардың есте сақтау қабілетін жақсартады, әрі олар жаңа сөздер мен фразаларды практикалық тұрғыдан меңгереді.

Грамматикалық ойындар: қазақ тілінің грамматикалық құрылымдарын түсіндіретін ойындар (мысалы, дұрыс жалғауларды немесе аффикстерді таңдауды талап ететін ойындар) арқылы тілдік дағдыларды дамыту.

Рөлдік ойындар – бұл студенттерді белгілі бір жағдайға қойып, оларды қазақ тілінде қарым-қатынас жасауға, шешім қабылдауға, мәселені талқылауға мәжбүр ететін әдіс. *Рөлдік ойындар*: *Әлеуметтік және кәсіби жағдайларды модельдеу*: Магистранттар рөлдерде ойынға қатыса отырып, қазақ тілінде қоғамдық немесе кәсіби жағдайларды талқылайды. Мысалы, мемлекеттік қызмет көрсету, қоғамдық пікірталас, құқықтық мәселелерді шешу. *Сөйлеу дағдыларын дамыту*: Рөлдік ойындар магистранттардың өз ойын дұрыс жеткізуіне, қазақ тілінде коммуникативтік дағдыларын қалыптастыруға септігін тигізеді.

Интерактивті ойын платформалары: Магистранттарға қазақ тілін үйрену барысында пайдалы әрі қызықты тәжірибе ұсына алады. Мысалы: *мобильді қосымшалар*: қазақ тілін үйренуге арналған арнайы мобильді ойындар мен қосымшалар (мысалы, лексика, грамматика, аудио және бейнемазмұн арқылы оқу). *Онлайн платформалар*: магистранттарға қазақ тілінің грамматикалық құрылымын, сөздік қорын, дұрыс сөйлеу дағдыларын тексеретін онлайн ойындар мен тесттер (Kahoot, Wordwall, Quiz). *Квест және викторина ойындары*. Квесттер мен викторина ойындары арқылы магистранттар белгілі бір тақырыпты немесе бөлімді терең меңгере алады. Бұл ойындар барысында магистранттар: қойылған сұрақтарға жауап беру үшін белгілі бір тақырып бойынша ақпарат іздейді.

Сонымен, ойынның негізгі формуласы магистрантты тіл үйренуге қызықтыру және осы тіл үйрену сабақтарын ойын ретінде өткізу арқылы меңгерту. Сонымен қатар, ойын жаңа сабақ материалын еш қиындықсыз, оның күрделі, ал сөздері қиын немесе көп болғанына назар аудартпай-ақ қабылдауға мүмкіндік жасайды.

Қазақ тілін ойын технологиясы негізінде оқыту үдерісінде болашақ заңгердің қазақ тілін меңгеруге деген қызығушылығы артып, жауапкершілік, белсенділік, алға қойылған мақсатқа ұмтылушылық, шығармашылық, өздігінен шешім таба білу шеберліктері, ойлау икемділігі мен

қиялы ерекше даму сатысына көтеріледі. Сонымен қатар, ақпараттық, проблеманы шешу, коммуникативтік, мәдени-танымдық құзыреттіліктермен қоса әлеуметтік-мәдени құзыреттіліктерді де қалыптастыруға жол ашылады.

Ойын технологиясы қолдануда тыңдаушы өз бетімен қажетті хабарды жинауға дағдыланып, өздік шығармашылық қабілеттерін артырады. Ойын технологиясы басты мақсаты – тәжірибе жүзінде орындауға бағытталған белгілі бір міндеттерді немесе әр сала бойынша білімдерін толықтыруды талап ететін маңызды тапсырмаларды орындау барысында өздігінен білім алуына жағдай жасау.

Ойын тапсырмаларын орындау үстінде тыңдаушы жұптасып, немесе шағын топпен жұмыс істейді. Табысқа жету ұжымдағы әрбір мүшенің тілдік қатынасқа құрылған жоба тапсырмаларын дұрыс орындауына және ұжымның жаппай ұйымшылдықпен жұмыс істеуіне байланысты.

Қазақ тілін оқытуда Абай шығармаларының ерекшелігі өте зор. Абай ілімі адам баласының ең жоғарғы мақсатын көрсетеді, ол мақсатқа жету жолын ашады және ол мақсатқа қалай жету керек екенін, яғни болмыс туралы білім береді. Ойшыл ілімі бүкіл болмыс негіздерін түгел қамтиды, сондықтан ол толық білім болып табылады. Абайдың шығармалары тақырыптарының негізгі идеясы болып жатқан ел ішіндегі ұрлық, зорлықты, алтыбақан алауыздықты, күштілікті, жатып ішер жалқаулықты өлтіре сынап, жастарды адал еңбекке, өнер-білімге шақырады.

Абай шығармаларын түрлі әдіс-тәсілдер арқылы оқуға болады. Сабақтың қызықты да тартымды өтуі үшін төмендегідей ойын түрінде өтетін сабақ үлгілерін қарастырып көрелік.

Мәселен: «Ассоциация және болжам». Тыңдаушылар топпен, жұппен немесе жеке тапсырма алады. Абайдың қара сөздерінің немесе кез келген бір шығармасының тақырыбын естігеннен кейін қандай ассоциация пайда болды? Мәтін немесе өлең не/кім туралы болады деп ойлайсыз?

«Сұрақ-жауап». Мәтінді тыңдатып, бір-біріне сұрақ қояды. Қойған өз сұрақтарының жауаптарынан мәтін құрастырады. Құрастырылған мәтіндер мен аудиомәтіндерді қайта тыңдап, салыстырады.

«Мәтінді тыңдап, аяқта». Абай шығармалары мәтіндерінің басын тыңдайды, келесі тыңдаушы жалғастырады, соңғы тыңдаушы аяқтайды.

«Мен диктормын». Аудиомәтінді бірнеше рет тыңдап, диктор рөліне еніп, (мүмкіндігінше жаттап алады) сөйлейді. Абай шығармаларының көркемдік ерекшеліктеріне тоқталады. Өлең, қара сөздерін мәнерлеп оқиды.

Абай шығармаларын проблемалық оқыту әдісі арқылы талқылап көрелік. Проблемалық оқыту-шығармашылық жұмыс көзі. Қазіргі таңда қоғамда болып жатқан өзгерістерге байланысты қоғам шығармашылық әрекет пен шығармашыл тұлғаны қажет етеді. Проблемалық әдіс академиялық теорияны нақты оқиғаларға көзқарас тұрғысынан көрсетіп беруге мүмкіндік береді. Ол оқып жатқан пәнге тыңдаушының қызығуына, әр түрлі жағдайларды сипаттайтын ақпараттарды жинау, өңдеу және талдау дағдылары мен білімдерді белсенді игеруге мүмкіндік береді. Проблемалық әдіс әртүрлі практикалық дағдылардың дамуына ықпал етеді. Олар бір ғана сөйлеммен проблеманы шығармашылық тұрғыдан шешеді және жағдайға талдау жасап, шешім қабылдай алуды қалыптастырады [3].

Осы әдісті игерген соң Абай шығармаларын оқу арқылы тыңдаушылардың бойында жаңа қасиеттер мен іскерлік дағды қалыптасады, әр түрлі проблемаларды талдау және оларды шеше білу қабілеті дамиды, тыңдаушы өз бетінше шешім қабылдауы үшін ақпарат іздейді, ақпаратпен жұмыс жасауды (сұхбат беру, жүйелеу, талдау) үйренеді, тыңдаушы белгілі бір мекемеде немесе елде болған инцидент туралы ақпарат алады, сонымен қатар ақпараттың аздығына қарамастан проблеманы және оны шешу үш нені білу керектігін анықтай алады. Абай еңбектері аталған әдіс-тәсілді толығымен меңгеруге себеп

болады, мұнда тыңдаушы – өздігінен ізденетін, алдарында тұрған проблеманы шешетін субъект.

Қазіргі білім беру жүйесінде академиялық білім мен практикалық дағдылардың тиімді интеграциясы аса маңызды болып отыр. Әсіресе мемлекеттік басқару саласында бұл аспект ерекше назарға алынуы керек, себебі мемлекеттік қызметшілерге тек теориялық білім ғана емес, нақты жағдайларда тиімді шешімдер қабылдай алу қабілеті де қажет.

Мемлекеттік басқару академиясы магистранттарын оқыту барысында осы талаптарды орындау үшін әлемдік тәжірибеде кеңінен қолданылып жүрген *кейс-стади* (case study) әдісі тиімді құрал болып табылады.

Кейс-стади әдісі – бұл магистранттарды нақты өмірлік жағдайларға жақын, күрделі мәселелерді шешуге бағытталған оқыту әдісі. Кейс әдісі білім алушылардың оқуға қызығушылықтарын арттырады және тұлғаның келешек маман ретінде қалыптасуына ықпал етеді. Бұл әдіс тыңдаушы тарапынан нақтылы мәселені шешуге қажетті шығармашылық қабілетін дамытуды қажет етеді және оның ой-өрісінің бейнелі көрінісі болып табады. Оқытушы да сол әдіске байланысты өзінің өмірдегі жағдаяттарды талдау мен бағалауға байланысты қабілетін де көрсетеді және жетілдіреді. Яғни екі тараптан да ойлау мен шығармашылық қабілеттері еркін ашылады.

Кейс-стадии әдісінің негізгі ерекшеліктері – шынайы жағдайларға негізделген. Әдіс нақты ұйымдарда, мемлекеттік органдарда немесе әлемдік тәжірибеде орын алған мәселелер мен жағдайларға негізделген кейстерді қарастырады. Бұл магистранттарға нақты проблемаларды шешудің тәсілдерін түсінуге мүмкіндік береді. Магистранттардың белгілі бір жағдайды талдауы, мәселелерді анықтауы және олардың шешімдерін қарастыруы қажет болады. Бұл олардың аналитикалық ойлау қабілетін дамытуға көмектеседі. Сонымен қатар, кейс-стадии әдісі көбінесе топтық жұмыстарды ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Магистранттар өзара пікір алмасып, әртүрлі шешімдер ұсынады, бұл олардың коммуникациялық дағдыларын жетілдіреді.

Мемлекеттік басқару саласында шешім қабылдау үрдісі әрдайым күрделі әрі көпжақты болып келеді. Мұнда әр түрлі факторларды ескеру, әртүрлі мүдделер мен пікірлерді балансқа келтіру маңызды. Мемлекеттік басқару академиясында кейс-стадии әдісін қолдану осы қиындықтарды жеңуге көмектеседі. Кейстік оқыту әдісі магистранттарға тек теориялық білім берумен шектелмейді. Олар алған теориялық білімдерін нақты өмірде қалай қолдануға болатынын түсінеді. Мемлекеттік басқаруда кезігетін нақты проблемалар мен дағдарыс жағдайларында бұл әдіс оларға дұрыс шешім қабылдау дағдыларын қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, кейстерде көрсетілген жағдаяттар бірнеше баламалы шешімдер ұсынуға мүмкіндік береді. Бұл магистранттарға стратегиялық және талдамалық ойлау қабілеттерін дамытуға ықпал етеді. Мемлекеттік басқаруда жұмыс істейтін мамандар әртүрлі қиындықтарға тап болған кезде шұғыл әрі тиімді шешімдер қабылдай алуы керек, ал кейс-стадии әдісі оларды осындай дағдылармен қаруландырады.

Болашақ маманға қазақ тілін оқытуда қолданылатын әдістің бірі – сын тұрғысынан оқыту технологиясы. Қазіргі білім беру жүйесінің басты мақсаттарының бірі – білім алушылардың өздігінен ойлау, шешім қабылдау, шығармашылық қабілеттерін дамыту. Мемлекеттік басқару академиясының магистранттары сияқты болашақ мамандарға сын тұрғысынан ойлау дағдыларын қалыптастыру өте маңызды. Әсіресе, мемлекеттік басқару саласында жұмыс істейтін тұлғалар өз шешімдерін логикалық тұрғыда дәлелдеп, тиімді әрі кешенді түрде қабылдауы қажет. Сондықтан *сын тұрғысынан ойлау* – бұл кәсіби біліктіліктің негізі болып табылады.

Кідіріс жасай білу дағдысы – адамға еркін ойлануға мүмкіндік беретін ең қажетті қасиет. Байсалды бола білген адам ғана өз мүмкіндігін толық пайдалана алады. Кез келген ақпаратты

ой елегінен өткізіп, естіген мәліметтерді сыни тұрғыдан бағалай білу, тап келген оқиғаның астарына үңіліп, талдау жасау қабілеті аса маңызды. Фактілердің дұрыстығын тексеру, қосымша мәлімет іздеу, байсалды түрде жан-жақты талдау жасау сыни ойлауға жатады. Бүгінгі таңда әлеуметтік желіде тараған ақпараттың дұрыс-бұрыстығына көз жеткізбестен, мәселенің байыбына бармай жатып әрекет ету салдарынан өздері оңбай арандап, өзгелердің обалына қалып жатқандар қаншама? Адамдар арасындағы кикілжің, түсініспеушілік, араздықтың негізгі себебі ақпаратты тексермей, оған сенуден туындайды [4]. Сондықтан сын тұрғысынан ойлау – кез келген ақпаратты жан-жақты ой елегінен өткізіп алып барып, қабылдау. Сын тұрғысынан ойлау – бұл ақпаратты объективті түрде бағалау, деректерді салыстыру, сұрақ қою, көзқарастар мен тұжырымдардың логикалық негіздерін тексеру қабілеті. Бұл әдіс тек шешім қабылдаудың негізі ғана емес, сонымен қатар оқыту әдісі ретінде, магистранттардың білім алу процессін тереңірек түсініп, өз ойларын еркін және дәлелді түрде жеткізуіне мүмкіндік береді.

Сын тұрғысынан ойлаудың негізгі элементтері: магистранттар алынған ақпаратты зерттеп, оның маңыздылығын, дұрыстығын және сәйкестігін тексереді; өз пікірлерін нақты дәлелдер мен аргументтер негізінде білдіру; әрбір ұғымды, идеяны және тұжырымды тереңірек түсіну үшін сұрақтар қою; әртүрлі көзқарастарды салыстырып, оларды сын тұрғысынан бағалау; өз ойларын нақты негізде айқындап, тиімді шешім қабылдау. Бұл дағдылар мемлекеттік басқару мамандығы бойынша білім алушылар үшін өте маңызды, өйткені олар өз жұмысына қатысты күрделі мәселелерді шешкенде дәл осы қабілеттерді пайдаланады. Магистранттар үшін сын тұрғысынан ойлау дағдылары олардың кәсіби дағдыларын дамытуға ғана емес, сонымен қатар басқарушылық қабілеттерін жетілдіруге де зор ықпал етеді. Бұл әдіс магистранттарға нақты өмірдегі жағдайларды дұрыс бағалап, ойлануға және тиімді шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді. Осындай жұмыстарды үнемі жүргізу шығармашылыққа баулуға, тыңдаушы бойындағы талант көзін ашып, өз бетінше ізденуге зор әсерін тигізеді.

Қорытындылай келе айтарымыз, мемлекеттік қызметшілерге мемлекеттік тілді оқытуда жаңа технологияларды қолдану бүгінгі күннің маңызды талаптарының бірі. Цифрлық дәуірде ақпараттық технологиялар мен инновациялық әдіс-тәсілдер мемлекеттік тілдің қолданыс аясын кеңейтуде және оны тиімді меңгеру үшін зор мүмкіндіктер тұғызуда. Виртуалды оқыту платформалары, мобильді қосымшалар, интерактивті ресурстар мен ойын технологиялары, сондай-ақ қашықтықтан оқыту жүйелері мемлекеттік қызметшілердің тілдік дағдыларын арттыруға ықпал етеді. Қазіргі заманғы білім беру технологиялары мемлекеттік қызметшілерге тіл үйрену үдерісін ыңғайлы әрі қолжетімді етеді. Бұл өз кезегінде мемлекеттік қызметтің сапасын арттыруға, мемлекеттік тілдің мәртебесін көтеруге және оны қолдану аясын кеңейтуге үлкен әсерін тигізеді. Сонымен қатар, тіл үйренудің жаңа әдістері мен құралдары мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктілігін арттырып, мемлекеттік қызмет жүйесінің сапасын жақсартуға ықпал етеді. Осылайша, мемлекеттік тілді оқытудың жаңа технологияларын тиімді пайдалану – қазақ тілінің дамуындағы маңызды қадам болып табылады. Мемлекеттік қызметшілердің тіл білімін жетілдіру үшін жаңа технологияларды енгізу, тілдік орта қалыптастыру және мемлекеттік тілде кәсіби қызмет көрсету дағдыларын дамыту – бұл еліміздің болашағы үшін маңызы зор мәселе.

Пайдаланған әдебиет:

1. Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы. Алматы – 2008.
2. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев Қазақстан халқына Жолдауы. Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі. «Егемен Қазақстан» газеті, 01.09. 2021.
3. К.Құдайбергенова. Құзырлылық – тұлға дамуының сапалық критерийі. Алматы, 2008. – 105 б.
4. Қ.Жолдыбайұлы. Кемел адам. Алматы, 2021 – 291 б.

Аманжолұлы Ғ.

ҚР Сауда және интеграция министрлігінің Жетісу облысы бойынша сауда және тұтынушылардың құқықтарын қорғау департаментінің бас маманы, экономика ғылымдарының магистрі

Талдықорған қ., Жетісу облысы Қазақстан Республикасы

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ОҢ ИМИДЖІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДА ВОЛОНТЕРЛІК ЖҰМЫС

Аннотация. Мақалада волонтерлік жұмыстар бойынша мемлекеттік қызметтің оң имиджін қалыптастыру жолында тәжірибе жүзіндегі істері және мемлекеттік қызметкерлерді осы салаға тарту жолдары қарастырылған.

Мемлекет басшысы Қ. Тоқаев "Халық үніне құлақ асатын мемлекет", "Адал азамат" тұжырымдамасын негізге ала мемлекеттік аппаратты оның ішінде, мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендіруге ерекше назар аударып келеді. Бірақ бүгінгі таңда мемлекеттік қызметшінің кәсіби бөлігіне ғана емес, сонымен қатар халық естіп, түсінетін тұжырымдамаларына да назар аударған жөн.

Осындай мысалдардың бірі волонтерлік қызмет болуы мүмкін, ол тек сапалы қызмет көрсету мәселелерін ғана емес, қажет болған кезде халықты жан-жақты қолдау мәселелерін де қамтиды.

Бірақ бүгін күні тәжірибе көрсетіп отырғандай, біздің мемлекеттік қызметшілеріміз волонтерлік бастамаларға назар аудармай, тікелей өз міндеттерін атқарумен ғана шектеледі. Ал, волонтерлік бастамалар арқылы өз кезегінде мемлекеттік қызметшілердің халық арасындағы өзара іс-қимылын жақындастырады.

Волонтерлік жұмыс - еліміз үшін соңғы 10 жылдағы дамып келе жатқан салалардың бірі. Ал мемлекеттік қызметкерлердің волонтер болуы мемлекеттік қызмет имиджінің де маңызды бөлігі болып табылады, сонымен қатар ол мемлекеттік қызметшілердің жеке дамуына, жаңа білім мен дағдыларға ие болуына қажетті жағдайлар жасайтыны сөзсіз.

Елде волонтерлік қызметті дамытуға жәрдемдесудің алғышарттары "Коммерциялық емес ұйымдар туралы" Заңның қабылдануымен пайда болды, онда волонтерлік қызметке алғаш рет сілтеме жасалды [1].

Ұлттық волонтерлік желінің деректері бойынша Қазақстанда волонтерлік қозғалысқа әр түрлі бағытта жұмыс істейтін кемінде 240 000 адам тартылған. ҚР Мәдениет және ақпарат министрлігінің 2023 жылғы деректері бойынша елде 680-ден астам волонтерлік ұйымдардың бар екендігін көрсетеді. Алайда, волонтерлік қызмет көбінесе тіркелмейді және ресми құрылымдардан тыс жүзеге асырылады. Ұлттық еріктілер желісінің ақпаратына сәйкес, тіркелмеген бастамашыл топтардың саны 680 санынан шамамен 3-3,5 есе асады [2].

Ал мемлекеттік қызметтегі волонтерлік қызмет туралы тоқталсақ, қазіргі таңда ҚР Мемлекеттік қызмет істері Агенттігінің өңірлердегі департаменттері жанында ерікті-мемлекеттік қызметшілердің қызметін үйлестіретін еріктілер Кеңестері құрылған [3]. Осы бағытта мен волонтер ретінде соңғы 10 жылда үлкен тәжірибе жинақтап, мемлекеттік қызметке тең оң жағынан әсерін берді. Азаматтарымызға волонтерлік көмек көрсеткен уақытта мен олардың қажеттіліктерін жақсы түсіне отырып, мемлекеттік қызмет барысында шешім қабылдаған кезде азаматтық қоғамға бағытталған кешенді жұмыстар жүргіземін.

Жалпы. Жетісу өңірінде еріктілік бастамалар мемлекеттік қызметкерлер арасында танымалдылыққа ие. Мемлекеттік қызметшілердің жұмыстан бос уақытында түрлі әлеуметтік мәселелердің шешілуінде септігін тигізіп келеді.

Нақты тәжірибеме тоқталсам, 2022 жылы өмірлік қиын жағдайға қалған Талдықорған қаласындағы әлеуметтік бейімдеу орталығында қызмет алушы 70 жастан асқан қария Кенжебек Ароновтың 26 жылдан аса жоғалған туыстарын тауып, туыстарымен қауыштырып, қария Қырғыз Республикасындағы өз үйіне оралды. Бұл қария туралы мен қызметімде БАҚ беттеріне мониторинг жүргізу барысында анықтап, өзіме мәліметтерді белгілеп алып, жұмыс уақытынан бос кезде ауқымды жұмыстар жүргізілді. ҚР Парламенті Мәжілісінің Халықаралық істер, қорғаныс, қауіпсіздік комитетінің төрағасы Айгүл Құспанға көмек көрсету туралы өтініш хат жазылды. Қырғызстандық блогерлермен, “Бармысың бауырым” радиобағдарламасымен тікелей жұмыстар жүргізіліп, қолдау көрсетілді [4].

Осы бағыттағы жұмыс тоқталып қалмай, 1956 жылғы қария - өмірлік қиын жағдайға қалған бейімдеу орталығында қызмет алушы, әрі 39 жыл көлемінде құжатсыз жүрген Жұмабек Атажановтың құжаттарын рәсімдеу жұмыстарын жүргізіп, 2024 жылы ҚР Паспортын алуға көмек көрсеттік. Құжаттарын әзірлегенге, елшіліктен анықтама алу жұмыстарына қол жеткізіліп, ҚР Паспорты табысталды. Енді қария өз зейнетақысын алып, ҚР қорғауында болады. Туысқандарының Өзбекстан Республикасында табылып, бірақ қариядан бас тартуына байланысты, арнайы әлеуметтік қызмет көрсететін қарттар үйіне орналастырылмақ [5].

Қырғызстан, Өзбекстан мемлекеттерімен қатар, тәжірибем барысында Ресей Федерациясындағы отандасымыз Балқаш Дәулетовтың ісімен айналыстық. Атап айтсақ, 2000 жылдары студент кезінде Ресей Федерациясы Мәскеу қаласына оқуға барып, құжатын жоғалтып, отанына орала алмай жүрген Алматы облысы Балқаш ауданының тумасы Балқаш Дәулетовтың 22 жылдан соң 2023 жылы құжаттарын рәсімдеу жұмыстарына көмек көрсетіп, отанына оралтуға көмектестік. Бұл жұмыстарға еліміздің Мәскеудегі елшілігі, “Бармысың бауырым” радиобағдарламасымен үшжақты жұмыстардың арқасында оң шешілді.

Тәжірибем барысында, тек азаматтарды іздестіру, құжаттарын рәсімдеу жұмыстарымен ғана тоқталып қалмай, әлеуметтік бағытта басқа да жұмыстарды атап өтсе болады. Солардың бірі, мамандандырылған балалар үйіндегі бассейн мәселесі болды. Балалар процедурасы үшін бассейн маңызды болып табылғандықтан, Талдықорған қаласындағы облыстық мамандандырылған балалар үйінде 2008 жылдан бері тоқтап қалған бассейнге шұғыл түрде күрделі жөндеу жасатып, қолданысқа беру қажеттігі жайында ерікті ретінде дабыл қағып, Жетісу облыстық мәслихатының депутаттары Римма Салыкова, Еркебұлан Ақболатовқа мәселені жеткізіп, олардың тарапынан облыс бюджетінен қаржы бөлгенге ықпал етуін сұрадым. Депутаттар өтінішті қарастырып, облыс бюджетінен қаржы бөлініп, мердігер мекеме анықталып, Талдықорған қаласындағы облыстық мамандандырылған балалар үйінің бассейні 16 жылдан кейін күрделі жөндеуден өтті.

«Донор бол өмір сыйла» акциясы өңірде мемлекеттік қызметкерлермен үнемі барып тұру жақсы дәстүрге айналды. Ал эковолонтер ретінде 2020 жылдан бері өз жеке үйімде тұрмыстық қалдықтарды фракцияларға сұрыптап, қоқыс өңдеуші компанияларға өткізіп, түскен пайданы «Харекет» қорына аудару жұмыстары үнемі жүргізіліп келеді.

Қиын кезеңдерде де елмен етене болып, 2017-2019 жылдары Мақтааралдағы су тасқыны, Арыстағы қойма жарылысында зардап шеккендерге Талдықорғандағы гуманитарлық пункт жұмысына, 2024 жылы солтүстік өңірлерде су тасқынына байланысты зардап шеккендерге Талдықорған қаласында «Газелистер» тобына көмек көрсету жұмыстары жүргізіліп, көмек көрсетілді.

Осы және өзге де жұмыстар мемлекеттік қызмет істесемде, жұмыстан тыс бос уақытты тиімді қолданып, қоғамға да мемлекетке де пайдамды тигізіп келемін. Бұл арқылы мемлекеттік қызметтің оң имиджін де қалыптастырудың бірі жолы.

Әрбір өңірдің, тұтас алғанда, елдің болашағы волонтер азаматтарға да байланысты. Бұл бағытта мемлекеттік қызметкерлерде артта қалмау қажет. Қоғам үнемі өзгеріп отыратын

заманда волонтерлік жұмыстардан тәжірибе жинақтай отырып, оны мемлекеттік қызмет барысында мемлекет дамуы үшін пайдалану - бір оқпен екі қоянды атқанмен тең.

Қорытындылай келе, ҚР МҚІА өңірлердегі департамент жанынан құрылған еріктілер кеңесінің жұмысын күшейтіп, әр облыстың аудан-қаласында мемлекеттік қызметте ерік білдірген волонтерлар пулын дайындауымыз қажет. Бұл бағытта Жетісу облысындағы тәжірибені пайдаланса да болады. Мемлекеттік қызметшілеріміз өзіне жүктелген функциямен шектеліп қалмай, қоғамдағы өзекті мәселенің шешілуіне үлесін қосып, сол арқылы тәжірибе жинақтай алады.

Пайдалынған материалдар:

1. Александра Крашина. История развития волонтерства в Республики Казахстан. <https://gazvolunteer.kz/ru/articles/istoriya-razvitiya-volonterstva-v-respubliki-kazakhstan> // 20.06.2024 ж.

2. Гулназ Касимова. Солидарность в действии: волонтерство в Казахстане // <https://kisi.kz/ru/solidarnost-v-dejstvii-volonterstvo-v-kazahstane/> // 18.03.2024 ж

3. inform.kz. В АДГС обсудили вопросы волонтерства среди госслужащих. https://www.inform.kz/ru/v-adgs-obsudili-voprosy-volonterstva-sredi-gossluzhaschih_a4081256 // 20.06.2023 ж.

4. Еркеғали Болатұлы. Қырғызстанда 26 жыл бұрын жоғалған азамат Талдықорғаннан табылды. <https://halyq-uni.kz/aleumet/13493-kyrgyzstanda-26-zhyl-buryn-zhogalghan-azamat-taldykorgannan-tabylды/> // 15.12.2022 ж.

5. Назерке Әділбекова. 39 жыл құжатсыз, азаматтығы жоқ қарияға паспорт табысталды. <https://taldykorgan-online.kz/?p=6889> 21.06.2024 ж

Аманжолұлы Ғазиз +77714412905, a.gaziz_12.92@mail.ru

Аметов И.Б.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясының магистранты

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДАҒЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕНІҢ РӨЛІ МЕН МАҢЫЗЫ

Аңдатпа. Бұл мақалада мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау саласындағы халықаралық тәжірибелер мен олардың Қазақстанда қолдану мүмкіндіктері қарастырылады. Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау, олардың еңбек жағдайларын жақсарту және қызметтік міндеттерін орындау барысында олардың құқықтарының сақталуын қамтамасыз ету – әр елдің дамуындағы маңызды факторлардың бірі болып табылады. Мақалада дамыған елдердің (мысалы, АҚШ, Ұлыбритания, Канада) мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғаудағы тәжірибесі талданып, негізгі заңнамалық актілер мен қолданылатын механизмдер сарапталады. Әсіресе, қызметтік қақтығыстарды шешу, еңбекақы төлеу жүйесі, еңбек қауіпсіздігі және мемлекеттік қызметкерлердің қызметтік жағдайын жақсартуға бағытталған заңнамалық нормалар қарастырылады.

Аннотация. В данной статье будет рассмотрен международный опыт в области защиты прав государственных служащих и возможности их применения в Казахстане. Защита прав государственных служащих, улучшение условий их труда и обеспечение соблюдения их прав при исполнении служебных обязанностей – один из важнейших факторов развития каждой страны. В статье анализируется опыт развитых стран (например, США, Великобритании, Канады) в защите прав государственных служащих, анализируются основные законодательные акты и применяемые механизмы. В частности, рассматриваются законодательные нормы, направленные на разрешение служебных конфликтов, систему оплаты труда, безопасность труда и улучшение служебного положения государственных служащих.

Abstract. This article discusses international practices in the field of protecting the rights of civil servants and the possibilities of their application in Kazakhstan. Protecting the rights of civil servants, improving their working conditions and ensuring compliance with their rights in the performance of official duties is one of the most important factors in the development of each country. The article analyzes the experience of developed countries (for example, the United States, Great Britain, Canada) in protecting the rights of civil servants, analyzes the main legislative acts and applicable mechanisms. In particular, legislative norms aimed at resolving official conflicts, the remuneration system, labor safety and improving the official position of civil servants are being considered.

Кілт сөздер: мемлекеттік қызметшілердің құқықтары, халықаралық тәжірибе, құқықтық қорғау механизмдері, Қазақстандағы мемлекеттік қызмет, еңбек жағдайлары

Мемлекеттік қызмет – елдің тұрақты дамуы мен қоғамның әлеуметтік жағдайын жақсартуда маңызды рөл атқаратын жүйе. Қоғамның дамуы мен мемлекеттік басқарудың тиімділігі тікелей осы салада еңбек ететін қызметкерлердің құқықтарының сақталуымен байланысты. Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау, еңбек жағдайларын жақсарту, оларға әділ еңбекақы төлеу және қауіпсіз еңбек ортасын қамтамасыз ету елдің экономикалық тұрақтылығы мен әлеуметтік дамуына ықпал етеді [2].

Халықаралық деңгейде АҚШ, Ұлыбритания, Канада және Еуропалық одақ сияқты алдыңғы қатарлы елдер мен ұйымдар мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау бойынша ауқымды тәжірибелерге ие. Бұл елдерде қызметкерлердің құқықтарын қорғау бойынша арнайы заңнамалық негіздер мен тиімді механизмдер қалыптасқан. Мысалы,

қызметтік қақтығыстарды шешу, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсету бойынша халықаралық стандарттар енгізілген [7].

Қазақстанда мемлекеттік қызметті жетілдіру және қызметкерлердің құқықтарын қорғауды халықаралық талаптарға сәйкестендіру маңызды міндет болып отыр. Қазіргі уақытта еліміздің мемлекеттік қызмет саласында белгілі бір құқықтық база қалыптасқанымен, халықаралық стандарттарға сәйкес келетін жаңа реформалар мен жаңашыл әдістерді енгізу қажеттілігі туындауда. Осыған орай, мақалада мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау бойынша халықаралық тәжірибе мен Қазақстандағы қолдану мүмкіндіктері қарастырылып, бұл бағыттағы жетілдіру жолдары ұсынылады.

Бұл зерттеу мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау арқылы мемлекеттік басқару сапасын арттыруға және халықтың мемлекеттік органдарға деген сенімін күшейтуге ықпал етуді көздейді.

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау – әрбір дамыған елдің мемлекеттік басқару жүйесіндегі маңызды аспектілердің бірі. Мемлекеттік қызметкерлердің құқықтық қорғалуы олардың еңбек тиімділігі мен қызметтік міндеттерін орындау сапасына тікелей әсер етеді. Әлемдегі көптеген дамыған елдерде мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғауға арналған арнайы заңнамалық актілер мен механизмдер қалыптасқан. Мұндай тәжірибе қызметкерлердің құқықтарын сақтауға, еңбек жағдайларын жақсартуға және олардың қызмет барысында қауіпсіздікті қамтамасыз етуге бағытталған.

АҚШ – бұл салада ауқымды тәжірибеге ие елдердің бірі. Мұнда мемлекеттік қызметкерлердің құқықтарын қорғауға бағытталған федералды және штаттық деңгейде бірқатар заңнамалар бар. Мысалы, АҚШ-та **Ұлттық еңбек қатынастары туралы заң** (National Labor Relations Act) және **Федералдық қызметкерлердің әділ еңбек актісі** (Fair Labor Standards Act) мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қамтамасыз етуге бағытталған. Сонымен қатар, АҚШ-та мемлекеттік қызметшілердің кәсіподақтары қызметкерлердің құқықтарын қорғауға белсенді атсалысады, бұл қызметтік қақтығыстарды алдын алу мен шешуге мүмкіндік береді [4].

Ұлыбритания мемлекеттік қызметкерлердің құқықтарын қорғауда еңбек қауіпсіздігіне ерекше назар аударады. Мұнда **Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау туралы заң** (Health and Safety at Work Act) барлық қызметкерлердің, оның ішінде мемлекеттік қызметшілердің қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуін талап етеді. Ұлыбританияда қызметкерлердің құқықтарын қорғау үшін арнайы инспекциялық жүйе қалыптасқан, бұл жұмыс орнында заңбұзушылықтардың алдын алу мен қауіпсіздікті бақылауды қамтамасыз етеді.

Канадада мемлекеттік қызметкерлердің құқықтарын қорғау **Канада мемлекеттік қызметі туралы акт** (Public Service Employment Act) арқылы реттеледі. Бұл заң қызметкерлердің әділ еңбек жағдайларын, жұмыс орнында теңдік пен мүмкіндіктерді қамтамасыз етеді. Сонымен қатар, Канадада мемлекеттік қызметкерлердің қызметтік міндеттерін орындау барысында туындайтын қақтығыстарды шешу үшін арнайы медиация және арбитраж механизмдері енгізілген. Бұл механизмдер жұмыс орнындағы келеңсіздіктерді бейбіт жолмен шешуге және қызметкерлердің мүдделерін қорғауға ықпал етеді.

Еуропалық одақ елдерінде мемлекеттік қызметкерлердің құқықтарын қорғауға арналған арнайы құқықтық негіздер бар. Еуропалық одақтың **Еңбек құқығы және әлеуметтік қауіпсіздік** нормалары әрбір мүше мемлекетке ортақ стандарттарды ұсынады, бұл қызметкерлердің құқықтарын қорғаудағы үйлесімділікті қамтамасыз етеді. Бұл жүйе қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсартуға, қауіпсіздікті сақтауға және тең мүмкіндіктерді ұсынуға бағытталған.

Осылайша, халықаралық тәжірибеде мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғауға арналған жүйелер дамыған және олардың құқықтық қорғалуы ерекше назарда

ұсталады. Мұндай тәжірибе Қазақстан үшін де маңызды. Әлемдік тәжірибені зерттеп, оны отандық жағдайға бейімдеу мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау және олардың еңбек жағдайларын жақсарту үшін тиімді қадам болмақ. Қазақстанда халықаралық тәжірибені қолдану арқылы қызметкерлердің құқықтарын қорғаудың озық механизмдерін енгізу мүмкіндіктері бар, бұл мемлекеттік басқару жүйесінің сапасын арттыруға көмектеседі [5].

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау – халықаралық қауымдастықтың назарында тұрған маңызды бағыттардың бірі. Мемлекеттік қызмет саласы елдің тұрақты дамуы мен әлеуметтік әл-ауқатын қамтамасыз етуде маңызды рөл атқаратындықтан, қызметкерлердің еңбек құқықтарын сақтау мен қорғау басты назарда болуы тиіс. Осы мақсатта көптеген халықаралық ұйымдар мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғауға арналған құқықтық нормалар мен стандарттарды белгілейді. Бұл стандарттар елдерге өздерінің заңнамалық және құқықтық базаларын жетілдіруде бағыт-бағдар береді.

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) – мемлекеттік қызметшілердің еңбек құқықтарын қорғауда маңызды рөл атқаратын халықаралық ұйымдардың бірі. ХЕҰ еңбекақы төлеу, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және қызметкерлердің еңбек құқықтарын сақтау туралы бірқатар маңызды конвенциялар мен ұсыныстар әзірледі. Мысалы, **Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық туралы Конвенция** қызметкерлердің еңбек процесінде қауіпсіздік пен денсаулықты сақтау мәселелеріне ерекше мән береді. Бұл конвенцияға сәйкес, әрбір жұмыс беруші жұмысшыларға қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз етуі тиіс. Сонымен қатар, **Жұмыс уақыты және демалыс уақыты туралы Конвенция** мемлекеттік қызметшілердің жұмыс және демалыс уақытының теңгерімділігін сақтауға бағытталған, бұл олардың жұмыс орнындағы құқықтарын қорғауға ықпал етеді.

Еуропалық одақ та қызметкерлердің, оның ішінде мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғауға арналған бірқатар стандарттар белгілейді. Еуропалық одақтың **Еңбек құқығы және әлеуметтік қауіпсіздік** саласындағы директивалары қызметкерлердің тең мүмкіндіктерін, қауіпсіз еңбек жағдайларын және еңбек шарттарын қамтамасыз етуге бағытталған. Еуропалық одақ стандарттары мүше мемлекеттерге қызметкерлердің құқықтарын қорғауға, оларға әділ еңбекақы төлеуге және қызметтік міндеттерін орындау барысында қауіпсіздікті қамтамасыз етуге міндеттейді. Бұл директивалар мемлекеттік қызмет саласындағы еңбек құқықтарын қорғау мен әлеуметтік кепілдіктерді нығайтуға үлес қосады [3].

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ) да мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғаудағы стандарттар мен қағидаларды әзірлеуде белсенділік танытады. ЭЫДҰ-ның **Корпоративтік басқару және еңбек құқықтары** жөніндегі нұсқаулары қызметкерлердің құқықтарын қорғауға, қызметтік міндеттерін орындау барысында тең құқықтық мүмкіндіктер ұсынуға бағытталған. Бұл нұсқаулар мемлекеттік қызметшілерге әділ еңбекақы төлеу, қауіпсіз еңбек шарттарын сақтау, еңбек дауларын шешудің тиімді әдістерін енгізу сияқты құқықтарды қамтамасыз етеді. ЭЫДҰ стандарттары көптеген елдерде мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау жүйелерін жетілдіруге үлес қосып, құқықтық реформаларға негіз болуда.

Біріккен Ұлттар Ұйымы (БҰҰ) да мемлекеттік қызметшілердің еңбек құқықтарын қорғауды өз стандарттарында көрсетеді. БҰҰ-ның **Адам құқықтары декларациясы** және **Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакті** әрбір адамның, соның ішінде мемлекеттік қызметшілердің еңбек құқықтарын сақтауды көздейді. Бұл құжаттарда әрбір қызметкердің еңбек жағдайларын жақсарту, жұмыс орнында қауіпсіздік қамтамасыз ету және олардың құқықтық қорғалуын қамтамасыз ету мәселелері қозғалған.

Қазақстан үшін осы халықаралық стандарттар мен қағидаларды зерттеу және оларды ұлттық заңнамаға бейімдеу мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғауды жетілдіруге ықпал етеді. Бұл стандарттарды қабылдау мемлекеттік басқару сапасын арттыруға,

қызметкерлердің жұмыс тиімділігін жоғарылатуға және қоғамның мемлекеттік басқаруға деген сенімін күшейтуге мүмкіндік береді. Халықаралық тәжірибе мен стандарттарды қолдану арқылы Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғауға бағытталған тиімді құқықтық жүйе қалыптастыруға болады, бұл елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына оң ықпал етеді [7].

Қазақстан үшін мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғаудағы халықаралық тәжірибені зерттеп, оны ел ішінде қолдану өзекті міндеттердің бірі болып табылады. Әлемнің дамыған елдері қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсарту, әділ еңбекақы төлеу, қызметтік міндеттерін орындау барысында қауіпсіздік пен әділеттілікті қамтамасыз ету сияқты маңызды бағыттарды қамтитын заңнамалық негіздер мен құқықтық механизмдерді енгізген. Мұндай тәжірибені Қазақстанда қолдану мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттырып қана қоймай, мемлекеттік қызметшілердің құқықтық қорғалу деңгейін де жақсартады.

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғаудағы АҚШ, Ұлыбритания және Еуропалық одақ тәжірибесі Қазақстан үшін үлгі бола алады. Бұл елдерде қызметкерлердің құқықтарын қорғау жүйесі жетілдірілген, оның ішінде еңбек қауіпсіздігі, еңбекақы төлеу және еңбек шарттарының әділдігіне ерекше мән беріледі. Мысалы, АҚШ-тағы **Ұлттық еңбек қатынастары туралы заң** мемлекеттік қызметшілердің еңбек даулары мен қақтығыстарын реттеу үшін құқықтық негіз ұсынады. Қазақстанда да осындай еңбек дауларын шешудің әділ механизмдерін енгізу арқылы қызметкерлердің мүдделерін қорғау мүмкіндігін арттыруға болады.

Қызметкерлердің құқықтарын қорғау бағытындағы Еуропалық одақ директивалары еңбек шарттарының теңгерімділігін және қызметкерлердің құқықтық қорғалуын қамтамасыз етуге арналған. Қазақстанда осы стандарттарды бейімдей отырып, мемлекеттік қызметшілердің еңбек жағдайларын жақсарту және әділ еңбекақы төлеу жүйесін дамыту мүмкіндіктері мол. Бұл үшін Еуропалық одақ тәжірибесіне сәйкес, мемлекеттік қызметкерлердің еңбек шарттары мен әлеуметтік құқықтарын қорғауға бағытталған заңнамалық актілерді қабылдау қажет. Еңбек қауіпсіздігі мен әлеуметтік қолдау көрсетуді күшейту қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасын арттырып, олардың қызмет сапасына оң ықпалын тигізеді.

Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) стандарттарын қолдану – Қазақстандағы мемлекеттік қызметті дамыту үшін тиімді қадам. ХЕҰ-ның еңбек қауіпсіздігі, әділ еңбекақы төлеу және жұмыс уақытын реттеу сияқты талаптары еңбек шарттарының тиімділігін қамтамасыз етеді. Қазақстан осы стандарттарды қабылдау арқылы еңбек қауіпсіздігін нығайту және жұмыс уақытының теңгерімділігін сақтау бағытында жаңа нормативтік актілер қабылдай алады. Бұл мемлекеттік қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсартып, олардың қызмет сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Қазақстанның мемлекеттік қызмет саласындағы құқықтық базасын халықаралық стандарттарға сәйкестендіру – елдің мемлекеттік басқару саласындағы тиімділікті арттыруға септігін тигізеді. Қазіргі таңда Қазақстанда мемлекеттік қызмет саласын реттейтін заңнамалық база бар, бірақ ол әлі де халықаралық талаптарға толық сәйкес келмейді. Халықаралық тәжірибеге сүйене отырып, қызметкерлердің құқықтарын қорғау, еңбек дауларын шешу және еңбек шарттарын жақсарту бойынша қосымша реформалар енгізу маңызды. Бұл, өз кезегінде, мемлекеттік қызметтің сапасын арттырып, қоғамның мемлекеттік органдарға деген сенімін нығайтады.

Халықаралық тәжірибені Қазақстанда қолданудың артықшылықтары да айқын. Бұл мемлекеттік қызмет саласындағы құқықтық жүйені жетілдіруге, қызметкерлердің құқықтарын қорғауға, жұмыс орнында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, халықаралық стандарттарға сәйкес келетін жаңа заңдар қабылдау Қазақстанның мемлекеттік басқару саласында әділеттілік пен ашықтықты арттырады.

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау саласында халықаралық тәжірибені қолдану мүмкіндігі зор. Әлемнің дамыған елдерінің тәжірибесін зерттеп, оны еліміздің жағдайына бейімдеу арқылы мемлекеттік қызметшілердің еңбек жағдайларын жақсартуға және құқықтық қорғау деңгейін арттыруға болады. Бұл қадам мемлекеттік басқару сапасын жақсарту және мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру үшін маңызды болмақ [3].

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау мәселесі маңызды болып табылады, себебі мемлекеттік қызметшілер елдің тұрақты дамуы мен әлеуметтік-экономикалық әл-ауқатын қамтамасыз ететін құрылымда қызмет атқарады. Қазақстанның мемлекеттік қызмет саласында қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсартуға және олардың құқықтарын қорғауға бағытталған бірқатар заңнамалық нормалар мен құқықтық механизмдер қарастырылғанымен, бұл бағытта әлі де көптеген өзекті мәселелер шешімін табуды қажет етеді.

Қазақстанда мемлекеттік қызметті реттейтін негізгі құжат — **«Мемлекеттік қызмет туралы» Заңы**. Бұл заң мемлекеттік қызметшілердің құқықтары мен міндеттерін, еңбек шарттарын және әлеуметтік кепілдіктерін реттейді. Заңда мемлекеттік қызметшілердің қызметтік міндеттерін әділ әрі сапалы орындау үшін қажетті жағдайлар жасауға баса назар аударылған. Оларға еңбекақы төлеу, қызметтік міндеттерді орындау барысында денсаулық қауіпсіздігі, кәсіби өсу және қызмет орнында тең мүмкіндіктер беру секілді кепілдіктер қарастырылған. Алайда, бұл құқықтарды қорғау механизмдерінің жетілдірілуі мен олардың орындалуы кей жағдайда тиісті деңгейде жүзеге асырылмай отыр.

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау саласында әлі де шешілмеген бірқатар мәселелер бар. **Еңбек даулары** мен **қақтығыстарды шешу** механизмдері кейбір жағдайларда жеткіліксіз болып табылады. Мемлекеттік қызметшілер көбіне еңбек даулары мен қызметтік жанжалдарды шешу барысында тиімді қолдау мен құқықтық қорғалудан тыс қалуы мүмкін. Қазақстандағы еңбек заңнамасы мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесін, жұмыс және демалыс уақытын реттеуге арналған бірқатар нормаларды қарастырады, алайда тәжірибеде бұл ережелердің толық орындалмауы байқалады. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысы кей жағдайда олардың жұмыс жүктемесіне сәйкес келмейді, бұл қызметкерлердің еңбек мотивациясын төмендетуі мүмкін [1].

Қызметтік міндеттерді орындау барысында денсаулық сақтау мен қауіпсіздік шарттарын қамтамасыз ету де маңызды бағыттардың бірі болып табылады. Қазақстанда мемлекеттік қызметкерлердің қызмет барысында қауіпсіздігін қамтамасыз етуге арналған бірқатар нормативтік актілер бар, бірақ олардың кейбіреулері қызметкерлердің нақты қажеттіліктерін толық қанағаттандырмайды. Қауіпсіздік және денсаулық сақтау шарттарының жетіспеушілігі қызметкерлердің жұмыс тиімділігін төмендетіп, олардың жалпы еңбек сапасына кері әсерін тигізуі мүмкін.

Әлеуметтік қолдау мен кәсіби даму мүмкіндіктері де Қазақстандағы мемлекеттік қызмет саласында өзекті мәселелердің бірі болып отыр. Қызметкерлердің кәсіби өсуі мен біліктілігін арттыру — мемлекеттік басқару жүйесін жақсартудың негізгі шарттарының бірі. Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерге арналған оқыту және қайта даярлау бағдарламалары бар болғанымен, олар барлық қызметкерлерді толық қамтуға жеткіліксіз болуы мүмкін. Сонымен қатар, қызметкерлердің жұмыс орнындағы біліктілігін жоғарылату және мансаптық өсу мүмкіндіктері шектеулі болуы олардың қызметтік мотивациясына әсер етеді.

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау мақсатында Қазақстанда кейбір реформалар жүргізіліп жатыр, бірақ бұл бағыттағы жұмыс әлі де жалғастыруды талап етеді. Қазақстан халықаралық стандарттар мен шетелдік тәжірибені негізге ала отырып, мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғауды жетілдіруді мақсат етеді. Мұндай шаралар мемлекеттік

қызметтің сапасын арттыруға және қызметкерлердің жұмыс орнындағы құқықтық қорғалу деңгейін жоғарылатуға ықпал етеді.

Қорытындылай келе, Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау саласындағы жағдайды жақсарту үшін заңнамалық және құқықтық механизмдерді жетілдіру қажет. Еңбек дауларын шешудің әділ механизмдерін құру, еңбек қауіпсіздігі мен денсаулық сақтау шарттарын жақсарту, еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру сияқты бағыттарда ауқымды реформалар қажет. Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғауды халықаралық тәжірибе негізінде жетілдіру, бұл салада әділдік пен ашықтықты қамтамасыз етуге, мемлекеттік басқару сапасын арттыруға ықпал ететін негізгі факторлардың бірі болмақ [5].

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау саласында халықаралық тәжірибені қолдану Қазақстан үшін мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіруде үлкен маңызға ие. Әлемнің дамыған елдері қызметкерлердің құқықтарын қорғауға, еңбек жағдайларын жақсартуға және әділетті еңбек шарттарын қамтамасыз етуге бағытталған көптеген тиімді механизмдер мен заңнамаларға ие. Осы тәжірибені Қазақстанға бейімдеу мемлекеттік қызметшілердің құқықтық қорғалу деңгейін арттырып, олардың кәсіби дамуына оң ықпал етуі мүмкін. Дегенмен, халықаралық тәжірибені қолдану барысында белгілі бір шектеулер мен қиындықтар да бар.

Халықаралық тәжірибені қолданудың артықшылықтары

Халықаралық тәжірибені қолданудың ең басты артықшылықтарының бірі – **мемлекеттік қызмет сапасын арттыру**. Қызметкерлердің құқықтарын қорғауға арналған тиімді жүйелер олардың жұмысқа деген қызығушылығын арттырып, қызметтік міндеттерін сапалы орындауға ынталандырады. Әлемдік стандарттарды енгізу арқылы қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсарту, еңбекақы төлеу жүйесін реттеу, жұмыс уақытын теңгерімді сақтау сияқты мәселелерді шешуге мүмкіндік туады.

Екінші артықшылығы – **еңбек құқықтарын сақтау мен қорғаудың озық механизмдерін қолдану**. Мысалы, Еуропалық одақ елдеріндегі еңбек дауларын шешудің әділ және ашық жүйелері қызметкерлердің құқықтарын қорғауда маңызды рөл атқарады. Қазақстанда да осы әділ механизмдерді енгізу арқылы қызметтік қақтығыстар мен еңбек дауларын шешуде әділеттілік орнатуға болады. Бұл қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы қарым-қатынасты нығайтып, жұмыс орнындағы атмосфераны жақсартуға көмектеседі [9].

Халықаралық тәжірибені қолданудың тағы бір маңызды артықшылығы – **еңбек қауіпсіздігі мен денсаулық сақтау талаптарын күшейту**. Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) мен басқа да ұйымдар еңбек қауіпсіздігі мен денсаулықты сақтау бойынша бірқатар талаптар әзірлеген. Осы стандарттарды Қазақстанда қолдану арқылы қызметкерлердің жұмыс орнындағы қауіпсіздігін қамтамасыз ету, олардың денсаулығына зиян келтірмеу және еңбек жағдайларын жақсарту мүмкіндіктері артады.

Сонымен қатар, халықаралық тәжірибені қолдану – **қоғамның мемлекеттік басқаруға деген сенімін арттыруға** да ықпал етеді. Қазақстандағы мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау жүйесі халықаралық стандарттарға сәйкес келген сайын қоғамда мемлекеттік органдарға деген сенім артады. Бұл мемлекеттік басқару сапасының жақсаруына және әлеуметтік тұрақтылықтың нығаюына себеп болады.

Халықаралық тәжірибені қолданудың шектеулері

Халықаралық тәжірибені қолданудың кейбір шектеулері де бар. Ең алдымен, әрбір елдің **өзіндік құқықтық және мәдени ерекшеліктері** бар екенін ескеру қажет. Қазақстанның мемлекеттік басқару жүйесі мен мәдениеті белгілі бір дәрежеде халықаралық стандарттардан ерекшеленеді, сондықтан шетелдік тәжірибені толығымен бейімдеу кейде қиындық тудыруы мүмкін. Мысалы, Еуропалық одақ елдерінде қалыптасқан құқықтық механизмдер

Қазақстанда дәл сол күйінде қолданылмауы мүмкін, өйткені ол механизмдер біздің қоғамның менталитетіне немесе құқықтық жүйесіне сәйкес келмеуі мүмкін.

Екінші шектеу – **қаржылық ресурстардың жеткіліксіздігі**. Халықаралық тәжірибені енгізу көбінесе қосымша қаржы талап етеді, себебі жаңа жүйелер мен әдістерді орнату, оқыту бағдарламаларын құру және қызметкерлерді қайта даярлау үлкен шығынды қажет етуі мүмкін. Қазақстанның барлық мемлекеттік органдары үшін бірдей жоғары деңгейде еңбек қауіпсіздігі мен қызметтік жағдайларды қамтамасыз ету үшін бюджеттік қолдаудың жеткіліксіздігі белгілі бір шектеулер тудырады.

Үшінші шектеу – **жергілікті заңнамалық негіздің дайын еместігі**. Қазақстанда халықаралық стандарттарды тиімді енгізу үшін заңнамалық реформалар қажет. Кейбір халықаралық тәжірибені қолдану үшін заңнаманы қайта қарау және жаңа нормаларды енгізу қажет болады. Бұл процес көп уақыт пен күш талап етеді және көптеген мүдделі тараптардың келісімін қажет етеді [8].

Қорытынды

Қазақстанда халықаралық тәжірибені қолдану арқылы мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау жүйесін жетілдіру мүмкіндіктері зор. Халықаралық стандарттарды бейімдеу – мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыруға, қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсартуға және мемлекеттік басқару сапасын көтеруге ықпал етеді. Дегенмен, шетелдік тәжірибені Қазақстанда толыққанды қолдану үшін құқықтық, қаржылық және мәдени ерекшеліктерді ескеру қажет. Осы шектеулерді жеңе отырып, Қазақстан халықаралық стандарттарға сәйкес келетін мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау жүйесін қалыптастыра алады. Бұл бағыттағы жұмыстар Қазақстанның дамуына оң әсерін тигізіп, қоғамның мемлекеттік басқаруға деген сенімін арттырады.

Қорытынды және ұсыныстар

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау Қазақстанның тұрақты дамуы мен әлеуметтік-экономикалық тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін маңызды аспектілердің бірі болып табылады. Халықаралық тәжірибе мен стандарттарды зерттеу арқылы мемлекеттік қызмет саласындағы құқықтық базаны жетілдірудің көптеген мүмкіндіктері анықталды. Әлемнің дамыған елдері мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау үшін озық механизмдер мен әдістерді енгізген, бұл мемлекеттік басқарудың сапасын арттыруға және қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсартуға ықпал етеді. Қазақстанда осы тәжірибені қолдану арқылы мемлекеттік қызмет сапасын жоғарылатып, мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын тиімді қорғауға мүмкіндік бар.

Ұсыныстар

1. Еңбек дауларын шешу механизмдерін жетілдіру. Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің еңбек дауларын әділ әрі ашық түрде шешуге бағытталған механизмдерді дамыту қажет. Еуропалық одақтағы тәуелсіз арбитраждар мен медиация әдістері секілді тиімді жүйелерді енгізу арқылы қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы қақтығыстарды бейбіт жолмен шешу қамтамасыз етілуі мүмкін. Бұл қызметкерлердің құқықтық қорғалуын арттырып, жұмыс орнындағы тұрақтылықты нығайтады.

2. Еңбек қауіпсіздігі мен денсаулық сақтау шарттарын күшейту. Халықаралық еңбек ұйымының стандарттарына сүйене отырып, еңбек қауіпсіздігі мен денсаулық сақтау шарттарын жетілдіру қажет. Мемлекеттік қызметшілерге қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және олардың денсаулығына күтім жасау арқылы қызметкерлердің еңбек өнімділігі мен мотивациясын арттыруға болады. Осы мақсатта мемлекеттік органдардың қызметкерлер үшін қауіпсіздік талаптарына сәйкестігін тексеретін арнайы инспекцияларды күшейту ұсынылады.

3. Әділ еңбекақы төлеу жүйесін дамыту. Қызметкерлерге әділ еңбекақы төлеу олардың еңбек мотивациясы мен жұмыстың сапасына тікелей әсер етеді. Қазақстанда

мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы төлеу жүйесін халықаралық стандарттарға сәйкес келтіру және оны қызметкерлердің жұмыс жүктемесіне, кәсіби деңгейіне сай әділ ету маңызды. Осы мақсатта АҚШ пен Еуропалық одақтағы қызметкерлердің еңбек жағдайларын бағалау жүйелерін қарастырып, оларды бейімдеу ұсынылады.

4. Кәсіби өсу және оқыту бағдарламаларын кеңейту. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби өсуі мен біліктілігін арттыру — мемлекеттік басқару сапасын арттыруға қажетті маңызды фактор. Сондықтан Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерге арналған оқыту бағдарламаларын кеңейту және жетілдіру қажет. Қызметкерлердің мансаптық өсуін қолдау және олардың кәсіби деңгейін арттыру үшін халықаралық тәжірибеге сәйкес заманауи оқу бағдарламалары мен тренингтер ұйымдастыру ұсынылады.

5. Халықаралық стандарттарға сәйкес заңнамалық реформалар жүргізу. Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау жүйесін халықаралық стандарттарға сәйкестендіру үшін заңнамалық реформалар қажет. Халықаралық еңбек ұйымының және басқа да ұйымдардың талаптарына сәйкес еңбек құқықтары, қауіпсіздік стандарттары мен әлеуметтік кепілдіктерді реттейтін заңдар қабылдау мемлекеттік қызмет саласын жетілдіруге ықпал етеді.

Халықаралық тәжірибені қолдана отырып, мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғауды жетілдіру Қазақстанның мемлекеттік басқару сапасын жақсартып, қоғамның мемлекеттік органдарға деген сенімін нығайтады. Мемлекеттік қызметшілердің еңбек жағдайларын жақсарту, құқықтық қорғалуын қамтамасыз ету және әділ еңбек шарттарын орнату арқылы Қазақстан мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттырып, елдің әлеуметтік-экономикалық тұрақтылығын қамтамасыз етеді. Бұл бағытта халықаралық тәжірибені Қазақстан жағдайына бейімдей отырып, біртұтас құқықтық жүйе құру мемлекеттің дамуына оң ықпалын тигізбек.

Пайдаланылған әдебиеттер мен дереккөздер:

1. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ). «Корпоративтік басқару және еңбек құқықтары жөніндегі нұсқаулар». ЭЫДҰ басылымы, 2018. <https://www.oecd.org>
2. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі. «Қазақстанда еңбек құқықтарын қорғау туралы». Қазақстан Республикасы Әділет министрлігі, 2022.
3. Қазақстан Республикасының заңы. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы». 2015.
4. «The National Labor Relations Act (NLRA)» – АҚШ-та мемлекеттік қызметшілердің еңбек құқықтарын қорғау бойынша федералды заң. АҚШ Ұлттық еңбек қатынастары кеңесі (NLRB) мәліметтері бойынша, бұл заң қызметкерлердің құқықтарын қорғауда үлкен рөл атқарады. *National Labor Relations Board*. <https://www.nlr.gov>
5. «Health and Safety at Work Act 1974» – Ұлыбританияда еңбек қауіпсіздігі мен денсаулық сақтау туралы негізгі заң. Бұл заң барлық қызметкерлердің, соның ішінде мемлекеттік қызметшілердің қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз етуге бағытталған. *UK Government Legislation*. <https://www.legislation.gov.uk>
6. «Public Service Employment Act (PSEA)» – Канадада мемлекеттік қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау үшін қабылданған заң. Бұл заң әділ еңбек шарттарын және мемлекеттік қызметте тең құқықтық мүмкіндіктерді қамтамасыз етеді. *Government of Canada*. <https://www.canada.ca>
7. «European Union Labour Law and Social Security Standards» – Еуропалық Одақ елдерінде мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау бойынша стандарттар мен нормалар. Еуропалық Одақтың еңбек және әлеуметтік қауіпсіздік директивалары еңбек

шарттарының теңгерімділігін қамтамасыз етеді. *European Union Publications*. <https://eur-lex.europa.eu>

8. «International Labour Organization (ILO) Conventions» – Халықаралық еңбек ұйымының конвенциялары, мысалы, *Safety and Health at Work Convention* және *Hours of Work Convention*, мемлекеттік қызметшілердің еңбек құқықтарын, еңбекақыны және қауіпсіздік талаптарын қорғауға бағытталған. *International Labour Organization*. <https://www.ilo.org>

9. «Guidelines on Corporate Governance and Labour Rights» – Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (ЭЫДҰ) еңбек құқықтарын және корпоративтік басқаруды жақсарту туралы нұсқаулары. Бұл нұсқаулар мемлекеттік қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау мен қауіпсіздігін қамтамасыз етуге бағытталған. *Organisation for Economic Co-operation and Development*. <https://www.oecd.org>

Жауапты: И.Б. Аметов, МРР 2024, + 77479015156, i.ametov@apa.kz

УДК 342.5

Аскарлов А. А.,
*докторант Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре
Республики Казахстан, город Косшы, Республика Казахстан.*

Сундиков Н.М.,
*докторант Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре
Республики Казахстан, город Косшы, Республика Казахстан.*

Ещанов А.Ш.,
*профессор кафедры Академии правоохранительных органов при Генеральной
прокуратуре Республики Казахстан, д.ю.н., город Косшы, Республика Казахстан.*

К ВОПРОСУ ОБ ЭТИМОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация: В статье рассматривается понятие «государственная служба» и проводится анализ её классификаций в контексте правового регулирования и исторического развития. Отмечается, что с момента обретения Казахстаном независимости государство активно занимается модернизацией государственной службы, повышением её эффективности и де бюрократизацией. Особое внимание уделено политике Президента РК, направленной на создание «слышащего государства» и выстраивание диалога между обществом и государственными органами. Также представлены различные подходы к определению государственной службы в казахстанской и зарубежной научной литературе. Рассматриваются организационные и правовые аспекты государственной службы, её функции и задачи, а также классификация по различным моделям, применяемым в унитарных и федеративных государствах.

Ключевые слова: государственная служба, правовое регулирование, модернизация, «слышащее государство», классификация, централизация, управление.

Түйін: Мақалада «мемлекеттік қызмет» ұғымы қарастырылып, құқықтық реттеу және тарихи даму контекстінде оның жіктелуіне талдау жасалады. Қазақстан тәуелсіздік алған сәттен бастап мемлекет мемлекеттік қызметті жаңғыртумен, оның тиімділігін арттырумен және бюрократизациямен белсенді айналысады. ҚР Президентінің "халық үніне құлақ асатын мемлекет" құруға және қоғам мен мемлекеттік органдар арасында диалог құруға бағытталған саясатына ерекше назар аударылды. Сондай-ақ, қазақстандық және шетелдік ғылыми әдебиеттерде Мемлекеттік қызметті айқындаудың түрлі тәсілдері ұсынылған. Мемлекеттік қызметтің ұйымдастырушылық және құқықтық аспектілері, оның функциялары мен міндеттері, сондай-ақ унитарлық және Федеративті мемлекеттерде қолданылатын әртүрлі модельдер бойынша жіктелуі қарастырылады.

Түйінді сөздер: Мемлекеттік қызмет, құқықтық реттеу, жаңғырту, «халық үніне құлақ асатын мемлекет», жіктеу, орталықтандыру, басқару.

Abstract: The article examines the concept of «public service» and analyzes its classifications in the context of legal regulation and historical development. It is noted that since Kazakhstan gained independence, the state has been actively engaged in modernizing the civil service, increasing its efficiency and de-bureaucratization. Special attention is paid to the policy of the President of the Republic of Kazakhstan aimed at creating a "hearing state" and building a dialogue between society and government agencies. Various approaches to the definition of public service in the Kazakh and foreign scientific literature are also presented. The organizational and legal aspects of the civil service, its functions and tasks, as well as classification according to various models used in unitary and federal states are considered.

Keywords: civil service, legal regulation, modernization, «hearing state», classification, centralization, management.

С первых дней обретения Республикой Казахстан Независимости руководством страны активно предпринимались меры по формированию профессионального и конкурентоспособного государственного аппарата, что было определено в руководящих документах государства в качестве одной из приоритетных задач. Необходимость проведения данной работы очевидна, так как достаточно сказать, что от ее результатов во многом зависит эффективность государственного управления Республики и благосостояние страны, а также ее международный авторитет.

Интенсивность проведения работы в данном направлении не ослабевает и в настоящее время. Так, 2 сентября 2024 года Президент РК К.К.Токаев в своем Послании «Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм» отметил, что «следует кардинально повысить эффективность государственного управления». Глава государства также сказал, что с момента выдвижения им концепции «слышащего государства» прошло чуть более пяти лет. «За этот срок удалось изменить культуру взаимодействия между обществом и властными структурами. Появилось достаточное количество действенных механизмов выражения мнений и различных диалоговых площадок. Нормой стало прямое общение государственных служащих с гражданами. Можно сказать, что данная концепция сформировала новую модель поведения госслужащих – проактивную и открытую, а значит, более ответственную и эффективную. Однако, чтобы обеспечить дальнейшее развитие диалога между государством и обществом, всем нам нужно быть добросовестными, объективными, действовать исключительно в рамках закона, отвечать за свои слова и поступки» [1].

Проводимая в Республике Казахстан работа по совершенствованию сферы государственной службы системна, достаточно целенаправленна и последовательно осуществляется на протяжении последнего времени. Ранее, 6 июня 2022 года Президент РК К.К.Токаев в своем обращении к народу по результатам республиканского референдума по предложенным поправкам в Конституцию Республики Казахстан заявил, что работа по полной модернизации и дебиюрократизации государственного аппарата будет продолжена. «Мы должны построить передовое государство, отвечающее ожиданиям и запросам всего общества. Эффективность системы управления будет определяться достигнутыми результатами. Приоритетом работы государственного аппарата должно стать тесное взаимодействие с бизнесом, общественными организациями и гражданами. Это позволит принимать решения в интересах страны и повысить качество услуг, предоставляемых населению. Деятельность государственных служащих должна стать максимально открытой и действительно подотчетной гражданам. Государственная служба - это особая ответственность перед своим народом, а не место для личного обогащения» [2].

Согласно статье 1 Конституции РК «Республика Казахстан утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы» [3]. При этом государство, как известно, представляет собой политико-территориальную суверенную форму организации публичной власти.

Система государственной службы играет ключевую роль в деятельности государственной власти и управления, поскольку государственная служба не только обеспечивает исполнение полномочий государственных органов, но и обслуживает широкий круг потребностей граждан, реализуя на практике социальную сущность государства.

Государственная служба призвана обеспечивать и защищать социальную стабильность, внутреннюю и внешнюю безопасность, эффективное функционирование всей общественно-политической инфраструктуры, которая необходима для развития жизнедеятельности граждан, общества и государства.

Прежде чем говорить о системе государственной службы в зарубежных странах, необходимо определить понятие «государственная служба» и рассмотреть основные ее модели и виды.

Понятие «государственная служба» имеет ряд различных, но достаточно близких по смыслу, определений.

Так, по мнению казахстанских ученых (д.ю.н., профессор Л.Т.Жанузакова и к.ю.н. А.З.Турисбек), «государственная служба - это публичная, профессиональная, оплачиваемая из государственных средств деятельность лиц, замещающими должности в государственных органах, осуществляемая в установленном законом порядке посредством реализации должностных полномочий и направленная на выполнение задач и функций государства». При этом функции государственной службы могут быть внешние и внутренние. Содержание внешних функций обусловлено, с одной стороны, функциями государства, а, с другой стороны, - целями и задачами государственной службы. Внутренние же функции раскрывают основные направления ее развития как важнейшей структурной части государственного механизма [4].

Законодательное определение государственной службы дано в действующем Законе Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» в подпункте б) абзаца 1 статьи 1, где регламентировано, что «государственная служба Республики Казахстан (далее-государственная служба) – деятельность государственных служащих в государственных органах по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственной власти [5].

Другими словами, главное предназначение государственной службы – это исполнение должностных обязанностей лицами, которые состоят на государственных должностях. К таким лицам следует отнести работников аппарата государственных органов, в числе которых различные министерства, агентства и ведомства.

Некоторые российские авторы (Жукова С.М.) под государственной службой понимают «профессиональную компетентную деятельность граждан РФ и иностранных граждан, в случаях предусмотренных законом, по обеспечению за денежное содержание (вознаграждение, довольствие) исполнения полномочий государства и его субъектов, а также государственных органов и их должностных лиц» [6].

По мнению авторов учебного пособия «Государственная служба (комплексный подход)», под государственной службой понимается профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов [7, С.9].

Понятие «государственная служба» может рассматриваться в различных смыслах. Так, в широком смысле слова, «государственную службу» определяют как деятельность работников, выполняющих служебные обязанности в разных институтах, к ним можно отнести: государственные органы, предприятия, учреждения и организации [8, С.7].

В узком смысле, как известно, «государственная служба» представляет собой выполнение сотрудником определенного перечня обязанностей в конкретном государственном аппарате, что позволяет говорить о необходимости рассмотрения концепции «служебного права».

Данная концепция рассматривалась в трудах таких авторов как Башуров В.Б., Дякина И.А. и другие [9, С.71-74].

Вместе с тем, по мнению вышеназванных авторов, рассмотренные выше широкое и узкое значения «государственной службы» не отражают всю многоаспектность и многогранность этого понятия и исследуемого явления, что затрудняют унифицировать и сформировать единую терминологию в сфере государственной службы. Данный тезис подтверждается трудами различных современных авторов, где отмечается дискуссионность вопроса по формированию понятийного аппарата «государственная служба».

Многоаспектность и многогранность такого понятия как «государственная служба» проявляется и при его рассмотрении в организационном и правовом аспектах [10, С.10-12].

В свою очередь, в организационном смысле государственная служба относится к составному компоненту государственной деятельности и является элементом государственного аппарата [11].

Между тем, с точки зрения права, существование государственной службы обуславливается необходимостью формулирования, введения в действие и практического применения совокупности правовых норм, регламентирующих организацию государственной службы, деятельность и поведение государственных служащих, их правовой статус, в том числе с учетом разновидности государственной службы [12].

В этой связи, в настоящее время государственная служба относится к одному из важнейших институтов, обеспечивающих развитие государства по различным отраслям, среди которых представляется возможным выделить такие сферы как: политическая, социальная, экономическая и т.д.

Основываясь на профессиональной деятельности людей государственная служба позволяет реализовывать основные цели и задачи государственного управления.

Следует также сказать, что важность государственной службы в системе государственного управления обуславливает необходимость выработки ее четких теоретических основ, формирования качественной, научно-обоснованной методологической платформы, предоставляющих возможность в совокупности иметь в государстве профессиональный и компетентный аппарат государственных служащих. Поскольку именно с помощью теоретических исследований и обоснований удастся разрабатывать многие практические рекомендации, которые направлены на оптимальное реформирование и дальнейшее совершенствование государственной службы.

В качестве альтернативного и более практико-прикладного определения, возможно использовать также следующее определение, согласно которому: «государственная служба – это практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения обязанностей по должности в конкретном государственном органе».

В истории человечества впервые государственная служба возникла в восточных районах Китая, Индии, Египте и Междуречье. Практически полное отсутствие в этих государствах гарантий личных прав подданных и частной собственности на землю, тотальная власть верховного правителя и иные факторы предопределили основные особенности этого исторически первого вида государственной службы. К ним следует отнести:

- «пирамидальная» организация системы государственной службы, во главе которой находился верховный правитель;
- отсутствие четко определенной компетенции каждого уровня государственной службы и твердо установленных принципов должностной субординации (каждый так называемый «служитель» находился в личной зависимости от верховного правителя, и последний мог обратиться к любому служащему «напрямую», без соблюдения должностной иерархии);
- отсутствие нормативного закрепления процедур осуществления должностных полномочий, господство личных связей, nepотизма и коррупции;
- отсутствие четко регламентированных окладов «служителей», существование системы «кормления» — поборов с управляемых территорий;
- отсутствие у «служителей» гарантий от произвольных увольнений и понижений в должности

В Новое время развитие института государственной службы было обусловлено переходом от феодальной раздробленности к централизованным государствам, одним из

важнейших атрибутов которых стал разветвленный и многочисленный государственный аппарат.

Институт профессионального государственного чиновничества первоначально имел место во Франции и Германии, в которых были сформированы основные элементы континентальной модели государственной службы: нормативная регламентация, централизация, жесткая иерархия и унификация.

В отличие от Франции и Германии, Англия гораздо дольше обходилась без профессиональной государственной службы в современном смысле этого слова. Ее место занимала полулюбительская администрация с нерегулярным характером материального вознаграждения. Гражданская служба рассматривалась как «почетная обязанность благородных людей», а должности — как собственность держателей королевских патентов (они продавались, дарились и нередко передавались по наследству) [13].

Таким образом, на основании классификации видов государственной службы можно выделить 4 основные модели государственной службы, существующие в современных зарубежных странах (существующая связь организации государственной службы с государственным устройством позволяет различать государственную службу в унитарных и федеративных государствах):

- для унитарных государств:

1. Рациональная централизованная закрытая модель (французская модель);
2. Относительно децентрализованная открытая модель (английская модель);

- для федеративных государств:

3. Рациональная относительно децентрализованная закрытая модель (германская модель);
4. Децентрализованная открытая модель (американская модель) [14, С.94].

Кратко рассмотрим каждую модель из представленной классификации.

1. *Рациональная централизованная закрытая модель* применяется во Франции. Данная модель сформировалась во время Французской революции, её главными чертами являются служебная централизация, дисциплина и «кастовость» служащих. Данную модель характеризуют высокий уровень централизации; конкурсный отбор кадров на госслужбу; учебные заведения готовят государственных служащих.

К наиболее характерным признакам следует отнести:

- 1) иерархическая «пирамидальная» организация системы государственной службы с четкой, нормативно установленной компетенцией каждого уровня государственной службы и твердо закрепленными принципами должностной субординации;
- 2) осуществление всей внутриорганизационной деятельности на основе формальных, нормативно закрепленных процедур;
- 3) конкурсная система отбора кадров для государственной службы;
- 4) «элитарность» государственной службы, которая при конкурсной системе отбора поддерживается за счет «образовательной монополии» нескольких учебных заведений на подготовку государственных служащих;
- 5) высокий социальный статус госслужащего, большое значение репутационных механизмов и норм профессиональной этики;
- 6) система гарантий правовой и социальной защищенности служащего (в том числе усложненной процедуры его увольнения);
- 7) зависимость карьерного роста, заработной платы и льгот от стажа службы и должности;
- 8) преобладание на государственной службе узкоспециализированных специалистов (с юридическим, экономическим или техническим образованием) [15, С.14].

Последовавшие в XIX в. этапы индустриального и социального развития и централизация государственного управления привели к активному росту профессионализации государственной службы. Большую популярность в конце XIX — начале XX в. получила точка зрения о необходимости введения в США «рациональной» модели государственной службы европейского образца. В 1883 г. в соответствии с законом Пендлтона была введена единая система должностей, окладов и квалификационных экзаменов для значительной части государственных служащих, что нанесло удар по «victor's spoils system». Актом прямого ограничения политической деятельности государственных служащих стал закон Хэтча, принятый Конгрессом в 1939 г., который запретил им участвовать в избирательных кампаниях в любом качестве, а также использовать свое служебное положение в интересах какой-либо политической партии.

К особенностям англо-саксонской системы госслужбы следует отнести существенную роль административного права, поскольку в этих странах юридические нормы развивались с преобладающим значением судебной практики и неписанных норм. Кроме того, характерным является унифицирование госслужбы, формирование комплексности государственного аппарата и повышение значимости законов в сфере государственной службы.

Указанные особенности государственной службы являются результатом ее системного реформирования, которое носит постоянный характер и является неотъемлемой частью всех административно-государственных преобразований. Это особенно заметно в условиях перехода от традиционных форм государственного управления к более современным формам, к «модерну», как это было, например, в конце XX века в развитых странах Западной Европы и США, где на практике стала активно осуществляться теория «нового государственного управления».

На практике теория «нового государственного управления» является основой для новых моделей реформирования госслужбы. В частности, представляется возможным выделить следующие основные модели государственной службы (*«рыночная», «гибкая» и «дерегулированная»*), сущность которых состоит в следующем.

Что касается видовой классификации, что все системы государственной службы, существующие в мире, можно разделить на три вида: кадровую, контрактную и смешанную.

Кадровая государственная служба предполагает длительное (вплоть до пожизненного) нахождение на ней, при этом правовой статус госслужащих значительно отличается от статуса прочих наемных работников. Госслужащие отличаются меньшей мобильностью, в их число достаточно сложно попасть. Такие системы действуют в ряде стран, где существует так называемое традиционное понятие чиновничества, например Германии и Франции.

Контрактная разновидность системы госслужбы по своему характеру приближена к обычному пониманию трудоустройства и работы. При такой системе госслужащие фактически являются менеджерами, руководителем которых выступает государство в лице конкретного госоргана, обладающего широкими полномочиями по решению всех вопросов взаимоотношений с госслужащими. Правовой статус госслужащего во многом похож на статус работников частных компаний (разумеется, существуют и исключения – скажем, совершенно иным правовым статусом обладают военнослужащие и ряд других специфических категорий). Контрактная система характерна, прежде всего, для США.

Смешанная разновидность государственной службы характерна для Российской Федерации, которая заимствует черты различных систем. Разумеется, в системе госслужбы наиболее часто воспроизводятся полезные заимствования.

Воздействие на развитие государственной службы оказывают не только особенности отдельных стран, но и объективные факторы общественного развития.

Тесная и неотъемлемая связь качественных скачков в развитии общества и изменения моделей государственной службы проявляется в том, что «волны» реформирования

государственной службы приходились именно на период глубинных социально-экономических изменений.

Реформы государственной службы 50—80-х годов XIX века (в Великобритании, Германии, США, России, Японии и др.) связаны с завершением стадии индустриализации и переходом на стадию империализма. Масштабные изменения государственной службы в 70-х годах XX века обусловлены переходом к постиндустриальной цивилизации, в корне меняющей картину взаимоотношений государства, общества и индивида и предъявляющей новые требования к государственной службе.

Основной целью реформы государственной службы, как правило, является стремление решить текущие проблемы страны и обеспечить в обозримой перспективе соответствие государственной службы потребностям быстро меняющегося глобализирующегося мира.

Среди основных направлений реформирования государственной службы на современном этапе можно выделить:

1) поиск баланса между ролью политических назначений в системе гражданской службы и профессиональной внепартийной бюрократией, динамизмом государственной службы и ее стабильностью;

2) усиление политической составляющей при принятии решений на высших уровнях гражданской службы (в США, Франции, Китае и других странах - за исключением, пожалуй, Германии, где эта составляющая и так достаточна велика);

3) ориентация государственной службы на оказание услуг гражданам и обществу (наряду с исполнением государственных функций);

4) децентрализация исполнения решений и системы государственной службы в целом (Франция, Венгрия, Китай, Нидерланды, Новая Зеландия, Великобритания, Италия и др.);

5) усиление открытости государственной службы, ее «отзывчивости» на потребности и интересы граждан и общества;

6) повышение внимания к культурным и морально-этическим аспектам государственной службы;

7) «менеджеризация» государственной службы, внедрение некоторых рыночных принципов оценки деятельности государственных служащих (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;

8) расширение сферы проведения конкурсных экзаменов — как при занятии должности, так и при продвижении по службе;

9) сокращение численности гражданских служащих, их льгот и привилегий при одновременном повышении заработной платы и введении прогрессивной шкалы ее роста в зависимости от результатов работы (Великобритания, Нидерланды, Южная Корея, США).

Таким образом, государственная служба, являясь одним из видов социальной деятельности людей, развивается самостоятельно в каждом государстве, опираясь на исторически сложившиеся обычаи и традиции конкретного общества, при этом сочетая в себе другие зарубежные практики.

Список использованных источников:

1. Послание Главы государства К.К.Токаева народу Казахстана «Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм» // [Электронный ресурс]. Официальный сайт Президента Республики Казахстан. – Режим доступа: <https://akorda.kz/ru/addresses>, (дата обращения: 16.10.2024 г.)

2. Обращение Президента РК К.К.Токаева к народу по результатам республиканского референдума по предложенным поправкам в Конституцию Республики Казахстан // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/tokaev-gosslujba-eto-ne-mesto-dlya-lichnogo-obogascheniya-470378/, (дата обращения: 19.10.2024 г.)
3. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года с изменениями и дополнениями, по состоянию на 19 сентября 2022 года // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Официальный сайт Президента Республики Казахстан: https://akorda.kz/ru/official_documents/constitution, (дата обращения: 20.10.2024 г.)
4. Жанузакова Л.Т., Турисбек А.З. Функции и виды государственной службы на современном этапе // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/funksii-i-vidy-gosudarstvennoy-sluzhby-na-sovremennom-etape> (дата обращения: 20.10.2024 г.)
5. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан» Справочная правовая система ЮРИСТ: ТОО «Компания ЮрИнфо». – www.prg.kz. (дата обращения: 20.10.2024 г.)
6. Жукова С.М. Государственная гражданская служба в Российской Федерации: монография. - Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. – 116 с. (дата обращения: 20.10.2024 г.)
7. Государственная служба (комплексный подход): Учеб. пособие. - 2-е изд. - М.: Дело, 2000. - 440 с. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mysocrat.com/book-card/17849-gosudarstvennaya-sluzhba-kompleksnyi-podhod/>, (дата обращения: 21.10.2024 г.)
8. Государственная и муниципальная служба: курс лекций / М. А. Баринов; Владим. гос. ун-т им.А.Г. и Н. Г.Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2014. – 72 с. (дата обращения: 21.10.2024 г.)
9. Башуров, В.Б. Понятие должности государственной гражданской службы Российской Федерации / В.Б. Башуров // Инновационное образование и экономика. –2015. –№ 20. – С. 71-74.; Дякина И.А. Служебное право как комплексная отрасль права: автореф. дис.... д-ра юрид. наук (12.00.14) / И.А. Дякина. - Ростов н/Д, 2007. – 26 с. (дата обращения: 22.10.2024 г.)
10. Иванов С.А. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы / С.А. Иванов [и др.] // Электронный Журнал - Юрист. - 2012. - № 6. - С. 10-12. (дата обращения: 22.10.2024 г.)
11. Борщевский Г.А. Государственная служба: учебник и практикум для вузов / Г.А. Борщевский. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 480 с. (дата обращения: 23.10.2024 г.)
12. Бахрах Д.Н. Административное право: учебник / Д.Н.Бахрах, Б.В.Россинский, Ю.Н.Старилов // 5-е изд. пересмотр. и доп. - М.: Норма, 2011. - 816 с. (дата обращения: 23.10.2024 г.)
13. Крозье М. Организационные изменения в системе государственного управления // Государственная служба. Общие проблемы. Зарубежный опыт. – М.: РАГС, 1994. Вып. 1. – 124 с. (дата обращения: 23.10.2024 г.)
14. Старовойтов А.В. Реформирование российской государственной гражданской службы и опыт зарубежных стран. – М.: Фонд «Развитие парламентаризма в России», 2003. – 117 с. (дата обращения: 23.10.2024 г.)
15. Государственное управление зарубежных стран: Учеб.пособие // Пронкин С.В., Петрунина О.Е. - М.: КДУ, 2011. – 496 с. (дата обращения: 23.10.2024 г.)
16. Зенков М.Ю. Зарубежный опыт управления: Государственная служба: Учебное пособие. – Новосибирск: НГАУ, 2004. – 130 с. (дата обращения: 24.10.2024 г.)

17. Загладин Н.В. Государственная служба в США: современное состояние // Государственная служба Российской Федерации: концепция, опыт, проблемы. - М., 1993. - 187 с. (дата обращения: 24.10.2024 г.)
18. Стрижов С. Повышение квалификации управленческих кадров: опыт США // Российский экономический журнал. - 1992. - №7. - 82 с. (дата обращения: 24.10.2024 г.)
19. Государственная служба ФРГ // Государственная служба основных капиталистических стран. - М.: Наука, 1977. – 292 с. (дата обращения: 25.10.2024 г.)
20. Конституция Германии от 17 октября 1953 года // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.1000dokumente.de/?c=dokumentde&dokument=0014gm&object=translation&l>, (дата обращения: 26.10.2024 г.)
21. Закон о федеральных чиновниках от 14 июля 1953 года в новой редакции от 27 февраля 1985 года. Ключевые документы по Германской истории. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.1000dokumente.de/>, (дата обращения: 26.10.2024 г.)
22. Беккужин Р.Ж. Влияние моделей планирования карьерного роста государственных служащих на качество государственного управления развитых стран // Экономика и статистика. — 2015. — № 3. — 44-48 с. (дата обращения: 27.10.2024 г.)
23. Муцалов С.И. Государственная служба в Германии // Инновационная наука. 2016. №11-3 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-sluzhba-v-germanii> (дата обращения: 28.10.2024 г.)
24. Силин А. Кадровые службы и методы оценки работников (зарубежный опыт) // Человек и труд.- № 2. — С. 46-57 (дата обращения: 29.10.2024 г.)
25. Что можно и чего нельзя иностранным чиновникам // Журнал «Коммерсантъ Власть». 2015. № 11. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2153061>, (дата обращения: 29.10.2024 г.)
26. Франция. Подготовка высших административных кадров // 12-й международный конгресс. - М., 1993. – 218 с. (дата обращения: 16.10.2024 г.)
27. Административное право зарубежных стран: учебник / Под ред. А.Н.Козырина и М.А.Шатиной. - М.: Спарк, 2003. – 464 с. (дата обращения: 29.10.2024 г.)
28. Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации: учебник / Под общ. ред. И.Н.Барцица. - М.: РАГС, 2007. - 560 с. (дата обращения: 29.10.2024 г.)
29. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: курс лекций / Г.В.Атаманчук. – 4-е изд. стер. - М.: Омега-Л, 2006. – 579 с. (дата обращения: 30.10.2024 г.)
30. Градовский А.Д. Начала русского государственного права // Собр. соч. СПб., 1908. - Т.8. – 580 с. (дата обращения: 30.10.2024 г.)
31. Коркунов П. М. Русское государственное право: в 2 т. 6-е изд. - СПб., 1908. - Т.1. - С.400-401. – 623 с. (дата обращения: 30.10.2024 г.)
32. Ивановский В.В. Русское государственное право. Ч. 1. Верховная власть и ее органы. - Казань, 1896. – 681 с. (дата обращения: 31.10.2024 г.)
33. Эйхельман О. Обзор центральных и местных учреждений Управления в России и Устава о службе по определению от правительства. - Киев, 1890. – 83 с. (дата обращения: 31.10.2024 г.)

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Аскарлов Аслан Аскарлович – 8-775-511-82-08, aslan.askarov.aaa@mail.ru

Әбсаттаров М.Б.

*Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі,
техника ғылымдарының кандидаты, доцент, Астана қ.*

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ: БЮРОКРАТИЯ ЖӘНЕ СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚ

Түйін. Мемлекеттік қызмет саласындағы бюрократия мен сыбайлас жемқорлық мәселелері, олардың анықтамалары, ортақ белгілері, айырмашылықтары және бір-біріне қалай әсер ететіні туралы айтылады. Сыбайлас жемқорлық бюрократиядан туындайтыны, мемлекеттік аппарат қызметіндегі бюрократия емес бюрократиялану қауіпті екені түсіндіріледі. Сондай-ақ еліміздің мемлекеттік қызмет жүйесіндегі кейбір мәселелер және оларды еңсеруге қатысты ұсыныстар зерделенген.

Кілт сөздер: мемлекеттік қызмет, бюрократия, сыбайлас жемқорлық, құжат, пара беру, бопсалау, мүдде, мемлекет, аппарат, қоғам, әдеп, шенеунік, билік

Аннотация. Обсуждаются вопросы бюрократии и коррупции в сфере государственной службы, их определения, общие черты, различия и то, как они влияют друг на друга. Разъясняется, что коррупция берет свое начало от бюрократии, и опасно быть бюрократизированным, а не бюрократией на службе государственного аппарата. Также изучаются некоторые проблемы в системе государственной службы страны и предложения по их преодолению.

Abstract. The issues of bureaucracy and corruption in the civil service are discussed, their definitions, similarities, differences and how they influence each other. It is explained that corruption originates from bureaucracy and it is dangerous to be bureaucratized and not bureaucratic in the service of the state apparatus. Some problems in the country's civil service system and proposals for overcoming them are also examined.

Мемлекеттік қызметтің осы уақытқа дейін түйіні шешілмей келе жатқан екі маңызды мәселесі бар. Олар біріншісі – бюрократия, екіншісі – сыбайлас жемқорлық. Шамадан артық бюрократия сыбайлас жемқорлықтың туындауына жағдай жасайды. Өйткені ол өзінің жұмысын орындағаны үшін пара беру мен ақша бопсалауды талап ететін және өзге де жеке мүдделерге қызмет ететін бақылаушы органдардың/қызметшілердің санын арттырады.

Бүгінгі таңда мемлекеттік қызметтің жұмысының тиімділігі туралы қоғамда көп айтылмайды. Өйткені тиімділікті қамтамасыз ету жөнінде айтылған кезде мемлекеттік орган бірінші кезекте бюрократиядан арылуды және сыбайлас жемқорлықпен күресуді қоса міндетіне алатын түбегейлі іс-шараларды жүзеге асыруға мәжбүр болады. Мұндай мәжбүрлік туындаса да оны толық жүзеге асыру қиынның да қиыны – «бір басын кессең, екінші басы өсіп шығатын айдаһар сияқты» тығырыққа тірелу мәселесі күтіп тұрады...

Мемлекеттік мекемелер электронды құжат айналымын енгізгелі жиырма жылдан асып кетті. Осы жылдар аралығында бірнеше мәрте құжаттардың/тапсырмалардың санын қысқарту/оңтайландыру туралы іс-шаралар жоспарын бекітіп қабылдады, енді бүгін оларды цифрландыру науқаны қарқынды жүріп жатыр. Бірақ мемлекеттік мекемелерде құжаттар көлемі/саны азаятын емес, керісінше жыл сайын өсіп жатыр.

Нақты бір тапсырманы орындау үшін дайындалған ресми құжаттар саны көбейген кезде оның орындаушыларының жауапкершілігі төмендейді, жалпыға ортақ мүдде ұмытылады, жеке мүдделерге жол ашылады, олардың қақтығысы күшейеді, жемқорлық тәуекелі пайда болады. Нәтижесінде құжаттардың/тапсырмалардың уақтылы/толық/сапалы орындалу мүмкіндіктері де азаяды. Мемлекеттік аппараттың қызметін бюрократиядан арылту жөніндегі шаралар туралы нақты тапсырмалары көрсетілген Мемлекет басшысының Жарлығы да әлі толық/нақты орындалмай келеді.

Сыбайлас жемқорлық бюрократиядан туындайтыны анық. Бюрократияға қоғамдық бақылаудың болуы мен қоғамдағы демократиялық қатынастардың ықпалы сыбайлас жемқорлықты мейлінше болдырмайтыны да анық.

Елдегі негізгі қоғамдық бақылау институттары саяси партиялардың, парламенттің, сот жүйесінің сәйкес белсенділік көрсетуі, сондай-ақ бұқаралық ақпарат құралдарының сыни өткір жарияланымдарына назар аудару бюрократия мен жемқорлықты тізгіндеудің ресми тетіктері болып табылады. Бірақ көлеңкесі қисық мәселелерді тежеп алдын алудағы заңмен белгіленген олардың мүмкіндіктерін бүгінде әлі де тиімді/толық пайдаланбай келеміз.

Қоғам өкілдері бюрократия мен жемқорлықты көп сынайды, оның тамырын құртып жеңуді жиі ұсынып жатады, бұл егіз ұғымдарды бірге қолдануға ойлары үйреніп алған. Дегенмен, бұл құбылыстардың қандай ортақтығы бар, не айырмашылығы бар және олардың бір-біріне қалай әсер ететінін анықтап білу маңызды.

Бюрократия термині заңнамаларда көп қолданылмайды. Бюрократияға бюрократтар, шенділер, дәрежелер үстемдік ететін басқару, жоғары жаққа және көп қағаз жазуға тәуелді болу, көп басшыға бағыну мен көп сөзділік деген анықтамалар беруге де болады.

«Бюрократия» сөзі әдетте кеңсенің қағазбастылығын, нашар жұмысын, пайдасыз әрекеттерін, мағынасыз әурешілігі көріністерін, күші жойылған анықтамалар мен формаларды алу үшін бірнеше сағат күтуді және кеңсе қызметкерлерімен күресу әрекеттерін ойға елестетеді. Тұрғындардың билік органдарымен, шенділер қауымымен арасындағы қарым-қатынасы теріс ауыртпалық пен тәжірибеге толы болуы, олардың мемлекет мүддесіне немқұрайлы болуы, адал болмауы, оңай ақшаға құштар болуы, адамдарды менсінбеуі сияқты қасиеттерді біздің азаматтарымыздың ой-санасына ең алдымен сіңіруіне негіз береді.

Жалпы алғанда, бюрократия – тікелей бағынысты құрылымға негізделген және оған жүктелген міндеттерді барынша тиімді орындауға арналған басқару жүйесі. Бюрократияны ғылыми зерттеудің негізін салушы М.Вебер оны теңдесі жоқ үлгі деп санап, бюрократияны сыбайлас жемқорлыққа ұшырамайтын, кіршіксіз жұмыс істейтін тәсіл деп есептеді. Вебердің үлгісі бойынша адал еңбекқор шенеунік өз мамандығы бойынша кәсіби маман ғана емес, сонымен бірге ашық, объективті маман болуы тиіс, басқаша айтқанда, оған жұмыс берушінің немесе мемлекет алдындағы қоғамдық борышын орындауына басқа мүдделер кедергі келтірмеуі тиіс. Вебер бюрократияны өз жұмысын тиімді және нәтижелі орындау мүддесінен басқа мүддесі жоқ «басқару машинасымен» де теңеді.

Сезімі де жеке қалауы да жоқ жұмыс істейтін, шенеуніктің тек жағымды қасиеттері ғана бар, бюрократияның кіршіксіз үлгісі, әрине, ешқашан болған емес. Бюрократтар да адамдар, олар үшін де адамдық қасиеттер ешқашан бөтен болмаған. Дегенмен, өткен ғасырларда билеушілер өз қызметкерлеріне (бюрократтарға) жасаған еңбектеріне лайықты жалақы мен үстемеақы белгілеуге мүдделі болмады, сондай-ақ тұрғындар билеушілер мен олардың жақындарының бопсалауына бойлары үйреніп көнпіс әдет танытты және оларға біршама әдепті төзімділікпен төтеп беріп отырды. Мұны ескерген бюрократия өзінің билікте отырған жағдайын тиімді пайдалана білді, одан мемлекет үшін емес, ең алдымен өз мүддесі үшін де пайда көруді біле бастады.

Азаматтардың құқықтарын жүзеге асыруы үшін лауазымды тұлғалардың жасанды түрде жасаған қиындықтары қоғамдық қатынастардағы заңды реттеулердің орнын жеке байланыстар, таныстық, парақорлық, құқықтарды рұқсатсыз және құжатсыз жүзеге асыру, туысқандық сияқты басқа реттеулердің басып алуына әкеледі. Бюрократтар параны ақшаға мұқтаж болғандықтан емес, адамдар мен ұйымдар олардың ерекше өкілеттіктерін сатып алуына мүдделі болуына дайын болатындай оларға билік берілгендіктен алады және алатын болады.

Көп жағдайларда биліктің өзі әртүрлі деңгейде тұрғындардан өз қызметтері үшін қосымша ақы талап етеді. Көбінесе азаматтар жол полициясында, денсаулық сақтау

жүйесінде, білім беру саласында және мемлекеттік қызметтерді көрсетуде (анықтамалар беру, рұқсат алу, өзара келісімдерді өңдеу) сыбайлас жемқорлықпен кездеседі. Бүгінде бюрократия сыбайлас жемқорлықтың негізгі қозғаушы күшінің бірі болып табылады және тұрғындардың өзін мемлекеттік қызметкерлердің заңсыз баю процесіне қатысуға мәжбүрлейді.

Бұл жерде шенеунік саяси билікті де өзінің жеке меншігі деп санайтын жағдайға жеттік деуге болады – тұрғындардың мүдделерінен бюрократтар қауымының топтық мүдделері басым. Ал мемлекеттік қызметші билік құрылымының пирамидасында неғұрлым жоғары орынға ие болса, соғұрлым ол өзін мемлекетпен жеке байланыстырады. Шенеуніктің санасында бекітілген нәрсе – оның мемлекетке қатыстылығы емес, мемлекетке қатыстының белгілі бір бөлігін иеленуі бекіген.

Тұрғындардың қызметшісімін деп бюрократ қалағанынша айта алады – шындығында оның мінез-құлық әдебі өзін құзыретті субъект ретінде, ал қарапайым адамдарды оған міндетті субъект ретінде қабылдаудың негізінде құрылады. Лауазымды адамның билігі оның заңсыз экономикалық қызметіне айналуы мүмкін, ал жемқор шенеунік бүгінде өз қызметінің кіріс-табысын барынша арттыруға тиіс болатын бизнес ретінде қарастырады. Осылайша лауазым мейлінше көп пайда табу құралына айналады. Оның өлшемі нарықтық жағдайларға және қоғамдық сұраныс деңгейінің оңтайлы шегін табудағы шенеуніктің қабілетіне байланысты.

Сыбайлас жемқорлыққа өзінің қызметтік жағдайына байланысты қажетті мүмкіндіктері бар лауазымды адамның белгілі бір қызметтерді төлеушінің пайдасы үшін белгілі бір әрекеттер жасауы деп анықтама беруге де болады. Оның үстіне әрекеттердің өзі толығымен заңды болуы мүмкін.

Сыбайлас жемқорлық шенеунік белгілі бір шешімдерді қабылдау немесе қабылдамау арқылы өзіне тиесілі емес ресурстарға билік ете алатын жағдайлар туындаған кезде бар болады. Мұндай ресурстарға бюджет қаражаты, мемлекеттік мүлік немесе тапсырыстар, жеңілдіктер және т.б. жатады. Заңда көзделмеген төлемдерді өндіріп алу арқылы лауазымды адам сондай-ақ өзіне тиесілі емес ресурстарға да билік етеді: егер айыппұл (алым) заңды болса, онда оның иесі мемлекет қазынасы, егер ол заңды болмаса, онда ол шенеунік тонамақ болған адамның меншігі болып табылады.

Қызметкер заңда белгіленген мақсаттарға және қоғамда бекітілген әдептік нормаларға негізделген шешімдер қабылдауға міндетті. Сыбайлас жемқорлық бұл мақсаттар лауазымды адамның нақты іс-әрекеттерінен көрінетін өзіндік жеке басының мүдделерімен алмастырылған кезде басталады. Демек, лауазымды адамның ерекше өкілеттігі болмаған жағдайда сыбайлас жемқорлық мүмкін болмас еді.

Осылайша, сыбайлас жемқорлық бюрократиядан туындайды және мемлекет тарапынан шектен тыс басқарудан туындамай қоймайтын оның салдары болып табылады. Ол билік өкілеттіктерінің саудалануға түсетінін, шенеуніктер мен олардың клиенттері арасындағы өзара тиімді келісімдердің бір түрін білдіреді (клиенттен шенеунікке – пара, шенеуніктен клиентке – оның мүддесі үшін әрекет).

Нұсқаулықтардың талаптарын орындауға ниет еткен бюрократ, арызданушы адамның тағдыры оның үстелінде жатқан құжатқа байланысты болуы мүмкін болса да, оның жанайқай өтінішіне үңілмейді, басқалардың қайғысына жауап бермейді, мәселені мұқият түсінуге уақыт таппайды, белсенділік танытып, мәселені адамның пайдасына шешуге қосымша күш салғысы келмейді. Өйткені ол бұл үшін жауапкершілікті (бұл бюрократиялық қоғамның менталитетіне қайшы келеді), сондай-ақ ол қабылданған бұл стандартты емес шешімді басшылар мен бақылаушыларға дәл сондай бюрократиялық ойлау стилімен түсіндіруді өз мойнына алу керек.

Кез келген заманауи мемлекет өз функцияларын жүзеге асыру үшін бюрократиялық аппаратты пайдаланады. Мемлекеттік аппарат адамдарды, қоғамдағы үдерістерді заңдар арқылы емес, заңдардың көмегімен шенеуніктер (бюрократтар) арқылы басқарады. Сондықтан бюрократия барлық елдердегі басқару формасының ең кең таралған түрі болып табылады, өйткені ол үкіметтердің күнделікті жұмысын атқаратын және мемлекеттік билікке қажет шешімдердің көпшілігін бюрократтар дайындайды.

Қоғамдағы өзара әрекеттестік мемлекеттік басқарусыз мүмкін емес болғандықтан, басқару аппаратының бір түрі ретінде бюрократия әрқашан да қажет, сондықтан мемлекеттің мақсаты бұл аппаратты жою бола алмайды. Сондықтан да бұл аппараттың қоғам мен мемлекет игілігі үшін тиімді, адал жұмыс істеуіне мәжбүрлеуді жүзеге асыру маңызды.

Сондықтан да бюрократия мен бюрократиялануды шатастырмау керек. Егер біріншісі қазіргі қоғамдағы іс-шараларды ұйымдастырудың стандартты және көптеген жағынан бірден-бір мүмкін болатын тиімді тәсілі болса, ал екіншісі – басқару ісінің ақауы, нормадан ауытқуы деп айтуға болады. Бюрократиялану заңдылық пен ресмилікті рәсімдеп сақтау үшін істің маңыздылығына мән бермеу деген сөз. Бұл осы аппараттың өз мүддесі үшін, жоғары басшылықтың мүддесі үшін жұмыс істеуі, сондай-ақ басқару аппараты алдына қойған мақсаттары үшін құрылса да сол мақсаттарын басқару тізгінінен айырылуы деген сөз.

Демек, мемлекеттік басқару жүйесінің кемшіліктері туралы айтқан кезде бюрократия туралы емес, тек мемлекеттік аппараттың бюрократиялануы туралы ғана айтып, дәл осы келеңсіз фактормен күресудің маңызды екенін мойындау керек.

Елімізде бюрократиямен және сыбайлас жемқорлықпен күресу тек жалғыз Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің ғана шаруасы емес – мемлекеттік басқарудың бұл кемшіліктерімен мемлекеттік органдар мен ұйымдардың барлығы дерлік күресуі қажет. Елдегі мекемелердің барлығы да мемлекет қаржысымен, мемлекет меншігімен, мемлекет мүддесімен тікелей немесе қандай-да бір байланыста болатын іс-шараларды жүзеге асырады. Сондықтан да бірінші кезекте әр мекеме ішкі әкімшілік-нұсқаулық ережелерінің талаптары мен нормаларын оның қызметін бюрократиядан арылтуды және сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмауды қамтамасыз ету бөлігінде жетілдіруді мерзімді түрде жүзеге асырып отыруы қажет. Сондай-ақ, әр мекеме өз құзыреті шеңберінде қарайтын/дайындатын ресми құжаттардың жобасына міндетті түрде немесе қажет болған жағдайда сыбайлас жемқорлыққа қарсы ғылыми сараптама жүргізу мүмкіндіктерін іске асыра алады.

Сонымен қатар, мемлекеттік органдар мен ұйымдар «е-Өтініш» ақпараттық жүйесі арқылы күн сайын жеке және заңды тұлғалардан келіп түскен өтініштермен, арыздармен, ұсыныстармен, ақпараттармен жұмыс істейді. Оларды өңдеу, қарау, зерделеу, оларға қатысты шешім айту, басшының шешімін дайындау, өтініш иесіне жауабын беру жұмыстарын мекеме көп жағдайда тек құжат дайындау арқылы ғана атқарады. Бұл ретте, арызданушының өтінішінде жазылған мәселелерді/сұрақтарды іс жүзінде орындау үшін жауапты орындаушы арызданушының өтініші бойынша қабылданған шешімдердің/ұсынымдардың нақты орындалуын қадағалаудың маңызы өзекті. Арызданушының өтінішінде көрсетілген мәселелер уақтылы/толық/сапалы орындалмаса, ол тағы да өтініш жазады..., құжат саны да көбейе береді... мәселе нақты орындалғанға дейін өтініш жаза беруге шаршамайтын арызданушылар да жоқ емес, мәселенің нақты орындалуы жүзеге аспаса арызданушы жеңіледі, әдеттегідей бюрократия жеңеді.

Егер арызданушының өтініштерінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-әрекетті қажет ететін шағымдары жөнінде жазылса, онда мекеменің уәкілетті мемлекеттік органмен хабар алысып, бірлесіп сәйкес шешім қабылдап, белгіленген ортақ іс-шараларды жүзеге асыру жауапкершілігін заңмен белгілеу қажет.

Құқық қорғау органдарының, квазимемлекеттік мекемелердің құрылымдарында жеке жедел тергеу бөлімшелері – ішкі қауіпсіздік қызметі департаменттері жұмыс істейді. Оларға

жүйеде, мекеме қызметінде туындап отыратын заң бұзушылықпен, қылмыспен күресу міндеттелген. Әйтсе де, бүгінгі таңда оларға сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шараларын да жүзеге асыру жауапкершілігін заң жүзінде тікелей міндеттеу дұрыс.

Кез келген мекемеде ішкі құжат айналымы көлемін түбегейлі азайту қажет. Бір мекеменің ішіндегі бір мақсатқа/мүддеге қызмет ететін функционалды қарым-қатынас әдебін белгілеп орнату маңызды. Бірінші басшының жазбаша/ауызша берген тапсырмасын орындау барысын қамтамасыз ету үшін немесе ол жөнінде ортақ тұжырымға келу үшін іштегі соңғы орындаушыдан бастап ортадағы жауапты басшыларға дейін бір-бірімен тек өзара ресми құжат дайындаудың нәтижелері арқылы ғана қарау, кеңесу, талқылау, келісу тым артық үдеріс. Бірінші басшыға тапсырманың орындалуы туралы қажет құжаттың соңғы жобасын дайындауды өз ара іскерлік/құқықтық қатынастарды, жұмыстық қатынас әдістерін, техникалық байланыс құралдарын пайдалану әрекеттері арқылы өзара сенімділік/жауапкершілік мәдениетін ұстана отырып жүзеге асыруға әбден болады.

Мемлекеттік қызметшілердің әдеп кодексінің талаптары мен нормаларын да жұмыс барысындағы қызметтік/мүдделік қатынастарды реттеуде толық/тиімді пайдаланудың маңызы бар. Бұл ретте, Кодекстің мазмұнына «мемлекет мүдделері мен азаматтардың құқықтарына нұқсан келтіретін әрекеттерге қарсы тұруда, заңда белгіленген шектеулерді сақтау, мүдделер қақтығысын болдырмауда мемлекеттік қызметшілердің жауапкершілігін міндеттеу» туралы өзгерістер мен толықтырулар енгізудің де кезегі келген сияқты.

Мемлекеттік органдардағы Әдеп жөніндегі уәкілдің жұмысын жандандыру қажет. Бұл лауазым иесіне сыбайлас жемқорлық тәуекелдері жөнінде біліктілік талаптарын жүктеп ресми құжаттарды жемқорлыққа қарсы сараптап келісу жұмыстарын міндеттеуге болады. Қажет болған жағдайда, уәкіл туралы ережеге түзетулер енгізіп, оған екі жақты бағынысты болатын лауазымдық заңды құзыретін беріп, тиісті уәкілетті мемлекеттік органға мерзімді ақпарат/есеп беруді жүктеудің қисыны бар.

Қорыта айтатын болсақ, бюрократия да жемқорлық та мемлекеттік басқару субъектілерінің тиімді/оңтайлы қызметіне кедергі тудыратын қауіпті құбылыстар. Мемлекет басшысы да «көп жылдан бері қордаланып келе жатқан бюрократияның, қағазбастылықтың тамырын құртудың уақыты келгенін, мемлекет адамға қызмет етуге тиіс, елдің қауіпсіздігі мен халықтың әл-ауқаты сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрестің жүйелі әрі тиімді шараларын іске асыруға байланысты екенін» әрбір тапсырмасында басып айтып отыр. Сондықтан да бұл құбылыстарды мүмкіндігінше толық еңсеру үшін бүгін бірінші кезекте мемлекеттік қызмет жүйесінің барлық үдерістері ашық болғаны дұрыс, сондай-ақ елімізде азаматтардың/кәсіпкерлердің мүдделерін толығымен қорғай алуға қабілетті болатын мемлекеттік қызметтің заманауи үлгісін қалыптастыру қажет.

Пайдалаңған әдебиеттер:

1. Охотский Е.В. Государство и общество: Дебюрократизация и антикоррупционное оздоровление государственного управления, Ростов-на-Дону : Изд-во СКАГС, 2012, - 704 с
https://mgimo.ru/library/publications/gosudarstvo_i_obshchestvo_debyurokratizatsiya_i_antikorruptsionnoe_ozdorovlenie_gosudarstvennogo_upr/?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com
2. Взаимосвязь бюрократии и коррупции в государственном управлении. Государственная власть и местное самоуправление. 2018. № 5. С. 53-58.
<http://www.yurclub.ru/docs/administrative/article28.html>
3. Герасимович Е.С. Бюрократизм как фактор возникновения коррупции РАНХиГС Россия, г.Москва

https://alleyscience.ru/domains_data/files/1October2021/BYuROKRATIZM%20KAK%20FAKTOR%20VOZNIKNOVENIYa%20KORRUPCII.pdf

4. О мерах по дебиюрократизации деятельности государственного аппарата. Указ Президента Республики Казахстан от 13 апреля 2022 года № 872.

<https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000872/links>

5. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ҚРЗ.

<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000410>

6. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы, Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы.

<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1500000153>

Әбсаттаров Мұталап Бектайұлы, 7.701.235.8998, mutalapabs@gmail.com

Бегалиев Ж. Б.

*Казахский Национальный Университет имени Аль-Фараби,
Юридический факультет, 2-курс, студент бакалавриата, г. Алматы*

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ: НОВЫЙ ЭТАП ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Аннотация. Статья посвящена исследованию роли искусственного интеллекта (ИИ) в государственном управлении. Рассмотрены ключевые направления использования ИИ, включая анализ больших данных, автоматизацию рутинных процессов, моделирование сценариев и оценку эффективности государственных программ. Особое внимание уделено вопросам повышения прозрачности управления, борьбы с коррупцией и оптимизации работы государственных структур. Проанализированы примеры успешного внедрения технологий ИИ в различных странах, а также обозначены основные вызовы, связанные с их применением: нехватка данных, этические вопросы и дефицит квалифицированных специалистов. В статье подчеркивается значимость ИИ для повышения эффективности и устойчивости государственных систем в современных условиях.

Ключевые слова: искусственный интеллект, государственное управление, автоматизация процессов, анализ данных, прозрачность управления, моделирование сценариев, эффективность государственных программ, цифровизация, борьба с коррупцией, инновации.

Аңдатпа. Бұл мақалада жасанды интеллекттің (ЖИ) мемлекеттік басқарудағы рөлі қарастырылады. ЖИ-ды қолданудың негізгі бағыттары, соның ішінде үлкен деректерді талдау, күнделікті процестерді автоматтандыру, сценарийлерді модельдеу және мемлекеттік бағдарламалардың тиімділігін бағалау зерттеледі. Әсіресе басқару ашықтығын арттыру, сыбайлас жемқорлықпен күрес және мемлекеттік құрылымдардың жұмысын оңтайландыру мәселелеріне ерекше назар аударылған. Әртүрлі елдерде ЖИ технологияларын сәтті енгізу мысалдары талданып, олардың қолданылуына қатысты негізгі қиындықтар көрсетілген: деректердің жетіспеушілігі, этикалық мәселелер және білікті мамандардың тапшылығы. Мақалада ЖИ-дың қазіргі жағдайда мемлекеттік жүйелердің тиімділігі мен тұрақтылығын арттырудағы маңызы атап өтіледі.

Тірек сөздер: жасанды интеллект, мемлекеттік басқару, процестерді автоматтандыру, деректерді талдау, басқарудың ашықтығы, сценарийлерді модельдеу, мемлекеттік бағдарламалардың тиімділігі, цифрландыру, сыбайлас жемқорлықпен күрес, инновациялар.

Annotation. This article explores the role of artificial intelligence (AI) in public administration. It examines key areas of AI application, including big data analysis, automation of routine processes, scenario modeling, and evaluation of the effectiveness of government programs. Special attention is given to issues of increasing transparency, combating corruption, and optimizing the work of government structures. The article analyzes successful examples of AI implementation in various countries and highlights key challenges, such as data scarcity, ethical concerns, and a lack of qualified specialists. The significance of AI in enhancing the efficiency and resilience of public systems in modern conditions is emphasized.

Keywords: artificial intelligence, public administration, process automation, data analysis, transparency in governance, scenario modeling, effectiveness of government programs, digitalization, combating corruption, innovation.

Искусственный интеллект (ИИ) стремительно внедряется во все сферы человеческой деятельности, включая государственное управление. Технологии ИИ не только упрощают многие процессы, но и позволяют принимать более обоснованные и оперативные решения.

Для государственных структур это означает повышение эффективности работы, улучшение качества услуг и более рациональное использование ресурсов.

В этой статье мы подробно рассмотрим, как искусственный интеллект помогает в разработке и реализации управленческих решений, а также обсудим основные вызовы, связанные с его внедрением.

Современные государства ежедневно обрабатывают огромные объемы данных. Эти данные включают статистику о населении, экономике, здравоохранении, экологии и других областях. Искусственный интеллект дает возможность не просто собирать информацию, но и находить в ней ключевые закономерности и прогнозировать дальнейшее развитие событий.

1. Анализ социальных настроений. В ряде стран, например, в США и Великобритании, ИИ используется для мониторинга общественного мнения через социальные сети и СМИ. Это помогает властям оперативно реагировать на возникающие проблемы, будь то недовольство реформами или рост социальной напряженности.

2. Прогнозирование климатических изменений. На основе данных о температуре, осадках и других показателях ИИ способен моделировать последствия изменения климата. В Нидерландах, например, такие прогнозы используются для разработки защитных мер от наводнений.

Системы анализа данных с применением ИИ позволяют не только быстро реагировать на текущие вызовы, но и планировать долгосрочные стратегии. Это снижает риск непродуманных решений и повышает устойчивость государственных структур.

Ежедневная деятельность государственных органов связана с выполнением большого количества однотипных задач. Такие процессы, как регистрация документов, выдача разрешений или обработка запросов, занимают значительную часть времени сотрудников. Искусственный интеллект помогает автоматизировать эти рутинные операции, освобождая ресурсы для более сложной работы.

Цифровые помощники. Чат-боты, интегрированные в сайты госуслуг, уже используются в таких странах, как Эстония, Южная Корея и Россия. Они помогают гражданам оформить документы, узнать статус заявлений или получить консультацию.

Оптимизация работы с документами. В Германии внедрены системы, которые автоматически обрабатывают заявки на социальные выплаты. Это не только ускоряет процесс, но и снижает вероятность ошибок.

По данным исследований, автоматизация с помощью ИИ может сократить время обработки запросов на 30–50%, а также уменьшить нагрузку на госслужащих, позволяя им сосредоточиться на стратегически важных задачах.

Одной из ключевых задач государства является разработка политик, которые отвечают текущим и будущим потребностям общества. Искусственный интеллект играет важную роль в этом процессе, помогая принимать более взвешенные и точные решения. **Моделирование сценариев.** Технологии ИИ позволяют моделировать различные варианты развития событий. Например, при разработке налоговой реформы можно спрогнозировать её влияние на разные социальные группы и экономику в целом. **Оценка эффективности программ.** Системы ИИ могут анализировать результаты реализованных инициатив, выявлять их сильные и слабые стороны, а также предлагать пути улучшения.

Пример:

В Канаде ИИ используется для оценки программ социальной поддержки. Анализ данных показал, что некоторые выплаты не доходят до нуждающихся, после чего был пересмотрен процесс распределения субсидий.

Искусственный интеллект способствует созданию более прозрачных и открытых государственных систем. Это особенно важно в борьбе с коррупцией и неэффективностью. **Анализ госзакупок.** Системы ИИ, внедренные в Бразилии, выявляют подозрительные

тендеры, где цены завышены или условия несправедливы. Это позволило государству сэкономить миллиарды долларов. **Контроль за исполнением бюджета.** В Индии алгоритмы ИИ отслеживают бюджетные расходы в режиме реального времени, что помогает предотвращать злоупотребления. **Влияние на доверие граждан:** Прозрачность государственного управления, обеспечиваемая технологиями ИИ, укрепляет доверие населения к властям. Граждане чувствуют, что их налоги используются рационально, а права защищены.

Несмотря на огромный потенциал, использование искусственного интеллекта в госуправлении связано с рядом проблем:

1. **Нехватка данных.** Во многих странах доступ к данным ограничен или их качество оставляет желать лучшего. Это снижает эффективность работы систем ИИ.

2. **Этические вопросы.** Внедрение ИИ требует соблюдения прав граждан на приватность. Например, использование алгоритмов для анализа личной информации может вызвать вопросы со стороны общества.

3. **Недостаток квалифицированных кадров.** Для работы с технологиями ИИ необходимы специалисты, которых часто не хватает в государственных структурах.

Искусственный интеллект активно используется в управлении по всему миру: **Сингапур.** Управление транспортом с помощью ИИ позволяет минимизировать пробки и оптимизировать маршруты общественного транспорта. **Эстония.** Электронное правительство использует ИИ для предоставления госуслуг, что делает их доступными в любое время суток. **Франция.** Внедрение ИИ в систему здравоохранения помогло выявить слабые места в распределении ресурсов и сократить очереди в больницах.

Подводя итоги, можно сказать, что искусственный интеллект становится неотъемлемой частью государственного управления, помогая решать текущие задачи и формировать стратегическое видение будущего. Однако успешное внедрение таких технологий требует не только инвестиций в развитие ИИ, но и решения сопутствующих проблем, таких как защита данных и обучение кадров. В условиях растущих вызовов государства, активно использующие ИИ, получают конкурентное преимущество, повышая доверие своих граждан и эффективность своей работы. Будущее государственного управления — за симбиозом человеческого опыта и возможностей искусственного интеллекта.

Список использованной литературы:

1. Margetts, H., & Dorobantu, C. (2019). Rethinking Public Administration: The Role of Artificial Intelligence. *Public Administration Review*, 79(6), 822-828.
2. OECD. (2019). *Artificial Intelligence in Society*. OECD Publishing. Retrieved from: <https://www.oecd.org/going-digital/ai/>
3. Wirtz, B. W., Weyerer, J. C., & Geyer, C. (2019). Artificial Intelligence and the Public Sector—Applications and Challenges. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 596-615.
4. Zhang, B., & Dafoe, A. (2019). Artificial Intelligence: Emerging Challenges, Opportunities, and Agenda for International Relations. *International Studies Review*, 21(4), 598-613.
5. Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2016). Where Machines Could Replace Humans—and Where They Can't (Yet). *McKinsey Quarterly*. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com>
6. Европейская комиссия. (2020). *Этика искусственного интеллекта: Руководящие принципы*. Брюссель
7. Глущенко, И. А. (2021). Этика использования искусственного интеллекта в публичной политике. *Этика и право*, 24(2), 17-25.
8. Грабовский, С. В. (2020). Анализ больших данных в системе государственного управления. *Информационные технологии и управление*, 18(3), 24-33.

9. Гребенщиков, Е. В. (2018). Цифровизация государственного управления: мировой опыт и российские перспективы. Вопросы государственного и муниципального управления, 7(2), 36-44.
10. Кузнецов, М. В. (2020). Борьба с коррупцией с помощью технологий искусственного интеллекта. Антикоррупционные исследования, 9(4), 58-65.
11. Литвиненко, А. В. (2021). Искусственный интеллект и прозрачность государственного управления. Государственная служба и кадры, 12(1), 78-85.
12. Тихомиров, А. Ю. (2020). Роль искусственного интеллекта в повышении эффективности государственного управления. Современные проблемы государственного управления, 16(3), 10-16.

Бегалиев Жаһангир Бақдәулетұлы, 8.778.272.67.09, zohabegaliev@gmail.com

Биарстанова А.Д.,
*магистрант образовательной программы «Региональное развитие»,
Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан*

ПОВЫШЕНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ ОТ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: В статье рассматриваются ключевые аспекты повышения доходов населения, получаемых от трудовой деятельности, в контексте экономического роста и социальной политики. Основное внимание уделяется факторам, способствующим увеличению заработной платы и улучшению условий труда. Анализируется динамика повышения номинальных доходов, а также снижение темпов роста реальных доходов населения. Также рассматривается структура доходов населения за последние 10 лет, включая доходы от работы по найму, доход от самостоятельной деятельности, социальные трансферты и прочее. Заключение статьи акцентирует внимание на важности комплексного подхода к решению проблемы, включая поддержку предпринимательства, развитие несельскохозяйственных видов бизнеса, создание новых рабочих мест, повышение квалификации сотрудников.

Түйін: Мақалада экономикалық өсу мен әлеуметтік саясат контекстінде халықтың еңбектен алатын табысын арттырудың негізгі аспектілері қарастырылған. Жалақының өсуіне және еңбек жағдайының жақсаруына ықпал ететін факторларға басты назар аударылады. Номиналды табыстардың өсу динамикасы, сондай-ақ халықтың нақты ақшалай табыстарының өсу қарқынының төмендеуі талданады. Сондай-ақ соңғы 10 жылдағы халық табысының құрылымы, оның ішінде жұмыспен қамтудан түскен табыстар, өзін-өзі жұмыспен қамтудан түскен табыстар, әлеуметтік аударымдар және т.б. қарастырылады. Мақаланың қорытындысында кәсіпкерлікті қолдау, ауылшаруашылық емес бизнесті дамыту, жаңа жұмыс орындарын құру, қызметкерлердің біліктілігін арттыруды қамтитын мәселені шешудегі кешенді тәсілдің маңыздылығына баса назар аударылады.

Abstract: The article examines the key aspects of increasing the income of the population received from work in the context of economic growth and social policy. The main attention is paid to factors contributing to increased wages and improved working conditions. The dynamics of the increase in nominal incomes, as well as the decrease in the growth rate of real incomes of the population, are analyzed. The structure of income of the population over the past 10 years is also examined, including income from employment, income from self-employment, social transfers, etc. The conclusion of the article focuses on the importance of an integrated approach to solving the problem, including supporting entrepreneurship, developing non-agricultural businesses, creating new jobs, and improving the skills of employees.

Ключевые слова: доход, структура доходов, номинальные доходы, индекс реальных доходов, доход от работы по найму, доход от самостоятельной деятельности, социальные трансферты, инфляция.

Ақтуальность обусловлена улучшением качества жизни в сельских населенных пунктах, путем повышения доходов сельского населения.

Развитие сельской экономики за годы независимости пережило структурный кризис, связанный с трансформацией форм собственности и переводом деятельности всех сфер жизни на рыночные принципы. В целом отсутствие стабильного роста реального дохода, относительно низкие трудовые доходы, высокая самозанятость и отток населения являются рисками недостижения целей по росту реальных доходов в будущем [1].

В целях развития институционального обеспечения и повышения эффективности подходов к развитию сельских территорий, а также улучшения качества жизни и создания

комфортной среды проживания в сельской местности разработана и реализуется Концепция развития сельских территорий Республики Казахстан на 2023-2027 годы [1].

В целях Повышения доходов сельского населения в рамках реализации проекта «Ауыл аманаты» реализуется Программа повышения доходов населения до 2029 года [2].

Несмотря на предпринимаемые меры, существуют следующие проблемы: значительный разрыв по уровню доходов населения между селом и городом; в сельской местности доля малоимущих семей превышает городской показатель в 1,6 раза; каждый третий сельский житель (более 1,2 млн человек) является самостоятельно занятым, что свидетельствует об отсутствии возможности их официального трудоустройства и др.

Доходы населения – сложная социально-экономическая категория. Как и любая другая экономическая категория, они отражают реальные экономические отношения между людьми и определённые аспекты этих отношений, формирующихся в процессе производства, присвоения, распределения, обмена и потребления созданного продукта среди различных частей общества, таких как домохозяйства и отдельные лица [3].

В рамках первого направления «Повышение доходов населения от трудовой деятельности» в результате анализа были выявлены определенные тенденции:

1. Снижение реальных доходов населения.

Несмотря на постоянную положительную динамику номинальных доходов с 56,6 тыс. тенге в 2013 году до 189,9 тыс. тенге в 2023 году, темпы роста реальных доходов населения снижаются (таблица 1).

Таблица 1 – Номинальные доходы населения и индекс реальных доходов

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Номинальные доходы населения, тыс.тенге	56,6	62,4	67,5	76,7	83,9	93,3	104,5	116,3	130,6	164,4	189,9
Индекс реальных доходов населения, %	2,9	3,4	1,4	-0,7	1,8	5,0	6,4	4,3	4,0	2,3	0,9
Примечание: данные из источника [4]											

Так, с 2013 года наблюдается устойчивое замедление темпов роста реальных доходов населения, а в 2016 году снижение реальных доходов на 0,7 п.п. Далее, до 2019 года индекс реальных доходов растет до уровня 106,4%, но в последующие года темпы роста доходов населения сократились.

На фоне высокого инфляционного давления, по итогам 2021 года, наблюдается дальнейшее падение темпов роста реальных доходов.

2. Снижение доли трудовых доходов в структуре доходов населения.

Анализ структуры доходов населения показал, что доля трудовых доходов населения за последние 10 лет снизилась на 5,0 процентных пункта, в то время как доля социальных трансфертов выросла на 6,4 процентных пункта (таблица 2).

Таблица 2 – Структура денежных доходов населения, %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Доход от работы по найму,	70,1	69,7	69,3	68,0	65,7	63,3	61,9	57,9	60,7	64,0	65,1
Доход от самостоятельной	11,1	10,8	10,8	10,3	10,6	10,9	10,4	9,1	9,3	9,2	9,4

МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ
АТТЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ КОНФЕРЕНЦИЯ МАТЕРИАЛДЫРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ

деятельности											
Социальные трансферты,	15,1	15,8	16,6	18,1	19,7	21,5	23,8	28,6	25,8	22,8	21,5
Прочее	3,7	3,7	3,3	3,6	4,0	4,3	3,9	4,4	4,2	4,0	3,8

Оценка структуры социальных трансфертов показала, что основная доля принадлежит выплатам пенсий (таблица 3).

Таблица 3 – Структура социальных трансфертов, %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Пенсии	12,2	12,8	13,7	14,9	16,4	18,3	20,3	23,5	21,4	18,5	17,2
Пособия	2,6	2,5	2,5	2,8	2,9	2,8	2,9	4,5	3,9	3,7	3,8
АСП и жилищная помощь	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	0,1
Стипендии	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4

Примечание: данные из источника [4]

Рост удельного веса пенсий связан с: ростом минимальной пенсии в 2013-2023 годы 2 раза, базовой пенсии в – 2,5 раза; ростом количества пенсионеров в 2013-2023 годы (1,2 раза).

Анализ структуры доходов показал, что большую часть доходов населения составляют трудовые доходы: 79,3% в городской местности и 80,6% в сельской местности, однако, доля трансфертов является высокой. (Таблица 4).

Таблица 4 – Структура доходов населения в разрезе город-село в Павлодарской области в 2023 г.

Наименование показателя	Структура доходов, %	
	в городской местности	в сельской местности
Всего	100	100
Доход от трудовой деятельности	79,3	80,6
Социальные трансферты, в т.ч.	16,9	16,0
пенсии	14,0	12,2
пособия	2,6	3,2
АСП и жилищная помощь	0,0	0,0
стипендии	0,3	0,6
Материальная помощь от родственников и знакомых, алименты	2,0	2,0
Прочие доходы, в т.ч.	1,8	1,4
доход от собственности	0,6	0,1
прочие денежные поступления	1,2	1,3

Примечание: данные из источника [4]

Так, в доходах городского населения доля трансфертов выше сельского за счет пенсий: 16,9% против 16,0%.

3. Заработная плата в отраслевом и районном разрезе.

Анализ размера заработной платы в регионах области показал, что в 2 городах (Экибастуз, Аксу) размер номинальной заработной платы превышает среднеобластной уровень. В городах Павлодар и Экибастуз темп роста заработной платы выше среднеобластного уровня (таблица 5).

Таблица 5 – Ранжирование регионов Павлодарской области по размеру заработной платы по данным 2023 г.

Наименование района	Среднемесячная номинальная заработная плата, тенге	Индекс номинальной заработной платы, %	Индекс реальной заработной платы, %	Характеристика
г.Экибастуз	393 160	125,6	109,6	Относительно высокая заработная плата с тенденцией роста
г.Аксу	378 415	114,7	100,1	
г.Павлодар	323 731	121,3	105,9	
Область	330 078	120,7	105,3	
Майский	233 273	113,1	98,7	Относительно низкая заработная плата с тенденцией ухудшения ситуации: темп роста заработной платы ниже среднеобластного значения
Павлодарский	257 606	113,3	98,9	
Терецкөл	233 554	112,8	98,4	
Щербактинский	235 501	117,4	102,5	Относительно низкая заработная плата с тенденцией улучшения ситуации: темп роста заработной платы стремится к уровню среднеобластного значения
Актогайский	227 696	116,6	101,7	
Аққулы	232 899	116,5	101,7	
Успенский	232 236	116,6	101,7	
Железинский	232 199	116,4	101,6	
Баянаульский	301 354	115,2	100,6	
Иртышский	221 698	115,3	100,6	
Примечание: данные из источника [4]				

В Майском районе и в районе Теренколь заработная плата и ее покупательная способность относительно низкая (абсолютное значение и номинальной заработной платы и в реальном выражении ниже среднеобластного уровня) с тенденцией ухудшения ситуации, так как темп роста заработной платы ниже среднеобластного значения. В Павлодарском районе, несмотря на относительно высокую заработную плату, складывающиеся тенденции имеют риск ухудшения ситуации с оплатой труда.

В Щербактинском, Актогайском, Аққулы, Успенском, Железинском, Баянаульском, Иртышском районах относительно низкая заработная плата с тенденцией улучшения

ситуации: темп роста заработной платы выше среднеобластного значения и ее темпы роста стремятся к уровню среднеобластного уровня.

Повышение доходов сельского населения является ключевым фактором для устойчивого развития как сельских территорий, так и экономики страны в целом. Увеличение доходов способствует улучшению качества жизни, повышению уровня образования и здравоохранения, а также снижению миграции в города. Для достижения этих целей необходимо комплексное взаимодействие государства, местных сообществ и бизнеса, направленное на создание новых рабочих мест, развитие инфраструктуры, поддержку сельскохозяйственного производства, развитие несельскохозяйственных видов бизнеса на селе и др. Таким образом, комплексный подход к проблеме повышения доходов сельских жителей способствуют не только социальной стабильности, но и укрепляют экономическую основу страны.

Список использованной литературы

1. «Об утверждении Концепции развития сельских территорий Республики Казахстан на 2023 – 2027 годы» Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 270 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000270> (дата обращения 24.09.2024г.).
2. «Об утверждении Комплексного плана «Программа повышения доходов населения до 2029 года» Постановление Правительства Республики Казахстан от 14 апреля 2022 года № 218// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000218> (дата обращения: 24.09.2024г.).
3. Такмакова, Е. В. (2010). Доходы населения как индикатор развития экономики. Доходы населения как экономическая категория и показатель развития экономики. Российское предпринимательство, (7-2), 9-13 (дата обращения 21.10.2024г.).
4. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан <https://stat.gov.kz/> (дата обращения 31.10.2024г.)

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ВЛИЯНИЕ СТРЕССОВЫХ ФАКТОРОВ И ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Аннотация. Автор в своей статье, как государственный служащий с многолетним опытом, педагог-психолог по образованию и магистрант Института управления Академии госуправления, пытается рассмотреть проблему эмоционального выгорания среди сотрудников государственной службы Казахстана. В этой статье показаны основные причины выгорания, такие, как высокая рабочая нагрузка, бюрократическое давление, шаблонная работа и дефицит поддержки со стороны руководства, и как недостаток психологической поддержки может повлиять на эффективность принимаемых решений на госслужбе. В статье дана попытка обзора исследуемой проблемы в науке, а также возможные подходы к предотвращению выгорания, включая важность внедрения гибкого графика работы, применения программы по улучшению эмоционального климата в коллективе и поддержки со стороны коллег и руководителей. Подчеркивается, что поддержание эмоционального благополучия государственных служащих напрямую влияет на качество предоставляемых ими услуг и способствует повышению общей эффективности государственного управления.

Ключевые слова: государственная служба, государственные служащие, эмоциональное выгорание, профилактика выгорания, благополучие, исследования, личный опыт.

Аңдатпа. Автор өз мақаласында көп жылдық тәжірибесі бар мемлекеттік қызметші, психолог маман және Мемлекеттік басқару академиясының Басқару институтының магистранты ретінде Қазақстанның мемлекеттік қызметшілері арасындағы эмоционалды күйіп қалу мәселесін қарастыруға талпынған. Мақалада жоғары жұмыс жүктемесі, бюрократиялық қысым, шаблондық жұмыс және басшылықтың қолдауының жетіспеушілігі тәрізді мемлекеттік қызметтегі күйіп кетудің негізгі себептерін ашып көрсете отырып, психологиялық қолдаудың жетіспеушілігі мемлекеттік қызметтегі шешімдердің пәрменділігіне қалай әсер ететіні баяндалған. Мақалада зерттеліп отырған мәселенің ғылымда зерттелу жағдайымен қатар мемлекеттік қызметте күйіп қалудың алдын алудың ықтимал тәсілдері ретінде икемді жұмыс кестесін енгізудің, эмоционалды климатты жақсарту бағдарламаларын кеңінен пайдаланудың және әріптестер мен басшылардың қолдауының маңыздылығы көрсетіледі. Мақала мемлекеттік қызметшілердің эмоционалдық көңіл-күйінің жайлылығы мемлекеттік органдармен көрсетілетін қызметтердің сапасына тікелей әсер ететіні және мемлекеттік басқарудың жалпы пәрменділігін көтеруге ықпал ететіні туралы оймен тұжырымдалады.

Түйінді сөздер: Мемлекеттік қызмет, мемлекеттік қызметшілер, күйіп қалу, күйіп қалудың алдын алу, әл-ауқат, зерттеу, жеке тәжірибе.

Abstract. In this article I, as a civil servant with many years of experience, as a psychologist by education and as a student of the Institute of management of the Academy of Public Administration, will try to consider the problem of emotional burnout among civil service employees in Kazakhstan. Highlighting the main causes of burnout, such as high workload, bureaucratic pressure, template work and lack of support from the management, this article shows how the lack of psychological support can affect the effectiveness of decision-making in the civil service. The article attempts to review the problem in science, as well as possible approaches to prevent

burnout, including the importance of implementing flexible working hours, applying a programme to improve the emotional climate in the team and support from colleagues and supervisors. It is emphasised that maintaining the emotional well-being of civil servants directly affects the quality of services provided and contributes to the overall effectiveness of public administration.

Key words: public service, civil servants, emotional burnout, burnout prevention, well-being, research, personal experience.

"Государство должно служить человеку"

Президент К.Токаев

Государственная служба в Казахстане — это профессиональная деятельность граждан в государственных органах и их аппаратах, осуществляемая на конституционной основе и направленная на осуществление государственного управления, реализацию иных задач и функций государства. И в этом контексте государственные служащие осуществляют должностные полномочия от имени государственного органа и профессионально занимаются реализацией законодательных и административных полномочий, установленных для обеспечения государственной политики и управления.

Кардинальные преобразования, реализующиеся в сфере государственной службы, всевозрастающие требования к профессиональным навыкам и компетенциям, вызвали возникновению такой проблемы, как «эмоциональное выгорание». Различные профессиональные ситуации часто сопровождаются стрессом, когда у сотрудника возникает внутренний конфликт между жесткими требованиями к работе, за которую следует ответственность, и объективными трудностями по их выполнению. Такие затруднения могут привести к снижению результата труда и подрыванию здоровья человека.

Актуальность исследуемой проблемы

Эмоциональное состояние государственных служащих в Казахстане является актуальной темой, поскольку качество выполнения обязанностей госслужащих напрямую зависит от их психологического и эмоционального здоровья. В последние годы эта тема стала значимой в связи с происходящими глубокими изменениями в системе государственного управления, в государственной службе и повышенными требованиями к компетенциям сотрудников.

Эмоциональное состояние в коллективе часто влияет на такие аспекты деятельности госслужащих, как принятие решений, продуктивность работы, взаимоотношение с коллегами и гражданами, а также на способность госслужащих решать каждодневные задачи и преодолевать стрессовые ситуации. Сложности, связанные с эмоциональным напряжением, могут проявляться в виде эмоционального выгорания, снижения мотивации и удовлетворения работой. Здесь необходимо отметить, что государственные служащие нередко сталкиваются с высокими психологическими нагрузками, что требует эффективной психологической поддержки и профилактики эмоционального выгорания.

В системе государственной службы до недавнего времени не принято было говорить об эмоциональном выгорании работников всерьез. Многие даже сегодня игнорируют факт существования «эмоционального выгорания» и его последствий. На самом деле все гораздо серьезнее.

Ученые считают, что выгорание - это не просто психическое состояние, а болезнь, которая сказывается на всем организме. Даже Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) официально признала синдром выгорания на работе медицинским диагнозом.

Сам термин «burnout» («эмоциональное выгорание») ввел в научный оборот в 1974 году американский психиатр Герберт Фрейденбергер. При этом он сравнивал состояние «выгоревшего» человека со сгоревшим домом, когда снаружи здание может выглядеть целым и невредимым, а изнутри – выгоревшим и опустошенным.

Применительно к анализу профессиональной деятельности государственных

служащих, российский ученый А.А. Козлов подчеркивает вероятность развития у них стрессов, где основными причинами выступают конфликты, ответственность за разрешение жизненно важных проблем клиентов, функциональные перегрузки и загруженность в целом. Автор указал на недостаточную подготовленность государственных служащих к таким трудностям, присущим их специфике работы, к возможным внутренним конфликтам из-за служебных, профессиональных и семейных интересов. В свою очередь, интенсивное развитие стресса приводит работников сферы государственного управления к эмоциональному выгоранию, что и оказывает определенное влияние на их дальнейшую деятельность.

Исходя из своего опыта, я бы добавила, что на эмоциональное выгорание влияют еще некоторые факторы, такие как:

- шаблонная работа (когда сотрудники долгое время выполняют однообразную работу, при этом нет ни профессионального роста, ни развития)
- из-за отсутствия целей (когда человек не понимает, что он делает, для чего ему необходимо оставаться на данной работе, теряется фокус цели)
- нездоровая обстановка в семье.

Американские исследователи доказали, что такие факторы, как высокая рабочая нагрузка и бюрократическое давление, тоже влияют на выгорание служащих. И в этих случаях часто упускается из виду долгосрочное влияние этих стрессовых факторов на психическое здоровье сотрудников и эффективность работы организации.

Практика показывает, что очень важна и необходима поддержка государственным служащим. В некоторых случаях людям достаточно быть услышанными, чтобы предотвратить дальнейшее выгорание.

Некоторые государственные служащие, которые испытывают выгорание по разным причинам, неосознанно, пытаются избавиться от внутренних деструктивных чувств, принимают ошибочное решение сменить вид деятельности, поменять обстановку, в надежде, что почувствуют себя счастливее. Получение квалифицированной поддержки со стороны специалистов (психологов, коучей) и понимание со стороны коллег и руководства в таких случаях помогает легче справиться с выгоранием на службе и избежать кардинальных шагов увольнения из государственной службы.

Меры по профилактике и преодолению эмоционального выгорания

Эмоциональное выгорание государственных служащих, как мы видим, влияет не только на результативность работы, но и на общее качество жизни как индивида. Исходя из этого, будет разумным принять меры по профилактике и недопущению выгорания работников на государственной службе, чем бороться с последствиями выгорания.

Учитывая свой опыт и опыт женщин- госслужащих, имеющих малолетних детей, одной из эффективных мер профилактики выгорания отметила бы положительную сторону внедрения Агенством по делам госслужбы гибкого графика режима работы, который позволит женщинам-матерям соблюдать баланс между работой и личной жизнью.

Несомненно то, что гибкий график работы позволит уменьшению конфликта между работой и семьей, а значит будет способствовать более высокому благосостоянию служащего. Одним из ключевых выводов этого исследования заключается в том, что, когда гибкий график работы становится нормой, а не исключением, это может помочь работникам использовать его в целях обеспечения баланса между работой и личной жизнью.

В профилактике выгорания, кроме традиционных инструментов мотивации и поддержки сотрудников, важную роль играют программы обучения и развития, особенно в организациях государственного сектора, где сотрудники часто сталкиваются с высокими требованиями. Предоставляя возможность для профессионального роста, организации повысят квалификацию сотрудников и будут способствовать повышению общей

удовлетворенности работой. Когда сотрудники чувствуют, что они постоянно учатся и продвигаются по карьерной лестнице, они с большей вероятностью будут чувствовать себя вовлеченными и ценными, что может значительно снизить уровень выгорания. Программы обучения позволят сотрудникам овладеть новыми навыками, что даст им возможность эффективно справляться с нагрузкой и адаптироваться к меняющимся требованиям. Семинары, посвященные управлению временем, снижению стресса и эффективной коммуникации, позволят сотрудникам более уверенно справляться с трудностями. Такое расширение возможностей способствует формированию чувства контроля над рабочей средой, уменьшая ощущение беспомощности, связанное с выгоранием.

Немаловажную роль в борьбе с эмоциональным выгоранием играют программы позитивного мышления, которые внесут благоприятные перемены в жизни каждого человека.

Подытоживая, можно сказать, что эмоциональное состояние государственных служащих играет определяющую роль в их профессиональной деятельности и заслуживает особого внимания со стороны руководства. Путем реализации эффективных мер по поддержанию эмоционального благополучия и профилактике выгорания госслужащих, можно улучшить весь спектр государственного управления. Соответственно, забота о психологическом здоровье сотрудников способствует укреплению стабильности и повышению эффективности государственной службы в целом.

Используемая литература:

1. «К вопросу об эмоциональном выгорании государственных служащих». Просмотрено 20 ноябрь 2024 г. <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-emotsionalnom-vygoranii-gosudarstvennyh-sluzhaschih/viewer>.
2. «О государственной службе Республики Казахстан - ипс „әділет“». Просмотрено 14 ноябрь 2024 г. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/z1500000416>.
3. Awashreh, raed, и hisham alghunaimi. «navigating burnout in the public sector: strategies for enhancing employee well-being and organizational performance». *Evolutionary studies in imaginative culture*, 16 октябрь 2024 г., 211–25. <https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.1855>.

Дауренова А.К.

*Магистрант образовательной программы "Региональное развитие"
Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан
Астана, Казахстан, 2024*

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СРЕДСТВАХ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ КАК ЧАСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КАЗАХСТАНА

Аннотация: В данной статье рассматриваются важные аспекты информационной безопасности в СМИ и ее связь с национальной безопасностью. В качестве примера приводятся основные угрозы, с которыми сталкиваются СМИ в условиях глобализации и цифровизации, включая дезинформацию, кибератаки и манипуляции общественным мнением. Анализируется международный опыт стран, успешно внедряющих меры по защите информационной среды. Также предлагаются механизмы и стратегии для улучшения информационной безопасности в Казахстане, направленные на укрепление устойчивости СМИ.

Түйін: Осы мақалада медиа саласындағы ақпараттық қауіпсіздіктің негізгі аспектілері және оның ұлттық қауіпсіздікпен байланысы зерттеледі. Жаһандану және цифрландыру жағдайында БАҚ-тың алдында тұрған қауіптер, оның ішінде жалған ақпаратты таратуы, кибершабуылдар және қоғамдық пікірді манипуляциялау мысал ретінде келтіріледі. Ақпараттық ортаны қорғау шараларын тиімді енгізіп жатқан елдердің халықаралық тәжірибесі талданады. Сонымен қатар БАҚ тұрақтылығын нығайтуға бағытталған Қазақстандағы ақпараттық қауіпсіздікті жақсарту тетіктері мен стратегиялары ұсынылады.

Abstract: This article examines important aspects of information security in the media and its connection to national security. As an example, the main threats faced by the media in the context of globalization and digitalization are outlined, including disinformation, cyber-attacks, and manipulation of public opinion. The international experience of countries successfully implementing measures to protect the information environment is analyzed. Mechanisms and strategies for improving information security in Kazakhstan, aimed at strengthening the resilience of the media are also proposed.

Ключевые слова: информационная безопасность, искусственный интеллект, синтетические медиа, дипфейк.

В условиях ускоренной глобализации, растущей цифровизации информационная безопасность в средствах массовой информации играет ключевую роль для обеспечения национальной безопасности. В последние годы трансформация медиа-индустрии связана не только с быстрым развитием цифровых технологий, но и с изменениями в поведении потребителей. Интернет и мобильные устройства стали главными источниками информации для значительного числа людей, что вынуждает традиционные СМИ адаптироваться к новым условиям.

Согласно отчету April Global Statshot за 2024 год, около 5,44 миллиарда человек, или 67,1% населения Земли, являются пользователями интернета. Анализ данных от Kerios показывает, что интернет-пользователи составляют подавляющее большинство – более двух третей населения планеты имеют доступ в сеть. Данные исследования подтверждают, что все больше людей предпочитают получать информацию через интернет и социальные сети, а не через телевизор или печатные издания [1].

Переход в онлайн-пространство стал не только ответом на технологические изменения, но и необходимым шагом для выживания в новой медийной реальности. Традиционные СМИ

должны модернизироваться в эпоху цифровых технологий, чтобы оставаться актуальными и привлекать современную аудиторию [2].

Этот тренд особенно актуален среди молодежи, выросшей в эпоху смартфонов и соцсетей. Чтобы привлечь новую аудиторию, СМИ должны активно присутствовать в онлайн-пространстве.

Однако, повсеместно, возросшая зависимость от цифровых технологий, а в частности внедрение искусственного интеллекта в повседневную жизнь, сделала уязвимыми для кибератак и манипуляций. В отчете "Global Risk Report 2024" в топ 5 потенциальных рисков на ближайшее будущее, наряду с экстремальными погодными условиями, вооруженными конфликтами в геополитическом пространстве, внесены фейковая информация, генерируемая искусственным интеллектом, дезинформация и кибератаки [3].

Так как СМИ являются важным источником информации для общества и влияют на формирование общественного мнения, их системы остаются потенциальной целью для атак, распространения дезинформации и пропаганды, направленных на разрушение или компрометацию их работы.

Одной из наиболее острых проблем для СМИ являются кибератаки на медиа-инфраструктуру, включая DDoS-атаки, взломы, фишинговые атаки. Хакеры могут использовать вредоносное программное обеспечение для взлома серверов, что приводит к утечке конфиденциальной информации или отключению ресурсного обеспечения в целом.

В последние годы участились случаи атак на информационные порталы и аккаунты журналистов. К примеру, в 2017 году страница CNN в Facebook была взломана и использована для распространения ложной информации [4].

В Казахстане также наблюдается увеличение числа кибератак на независимые СМИ и журналистов. В 2023 году журналисты издания Informburo.kz сообщили о массовых DDoS-атаках на их веб-ресурсы [5]. Атаки вызывают временное прекращение доступа к новостям и препятствуют оперативному распространению информации. Казахские журналисты все чаще объединяются для противодействия этим угрозам, привлекая внимание общественности и государственных органов к необходимости дополнительной защиты [6].

Кибератаки на СМИ и журналистов демонстрируют уязвимость медийной инфраструктуры, что требует повышения киберустойчивости и внедрения стратегий защиты.

Повсеместно с кибератаками особую значимость обретают фейковые новости и дезинформация, ставшие массовым явлением в социальных сетях, что подрывают доверие к традиционным СМИ. Примером является ложная информация, распространяемая во время пандемии COVID-19, когда социальные сети заполнились дезинформацией о вирусе, вакцинах и мерах профилактики. Это вызвало недоверие к официальным источникам информации и потребовало активного вмешательства со стороны государств, чтобы стабилизировать общественное мнение.

В последнее время набирает популярность новый вид средств массовой информации, которые созданы с помощью искусственного интеллекта, так называемые синтетические медиа [7], и генерируемые ими дипфейки.

Дипфейк это набор технологий, которые позволяют трансформировать изображения и видео с помощью искусственного интеллекта. Для создания дипфейков применяются генеративно-состязательные нейросети, которые используют искусственный интеллект для комбинирования и наложения изображений и видео. Его цель – воспроизвести внешность и голос реального человека, заставляя его делать или говорить то, что он на самом деле никогда не говорил и не делал [8].

Распространение подобных дипфейков путем взлома и использования информационно-коммуникационной системы СМИ, включая бренды СМИ, их логотипы и лица журналистов,

может не только скомпрометировать доверие к СМИ как институту, но и дестабилизировать ситуацию в стране в целом.

Новые тенденций могут поставить под угрозу стабильность информационного пространства, что подчеркивает значимость информационной безопасности в сфере медиа как элемента национальной безопасности.

Для повышения уровня информационной безопасности в СМИ в данном направлении можно рассмотреть меры по интеграции международного опыта таких стран, как США и Великобритания.

В 2023 году Агентство национальной безопасности, Федеральное бюро расследований, Агентство кибербезопасности и безопасности инфраструктуры опубликовали информационный лист "Contextualizing Deepfake Threats to Organizations", в котором изложены основные угрозы, методы и тенденции в области синтетических медиа. Общественные опасения по поводу синтетических медиа включают дезинформационные операции, направленные на манипуляцию общественным мнением и распространение ложной информации по политическим, социальным, военным или экономическим вопросам с целью создания замешательства, беспорядков и неопределенности. Согласно докладу, опасности, связанные с такими синтетическими медиа, как дипфейк, значительно возросли и стали серьезной проблемой для пользователей современных технологий и средств коммуникации, включая системы национальной безопасности, Министерства обороны, оборонно-промышленной базы, а также владельцев и операторов национальной инфраструктуры. В 2021-2022 годах американские государственные агентства совместно разработали ряд передовых методов для подготовки к растущей угрозе и реагирования на нее [9].

Для борьбы с фейковыми новостями правительство Великобритании создало специальное подразделение по борьбе с дезинформацией. Подразделение было основано в 2019 году при Департаменте цифровизации, культуры, СМИ и спорта, и с тех пор активно действовало в условиях повышенного риска дезинформации, включая пандемию COVID-19. Затем оно вошло в состав нового Департамента науки, инноваций и технологий. Команда сотрудничает с правительством, гражданским обществом и регулирующими органами в рамках Закона о безопасности в Интернете и Стратегии медиаграмотности. Основная цель – анализ дезинформационных нарративов и манипуляций в информационном пространстве, чтобы правительство могло оценить масштаб проблемы и предпринять необходимые меры. Это может включать публикацию опровержений в социальных сетях, кампании по повышению осведомленности о фактах и сотрудничество с социальными медиа для продвижения авторитетных источников информации и обеспечения соблюдения их условий обслуживания [10].

Великобритания также разработала Национальную киберстратегию, направленную на защиту критически важных секторов. В рамках стратегии предусмотрены программы обучения, повышения цифровой грамотности и развития кибер-устойчивости [11].

В Республике Казахстан организационные и правовые основы мер по обеспечению информационной безопасности в сфере информатизации и связи (кибербезопасности) развивались и были закреплены на законодательном уровне, как важные элементы информационной безопасности и защиты информационного пространства и телекоммуникационной инфраструктуры, в соответствии с Законом Республики Казахстан "О национальной безопасности" [12].

Законодательное регулирование и меры по обеспечению информационной безопасности в сфере информатизации и связи нашли отражение и развитие в Уголовном кодексе Республики Казахстан, Кодексе "Об административных правонарушениях", а также в законах "О государственных секретах", "О персональных данных и их защите", "Об

электронном документе и электронной цифровой подписи", "О связи", "Об информатизации" и ряде подзаконных актов таких, как Концепция кибербезопасности,

В последние годы в Республике Казахстан, где важность независимости и безопасность медиа особо подчёркивается в свете последних законов и инициатив, защита информации в СМИ стала стратегической задачей.

В частности, в Законе "О доступе к информации" помимо предоставления гарантии доступности информации для граждан, также отражен порядок их предоставления и ограничения в случаях, когда это связано с национальной безопасностью или иными важными государственными интересами [13].

Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года "О средствах массовой информации" утратил силу поскольку имел несколько недостатков, включая слабую защиту журналистов, отсутствие единых стандартов в медиасфере, а также недостаточную прозрачность и регулирование в современных условиях цифрового мира. В последующем закон был усовершенствован и отражен в новом Законе РК "О масс-медиа" в 2024 году.

Закон "О масс-медиа" делает акцент на демократическом развитии медиапространства и обеспечении открытого информационного поля в Казахстане. В частности, расширены права журналистов, которые дают дополнительные гарантии на защиту их профессиональной деятельности, включая право на запрос и распространение информации, внедрены ограничения на ретрансляцию иностранных передач (доля ретрансляции не должна превышать 10%), что усиливает поддержку отечественных медиа, и др. [14].

В 2023 году была утверждена информационная доктрина Республики Казахстан и план действий по ее реализации на 2023-2025 гг. Информационная доктрина акцентирует внимание на необходимости повышения медиа-грамотности среди населения и формирования устойчивого информационного пространства, что в свою очередь способствует укреплению информационной безопасности страны, создает условия для безопасной и объективной информации в СМИ [15].

Несмотря на это, некоторые аспекты информационной безопасности в СМИ остаются недостаточно проработанными. Например, отсутствует детализированное регулирование, направленное на предотвращение утечек данных и защиту СМИ. На текущий момент отсутствуют какая-либо нормативно-правовая база, которая, непосредственно, давала бы определение, регулировала деятельность и распространение дипфейков.

Обычно такие вопросы включают в себя разработку правовой базы, создание систем мониторинга, повышение цифровой грамотности населения и развитие технологий для выявления фальсифицированного контента.

Изучение влияния новых цифровых технологий на СМИ поднимает важный вопрос о необходимости введения уголовной ответственности за использование СМИ в создании и распространения дипфейков. Высокие технологий открывают новые возможности для цифрового мошенничества, что требует внимания к правовым и организационно-техническим аспектам борьбы с данной угрозой. Совершенствование законодательной базы и введение более строгих стандартов в области информационной безопасности в СМИ могут быть направлены на предотвращение кибератак и дезинформации.

Создание национальной стратегии противодействия дезинформации могут включать формирование комитетов и организаций для анализа и выявления фейковых новостей, разработку стандартов и практик для киберзащиты СМИ. Эффективное сотрудничество между СМИ и государственными органами власти позволят создать более безопасное информационное пространство. Государство может предоставлять поддержку в виде ресурсов для защиты информации и обмена опытом в сфере кибербезопасности.

Для борьбы с такого рода угрозами Казахстану важно направить усилия на формирование здоровой цифровой экологии, и продолжать внедрять программы повышения

медийной грамотности среди журналистов и общества в целом. Общественно-профессиональные советы могут способствовать повышению профессиональных стандартов и киберграмотности журналистов путем обучения по защите от кибератак и мониторинга угроз.

Для повышения уровня информационной безопасности в СМИ рассматривается возможность использования таких инструментов, как мониторинг источников информации, фактчекинг и внедрение новых технологий, способствующих выявлению фейковых новостей. На данный момент в информационном пространстве казахстанского сегмента сети интернет не внедрена система, которая аналогично искусственному интеллекту, самостоятельно определяла бы ложную информацию и их первоисточник.

Таким образом, в условиях цифровизации медиасферы и увеличения количества угроз от кибератак и фейковых новостей, информационная безопасность в СМИ является неотъемлемой частью национальной безопасности. Предлагается комплексный подход, включающий законодательные меры, технологическую защиту и повышение осведомленности сотрудников медиа о возможных киберугрозах. Только с помощью совместных усилий СМИ, государства и общества можно создать устойчивую и безопасную информационную среду перед вызовами цифрового века, способствующую укреплению демократических ценностей и национальной безопасности.

Список литературы:

1. Digital 2024 April Global Statshot Report. URL: <https://datareportal.com/reports/digital-2024-april-global-statshot>
2. Градюшко А. А. Тенденции развития белорусских локальных медиа в цифровую эпоху. Коммуникации в условиях цифровой трансформации: сборник материалов VI Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 29–30 ноября 2022 г. / под ред. проф. А.Д. Кривоносова. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2022. – 310 с.
3. World Economic Forum // The Global Risks Report 2024. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2024.pdf
4. Информационный портал сайта Rbc.kz // Хакеры взломали аккаунты CNN в Facebook. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/588f1b579a79471eb47ead5d>
5. Информационный портал сайта Informburo.kz // Атаки продолжают. Журналисты обсудили вопросы защиты казахстанских СМИ от киберугроз. URL: <https://informburo.kz/novosti/ataki-prodolzayutsya-zurnalisty-obsudili-voprosy-zashhity-kazaxstanskix-smi-ot-kiberugroz>
6. Информационный портал сайта KazTag.kz // Кибератаки на независимые СМИ и журналистов усилились в Казахстане. URL: <https://kaztag.kz/ru/news/kiberataki-na-nezavisimye-smi-i-zhurnalistov-usililis-v-kazakhstane>
7. Информационный портал сайта Svetak.ru // Синтетические медиа: угроза реальности или новые возможности? URL: <https://svetak.ru/blog/sinteticheskie-media-ugroza-realnosti-ili-novye-vozmozhnosti>
8. Красовская Н. Р., Гуляев А. А. Технологии манипуляции сознанием при использовании дипфейков как инструмента информационной войны в политической сфере // Власть. 2020. Том 28. № 4. С. 93-98. DOI: <https://doi.org/10.31171/vlast.v28i4.7440>
9. Cybersecurity and Infrastructure Security Agency // NSA, FBI, and CISA Release Cybersecurity Information Sheet on Deepfake Threats. URL: <https://www.cisa.gov/news-events/alerts/2023/09/12/nsa-fbi-and-cisa-release-cybersecurity-information-sheet-deepfake-threats>

10. Fact sheet on the work of the Government's Counter-Disinformation Unit and Rapid Response Unit. URL: <https://www.gov.uk/government/news/fact-sheet-on-the-cdu-and-rru>
11. Национальная киберстратегия 2022. Прокладывающая путь к кибербудущему вместе со всей Британией. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/63245cd38fa8f57790a6e476/National_Cyber_Strategy_-_Russian_Translation_-_Electronic_Version.pdf
12. Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК "Әділет" // Закон Республики Казахстан от 6 января 2012 года № 527-IV "О национальной безопасности Республики Казахстан". URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1200000527>
13. Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК "Әділет" // Закон Республики Казахстан от 16 ноября 2015 года № 401-V ЗПК "О доступе к информации". URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000401>
14. Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК "Әділет" // Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 418-V ЗПК "Об информатизации". URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000418>
15. Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК "Әділет" // Указ Президента Республики Казахстан от 20 марта 2023 года № 145 "Об утверждении Информационной доктрины Республики Казахстан". URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2300000145>

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Дауренова Айжан Кайратовна, +77012160103, email aizhan@dak.kz

УДК 342.5

Dautbayeva D.A.,

*PhD in Law, Associate Professor of the Kazakh-American Free University
JSC "National Information Technologies", Manager for support of revenue contracts
Astana city, Republic of Kazakhstan*

**DIGITALIZATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE CONTEXT OF THE PROVISION
OF PUBLIC SERVICES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN:
REVIEW OF LEGISLATION AND INTERIM STATUS**

Түйін. Цифрландыруды дамыту және мемлекеттік басқару органдарында жасанды интеллектті қолдану жай-күйінің өзекті аспектілері қаралды, Мемлекеттік қызметтер көрсету кезінде ақпараттандыру, цифрландыру және жасанды интеллект процестерін регламенттейтін заңнамалық базаға шолу жүргізілді. Посткеңестік кеңістік пен халықаралық қоғамдастықтың озық елдеріндегі цифрландыру және жасанды интеллектті дамыту институттарын реттеудің нормативтік құқықтық қамтамасыз етудің және ғылыми тәсілдің халықаралық тәжірибесі талданған.

Аннотация. Рассмотрены актуальные аспекты состояния развития цифровизации и применения искусственного интеллекта в органах государственного управления, проведен обзор законодательной базы, регламентирующей процессы информатизации, цифровизации и искусственного интеллекта при предоставлении государственных услуг. Проанализирован международный опыт нормативного правового обеспечения и научного подхода регулирования институтов цифровизации и развития искусственного интеллекта в передовых странах постсоветского пространства и международного сообщества.

Abstract. The current aspects of the development of digitalization and the use of artificial intelligence in public administration are considered, a review of the legislative framework governing the processes of informatization, digitalization and artificial intelligence in the provision of public services is conducted. The international experience of regulatory legal support and scientific approach to regulating institutions of digitalization and artificial intelligence development in the advanced countries of the post-Soviet space and the international community is analyzed.

Тірек сөздер. Ақпараттандыру, цифрландыру, жасанды интеллект, ақпараттық-коммуникациялық технологиялар, мемлекеттік басқару органдары, мемлекеттік қызметтер, электрондық үкімет, Заңнама, халықаралық тәжірибе, цифрлық кодекс

Ключевые слова. Информатизация, цифровизация, искусственный интеллект, информационно-коммуникационные технологии, органы государственного управления, государственные услуги, электронное правительство, законодательство, международный опыт, цифровой кодекс

Keywords. Informatization, digitalization, artificial intelligence, information and communication technologies, public administration, public services, e-government, legislation, international experience, digital code

According to one definition, artificial intelligence is a computer simulation of human intelligence. The theoretical basis is the assumption that all cognitive functions (learning, thinking, calculation, perception, memory, scientific discovery or artistic creation) can be described with accuracy that allows a computer to program them to reproduce.

Over the past twenty years, technological progress in the field of artificial intelligence has been characterized by the introduction of innovations, the prerequisites of which were the acceleration of the spread of the Internet and the creation of large computing infrastructures providing access to a huge amount of data (Big data). Due to this, as well as the development of deep learning

methods, artificial intelligence has achieved some success in such areas as visual recognition, document analysis, and machine translation.

Nevertheless, most of the tasks of understanding and decision-making for modern artificial intelligence systems remain inaccessible. Unlike the human brain, which often studies a specific situation with very few examples and is able to apply the knowledge gained in other conditions, the performance of artificial intelligence depends on the availability of a large amount of information about certain events and significant computing power for learning.

However, at present, the introduction of modern digital technologies into various spheres of life and production is on a large scale. Artificial intelligence transforms industries and creates new opportunities, which allows not only to increase labor productivity and the quality of decisions, but also significantly improve the quality of institutions, minimize corruption risks and ensure the rule of law, which are important factors for sustainable economic growth and achieving state goals.

Currently, the basic foundation of the legislative framework has been laid, a huge array of regulatory documents in the field of digitalization and the development of artificial intelligence, data management, information security, infrastructure and communications development. In particular, these are laws on informatization, personal data protection, electronic digital signature, communications, public services and by-laws adopted in their implementation:

- The Constitution of the Republic of Kazakhstan dated August 30, 1995 regulates the provision that state bodies, public associations, officials and mass media are obliged to provide every citizen with the opportunity to familiarize himself with documents, decisions and sources of information affecting his rights and interests [1], which is also directly related to infrastructure facilities in the field of informatization, digitalization and with the use of artificial intelligence, since we are talking about sources of information, including in the context of the provision of public services.

- The Law of the Republic of Kazakhstan dated November 24, 2015 "On Informatization" defines provisions related to the use of "open data", "personal data", structures the development of state and non-state information resources and systems, contains provisions on the regulation of informatization facilities (creation, industrial and pilot operation, life cycle, integration, classifier, implementation, maintenance of facilities) related to critical infrastructure facilities, etc. The objectives of regulating public relations in the field of informatization are to form and ensure the development of information and communication infrastructure, create conditions for the development of information and communication support for social, economic development and competitiveness of the state.

- The Law of the Republic of Kazakhstan "On Personal Data and their Protection" dated May 21, 2013 regulates legal relations in the field of personal data, as well as defines the purpose, principles and fundamentals of activities related to the collection, processing, storage and protection of information, personal data (including biometric data), both state and private non-governmental personal data access control services.

- The Law of the Republic of Kazakhstan "On Electronic Document and Electronic Digital Signature" dated January 7, 2003 is aimed at regulating relations arising from the creation and use of electronic documents certified by electronic digital signatures (hereinafter – EDS) aimed at establishing, changing or terminating legal relations in the field of circulation of electronic documents and when performing legally significant actions in civil circulation, since EDS is equivalent to a handwritten signature of the signatory and leads to similar legal consequences if the relevant requirements are met.

- The Law of the Republic of Kazakhstan "On Communications" dated July 5, 2004 contains norms aimed at providing infrastructure for providing access to communication services.

- The Law of the Republic of Kazakhstan "On Public Services" dated April 15, 2013 is aimed at regulating legal relations in the field of public services. The provision of public services in electronic form is carried out through the e-Government web portal in accordance with the legislation of the

Republic of Kazakhstan, 98% of public services have been automated to date. At the same time, the e-Government web portal is an information system that represents a "single window" of access to all consolidated information, including the regulatory framework, and to government and other services provided in electronic form. The gateway of "E-government" is an information system designed to integrate state and non-state information systems within the framework of "E-Government". National Information Technologies Joint Stock Company acts as the operator of the information and communication infrastructure of the "Electronic Government" of the Republic of Kazakhstan.

The payment gateway of the "Electronic Government" is an information system that automates the processes of transmitting information about payments within the framework of providing paid services provided in electronic form. The Electronic Government payment gateway provides transmission of requests for payments to the subject of receiving the service in electronic form and informing the subject of providing the service in electronic form about the payment for the provision of the service in electronic form.

Today, public services play an important role in the development of modern society. Having been born, each person receives his first public service – a birth certificate. Subsequently, we apply for public services more and more often: we get an education, go to hospitals, build houses, open a business, get married, raise children, send them to school, receive benefits, register real estate, etc. All these are public services. Our whole life is built on constant interaction with the state through receiving public services.

In 2022, in the UN ranking on the e-government Development index, the Republic of Kazakhstan ranks 28th worldwide and continues to introduce innovative solutions, in particular, such as KazLLM, a national language model based on artificial intelligence.

In order to increase the convenience for citizens with the opportunity to choose platforms for obtaining public services among the population, eliminate dependence on a single point of service provision represented by the E-Government portal, as well as in order to increase the level of service provision, the Ministry of Digital Development, Innovation and Aerospace Industry together with interested government agencies - service providers are working to bring public services and services to external platforms/mobile applications of second-tier banks (for example, the following services and services have been withdrawn: re-registration of vehicles, registration of sole proprietors, assignment of child care and birth allowances, marriage registration, etc.). In 2022, more than 17 services were brought to external platforms and 10 million were provided, in 2023 more than 51 and more than 33 million were received.

Along with this, digital technologies and solutions are being implemented everywhere in various spheres of public administration from agriculture and education to ensuring national defense and security, as it is due to the automation of state functions, the interaction of public administration bodies with legal entities and individuals in an online format.

It should be noted that some of the measures necessary for the development of artificial intelligence have already been outlined in the current Concept of Digital Transformation, development of the information and Communication technologies and Cybersecurity industry for 2023-2029, approved by Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan dated March 28, 2023 No. 269, which contains measures to implement the E-Government platform model, which provides aggregation of up-to-date online data for the possibility of using artificial intelligence tools in scenario modeling and decision-making, to create a national artificial intelligence system based on Smart data Ukimet, which will make it possible to predict and make decisions based on reliable data, as well as determine directions for the development of cybersecurity, etc.

The Concept of Artificial Intelligence Development for 2024-2029 was also adopted, approved by Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan dated July 24, 2024 No. 592, which defines the strengths of the state in the use of artificial intelligence, such as data accessibility, digital

potential and adaptability of the legal framework to digital business models. Weaknesses are the lack of strategic vision, insufficient technological maturity (lack of data quality, insufficient digitization of data, data duplication, etc.) and infrastructure development, low innovation potential and human capital. The concept also provides an overview of gaps in the legislation of the Republic of Kazakhstan in the field of artificial intelligence that require legislative regulation, namely in terms of:

- there is no consolidation of the conceptual apparatus associated with the use of artificial intelligence, there is no direct definition, definition of the concept of "artificial intelligence";
- the scope of regulation of artificial intelligence, the competence of state bodies, as well as the legal status and responsibility of subjects are not defined;
- There are no technical regulations and national standards for products and technologies.

In general, ensuring the security of artificial intelligence is a multifaceted task and requires an integrated approach that includes technical, ethical, legal and social aspects.

In general, as international experience shows, the systematization and codification of legislation in the field of digitalization is becoming an objective necessity, but it is at different stages. At the same time, when studying international experience, it is necessary to take into account the peculiarities of national legal systems and established traditions of rule-making and law enforcement practice.

The experience of the Kyrgyz Republic is of particular interest. International experts and the UNCITRAL working group note the uniqueness of the developed Digital Code and its special importance for the development of the digital economy. Kyrgyzstan is one of the first states to develop a digital code consisting of general and special parts. The main purpose of the Digital Code of the Kyrgyz Republic is to combine digital norms into a common legal framework to improve the lives of citizens and protect rights in the digital environment, the content of which includes the regulation of such legal relations in the digital environment as digital data and resources, registries; digital services and ecosystems; technological systems, artificial intelligence systems. The Digital Code also contains provisions of previously adopted laws, including the laws "On Electronic Management", "On Electronic Signature", "On Biometric Registration of Citizens", "On Personal Information", "On Electrical communication", as well as instructions, regulations and procedures governing the "analog environment". An innovation for the legal system of Kyrgyzstan is the introduction of the concepts of "digital rights", "objects of digital law" or "objects of digital legal relations", "data principal". At the same time, the innovation is both the very concept of "object of digital law" and those things and benefits that will be recognized as such objects [2, p.109].

The objects of digital rights are: certain information or so-called digital data (including personal data), digital records (and in the form of digital documents) and digital resources; digital environment maintenance system - digital services and digital ecosystems (a set of digital systems, digital resources and digital services); processing devices themselves data, that is, digital technological systems, including data centers and telecommunication networks; infrastructure, which includes lands, buildings, structures, structures and other similar objects in terms of access to them by owners of digital technological systems.

The types of subjects of digital legal relations are classified depending on which of the designated objects the subject has the authority for and what functions they perform in the digital environment. Among the set of rights realized by subjects in the digital environment, one can distinguish: the right to access digital data; the right to create, distribute and use digital data, process it in any way not prohibited by law; the right to possess digital rights to objects created or otherwise obtained in the digital environment; the right to create digital communities and participate in defining their rules; the right to determine their identity (including by specifying a name, title, and other identifiers); the right to withdraw from any digital community with the ability to delete any data related to their identity within the digital community [3].

The Digital Code of Azerbaijan also aims to establish rules, frameworks and standards for digitalization in the country, which will increase the efficiency of using public resources.

The main idea of the draft Digital Code of the Russian Federation is to establish a systematic and functionally complete legal regulation of public relations arising from the formation, turnover, consumption and protection of information, including through the use of information and communication technologies and communications. It is assumed that structurally the draft Code will consist of General and Special parts.

The general part includes norms defining general provisions, subjects of relations and their legal status; objects of information relations (information, information and communication technologies, communications).

The special part includes:

- Information. Legal bases for regulating information relations: forms, types and categories of information; creation, dissemination, use, storage, destruction of information; legal bases of media activities; legal status of data, information resources, regulation of data processing relations in certain types of legal relations, special (sectoral) principles of digital data processing; features of data processing using big data technologies and the Internet of Things;

- The legal regime of personal data: the processing of personal data, including the establishment of the turnover of depersonalized personal data, the regulation of the basics of the creation and functioning of a digital profile;

- Legal basis for regulating the creation and application of information and communication technologies (including digital): definition of the concept and types of information and communication technologies, the procedure for their creation, development and operation, the procedure for their application by government agencies, legal entities and individuals;

- Legal bases for regulating certain types of digital technologies: cloud services, digital services and platforms; distributed data registry systems; blockchain, artificial intelligence (legal bases for the development, training and application of artificial intelligence systems, including related principles, restrictions and responsibilities arising in connection with this; definition of user responsibilities and responsibilities artificial intelligence systems and other persons, in particular, responsibilities for disclosure of information in the application of certain types of artificial intelligence systems);

- Legal basis for regulating relations in the field of communications: quality, accessibility and security of communication services and the Internet; postal communication;

- Information protection. Information security: regulation of the information security infrastructure, establishment of liability mechanisms for non-compliance with the requirements for the information security infrastructure, the order of interaction of subjects in the process of the activity under consideration, as well as in case of violation of information protection and information security requirements; establishment of the legal regime of electronic signature;

- The legal basis for the regulation of critical information infrastructure facilities and the requirements for ensuring their information security.

In Italy, in 2005, the Code of Digital Administration or the Digital Administrative Code was adopted and is in force, aimed at digital interaction of public administration bodies with the population, business and each other, for this purpose defining the basic concepts, regulating the rights of citizens and organizations to use technology, the procedure for using information and communication technologies in management activities, the legal regime electronic document, electronic signature, payments, acts and document storage, methods of different types of data, the procedure for the provision of electronic services.

The French experience is interesting in terms of scientific development of artificial intelligence, in particular, the National Strategy for the Development of Artificial Intelligence (2018). A little later, the Ministry of Higher Education, Research and Innovation developed a National

Strategy for Research in the field of artificial intelligence, which is one of the components of the National Strategy for the Development of Artificial Intelligence. Its goal is to ensure that France enters the top five world leaders in the field of artificial intelligence and become a European leader in research in this field [4, p.6]. Specific measures aimed at implementing the Research Strategy were reflected in the Program for the Development of Research in the field of artificial intelligence for 2018-2022, which provided for:

- creation of autonomous Interdisciplinary artificial intelligence institutes based on several state educational and research institutes, whose task is to train personnel and develop research in the field of artificial intelligence in such areas as healthcare, environment, transport, territorial development and energy. Interdisciplinary institutes of artificial intelligence should become a kind of "free zones of artificial intelligence" with simplified administrative practices (including contracting external contractors and attracting private partners offering fundamentally new solutions in the field of artificial intelligence;
- attracting and supporting specialists in this field throughout the country;
- assistance in the development of a special program for artificial intelligence training, which provides for doubling the number of specialists who annually receive a doctorate in this field;
- increasing computing resources, including the creation of a supercomputer designed for scientific research in the field of artificial intelligence, which all researchers and their partners must have access to;
- strengthening public-private partnerships;
- Strengthening of bilateral European and international cooperation.

The National Research Institute of Informatics and Automation was entrusted to coordinate the Program with the involvement of the scientific community, as well as the Innovation Council, the Innovation and Industry Foundation. In the range of socially significant problems and challenges with the help of artificial intelligence, the Innovation Council, guided by certain criteria (scientific and technical coverage, little research, social and economic impact on strategic areas, opportunities to market new products and services, reliance on the best practices of French laboratories and companies) includes: improving medical diagnostics through the use of artificial intelligence technologies; ensuring the safety, certification and reliability of systems using artificial intelligence; ensuring the resilience of digital systems to cyber attacks; production of biologics with high added value; creation of a high-density energy storage for mobility with zero fossil fuel content [3, p.6]. The implementation of this Program has made it possible to strengthen and expand ties between the scientific and business communities, to intensify the process of creating startups, the number of which currently stands at 453.

Singapore has a Government program aimed at expanding the local digital economy and developing a smart digitalized society, offering an approach for the seamless integration of electronic services and government standards in three areas: citizens, businesses and civil servants [4, p.7].

Uzbekistan also deserves attention in terms of the development of electronic document management, which is already widespread in civil circulation, unlike the Republic of Kazakhstan, in whose civil legislation, according to general principles, principles, the use of electronic technologies is meant and does not fully find legal consolidation, including according to the hierarchy of legal acts (between the norms of the Civil Code and the Law of the Republic of Kazakhstan "On electronic document and electronic digital signature" (to a greater extent regulation in the context of the provision of public services), which causes conflicts and a non-uniform interpretation of legal norms.

Thus, in accordance with article 14 of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Electronic Commerce": "An agreement in electronic commerce is formalized by agreeing on the terms of the agreement by approving electronic documents and (or) electronic messages between the parties in the form of an electronic document. The formation of documents in e-commerce is carried out by

agreement of the parties. The contract must comply with the requirements established by law for the content and form of documents related to the conclusion and execution of the contract.

Checks, receipts, messages and other documents in electronic form that allow operators or sellers of electronic commerce to identify the parties to the contract formed by information systems when selling goods (works, services) are equated to similar paper documents confirming the purchase of goods (works, services) [5, p.18].

When concluding contracts, in cases where the legislation or the agreement of the parties requires signing a document with his own hand, an electronic document is considered signed if the party to the contract has completed the procedure for confirming an electronic digital signature.

In an e-commerce document, electronic confirmation methods ("SMS", "Face-ID" and others) are also recognized as signatures, expressing consent and allowing identification and authentication of the person who signed the document."

Therefore, according to the review of the legislation of the Republic of Uzbekistan, the signing of documents, contracts via SMS, is a legitimate, legitimate basis for the conclusion, signing by the Parties to the contracts, contractors, since the registration of cellular phone numbers is carried out according to the scheme "IMEI code + SIM card + subscriber's INN" and this combination fully identifies and confirms the identity of the signatory of the document when entering the SMS confirmation code. It should be noted that Uzbekistan is adopting Kazakhstan's experience in creating online public services.

The need to develop and adopt the Digital Code of the Republic of Kazakhstan has been actively discussed at various scientific platforms. The issues of systematization, including the codification of information legislation, are already traditional in the science of information law, but in recent years, this problem has increasingly been considered in relation to the Digital Code. The main problems and difficulties of the development and adoption of the Digital Code of the Republic of Kazakhstan, its possible models are discussed constructively. It can be noted that the CIS Model Information Code was developed earlier and is in force in the post-Soviet space.

The draft Digital Code provides for three main directions: digital rights of citizens, digital state systems and the digital economy, contributing to the creation of convenient and accessible digital services for citizens, as well as the elimination of regulatory barriers [6, p.79]. It is supposed to provide legal support for a secure infrastructure for storing, processing and transmitting data; improve the procedure for sharing open data contained in departmental information systems of state bodies; illegal use of personal data [7]

The draft Digital Code contains:

- General provisions: provisions fixing the conceptual framework; basic principles and objectives of state policy in the digital environment; rights of citizens of the Republic of Kazakhstan;
- Public administration in the digital environment: the competence of public authorities;
- State control in the digital environment and in the field of cybersecurity, in the field of technological infrastructure development;
- Self-regulation: goals, functions and international cooperation;
- Data: types, management, processing, portability, compatibility, quality, data requirements;
- Data reuse: default openness, terms of use, data categories significant for small and medium-sized businesses, the procedure for interaction of the operator of the digital government technology platform with government agencies and other organizations;
- Intermediaries for the management of personal data: services, requirements for the implementation of activities, accreditation;
- Databases: legal regime, formation and use of state databases, access, databases containing personal data;
- Data analytics in public administration;

- Personal data and their protection: collection and processing, protection, rights and obligations of the personal data subject, owner and (or) operator of the personal data database;
- Electronic document and electronic digital signature: rights and obligations of a participant in the electronic document management system, principles, requirements, storage, use, means of cryptographic protection of information, recognition of a foreign electronic digital signature, certificate of electronic digital signature (issuance, content, refusal to issue, procedure and term of storage, revocation), certifying center (activity accreditation, functions, termination of activity, protection of information), responsibility, procedure for consideration and appeal of disputes;
- Digital platforms: types, classification, requirements, foreign digital platforms, guarantees for the safe use of artificial intelligence technologies (systems).
- Technological infrastructure: telecommunications networks, radio frequency spectrum, development of communication networks, data centers, mail;
- "Digital government": functioning, architecture, architectural portal, web portal, unified technology platform, classification of public digital services (services) and their provision;
- Digital assets: requirements, issuance decisions, issuance and circulation, non-interchangeable digital token, digital asset exchanges, government regulation of digital mining;
- Cybersecurity: public administration, testing and auditing, protection in the digital environment;
- Responsibility for violation of the legislation of the Republic of Kazakhstan. Final and transitional provisions.

Summarizing all of the above, it can be determined that the Digital Code is designed to comprehensively address the issue of streamlining existing information relations due to the lack of a unified legislative framework regulating the activities of digital service providers, etc.; to unify the legal norms governing the processes of using information and communication technologies, including with the use of artificial intelligence, since there is an uncontrolled use of big data, data processing algorithms, hidden collection of personal data, provision of "selective" or unreliable information by citizens; and also eliminate the gaps and conflicts existing in our legal system, taking into account international experience, especially in regulating digital human and civil rights, establishing dispute resolution procedures and ensuring the protection of user rights.

The potential of implementing the norms of the Digital Code is aimed at improving the quality of life of individuals and legal entities, increasing the pace of economic growth, improving the efficiency of services provided by the state and the private sector, increasing the favorable investment climate and transformation of public administration in the context of the development of the digital economy, will also ensure transparency of decisions taken by government agencies and organizations, analyze a large amount of information, predict and model potential corruption risks.

List of literature:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года // Информационно-правовая система «Әділет».
2. Хуснутдинов А. Право на доступ в Интернет – новое право человека? // Сравнительное конституционное обозрение, 2017. - №4. – С.109-123.
3. Габдуалиев М. К вопросу об определении понятий «функции», «компетенция», «полномочия государственного органа. // Юрист, 2013. - №9 (сентябрь) [Электронный ресурс] // <http://www.zakon.kz>
4. Tomalty J. Is there a human right to Internet Access? // Philosophy Now, 2017. – Vol. 118. – P. 6-8.

5. Иноземцев М.И. Цифровое право: в поисках определенности. // Цифровое право, 2021. – Том 2. - №1. – С.9-21.
6. Идрышева С.К. О цифровом кодексе Казахстана. // Право и государство, 2022. - №3 (96). – С.72-87.
7. Шичанин М. Что должен содержать Цифровой кодекс – мнение экспертов. // Информационно-правовой портал «Гарант.ру», 27 июня 2024.

List of literature:

1. The Constitution of the Republic of Kazakhstan dated August 30, 1995 // Information and legal system "Adilet".
2. Khusnutdinov A. The right to access the Internet – a new human right? // Comparative Constitutional Review, 2017. - No.4. – pp.109-123.
3. Gabdualiev M. On the issue of defining the concepts of "functions", "competence", "powers of a state body. // Lawyer, 2013. - No.9 (September) [Electronic resource] // <http://www.zakon.kz>
4. Tomalty J. Is there a human right to Internet Access? // Philosophy Now, 2017. – Vol. 118. – P. 6-8.
5. Inozemtsev M.I. Digital law: in search of certainty. // Digital Law, 2021. – Volume 2. - No.1. – pp.9-21.
6. Idrysheva S.K. About the Digital Code of Kazakhstan. // Law and the State, 2022. - №3 (96). – Pp.72-87.
7. Shichanin M. What the Digital Code should contain is the opinion of experts. // Information and legal portal "Garant.<url>", June 27, 2024.

Information about the author. Dautbayeva Dinara Altaevna, Mobile phone: 8-701-807-91-99
E-mail: dinara-788@mail.ru

УДК: 35.082

Досжанова А.Т.,

*Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы мемлекеттік басқару академиясы
Адами ресурстарды басқару бағдарламасының магистранты, Астана қ.*

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕГІ ТӘЛІМГЕРЛІК ИНСТИТУТЫНЫҢ ТӘЖІРИБЕЛЕРІ ЖӘНЕ МӘСЕЛЕРІ

Аңдатпа: Тәлімгерлік институты мемлекеттік қызметтің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Тәлімгерлік институты мемлекеттік қызметте маңызды рөл атқарады, себебі ол мемлекеттік қызметке жаңа түскен тұлғаларды үйрету, дамыту және кәсіби тәжірибе жинақтауға бағытталған. Мемлекеттік қызметте тәлімгерлік институты соңғы жылдары даму жолында. Бүгінгі күні мемлекеттік органдарда тәлімгерліктің тиімділігі мен тиімді жұмыс істеуі кадрлардың тұрақтылығын қамтамасыз ету және мемлекеттік қызметтің сапасын арттыруға тікелей әсер етеді. Бұл мақалада мемлекеттік қызметтегі тәлімгерліктің маңызы мен рөлі терең зерттеліп, оның мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуына және тиімділігін арттыруға тигізетін әсері талданады және оны реттейтін заңнамалық негіздер сарапталады.

Тірек сөздер: мемлекеттік қызметші, мемлекеттік қызмет, сынақтан өтуші, тәлімгер, тәлімгерлік, тәлімгерлік институты, бейімделу, институционалдық жады.

Аннотация: Институт наставничества является важной составляющей частью государственной службы. Институт наставничества играет ключевую роль в государственной службе, так как направлен на обучение, развитие и накопление профессионального опыта новых сотрудников. В последние годы институт наставничества в государственной службе на пути развития. На сегодняшний день эффективность и результативность наставничества в государственных органах напрямую влияют на стабильность кадров и повышение качества государственной службы. В данной статье будет исследована значимость и роль наставничества в государственной службе, проанализировано его влияние на профессиональное развитие государственных служащих и повышение их эффективности, а также рассмотрены законодательные основы, регулирующие данный процесс.

Abstract: The mentoring institute is an important part of the public service. The mentoring institution plays a key role in the public service, as it is aimed at training, developing and accumulating professional experience of new employees. In recent years, the institution of mentoring in the public service has been on the path of development. Today, the effectiveness and efficiency of mentoring in government agencies directly affects the stability of personnel and improving the quality of public service. This article will explore the significance and role of mentoring in the civil service, its influence on the professional development of civil servants and increasing their efficiency is analyzed, and the legislative framework regulating this process is also considered.

Мемлекеттік қызмет – қоғамдағы негізгі салалардың бірі, ол елдің тұрақты дамуына, азаматтарға көрсетілетін қызметтердің сапасына және мемлекеттік басқару жүйесінің тиімділігіне тікелей әсер етеді. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктілігін арттыру, жаңа қызметкерлерді мемлекеттік қызметке тиімді дайындау, ұйымдық мәдениетті қалыптастыру және білім мен тәжірибені беру үшін тәлімгерлік институты маңызды рөл атқарады.

Бүгінгі таңда Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызмет жүйесі заңнамалық түрде ресімделіп, орталық деңгейінде де, жергілікті өзін-өзі басқару органдары деңгейінде де кадр саясатын үйлестіру жолдары табанды түрде іздестірілуде. Мемлекеттік қызметке алғаш қабылданған тұлға әлеуметтік және кәсіби бейімделу процессінен өтеді. Әлеуметтік бейімделу

— жеке адамның жаңа әлеуметтік ортаға, атап айтқанда, жұмыс ұжымына, ұйым мәдениетіне және қоғамдық нормаларға үйлесімді түрде интеграциялану процесі. Бұл кезеңде қызметкерлердің жаңа ортада қарым-қатынас орнатуы, өзара түсіністікке жетуі және ұжымдық мәдениетке енуі маңызды. Кәсіби бейімделу — қызметкердің өзінің кәсіби міндеттері мен жауапкершіліктерін орындауға қажетті дағдылар мен білімдерді игеру процесі. Бұл кезеңде қызметкерлер жаңа жұмыс жағдайына, технологияларға және стандарттарға бейімделуі тиіс. Мемлекеттік қызметке алғаш қабылданған тұлғаның бейімделу процесі сәтті өту үшін басшылар жаңа қызметкерлерге, әсіресе олардың жаңа ұжымға психологиялық бейімделуіне көңіл бөлуі керек. Мемлекеттік қызметке алғаш қабылданған тұлғаның кәсіби бейімделуінің рөлі белгілі бір білім, білік және ынтымақтастық дағдыларын меңгеру болып табылады. Жас маманның әлеуметтік бейімделуі оның әлеуметтік ортамен қарым-қатынасында. Осыған байланысты қазіргі жағдайда тәлімгерлікке орасан зор орын беріледі.

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы №416-V Қазақстан Республикасының Заңының (бұдан әрі – Заң) талаптарына сәйкес, мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш рет орналасқан мемлекеттік қызметшілерге үш айлық сынақ мерзімі белгіленетіні көрсетілген. Мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш рет қабылданған мемлекеттік қызметшілерге сынақ мерзімі басталған күннен бастап тәлімгерлер тағайындалады.

Жоғарыда көрсетілген Заңның және Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының «Сынақ мерзімінен өтудің қағидалары мен шарттарын және тәлімгерлерді бекітудің тәртібін бекіту туралы» 2016 жылғы 21 қазандағы № 21 бұйрығында әкімшілік мемлекеттік лауазымға алғаш қабылданған азаматтарға тәлімгерді бекіту (бұдан әрі – Қағида) нормасы көзделген.

Аталған Заңға сәйкес, тәлімгер – мемлекеттік қызметке алғаш рет қабылданған мемлекеттік қызметшіге бекітілетін, оның кәсіби бейімделуіне практикалық көмек көрсететін мемлекеттік қызметші деп сипаттама берілген[1].

Сондай-ақ, жоғарыда көрсетілген қағидаға сәйкес тәлімгер – сынақтан өтушіге бекітілген, оның кәсіби даярлығына практикалық көмек көрсететін мемлекеттік қызметші деп анықтама берілген[2].

Осы орайда, Заңнама мен қағидаларда көрсетілген тәлімгер ұғымын үйлестіріп, бір редакцияда көрсету ұсынылады.

Мемлекеттік қызметте бір тәлімгерге екі ғана сынақтан өтуші бекітуге болады. Осы орайда, тәлімгердің негізгі міндеттеріне сынақталушыны мемлекеттік қызметке бейімдеу, тәжірибелі маман ретінде тиімді жұмыс тәсілдері мен әдістерін көрсету, ұйымның құндылықтарын, этикалық нормаларын және қызметтік мінез-құлық ережелерін түсіндіру, сынақталушыға қызметтік міндеттерді орындауға қажетті кәсіби дағдыларды үйрету болып табылады.

Сынақталушыны ұжымның қоғамдық іс-шараларына белсенді араласуға ынталандырады, салауатты өмір салтын ұстануға шақырады, жалпы мәдени және кәсіби білімнің дамуына ықпал етеді, патриоттық сезімдерді тәрбиелейді. Сондай-ақ, олардың құқықтары мен мемлекет алдындағы жауапкершіліктерін түсіндіреді. Бұл жауапкершілік тәлімгерден терең кәсіби білімді ғана емес, сонымен бірге көшбасшылық қасиеттерді, тәжірибені, және жұмыс этикасын талап етеді.

Мемлекеттік қызмет өтілі екі жылдан кем емес, жоғары кәсіби қасиеттерге ие, соңғы жыл бойы қызметін бағалауда «тиімдіден» төмен емес нәтижелері, тәрбие жұмысына бейімділігі және ұжымда беделі бар, сондай-ақ тәлімгер болып тағайындалған кезде тәртіптік жазалары жоқ мемлекеттік қызметші тәлімгер болып тағайындалуы мүмкін [2]. Мемлекеттік қызметте тәлімгер болу – құрметті әрі жауапкершілігі жоғары міндет. Ол мемлекеттік қызметке жаңадан

келген адамның болашақта кәсіби түрде қалыптасуына негіз болады деп сеніммен айтуға болады.

Мемлекеттік қызметке алғаш қабылданған тұлғаның сынақ мерзімі аяқталғаннан кейін келесі ықтимал шешімдер қабылдануы мүмкін:

1) «Сынақ мерзімінен сәтті өту» – сынақ мерзімінен табысты өткен жағдайда, уәкілетті тұлғаның шешімімен мемлекеттік қызметші жұмысын тұрақты негізде жалғастырады.

2) «Сынақ мерзімін ұзарту» – егер сынақ нәтижелері қанағаттанарлықсыз болған жағдайда, уәкілетті тұлғаның шешімімен сынақ мерзімі үш айға дейін ұзартылуы мүмкін. Бұл мерзім кейін қайта ұзартылмайды.

3) «Жұмыстан босату» – егер мемлекеттік қызметші лауазым талаптарына сай келмесе, жұмыс беруші еңбек қатынастарын тоқтатуға құқылы. Бұл шешім сынақ мерзімі кезінде атқарған жұмыс нәтижелеріне сүйене отырып, мемлекеттік қызметі істері жөніндегі уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің келісімімен жүзеге асырылады.

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің мәліметіне сәйкес 2022 жылы осы кезеңде мемлекеттік қызметке қабылданған 5685 азаматқа сынақ мерзімі тағайындалған. Бұл ретте 154 (2,7%) қызметшінің сынақ мерзімі 6 айға дейін ұзартылып, 2 сыналуды сынақ мерзімінен өтпей және көрсетілген кезеңде жұмыстан шығарылған[3].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында мемлекеттік қызметтегі тәлімгерлік мемлекеттік қызметте мол тәжірибесі бар, институционалдық есте сақтауды, салалық міндеттердің сабақтастығын, басқарушылық қателіктер мен бұрынғы жетістіктерді есепке алу мүмкіндігін қамтамасыз етуге қабілетті қызметшілердің тәлімгер ретіндегі әлеуетінің жеткіліксіз пайдаланылуына байланысты қажетті нәтиже бермейді деп көрсетілген [4]. Оларға әсер ететін негіздер ретінде мемлекеттік қызметтегі көптеген тәлімгерлердің жұмыс жүктемесінің жоғары болуы, тәлімгерлерге материалдық немес материалдық емес ынталандырудың болмауы, кейбір мемлекеттік қызметшілердің тәлімгерлік қызметін атқару үшін қажетті дағдылар мен тәжірибенің жоқтығын сезінуі, тәлімгер болу қосымша жауапкершіліктер мен міндеттерді жүктейтіні және мемлекеттік органда командада жұмыс істеу мәдениеті болмауы болып табылады.

Сондай-ақ, мемлекеттік қызметте кадрлардың жиі ауысуы тәлімгерлікке теріс әсер ететін факторлардың бірі болып табылады, себебі бұл жаңа қызметшілердің бейімделу процесін қиындатады және тәлімгерлердің өздерінің білімдері мен тәжірибелерін жеткізу мүмкіндігін шектейді. Әрдайым өзгеріп отыратын команда құрамымен жұмыс істеу, тәлімгерлердің үздіксіз қолдау көрсетуіне кедергі келтіреді, өйткені олар әр жаңа қызметкерге қайтадан уақыт пен ресурстар жұмсап, тәжірибені жаңадан бастап үйретуге мәжбүр болады. Бұл жағдай, өз кезегінде, тәлімгерлік бағдарламасының тиімділігін төмендетеді, өйткені тұрақсыздық жаңа қызметкерлердің ұйымға деген сенімін төмендетіп, олардың мотивациясына әсер етеді. Сонымен қатар, қызметкерлердің жиі ауысуы ұйымдағы тәжірибе мен білімнің жоғалуына алып келеді, бұл командалық жұмыстың сапасын және жалпы өнімділікті нашарлатады. Сондықтан, кадрлардың тұрақтылығын арттыру мен тиімді тәлімгерлікті құру арасында тығыз байланыс орнату өте маңызды. Тәлімгерлік институтының тиімді жұмысы мемлекеттік басқару жүйесіне бірқатар мүмкіндіктер әкеледі.

Сынақ мерзімінің сәтті аяқталуы мемлекеттік қызметшінің және тәлімгердің де оң нәтижелі жұмысын көрсетеді. Тәлімгерлік қызметтік аяқталуы бойынша тәлімгерді ынталандыру қажет. Қағидаға сәйкес, қызметтік міндеттерін үлгілі атқарғаны және сынақтан өтушінің кәсіби дамуы мен тәрбиесіне қосқан маңызды үлесі үшін тәлімгерді Қазақстан Республикасының заңнамасына сай марапаттау ұсынылатыны көрсетілген. Кейбір мемлекеттік органдарда тәлімгерлерді марапаттаудың материалдық емес формалары кеңінен

қолданылып жатқанына қарамастан, қазіргі қолданыстағы заңнамада мемлекеттік қызметшілерге тәлімгерлік қызметі үшін материалдық ынталандыру түрлері қарастырылмаған.

Жоғарыда баяндалғанның негізінде, сапалы тәлімгерлікті қамтамасыз ету және тәлімгерлердің еңбегін бағалау мақсатында тәлімгерлік кезеңінде қосымшаақы бекітуді немесе сынақ мерзімінің сәтті аяқталуы бойынша тәлімгерге сыйлықақы беруді заңнамалы түрде бекітуді ұсынамыз.

Мемлекеттік қызметке алғаш қабылданған тұлғаларды ары қарай бейімдеу мақсатында көптеген елдерде тәлімгерлік институты кеңінен қолданылады. Сингапур, Жапония және АҚШ-та мемлекеттік қызметтегі тәлімгерлік жүйесінің өз ерекшеліктері бар, дегенмен олардың жалпы мақсаты — жаңа қызметкерлердің кәсіби дамуына қолдау көрсету, бейімделуін жеңілдету және тәжірибелі қызметкерлердің жинаған білімдері мен дағдыларын бөлісу болып табылады[4].

Азиядағы қарқынды дамудың символына айналған Сингапурда мемлекеттік қызметтегі тәлімгер мемлекеттік қызметке жаңа қабылданған қызметкерді алғашқы 3-тен 6 айға дейінгі кезеңде қолдау көрсету үшін бекітіледі. Бұл кезең, әдетте, жаңа қызметкердің бейімделуіне және жұмысқа кірісуіне қажетті уақыт ретінде белгіленеді. Тәлімгерлік бағдарламасы барысында жаңа қызметкер тәлімгерімен үнемі кездесіп, кәсіби дағдыларды игеру және ұйымдық мәдениетке бейімделу бойынша көмек алады. Егер қажеттілік туындаса, тәлімгерлік мерзімі ұзартылуы мүмкін, бірақ негізгі бағдар — жаңа қызметкердің жылдам және тиімді интеграциялануы[5].

Мемлекеттік қызметі жоғары ұйымдасқан Жапонияда мемлекеттік қызметте тәлімгерлік мерзімі, әдетте, 6 айдан 1 жылға дейін созылуы мүмкін. Тәлімгер жаңа қызметкердің тек бейімделуімен шектелмей, оның ұзақ мерзімді кәсіби дамуына да назар аударады. Тәлімгерлік әсіресе алғашқы 6 айдан 1 жылға дейін маңызды болып саналады, бірақ қызметкерлердің арасында ұзақ мерзімді қарым-қатынастар орнап, тәжірибелі қызметкер жас маманға одан әрі де қолдау көрсетуі мүмкін. Жапон мәдениетінде ұзақ мерзімді тәлімгерлік қарым-қатынас жоғары бағаланады[6].

АҚШ-та мемлекеттік қызметтегі тәлімгер жаңа қызметкерге 1 жылға дейін уақытқа бекітіледі. Бұл кезең жаңа қызметкердің жұмысқа толық бейімделуі мен өз міндеттерін тиімді орындауға қабілетті болуына мүмкіндік беретін уақыт болып саналады. Тәлімгерлер әдетте белгіленген уақыт ішінде тұрақты кездесулер өткізіп, кәсіби мақсаттар мен мәселелерді талқылайды. АҚШ-та кейбір жағдайларда, тәлімгерлік қарым-қатынастар одан әрі бейресми түрде жалғасып, қызметкердің мансаптық өсуіне ұзақ уақыт бойы қолдау көрсетілуі мүмкін[7].

Әр елде тәлімгерлік жергілікті мәдениет пен басқару ерекшеліктеріне сәйкес ұйымдастырылғанымен, оның басты мақсаты — жаңа мемлекеттік қызметшіні ұйымға бейімдеу және кәсіби дағдыларын дамыту.

Қорыта келгенде, мемлекеттік органдарда тәлімгерлік институтын дамыту институционалдық жадыны сақтауға және сапалы кадрларды дамытуға жағдай жасайтын мемлекеттік қызметтегі өзекті және аса маңызды кадрлық технология болып табылады. Мемлекеттік қызметте дұрыс ұйымдастырылған тәлімгерлік мемлекеттік орган үшін де, тәлімгерлер мен жаңа қабылданған қызметкерлер үшін де тиімді.

Сондықтан, мемлекеттік қызметте тәлімгерлік институтын нығайту — кәсіби даму мен кадрлық құрамның сапасын жақсарту жолындағы маңызды қадам. Оны жүзеге асыру үшін барлық деңгейде нақты стратегиялар мен тиімді механизмдерді енгізу қажет, бұл мемлекеттік қызметтің тиімділігін және қоғам алдындағы жауапкершілігін арттыруға ықпал етеді.

Тәлімгерлікті нығайту мен дамыту арқылы мемлекеттік қызметте кәсіби білім мен дағдыларды тиімді беру, команда арасындағы ынтымақтастықты арттыру және қызметшілердің мотивациясын көтеру үшін қажетті шараларды қабылдау маңызды.

Жас мамандардың қызметке сәтті бейімделуі мен олардың табысты дамуы көбінесе тәлімгердің тәжірибесіне және оның көрсеткен көмегіне байланысты. Жас маман сәтті бейімделсе, бұл мемлекеттік органның кадрлық процесінің тұрақтылығының көрсеткіші болып табылады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ [Электронды ресурс]. — Қарау режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416>

2. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының «Сынақ мерзімінен өтудің қағидалары мен шарттарын және тәлімгерлерді бекітудің тәртібін бекіту туралы» 2016 жылғы 21 қазандағы № 21 бұйрығы [Электронды ресурс]. — Қарау режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1600014448>

3. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы 2022 жылғы ұлттық баяндама [Электронды ресурс]. — Қарау режимі: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/454043?lang=kk>

4. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығы [Электронды ресурс]. — Қарау режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2400000602>

5. <https://singaporelegaladvice.com/law-articles/employee-probation-singapore/>

6. <https://www.iinji.go.jp/seisaku/ninmen/mentor.html>

7. <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/training-and-development/mentoring/>

Хат алмасуға жауапты автор туралы мәлімет: Досжанова Айгүл Төлегенқызы, 8-702-761-67-11, e-mail: a.doszhanova@apa.kz

УДК: 35.08

Дүйсенбекова М.Т,

Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранты, Қазақстан Республикасы, Астана қ.

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІ КӘСІБИЛЕНДІРУ ҮЛГІЛЕРІ ЖӘНЕ ҚАЗАҚСТАНДА ҚОЛДАНУ МҮМКІНДІКТЕРІ

Аңдатпа. Мақалада Қазақстанның және бірқатар елдердің мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің өзекті үлгілері мен тәсілдері қаралады. Онда мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің түрлі модельдерін талдау және Қазақстанда оларды қолданудың мүмкіндіктерін анықтау жүргізілген. Шетелдік тәжірибелерді зерттеу арқылы мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыруда пайдалы құралдар ұсынылады. Сонымен қатар, мемлекеттік қызмет саласындағы шетелдік сарапшыларды шақырып, тәжірибе алмасу үшін іс-шаралар, шетелдік мемлекеттік органдарда қызметкерлердің тағылымдамасын және шетелдік тәжірибені зерттеу үшін оқу курстарын енгізу, қызметкерлердің қызығушылықтары мен мақсаттарын ескере отырып, олардың мансаптық дамуына көмектесетін жол карталарын әзірлеу ұсынылады. Осы тәжірибелерді іске асыру арқылы Қазақстанның мемлекеттік қызметі халықаралық стандарттарға сай келетін, жауапты және тиімді жүйе ретінде қалыптасып, қоғамның сенімін арттыра алады.

Түйін сөздер: мемлекеттік қызмет, кәсібилендіру, тәжірибе, мансаптық өсу.

Аннотация. В статье рассматриваются современные модели и методы профессионализации государственной службы в Казахстане и ряде стран. Анализируются различные модели профессионализации государственной службы и определяются возможности их использования в Казахстане. Изучение зарубежного опыта дает полезные инструменты для повышения эффективности государственной службы. Кроме того, рекомендуется приглашать иностранных специалистов в сфере государственной службы, организовывать мероприятия по обмену опытом, внедрять курсы обучения сотрудников в иностранных госорганах и изучать зарубежный опыт, принимая во внимание учет интересов и целей сотрудников, разрабатывать дорожные карты, которые помогут развитию карьеры сотрудников. Путем внедрения соответствующих практик, государственная служба Казахстана может сформироваться как ответственная и эффективная система, соответствующая международным стандартам и способная повысить доверие общества.

Ключевые слова: государственная служба, профессионализация, опыт, карьерный рост.

Annotation. The article considers modern models and methods of professionalization of public service in Kazakhstan and a number of countries. Various models of professionalization of public service are analyzed and the possibilities of their use in Kazakhstan are determined. The study of foreign experience provides useful tools to improve the efficiency of public service. In addition, it is recommended to invite foreign experts in the field of public service, organize events for exchange of experience, introduce training courses for employees in foreign public bodies and study foreign experience, taking into account the consideration of interests and goals of employees, develop road maps that will help the development of employees' careers. By implementing these practices, Kazakhstan's civil service can emerge as a responsible and efficient system that meets international standards and can increase public confidence.

Keywords: public service, professionalization, experience, career development.

Кіріспе. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев өзінің 2024 жылғы 2 қыркүйектегі халыққа Жолдауында «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасына, оның мемлекеттік қызметшілер мінез-құлқының жаңа моделін қалыптастырғанына тоқталды.

Сонымен бірге, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру мәселесінің әлі де өзекті, меритократия қағидаттары бағытындағы жұмысқа оң бағасын берді [1].

Бұдан бөлек, мемлекеттік қызметті кәсібилендіру мәселесі бірқатар маңызды құжаттарда көрініс тапты. Атап айтқанда, Мемлекет басшысының «Қазақстан – 2030 Барлық Қазақстандықтардың өсіп-өркендеуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатының артуы» Жолдауында ұзақ мерзімді басымды мақсаттардың бірі ретінде «кәсіби мемлекет» қойылса [2], «Қазақстан – 2050» Стратегиясында «мемлекеттілікті одан әрі нығайту және қазақстандық демократияны дамыту» мәселесі айтылған [3].

Осылайша, жылдан жылға мемлекеттік кәсіби аппарат, мемлекеттік қызметті дамыту – стратегиялық мақсаттардың бірі ретінде қойылып келеді.

Осы бағыттағы реформалау жүйесін жалғастыру мақсатында, Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығымен «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы бекітілді [4]. Тұжырымдамада мемлекеттік қызметті одан әрі дамытудың бір қағидаты ретінде мемлекеттік қызметтің гибриді моделі, яғни мемлекеттік аппаратты кәсібилендіруге бағытталған құралдар мен тәсілдердің прагматикалық үйлесімін пайдалана отырып, мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру белгіленді.

Кәсібилендіру талант-менеджмент, кадрларды тиімді іріктеу, кәсіби қызметті бағалаумен, оқытумен және әділ еңбекақы төлеу жүйесімен байланысты дағдылар мен білімді жетілдіруге арналған мансаптық ілгерілету жүйесі сияқты персоналды басқару тәсілдерін қамтиды.

Ағымдағы жағдай.

Қазіргі таңда мемлекеттік қызметті кәсібилендіру – әлемнің көптеген елдері үшін маңызды мәселе. Бұл үрдіс мемлекеттік органдардың тиімділігін, жауапкершілігін және азаматтарға қызмет көрсету сапасын арттыруға бағытталған. Әр түрлі елдерде мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің өзекті модельдері мен тәсілдері әзірленіп, тәжірибеге енгізілуде.

Қазақстан Республикасы да бұл үрдістен қалыс қалмайды. Елдің даму стратегиялары мен мемлекеттік қызмет реформаларының аясында кәсібилендіру шаралары белсенді түрде жүзеге асырылуда. Алайда, мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру үшін қажетті модельдер мен тәжірибелерді қарастыру және оларды ұлттық контексте бейімдеу маңызды.

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңында мемлекеттік қызметті кәсібилендіру мәселелері бірнеше негізгі аспектілерде қарастырылады. Осы Заңда мемлекеттік қызметкерлерге қойылатын кәсіби талаптар мен стандарттар белгіленген. Бұл мемлекеттік қызметте жұмыс істейтін азаматтардың білімі мен дағдыларына қатысты талаптарды қамтиды [5].

Заң мемлекеттік қызметті кәсібилендіруді қамтамасыз ету мақсатында қызметкерлердің кәсіби дамуына, сондай-ақ нәтижелерді бағалау жүйесіне ерекше назар аударады.

Бірқатар елдерде мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің өзіндік модельдері қалыптасқан, олар Қазақстанда да пайдалануға болатын тиімді тәжірибелерді ұсынады.

Шетелдік тәжірибе.

Қазақстанда мемлекеттік қызметті кәсібилендіру барысында шетелдік тәжірибелердің АҚШ моделін қолдану, яғни конкурстық негізді әрі қарай дамыту, мемлекеттік қызметкерлердің біліктілігін арттыру үшін тестілеу жүйесін енгізу болады. АҚШ-та мемлекеттік қызметке қабылдау процесі ашық конкурс негізінде жүреді, мысалы, USAJOBS платформасы арқылы жүзеге асырылады [6].

АҚШ-тағы мемлекеттік басқару институты (National Academy of Public Administration) мемлекеттік қызметті кәсібилендіру бойынша зерттеулер жүргізеді. Олар түрлі елдердің тәжірибесін талдайды және олардан алынған сабақтарды жергілікті контексте қалай

қолдануға болатынын ұсынады. Қазақстанға мемлекеттік қызметте бәсекелестік элементтерін енгізу, қызмет көрсету сапасын арттыру тәсілдерін қолдануға болады [7].

Ұлыбританияның тәжірибесінде мемлекеттік қызмет академияларын құру, қызметкерлердің мансаптық дамуын қолдау көзделген. Мысалы, **Мемлекеттік қызмет колледжі (Civil Service College)** — бұл мемлекеттік қызметкерлерді даярлау, білім беру және даму бағдарламаларын ұсынатын ұйым. Академия мемлекеттік қызметкерлерге әр түрлі дағдыларды меңгеруге және кәсіби біліктілікті арттыруға көмектеседі. Қызметкерлерге мансап жолдарын жоспарлау, өсу мүмкіндіктерін анықтау, коучинг және менторлық бағдарламалар ұсынылады. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру үшін жаңашыл тәсілдер мен құралдарды енгізуге көмектеседі [8].

Скандинавиялық елдер, әсіресе Дания, Норвегия және Швеция, мемлекеттік қызметтің ашықтығын арттыру және азаматтардың мемлекеттік қызметті бағалау жүйесін дамытуда үлгі боларлық тәжірибелерді ұсынады. Бұл елдерде мемлекеттік қызмет көрсету процестері азаматтардың пікірлеріне және бағалау жүйелеріне негізделген. Мемлекеттік қызметтің ашықтығын қамтамасыз ету үшін ақпараттың қолжетімділігін арттыру, есептер мен статистикаларды жариялау қарастырылған. Мемлекеттік қызметті бағалау жүйесі азаматтардың пікірлеріне негізделіп, олардың ұсыныстары мен сын-пікірлері мемлекеттік қызметтің сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Транспаренттілік мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру үшін негізгі шарт болып табылады [9].

Сингапурда мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби дамуына үлкен назар аударылады. Сингапурдың мемлекеттік қызметінде жүйелі оқыту бағдарламалары бар. Мысалы, «Civil Service College» және «Public Service Leadership Program» қызметкерлерге мемлекеттік саясат, басқару және көшбасшылық бойынша курстар ұсынады. Бұл бағдарламалар қызметкерлердің білімін жаңартуға және дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді [10].

Канадада мемлекеттік органдардың ашықтығы мен есептілігіне ерекше көңіл бөлінеді. Канадада мемлекеттік қызметкерлерді даярлау үшін «Canada School of Public Service» атты академия жұмыс істейді. Мұнда қызметкерлер үшін оқу бағдарламалары, семинарлар және вебинарлар ұйымдастырылады, мысалы, «Leadership Development Program» [11].

Сондай-ақ, мемлекеттік қызметкерлерге арналған «Employee Recognition Program» бар. Бұл бағдарлама үздік қызметкерлерді марапаттап, олардың жұмысқа деген ынтасын арттырады. Мысалы, жыл сайын үздік қызметкерлерге «Prime Minister's Award» беріледі, бұл олардың еңбегін бағалайды [12].

Австралияның мемлекеттік қызметі «Talent Management Framework» бағдарламасын іске асырады. Бұл бағдарлама қызметкерлердің кәсіби дамуына, мансаптық өсуіне және келешектегі көшбасшыларды анықтауға бағытталған. Жүйе арқылы таланттарды іріктеп, оларды тренингтер мен менторлық бағдарламаларға қатыстыру көзделеді [13].

Норвегияның мемлекеттік секторында «Diversity and Inclusion Strategy» іске асырылған. Бұл стратегия қызметкерлердің әртүрлілігін (жыныс, этникалық, жастық және т.б.) қолдайды. Нәтижесінде, мемлекеттік қызметте әртүрлі топтардың өкілдері көбейіп, теңдік пен әділеттілік орнатылды [14].

Эстония мемлекеттік қызметтің цифрландыруында үлгі бола алады. Мысалы, азаматтар онлайн түрде көптеген қызметтерді ала алады, бұл уақытты үнемдейді және қызмет көрсету сапасын арттырады [15].

Жапонияда мемлекеттік қызметкерлердің жауапкершілігі мен қызметке деген адалдығы жоғары бағаланады. Олар мемлекеттік қызметтің этикалық стандарттарын сақтауға және қоғамның мүддесін қорғауға шақырылады [16].

Бұл аспектілер мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің тиімділігін арттыруға көмектеседі. Көптеген елдер HR басқару стратегияларын қолдану арқылы мемлекеттік қызметкерлердің

кәсіби дамуын қамтамасыз етеді, ынталандырады және өнімділікті арттырады. Қазақстан да осы тәжірибелерді зерттеп, ұлттық контексте қолдана алады.

Мемлекеттік қызметті кәсібилендіру тақырыбы өте маңызды және көпшілікке қызықты. Осы тақырыпты зерделеу барысында бірнеше әдебиет көздері қаралып, зерттелді.

Дүниежүзілік банк және БҰҰ мемлекеттік секторды реформалаудың түрлі модельдері мен олардың тиімділігін қарастырады. Халықаралық тәжірибелерді салыстыру арқылы мемлекеттік басқарудың заманауи мәселелеріне тереңірек түсінік береді. Бұл кітап мемлекеттік қызметті жаңғырту және тиімділікті арттыру үшін пайдалы құрал болып табылады [17].

Көптеген елдер өздерінің жүргізілген реформалары мен нәтижелері туралы зерттеулер мен есептер жариялайды.

Galip K. мемлекеттік қызметті кәсібилендіру, оның тенденциялары, мәселелері мен қиыншылықтары туралы зерттеулер жүргізеді. Оларда мемлекеттік қызмет саласындағы жаңа үрдістер, мысалы, цифрландыру, ашықтық, әр алуандылық пен инклюзия, мемлекеттік қызметтің дамуы, кәсіби стандарттардың енгізілуі, басқару практикасының өзгеруі, сондай-ақ мемлекеттік қызметтің сапасын арттыру мен қоғамға қызмет көрсету тиімділігін көтеру мәселелері ұсынылған [18].

Richard C. Kearney және Robert J. P. O'Neill мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби дамуында HR басқару стратегияларының рөлін зерттеп, мемлекеттік қызметкерлерді қабылдау, дамыту, бағалау және ұстап қалу бойынша стратегиялар мен практикаларды ұсынған. Бұл теория мемлекеттік сектордағы адам ресурстарын басқарудағы заңдар мен ережелердің рөлін, заманауи тенденцияларды және мемлекеттік қызмет саласындағы адам ресурстарын басқарудағы қиындықтарды қамтиды [19].

Michael J. Chiu және **Niamh O'Sullivan** мемлекеттік басқару саласындағы әр түрлі теориялық және практикалық әдістер салыстырмалы түрде зерттелген. Мемлекеттік басқарудың саяси, әлеуметтік және мәдени контексте қалай жұмыс істейтіні туралы талдау жасалып, мемлекеттік басқарудағы кездесетін қиындықтар, оларды шешу жолдары мен инновациялық әдістер ұсынған [20].

Қорытынды.

Мемлекеттік қызметті кәсібилендіру — Қазақстанның дамуына стратегиялық маңызды бағыт. Шетелдік тәжірибелерді зерттеу, әсіресе Эстония, Сингапур, Канада, Жапония және Норвегия үлгілері, мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыруда пайдалы құралдар ұсынады.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызмет саласындағы шетелдік сарапшыларды шақырып, тәжірибе алмасу үшін іс-шаралар, шетелдік мемлекеттік органдарда қызметкерлердің тағылымдамасын және шетелдік тәжірибені зерттеу үшін оқу курстарын енгізу, қызметкерлердің қызуғышылықтары мен мақсаттарын ескере отырып, олардың мансаптық дамуына көмектесетін жол карталарын әзірлеу мемлекеттік қызметтің сапасын жақсартуға ықпал етеді.

Қазақстан бұл тәжірибелерді жүйелі түрде қолдана отырып, мемлекеттік қызмет жүйесін жаңарту арқылы халықтың сенімін нығайтып, мемлекеттік қызметтің тиімділігін жоғарылатуы тиіс.

Нәтижесінде, мемлекеттік қызмет жүйесінің кәсібиленуі тек басқару сапасын емес, сонымен қатар азаматтардың өмір сүру деңгейін, мемлекетке деген сенімділікті және елдің халықаралық мәртебесін арттыруға мүмкіндік береді.

Әдебиеттер тізімі

1. Қ.К. Тоқаев. (2024). Қазақстан халқына жолдау. https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K24002024_1.

2. Н.Ә. Назарбаев. (1997). Қазақстан халқына жолдау. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K970002030/history>.
3. Н.Ә. Назарбаев. (2012). Қазақстан халқына жолдау. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K970002030/history>.
4. Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы». <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2400000602>.
5. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416 Заңы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416>.
6. USAJOBS. <https://www.usajobs.gov>.
7. National Academy of Public Administration. <https://napawash.org/>.
8. Civil Service College. www.civilservicecollege.org.
9. www.regeringen.dk, www.regjeringen.no, www.norden.org.
10. Civil Service College, Public Service Leadership Programme. www.cscollge.gov.sg, <https://www.cscollge.gov.sg/>, <https://www.gov.sg/>.
11. www.cspsefpc.gc.ca, Leadership Development Program.
12. Employee Recognition Program, Prime Minister's Award. www.cspsefpc.gc.ca, www.canada.ca, Prime Minister's Awards.
13. Talent Management Framework . www.apsc.gov.au.
14. Diversity and Inclusion Strategy. www.regjeringen.no, Diversity and Inclusion.
15. e-Estonia. www.e-estonia.com, www.valitsus.ee, www.ria.ee.
16. Japanese Government. www.japan.go.jp, www.cao.go.jp, www.jinji.go.jp.
17. Дүниежүзілік банк және БҰҰ-ның мемлекеттік қызметті реформалау жөніндегі баяндамалары: «Public Sector Reform: What Works and Why?», «United Nations E-Government Survey», БҰҰ-ның мемлекеттік басқару стандарттары, мысалы, «UN E-Government Survey». Дүниежүзілік банктің ресми сайты.
18. Galipp K. The Professionalization of Public Service: Trends and Challenges. – Oxford University Press. – 2022. – 402 p.
19. Richard C. Kearney және Robert J. P. O’Neill «Human Resource Management in the Public Sector»: Trends and Challenges. – Routledge. – 2020. – 200 p.
20. Michael J. Chiu және Niamh O’Sullivan «Comparative Public Administration: Theoretical and Practical Approaches»: Trends and Challenges. – Springer. – 2022. – 300 p.

ӘОЖ 351

З.А.Ескерова,
*«Мемлекеттік және жергілікті басқару» ББ докторанты, Қарағанды Бөкетов
зерттеу университеті, Қазақстан, Қарағанды*
Г.С. Ақыбаева,
э.ғ.к., қауым. профессор, Astana IT университеті, Қазақстан, Астана
С.Ш. Мамбетова,
э.ғ.к., профессор, Қарағанды Бөкетов зерттеу университеті, Қазақстан, Қарағанды

КӨШБАСШЫЛЫҚ ПРИЗМАСЫ АРҚЫЛЫ ГЕНДЕР: ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕР БАСҚАРУ СТИЛІНІҢ АЙЫРМАШЫЛЫҒЫ

Түйін. Ерлер мен әйелдер арасындағы көшбасшылықтағы айырмашылықтар қазіргі ұйымдар мен мемлекеттік басқару жүйелерінде маңызды мәселелердің бірі болып табылады. Зерттеулер көрсеткендей, ерлер мен әйелдер басқаруда әртүрлі әдістерді жиі қолданады, бұл олардың көшбасшылық стилінде, шешім қабылдау процесінде және ұжыммен қарым-қатынасында көрініс табады. Ер адамдар әдетте директивті, тапсырмаларға бағытталған стильді ұстанса, әйелдер ынтымақтастыққа және эмоционалдық интеллектке назар аудара отырып, қолдаушы көшбасшылықты көрсетеді. Сонымен қатар, көшбасшылық қасиеттерді қабылдау мен бағалауда гендерлік стереотиптердің әсері зор. Маңызды аспектілердің бірі — гендерлік әртүрліліктің басқару тиімділігіне және корпоративтік мәдениетке ықпалы, сондай-ақ әйелдердің басшылық қызметтерге көтерілуіне кедергілердің болуы. Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы ерекшеліктерін зерттеу басқару әдістерін тереңірек түсінуге және мемлекеттік басқаруда инклюзивті көшбасшылық стратегияларын дамытуға мүмкіндік береді.

Аннотация. Проблема различий между мужчинами и женщинами в лидерстве является актуальной в контексте современных организаций и общественного управления. Исследования показывают, что мужчины и женщины часто используют разные подходы к управлению, что отражается на их лидерских стилях, принятии решений и взаимодействии с коллективами. Мужчины, как правило, склонны к более директивному стилю, ориентированному на задачи, в то время как женщины чаще демонстрируют поддерживающее лидерство, акцентируя внимание на сотрудничестве и эмоциональном интеллекте. Гендерные стереотипы также играют значительную роль, влияя на восприятие и оценку лидерских качеств. Важным аспектом является влияние гендерного разнообразия на эффективность управления и корпоративную культуру, а также барьеры, с которыми сталкиваются женщины при продвижении на руководящие должности. Анализ различий в лидерстве между мужчинами и женщинами позволяет глубже понять механизмы управления и предложить стратегии для более инклюзивного лидерства в государственном управлении.

Abstract. The issue of differences between men and women in leadership is relevant in the context of modern organizations and public management. Research shows that men and women often use different approaches to management, which is reflected in their leadership styles, decision-making and interaction with teams. Men tend to have a more directive, task-oriented style, while women are more likely to demonstrate supportive leadership emphasizing collaboration and emotional intelligence. Gender stereotypes also play a significant role in influencing the perception and evaluation of leadership qualities. An important aspect is the impact of gender diversity on management effectiveness and corporate culture, as well as the barriers women face in advancing to leadership positions. Analyzing the differences in leadership between men and women allows for

a deeper understanding of the mechanisms of governance and suggests strategies for more inclusive leadership in public administration.

Кілт сөздер: ерлер мен әйелдердің көшбасшылығы, стереотиптер, айырмашылықтар, мемлекеттік басқару, гендерлік теңдік, мемлекеттік қызмет, жаһандық бастамалар, мемлекет, әлем, Қазақстан.

Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы айырмашылықтары зерттеулер мен пікірталастарда маңызды орын алып келеді. Гендерлік стереотиптер, мәдени нормалар және әлеуметтік күтулер көшбасшылардың бейнесін ұзақ уақыт бойы қалыптастырғанымен, қазіргі заманғы көшбасшылық тәсілдері инклюзивтілікке бағытталған және әртүрлі көшбасшылық стильдерін мойындайды.

Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы айырмашылықтары басқару стиліне, қарым-қатынасқа және көшбасшылық туралы қоғамдық түсінікке ықпал ететіндіктен, бұл тақырып көптеген ғалымдар мен практиктердің қызығушылығын тудыруда.

Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы айырмашылықтарын зерттеу психология, әлеуметтану және басқару салаларындағы ғалымдардың назарын көптен бері аударып келеді. Бұл айырмашылықтар тек сипатталып қана қоймай, көшбасшылықтың тиімділігіне, басқару стильдеріне және қоғамдағы қабылдауына әсер ету тұрғысынан да талданады. Міне, осы мәселеге пікір білдірген кейбір негізгі ғалымдар және олардың көзқарастары:

Элис Игли, АҚШ-тың Солтүстік-Батыс университетінің психология және әлеуметтік қатынастар профессоры, көшбасшылықтағы гендерлік айырмашылықтарды зерттеуде ең ықпалды ғалымдардың бірі болып табылады. Ол өз еңбектерінде әлеуметтік күтулер мен гендерлік стереотиптердің көшбасшылық стильдеріне қалай әсер ететінін талдайды. Оның мақалаларының бірінде былай делінген: "Әйелдер жиі көшбасшылықтың трансформациялық стилін көрсетеді, ол бағыныштылардың дамуына назар аударуды, эмпатияны және сенімді қарым-қатынастар орнатуды қамтиды, ал ерлер көбінесе ынталандыру мен жазалауға негізделген транзакциялық стильді пайдаланады [1].

Гарвард бизнес мектебінің профессоры Розабет Мосс Кантер әйелдер мен ерлердің басқару стильдеріндегі айырмашылықтар туралы алғашқылардың бірі болып айта бастады. Ол әйелдердің көшбасшылығы көбінесе инклюзивтілік пен ынтымақтастыққа негізделетінін, бұл әсіресе күрделі және тұрақсыз жағдайларда маңызды екенін атап көрсетеді. Өзінің "Men and Women of the Corporation" кітабында Кантер былай деп жазады: "Әйел көшбасшылар, әдетте, нәтижеге және билікке емес, үдеріс пен өзара байланысқа көбірек бағытталады, бұл олардың адамдарды басқаруда және ұзақ мерзімді стратегияларды жасауда тамаша болуына ықпал етеді"[2].

Ұйымдық көшбасшылық саласындағы автор және оқытушы Коттер де көшбасшылықтағы гендерлік айырмашылықтарды атап өткен. Ол әйелдер өзгерістерге бейімделуде икемдірек болуы мүмкін деп есептейді. Оның айтуынша: "Әйел-көшбасшылар, әдетте, өзгерістерді басқаруға жақсы дайындалады, себебі олардың көшбасшылық стилі бейімделгіштікке және команданың эмоционалды қажеттіліктеріне ерекше мән берілген"[3].

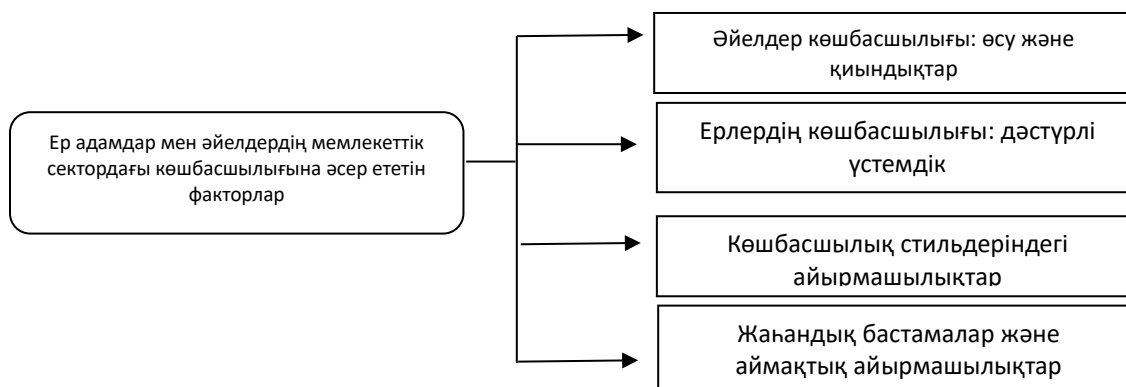
Бұл зерттеулер ерлер мен әйелдер арасындағы көшбасшылықтағы айырмашылықтардың басқару стиліне, тиімділігіне және әртүрлі жағдайларда табысты болуына ықпал ететін маңызды фактор екенін көрсетеді. Ерлер, әдетте, авторитарлық және нәтижеге бағытталған тәсілге бейім болса, әйелдер көбінесе инклюзивті және ынтымақтастыққа негізделген стратегияларды қолданады. Бұл көшбасшылық стильдерінің әртүрлілігінің табысқа жетудегі маңыздылығын айқындайды.

Мемлекеттік басқарудағы ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтарының қазіргі жағдайы гендерлік теңдікке қатысты жаһандық бастамалар мен саясаттағы әйелдердің өсіп келе жатқан рөлі әсерінен айтарлықтай өзгерістерге ұшырауда. Әйелдер жиі басшылық

лауазымдарға ие бола бастағанымен, олардың көшбасшылық тәсілдері мен басқару жүйесіндегі қабылдануында айырмашылықтар сақталып келеді.

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев 2024 жылдың ақпан айында өткен Президенттік жастар кадрлық резерві форумында мемлекеттік аппараттағы әйелдер мен жастардың өкілдігінде теңсіздік бар екенін атап өтті. Бұл – мұқият талдау мен нақты іс-әрекеттерді қажет ететін маңызды мәселе екенін атап өткен болатын. Оның айтуынша, инклюзивті және тиімді басқару жүйесін құру үшін жұмыс жүргізу қажет. Сондықтан қазақстандық қоғам, әсіресе жоғары басқару деңгейлерінде, гендерлік алшақтықпен әлі де бетпе-бет келіп отыр. 2030 жылға қарай мемлекеттік және квазимемлекеттік компаниялардағы басшылық қызметтерде әйелдердің үлесін 30%-ға жеткізу мақсатында гендерлік теңдікке қол жеткізу жұмыстары жалғаса бермек [4].

2023 жылы мемлекеттік басқарудағы ерлер мен әйелдердің көшбасшылығының қазіргі жағдайы гендерлік теңдікке қарай тұрақты өзгерістермен сипатталады, бірақ негізгі лауазымдарда ерлердің үстемдігі сақталады. Мемлекеттік сектордағы ерлер мен әйелдердің көшбасшылығына әсер ететін негізгі тенденциялар мен факторларды қарастырайық (1-сурет):



Сурет 1. Ер мен әйелдердің мемлекеттік сектордағы көшбасшылығына әсер ететін факторлар [5].

1. Әйелдердің көшбасшылығы: өсу және кедергілер.

Әйелдер мемлекеттік басқаруға қатысуын арттыруда, бірақ белгілі бір кедергілерге тап болуда:

- Әлеуметтік кедергілер мен стереотиптер: Әйелдердің басшылық лауазымдарда санының өсуіне қарамастан, олардың жоғары лауазымдарға қол жеткізуіне кедергі келтіретін гендерлік стереотиптер сақталуда. Қоғам әлі де ер адамдарды саясаттағы «табиғи» көшбасшылар ретінде қабылдайды.

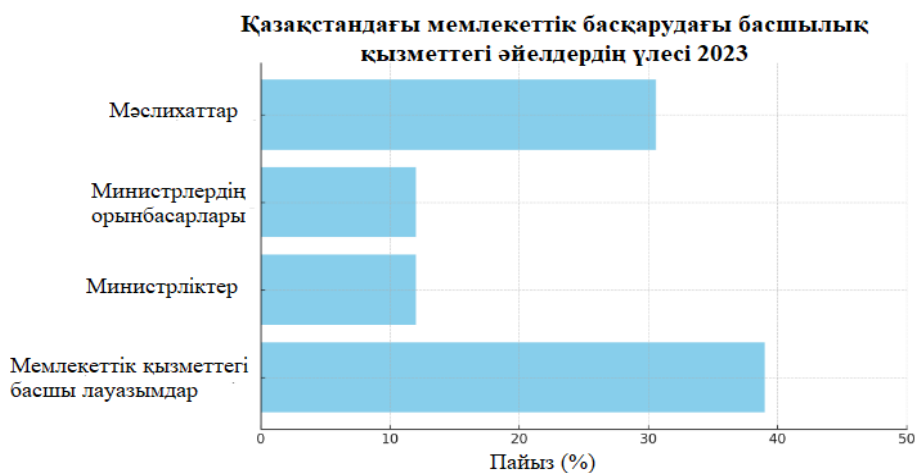
- Мансап мен отбасы арасындағы баланс: Әйелдер көбінесе отбасылық міндеттерді және мансаптық ұмтылыстарды қатар алып жүру қажеттілігіне тап болады, бұл олардың кәсіби өсуіне қосымша қиындықтар туғызады.

- Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің санының артуы: Әйелдер мемлекеттік қызметтегі өз қатысуын арттыруда, әсіресе әлеуметтік саясат, денсаулық сақтау және білім беру салаларында. Халықаралық мәліметтерге сәйкес, парламенттегі әйелдердің саны өсуде: 2023 жылы әлемдегі барлық парламенттерде әйелдер шамамен 26,4% орынға ие болды, бұл соңғы онжылдықтардағы айтарлықтай ілгерілеуді көрсетеді. Кейбір елдерде сайланбалы және тағайындалатын лауазымдардағы әйелдердің санын көбейту үшін квоталар қолданылады.

Алайда, бұл өсімге қарамастан, әйелдер жоғары лауазымдарға жету жолында кедергілерге тап болып отыр. Орта есеппен, үкімет министрлерінің тек 21%-ы ғана әйелдер, ал мемлекет басшылары немесе үкімет басшылары сияқты негізгі лауазымдарды иеленетін

әйелдер саны одан да аз. Бұл деректер биліктің ең жоғары деңгейлерінде гендерлік алшақтықтың әлі де елеулі екенін көрсетеді.

Мысалы, Қазақстанда мемлекеттік қызметшілер арасында әйелдердің үлесі шамамен 55,4%-ды құраса да, басшылық лауазымдарда олардың саны әлдеқайда аз. 2023 жылы Қазақстандағы мемлекеттік басқарудағы әртүрлі басшылық лауазымдарда әйелдердің үлесі 29%-ды құрады (2-сурет).



Сурет 2. Қазақстандағы мемлекеттік басқарудағы басшылық қызметтегі әйелдердің үлесі

Графикте көрсетілгендей, 2023 жылы Қазақстанның мемлекеттік басқаруындағы әртүрлі басшылық лауазымдарда әйелдердің үлесі 29%-ды құраған. Алайда, орталық мемлекеттік органдар мен министрлердің орынбасарлары арасында олардың үлесі небәрі 12%-ды ғана құрайды. Жергілікті билік органдарында (мәслихаттарда) әйелдер 30,6% орынға ие.

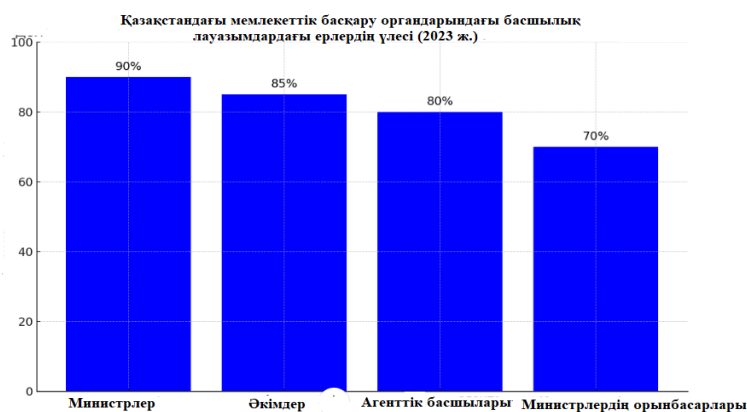
2. Ерлердің көшбасшылығы: дәстүрлі үстемдік.

Ерлер мемлекеттік құрылымдарда, әсіресе негізгі басшылық лауазымдарда, әлі де үстемдік етеді:

- Тарихи үстемдік: Ерлер дәстүрлі түрде саясат пен басқаруда жетекші рөлдерге ие болды. Бұл ұзақ уақыт бойы әйелдердің билікке қол жеткізуіне шектеу қойған тарихи және мәдени нормаларға байланысты.

- Иерархиялық құрылымдар: Ерлер көбінесе биліктің шоғырлануы мен қатал иерархияларға негізделген директивалық басқару стилін қолданады.

Негізгі лауазымдар: Ерлер үкіметтегі, әсіресе басқарудың ең жоғары деңгейлеріндегі басшылық қызметтерді иеленуді жалғастыруда. Бұл тек президенттер мен премьер-министрлерге ғана емес, сонымен қатар қорғаныс, қаржы және сыртқы саясат сияқты негізгі министрлік портфельдерге де қатысты. Көптеген елдерде ерлердің көшбасшылығы әлі де үстем болып отыр, бұл ерлердің көшбасшы ретіндегі "табиғи" рөлі туралы стереотиптерді қолдайтын тарихи және мәдени факторларға байланысты. 2023 жылы ерлер әлемнің көптеген елдерінде президенттер, премьер-министрлер және министрлер лауазымдарында үстемдік етуді жалғастыруда. Бұл тенденцияны Қазақстанда да айқын көруге болады, мұнда гендерлік теңсіздік, әсіресе мемлекеттік басқарудағы басшылық лауазымдарда, әлі де сақталуда. 2023 жылы мемлекеттік құрылымдардағы негізгі лауазымдарды иеленген ерлердің үлесі шамамен 90%-ды құрады. Бұл статистика жоғары лауазымдардағы ерлердің айтарлықтай басымдығын көрсетеді және гендерлік теңсіздікті жоюға бағытталған кешенді шаралардың қажеттілігін көрсетеді (3-сурет).



Сурет 3. Қазақстандағы мемлекеттік басқару органдарындағы басшылық қызметтегі ерлердің үлесі

3 суретте 2023 жылы Қазақстанның мемлекеттік басқаруындағы нақты басшылық лауазымдардағы ерлердің үлесі көрсетілген. Оған келесі лауазымдар кіреді:

- Министрлер — ерлердің үлесі 90%,
- Әкімдер (өңір басшылары) — ерлердің үлесі 85%,
- Мемлекеттік агенттіктердің басшылары — ерлердің үлесі 80%,
- Министр орынбасарлары — ерлердің үлесі 70% [6].

Бұл график ерлердің жоғары басқару деңгейлерінде басым екенін көрсетеді және әйелдерді басшылық лауазымдарға қол жеткізуде қолдау көрсетуге бағытталған шараларды енгізудің маңыздылығын атап көрсетеді.

3. Көшбасшылық стильдеріндегі айырмашылықтар

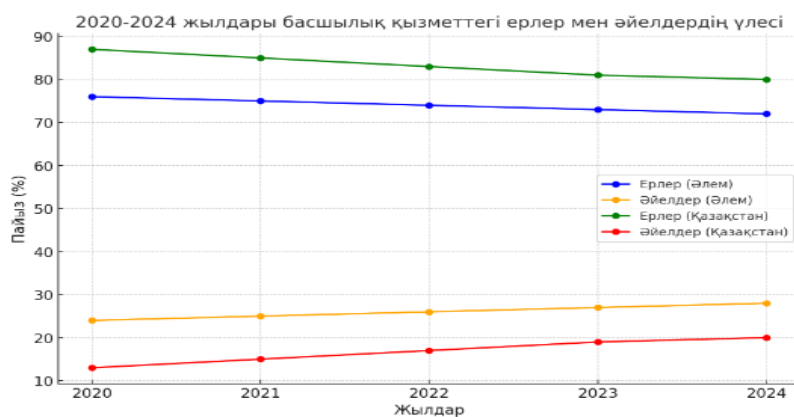
Қазіргі зерттеулер ерлер мен әйелдердің мемлекеттік құрылымдарда көшбасшылыққа әртүрлі тәсілдер қолданатынын көрсетеді:

- Ерлер-көшбасшылар көбінесе директивті және транзакциялық басқару стилін пайдаланады, ол қатаң бақылау мен айқын иерархияға негізделген. Олар әдетте нәтижеге бағыттталып, әсіресе дағдарыс жағдайларында тәуекелді шешімдер қабылдауға бейім.

- Әйел-көшбасшылар ынтымақтастыққа және трансформациялық басқару стиліне бейім. Олар тұлғааралық қарым-қатынасқа, инклюзивтілікке және ұжымды қолдауға көбірек көңіл бөледі. Бұл денсаулық сақтау және әлеуметтік саясат сияқты әлеуметтік бағдарланған мәселелерде айрықша байқалады.

4. Жаһандық бастамалар және аймақтық айырмашылықтар.

Халықаралық ұйымдар, соның ішінде БҰҰ және Дүниежүзілік банк, мемлекеттік құрылымдарда гендерлік теңдікті ілгерілетуге белсенді түрде ықпал етуде, 2030 жылға қарай басшылық қызметтерде әйелдер мен ерлердің тең өкілдігін қамтамасыз етуді мақсат етіп отыр. Әр елде әйелдердің саясат пен басқару саласындағы көшбасшылығын арттыру үшін квоталар мен арнайы бағдарламалар қолданылады. Мысалы, 2023 жылға қарай Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің шамамен 55,4%-ын әйелдер құрайды, алайда жоғары басшылық лауазымдарда олардың үлесі әлдеқайда аз — министрліктерде шамамен 12%. Егер халықаралық аренаға көз жүгіртсек, әлем бойынша басшылық қызметтердегі әйелдердің үлесі орта есеппен 25%, ал ерлердің үлесі — 75%. Қазақстанда әйелдердің үлесі 29%, ал ерлердікі — 71% құрайды. Жалпы, 2020-2024 жылдар аралығында әлемде және Қазақстанда мемлекеттік басқарудағы басшылық қызметтерде ерлер мен әйелдер үлесінің динамикалық өзгерісі 4 суретте толықтай көрсетілген.



Сурет 4. 2020 – 2024 жылдардағы мемлекеттік басқарудағы басшылық лауазымдардағы әйелдер мен ерлердің үлесі

Графикте 2020-2024 жылдар аралығында мемлекеттік басқарудағы басшылық қызметтерде ерлер мен әйелдердің үлесі әлемде және Қазақстанда көрсетілген. Мәліметтерге сүйенсек, әйелдердің үлесі әлем бойынша да, Қазақстанда да біртіндеп өсіп келе жатыр, дегенмен басшылық лауазымдарда ер адамдардың үлесі әлі де жоғары болып отыр. Әлемде әйелдердің үлесі 2020 жылы 24%-дан 2024 жылы 26%-ға дейін өсті, ал 2020 жылы басшылық қызметтегі ерлердің үлесі 76% болған, кейін бұл көрсеткіш жыл сайын төмендеп, 2024 жылы 72%-ға дейін азаяды.

Қазақстанда да ұқсас өсу байқалады: 2020 жылы әйелдердің үлесі 13%-дан 2024 жылы 24%-ға дейін артты. Ал ер адамдардың үлесі 2020 жылы 87% болып, 2024 жылға қарай бұл көрсеткіш 80%-ға дейін төмендейді. Бұл мәліметтер басшылық қызметтердегі гендерлік теңдікке қатысты оң өзгерістер бар екенін көрсетеді, дегенмен гендерлік теңсіздік әлі де сақталуда. Яғни, Қазақстандағы тренд жаһандық көрсеткіштермен ұқсас болғанымен, ерлердің басымдығы әлі де айқын байқалады.

Жалпы, мемлекеттік басқарудағы ерлер мен әйелдер арасындағы көшбасшылықтағы айырмашылықтар басқару стилі, шешім қабылдау тәсілдері және қоғаммен өзара әрекеттесу аспектілерінде көрініс табады. Бұл айырмашылықтар биологиялық және мәдени факторлармен байланысты, бірақ олар әмбебап емес және жеке тұлға мен жағдайға байланысты өзгеруі мүмкін. Мемлекеттік басқарудағы ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтың негізгі ерекшеліктерін қарастырайық (1-кесте).

Кесте 1

Мемлекеттік басқарудағы көшбасшылықтағы ерлер мен әйелдер арасындағы айырмашылықтар

	Ер адамдар	Әйелдер
1	Басқаруға көзқарас және көшбасшылық стилі	
	Мемлекеттік басқарудағы ер көшбасшылар директивалық немесе авторитарлық басқару стиліне ие, олар тез және тәуелсіз шешім қабылдайды. Олардың көзқарасы көбінесе тіпті егер бұл қатаң шараларды қажет етсе де нақты мақсаттар мен нәтижелерге жетуге бағытталған,	Көшбасшы әйелдер кооперативтік немесе демократиялық басқару стилін көбірек пайдаланады. Олар топтық талқылау мен ынтымақтастыққа ықпал етіп, шешім қабылдау процесіне басқаларды көбірек тартады. Бұл стиль инклюзивті және икемді командаларды құруға көмектеседі.

2	Эмпатия және эмоционалды қатысу деңгейі	
	<p>Ер көшбасшылар логикаға, деректерді талдауға және нақты нәтижелерге назар аудара отырып, басқаруға деген көзқараста ұтымды және аналитикалық бола алады. Олар объективтілікті сақтау үшін басқару кезінде эмоцияларды білдіруден аулақ болуы мүмкін.</p>	<p>Көшбасшы әйелдер өздерінің бағыныштыларының және қоғамның эмоционалды жағдайына көбірек жанашырлық пен қатысуға бейім. Олар позитивті және қолайлы жұмыс ортасын құру мақсатында мәселелердің әлеуметтік және эмоционалды аспектілерін қарастырады. Қоғамдық істерді басқаруда бұл қоғамдық әлауқат пен әлеуметтік әділеттілік мәселелеріне көбірек көңіл бөлуден көрінеді.</p>
3	Шешім қабылдау тәсілі	
	<p>Ер көшбасшылар тез және нақты нәтижелерге бағытталған фактілер мен деректерге негізделген шешімдер қабылдауға бейім болуы мүмкін. Олар тәуекелдер жоғары болса да, өз шешімдеріне үлкен сеніммен қарайды. Олар бәсекеге қабілетті жұмыс стиліне бейім болуы мүмкін, мұнда басты мақсат нәтиже болып табылады.</p>	<p>Көшбасшы әйелдер көбінесе процеске және барлық қатысушылар үшін салдарға назар аудара отырып, ұзақ мерзімді, негізделген шешімдерді қалайды. Олар әртүрлі топтардың мүдделерін ескеруге бейім және тәуекелге бару кезінде мұқият болуы мүмкін. Олардың көшбасшылық стилі көбінесе басқарудағы шиеленіс пен жанжалдарды азайтуға көмектесетін кең ауқымды адамдардың қатысуын қамтиды.</p>
4	Әлеуметтік мәселелерге назар аударыңыз	
	<p>Мемлекеттік басқарудағы ер көшбасшылар жалпы ішкі өнімнің өсуіне, ұлттық қауіпсіздікке, сыртқы саясатқа және ірі инфрақұрылымдық жобаларға көбірек назар аудара отырып, үкіметтің экономикалық және саяси аспектілеріне назар аударуы мүмкін. Олардың басымдықтары көбінесе макроэкономикалық және стратегиялық мәселелерге бағытталған.</p>	<p>Көшбасшы әйелдер денсаулық, білім беру, халықтың осал топтарының құқықтарын қорғау және гендерлік теңдік сияқты әлеуметтік мәселелерге көбірек көңіл бөледі. Олардың саясаты көбінесе қоғамның үлкен топтары үшін өмір сүру жағдайларын жақсартуға бағытталған, бұл оларды әлеуметтік бағдарланған бағдарламаларда көшбасшы етеді.</p>
5	Жанжалдарды басқару	
	<p>Ер көшбасшылар дауларды шешу үшін тікелей қарсыласу немесе қатал әдістерді қолдана отырып, бәсекелестік немесе директивалық тәсіл арқылы қақтығыстарды шеше алады. Олар кейбір шиеленістерге әкелсе де, шешімге тез жетуге баса назар аударуы мүмкін.</p>	<p>Әйел көшбасшылар қақтығыстарды шешу үшін бейбіт және ымыраға келу әдістерін көбірек қолданады. Олар дауларды келіссөздер, консенсус және барлық тараптардың мүдделерін ескере отырып шешуге ұмтылады. Бұл оларды дағдарысты басқару жағдайларында икемді етеді.</p>
6	Ұзақ мерзімді перспективаға назар аудару	
	<p>Ерлер-көшбасшылар қысқа мерзімді мақсаттар мен нәтижелерге көбірек бағытталуы мүмкін. Олардың басқарудағы тәсілдері жедел</p>	<p>Әйел-көшбасшылар ұзақ мерзімді перспективаға бейім болып, шешімдердің елдің немесе қоғамның болашақ дамуына қалай әсер ететініне назар аударады. Олар</p>

	тапсырмалар мен жылдам жетістіктерге, әсіресе дағдарыс жағдайларында, басымдық беруді қамтуы мүмкін.	көбінесе тұрақты даму, әлеуметтік әділеттілік және ұзақ мерзімді игілікті қамтамасыз ету жағдайларын жасауға көбірек көңіл бөледі.
7	Гендерлік стереотиптердің рөлі	
	Ерлер-көшбасшыларды қоғам тарихи тұрғыдан «табиғи» көшбасшылар ретінде қабылдайды, бұл олардың беделін арттырып, мансап жолында алға жылжуға көбірек мүмкіндік береді. Ер адам көшбасшы болуы керек деген стереотиптер оларға басшылық қызметтерді оңай иеленуге көмектеседі.	Ал әйел-көшбасшылар, керісінше, мансаптық өсуіне кедергі келтіретін гендерлік стереотиптерге тап болады. Көп жағдайда әйелдер көшбасшылыққа аз сәйкес келеді деп қабылданады, себебі олар «тым эмоционалды» немесе тәуекелге баруға бейімділігі төмен деген стереотиптер бар. Бұл олардың саясат пен басқаруға қатысу жолында қосымша кедергілер тудырады.
Ескерту: автормен құрастырылған[7]		

Ерлер мен әйелдер арасындағы көшбасшылықтағы айырмашылықтарды жою үшін мемлекеттік басқаруда кешенді тәсілді қолдану қажет, оған институционалдық, мәдени және әлеуметтік шаралар кіреді. Бірнеше ұсыныстар:

1. Гендерлік квоталар. Мемлекеттік органдардың ішкі ережелерінде немесе заңнамалық деңгейде квоталар енгізу теңдікті қамтамасыз етудің тиімді қадамдарының бірі бола алады. Мысалы, басшылық қызметтердің кем дегенде 30-50%-ын әйелдер иеленуі қажет деген квота орнатуға болады. Мұндай квоталар Норвегия, Исландия және Германия сияқты елдерде қолданылып, әйелдердің саясат пен басқаруға белсенді қатысуына ықпал етеді. Артықшылықтары: бұл мемлекеттік құрылымдарды талантты әйелдерді іздеуге және ілгерілетуге ынталандырады, әйелдерге арналған кедергілерді төмендетіп, қоғамда теңдік мәдениетін дамытады.

2. Әйелдердің мансаптық өсуіне қолдау көрсету бағдарламалары. Мемлекеттік құрылымдарда жұмыс істейтін әйелдерге арналған арнайы оқыту және даму бағдарламаларын енгізу олардың басқарушылық дағдыларын арттыруға мүмкіндік береді. Бағдарламаларға көшбасшылық бойынша курстар, тәжірибелі басшылардан тәлімгерлік және өзін-өзі таныстыру тренингтері кіруі мүмкін. Әйелдердің кәсіби желілерін ұйымдастыру, мұнда олар тәжірибелерімен бөлісе алады, елеулі қолдау көрсетеді. Артықшылықтары: әйелдердің жоғары лауазымдарға деген сенімділігі мен біліктілігін арттыру.

3. Стереотиптермен күрес. Қоғамда көшбасшылық көбінесе «ерлерге тән» рөл ретінде қарастырылады, бұл басқарушы лауазымдарға ұмтылатын әйелдерге шектеулер қояды. Мұны өзгерту үшін гендерлік стереотиптерді бұзуға бағытталған кең ауқымды қоғамдық науқандар мен білім беру бағдарламалары қажет. Саясатта да, басқа салаларда да табысты әйел көшбасшылардың мысалдарын көрсету маңызды. Артықшылықтары: стереотиптерді бұзу әйелдердің көшбасшылық қасиеттерін тануға қолайлы орта жасайды және олардың басқарудағы қатысуын арттырады.

4. Икемді жұмыс жағдайлары. Көптеген әйелдердің басшылық лауазымдарды ала алмауының себептерінің бірі — кәсіби қызметті отбасылық міндеттермен үйлестіру қажеттілігі. Жоғары лауазымдарда жұмыс кестесін икемді ету, қашықтан жұмыс істеу және ішінара жұмыс істеу мүмкіндіктерін енгізу әйелдерге жеке өмірінен бас тартпай-ақ мемлекеттік басқаруға қатысуға мүмкіндік береді. Артықшылықтары: кәсіби және отбасылық рөлдерді бірдей тиімді атқара алатын әйелдердің саны артып, басқару ортасында әртүрлілік пайда болады.

5. Отбасына қолдау көрсету. Әйелдердің мансаптық өсуіне әсер ететін негізгі факторлардың бірі — балаларды күту қажеттілігі. Балаларды күтуге арналған қолжетімді әрі сапалы қызметтерді қамтамасыз ететін мемлекеттік бағдарламалар және отбасылық міндеттерді, соның ішінде ерлер мен әйелдер үшін бала күтіміне арналған демалысты тең бөлу мансаптық дамуға тең жағдайлар жасайды. Артықшылықтары: әйелдер мансап пен отбасы арасынан таңдау жасауға мәжбүр болмайтын жағдай жасау.

6. Жастарға арналған білім беру бағдарламалары. Мектептер мен университеттердің бағдарламаларына гендерлік теңдік мәселелерін енгізу жастардың тең мүмкіндіктер идеясын құрметтеуін қалыптастырады. Мұндай бағдарламалар жастарды көшбасшылық пен басқару жынысына қарамастан барлығына қолжетімді екендігіне тәрбиелеуге көмектеседі. Артықшылықтары: бұл қоғамда тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ететін ұзақ мерзімді негіз қалап, әйелдерді көшбасшылықтың тең қатысушысы ретінде қабылдауды жақсартады.

7. Лауазымдарға тағайындау процестерінің ашықтығы. Басшылық лауазымдарға тағайындау рәсімдері барынша ашық және объективті болуы өте маңызды. Бұл конкурс өткізу және таңдау критерийлерін енгізуді қамтиды, олардан субъективтілік пен кемсітушілік алынып тасталады. Мұндай жағдайда әйелдер жоғары лауазымдарды алу үшін тең мүмкіндіктерге ие болады. Артықшылықтары: әйелдерді басшылық лауазымдарға жылжытудағы субъективтілік пен кемсітушіліктің төмендеуі.

8. Әйелдердің жетістіктерін мойындау. Басшылық лауазымдарда табысқа жеткен әйелдерді көпшілік алдында мойындау және қолдау басқа әйелдер үшін шабыттандырушы үлгі бола алады. Әйел көшбасшылар үшін марапаттар, сыйлықтар немесе қоғамдық мақтау енгізу олардың үлестерін ерлермен тең дәрежеде бағалайтындығын көрсетеді. Артықшылықтары: әйелдерді одан әрі кәсіби дамуға және көшбасшылыққа ынталандыру, сондай-ақ олардың қоғамдағы көрінуін арттыру.

Бұл шаралар жиынтығы мемлекеттік басқаруда көшбасшылық үшін неғұрлым инклюзивті және әділ ортаны құруға бағытталған. Мемлекеттік құрылымдар гендерлік теңсіздікті жою шараларын қабылдағанда, бұл бүкіл қоғамға оң әсер етеді, демократияның дамуына ықпал етеді және азаматтардың билікке деген сенімін нығайтады. Мұндай бастамаларды жүзеге асыру уақыт пен күш-жігерді талап етеді, бірақ басқа елдердің табысты мысалдары оның мүмкін екенін көрсетеді. Инклюзивті көшбасшылық тәжірибелері әртүрлі көзқарастар мен тәсілдерді ескере отырып, басқарудың тиімділігін арттыруға көмектеседі.

Әдебиеттер тізімі

1. Игли Элис Х. (2014) «Доказательства социальной ролевой теории содержания стереотипов: Literature: 1. Gurevich P.S. «Stereotype» // Modern Western Sociology. Dictionary. М. : 1990. P. 215 2. Eagli Alice H. «Evidence for Social Role Theory of Stereotype Content: Group Role Observations 75 наблюдения за ролями групп формируют стереотипы» / Э.Х. Игли // Журнал психологии личности и социальной психологии. № 107(3). С. 371– 392.

2. Kanter R. M. (1977) Men and Women of the Corporation/ R. M. Kanter. New York. - P.87. 162.

3. Kotter, J.P. (2007) Leading Change. Why Transformation Efforts Fail // Harvard Business Review. Vol. 85. p. 96-103.

4. Токаев К.(2024).поручил увеличить долю женщин и молодежи на госслужбе. 2024. URL:<https://vlast.kz/novosti/59016-tokaev-porucil-velicit-dolu-zensin-i-molodezi-na-gossluzbe.html>. Дата обращения: 25.02.2024.

5. Сен А. (1999). Development as Freedom. New York: Anchor Books. (Книга о роли гендерного равенства в развитии общества).

6. World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report*. Geneva: WEF. (Глобальный отчет о гендерном разрыве и позициях стран, включая Казахстан).

7. Kakabadse N., Tatli A., Nicolopoulou K., Tankibayeva A., Mouraviev N. (2018) A Gender Perspective on Entrepreneurial Leadership: Female Leaders in Kazakhstan. *European Management Review*, 15 (2): 155–170.

8. Lipovka A., Yerimpasheva A., Rakhimbekova Zh., и Zakirova A.(2023). Women's participation in political leadership: standpoints from Central Asia and 42 Central Europe//*Journal of Eastern European and Central Asian research*. 2023. №10/3.C.376-386.

Ескерова Замира Аубакировна, 87057603847, e-mail: zamirra_e@mail.ru

УДК 338.465.4

Еңсебаева А.С.,

Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранты, Қазақстан Республикасы, Астана қ.

МЕДИЦИНАЛЫҚ-ӘЛЕУМЕТТІК САРАПТАМА ПРОЦЕСІН ЦИФРЛАНДЫРУ: ҚАҒАЗСЫЗ ЖҮЙЕГЕ КӨШУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Аңдатпа: Мақала халықты әлеуметтік қорғау, оның ішінде мүгедектік тағайындау мемлекеттік қызметін көрсететін медициналық-әлеуметтік сараптама қызметкерлерінің сараптама жүргізу барысында кездесетін қағазбастылық мәселесіне арналады. Мемлекеттің әлеуметтік қолдауына мұқтаж азаматтар үшін қарастырылған шаралармен уақытылы сапалы қамтамасыз етілуі, жалпы мемлекеттің әлеуметтік осал топтарға деген қамқорлық жүйесінің дамуы ел дамуының бірден бір көрсеткіші болып табылады. Осыдан мүмкіндігі шектеулі тұлғаларға мемлекеттік қызмет көрсететін мамандардың тап болатын қағазбастылық мәселесінің өзектілігін көреміз. Мақалада әдебиеттік, салыстырмалы және құжаттық талдау әдістері арқылы жасалынған зерттеу нәтижелері көрсетілген. Тақырып бойынша шет ел тәжірибесі, қоладныстағы нормативтік құқықтық актілер және туындап отырған мәселе жан жақты қарастырылып, қорытындысы ретінде мәселені шешуге арналған ұсыныстар берілді.

Аннотация: Статья посвящена проблеме бумажной волокиты, с которой сталкиваются работники медико-социальной экспертизы, оказывающие государственную услугу в сфере социальной защиты населения, в том числе по установлению инвалидности, через проведение медико-социальной экспертизы. Одним из показателей развития страны является своевременное качественное обеспечение государства мерами, предусмотренными для граждан, нуждающихся в социальной поддержке, развитие системы заботы государства о социально уязвимых слоях населения в целом. Отсюда мы видим актуальность проблемы бумажной волокиты с которой сталкиваются специалисты оказывающие государственные услуги лицам с ограниченными возможностями. В статье отражены результаты исследования, выполненные с помощью методов литературного, сравнительного и документального анализа. Были всесторонне рассмотрены зарубежный опыт по теме, имеющиеся нормативные правовые акты и возникающие в процессе вопросы, в качестве итогов дана рекомендация по решению вопроса.

Abstract: The article is devoted to the problem of paperwork faced during the examination by employees of medical and social expertise providing public services of social protection of the population, including the appointment of disability. One of the indicators of the country's development is the timely quality provision of the state with the measures provided for citizens in need of social support, the development of the state's system of care for socially vulnerable groups as a whole. From this we can see the relevance of the problem of paperwork faced by specialists providing public services to persons with disabilities. The article presents the results of the study developed using the methods of literary, comparative and documentary analysis. Foreign experience, current regulatory legal acts and the emerging issue were considered in detail on the topic, as a result of which recommendation for solving the problem were given.

Тірек сөздер: цифрлық технологиялар, әлеуметтік қорғау саласындағы цифрландыру, цифрлық қызметтер, медициналық-әлеуметтік сараптамадағы цифрландыру құралдары, электрондық үкімет, IT-инфрақұрылым, мемлекеттік қызметтегі қағазбастылық, big data, smart city.

Кіріспе: Қазақстанда бүгінгі таңда мүгедектікке шалдыққан 725 мың адам тіркелген. Бұл әрбір 27-ші қазақстандық мүгедектікке шалдыққан тұлға дегенді білдіреді. Дамыған елдердің

қатарына қосылуды мақсат етіп алған еліміз үшін бұл жақсы көрсеткіш емес. Елдің экономикалық дамуын ең алдымен әлеуметтік саланың жағдайымен бағалауға болады. Яғни, қоғамның осал топтарына деген мемлекет қамқорлығының ұйымдастырылуы мен сапасынан оның қаншалықты дамығандығын аңғарамыз.

Қоғамда мүмкіндігі шектеулі адамдар болғандықтан, олардың қоғамға кедергісіз интеграциясын жеделдету жолында қызмет ететін мамандар пайда болады, және сол мамандардың қызметін халыққа адал, жайлы ету осы саладағы мемлекеттік басқарудағы HR саласының бірден бір мақсаты болуы керек.

Мүгедектікке шалдыққан азаматтарға мемлекет тарапынан көрсетілетін тиісті мемлекеттік қызметтерді анықтап, тағайындау Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне (бұдан әрі-Министрлік), оның ішінде халықты әлеуметтік қорғау саласындағы реттеу және бақылау комитетінің аумақтық департаменттеріне (бұдан әрі-Департамент) жүктелген. Мүгедектік тобын тағайындаудан басталатын куәландыруға негізделген бұл қызметтер Қазақстан Республикасының Премьер-Министрінің орынбасары-Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 29 маусымындағы №260 бұйрығымен бекітілген «Медициналық – әлеуметтік сараптама (бұдан әрі-МӘС) жүргізу қағидаларымен» (бұдан әрі-Қағидалар) реттеледі[1].

Қағидалардың 2 тарауы, 1 параграфы, 4 бабына сәйкес МӘС жүргізу үшін медициналық ұйымның дәрігерлік-консультациялық комиссиясының (бұдан әрі – ДКК) жолдамасы негіз болып табылады. Демек, мемлекеттік қызметке тек медициналық ұйымның ДКК мүшелерінің оң шешімі шығарылған тұлғалар ғана жүгіне алады. Сәйкесінше, ол комиссияға учаскелік дәрігер науқасын ұсынуы үшін толық тексеруден қайталап өткізіп, комиссия мүшелерін соңғы жаңа деректермен қамтамасыз етуі керек. Сонда, МӘС-ке жолданғаннан кейін қызмет алушы тура сондай сараптаманы сол құжаттарын қағаз күйінде жиып тағы бір мәрте өтетін болады.

Мүгедектік тағайындаудан басталып, нәтижесінде жеті түрлі мемлекеттік қызметті МӘС қызметкерлері сырттай және көзбе-көз форматта көрсетеді. МӘС мамандары әрбір қызмет алушының өзі тіркелген медициналық ұйымының ДКК қорытындысы негізінде куәландыру жүргізеді. Куәландыру барысында емдеуші дәрігер сол ДКК жолдамасымен қоса мүгедектердің деректер қорына қызмет алушының мүгедектігін дәлелдейтін аурухана көшірмелері, емхана, зерттеу институттарының қорытындылары, диагностикалық талдаулар сияқты құжаттарын тіркеп жолдайды. Бұл МӘС қызметкерлерін емдеуші мекеме қағаздарына бірден тәуелді етеді. Осыдан байқайтынымыз, МӘС қызметкерлерінің мүгедектік жәрдемақысы, мемлекет тарапынан тегін берілетін, қызмет алушы мұқтаж болған барлық әлеуметтік шаралармен тұлғаны қамтамасыз етуі емдеу мекемесінің қағаздарын қаншалықты толық тіркегендігіне байланысты болып қалады.

Бұл жерде МӘС қызметкерлерінің шешім қабылдау еркіндігі шектеліп отыр. Нақтырақ айтқанда, ДКК қызмет алушының мүгедектігін дәлелдейтін негізгі құжатты тіркемесе, МӘС сарапшылары көзбе-көз қызмет алушының мүмкіндігінің шектеулі екенін объективті көріп тұрса да, жәрдемақы тағайындай алмайды. Нәтижесінде, қызмет алушының мемлекеттік қызметшілерге наразылығы туындайды, шағымдану рәсімі басталады, ал шағымдану Қағидалардың 9 параграфы, 54 бабына сәйкес куәландыру өткен күнгі әкімшілік актісіне жасалатындықтан тағы да сол акті аясындағы, деректер қорында бар құжаттары ғана ескеріледі. Демек, емхананың құжат рәсімдеудегі қателері МӘС қызметкерлерінің де, қызмет алушылардың да, емхананың да қаржылай және қаржылай емес, мемлекет ресурстарының, адами капитал еңбегінің бейберекет жұмсалыуына, апарып отыр. Сонымен қатар шағымдану салдарынан сәйкес аумақтық фармацевтикалық бақылау департаменттерінің денсаулық сақтау басқармасы арасындағы тексеріс, хат алмасу, есеп, бақылау және нәтиже туралы Департаментті хабардар ету сияқты басқа да саладағы мемлекеттік мекемелердің адами және материалдық ресурстарын қосымша жөнсіз жұмсауға апарады.

Өз кезегінде, мұндай қағазбастылық және қағазға деген тәуелділік МӘС қызметкерлері мен қызмет алушыға қандай қиындықтар тудырса, емдеу мекемесінің дәрігерлеріне де соншалықты қиындықтар туғызады. Мәселен, дәрігерлердің науқас қабылдау, қорытынды жазу, оны МӘС-ке жолдау сияқты жұмыстарынан бөлек қағаз құжаттарын жинап, сканерлеп, оны деректер қорына тіркеу емдеу саласындағы адами ресурстардың онсыз да ауыр жүктемесіне жұмыс қосады.

Емдеу мекемесі бұл арқылы МӘС қызметкерлерінің де, қызмет алушының да әрекет аясының шектелуі мәселесін тудырып тұр. Нақтырақ айтсақ, **тақырып мәселесі** – қағазбастылықтың мемлекеттік қызмет көрсету барысында қызметкерлердің дұрыс шешім қабылдауына, мүмкіндігі шектеулі азаматтардың тиісті әлеуметтік қорғау шараларымен толық көлемде қамтамасыз етілуіне кедергі келтіруі.

Мәселені шешу жолында жазылған **мақаланың мақсаты** – МӘС қызметкерлері көрсететін мемлекеттік қызметтерді қағазбастылықтан цифрландыру құралдарын пайдалану арқылы түбегейлі арылту.

Мақсатқа жету үшін келесі **міндеттерді** басшылыққа алуымыз қажет:

- тақырып бойынша жүргізілген зерттеулерге шолу;
- тақырып мәселесінің дамыған шет мемлекеттердегі шешілу жолына талдау жасау;
- елдегі бүгінгі таңдағы ахуалды анықтау;
- мәселе бойынша тиімді шешім ұсыну.

Қазіргі таңдағы мемлекеттік қызмет, мемлекеттік басқару, адами ресурстарды басқару саласындағы ғылыми зерттеулердің ішінен жалпы қағазбастылықтан арылуға, мемлекеттік қызметтерді оңтайландыру, халық үшін тиімді, сапалы етуге қатысты шешімін тапқан мәселелер мен әлі де жүріп жатқан зерттеулер бар. Дегенмен, дәл осы мүгедектік тағайындау барысындағы қағазбастылық мәселесіне қатысты зерттеулер әлемдік аренада бірең-сараң болғанымен отандық сала ғалымдарында бұл мәселеге деген қызығушылық төмен деңгейде.

Халықаралық ұйымдардың мәселе бойынша зерттеулері мен жариялымдарына жүргізген шолуымызға сәйкес, дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы (бұдан әрі - ДДҰ) және халықаралық еңбек ұйымы (бұдан әрі-ХЕҰ) денсаулық сақтау қызметтері мен мүгедектікті белгілеу процестеріне қол жеткізуді қоса алғанда, жаһандық ауқымдағы мүгедектік мәселелеріне зерттеу жүргізеді. Мысалы: «World Report on Disability» (2011) – әртүрлі елдер мүгедектікті бағалау процесін және мүгедектердің осы процестерге қатысуын қалай ұйымдастыратыны туралы ақпаратты қамтитын мүгедектік мәселелері туралы жаһандық есеп [2].

Осы 2011 жылғы Дүниежүзілік мүгедектік туралы есептегі ДДҰ директоры Маргарет Чан мен Дүниежүзілік банк тобының президенті Роберт Зеллик баяндамасында мүгедектердің мүддесі үшін жаңа және қолданыстағы стандарттар мен заңнамалардың сақталуын қамтамасыз ету бойынша қоғамдық ұйымдар, барлық мүдделі тараптар соның ішінде үкіметтік ұйымдар үшін де тиімді қадамдар ұсынылады. Сонымен қатар мүгедектік фактісі адам өмірінде пайда болған сәттен бастап алғашқысында ауыр, кейін әр қилы тұрмыс-тіршілік қиындықтары түрінде адам серігіне айналатыны айтылған. Демек, мүгедектік салдарымен неғұрлым дереу күресіп, орнын толтырып, әлеуметтік, медициналық қолдау шаралары неғұрлым ерте, барынша көрсетілсе, соғұрлым оңалу мен бейімделу тиімді, жылдам өтіп, мемлекет, халық және мемлекеттік қызметшілер үшін экономикалық, әлеуметтік, қаржылай ұтымыды қадам болып табылады.

Америка Құрама Штаттарында 2000 жылдан бері Калифорниялық Жаһандану және ақпараттық технологиялар орталығы қызметін атқаруда. Ол орталықта жас және тәжірибелі ғалымдар, сондай-ақ шақырылған Кремний алқабы мамандарымен бірлескен жобалар зерттеліп, іске асырылады. Жобаларда адамзатқа көрсетілетін қызметтердің барлық түрі

қамтылады, соның ішінде мүгедектерге көрсетілетін мемлекеттік әлеуметтік қорғау шараларын цифрландыру да бар.

Берклидегі **Institute of Governmental Studies** (IGS) жобасы ретінде «Қоғамдық инновациялар орталығын» алып қарасақ болады. Ол тиімді инновацияларды жергілікті қоғам игілігіне айналдыру жолдарын зерттеумен айналысады[3].

Көршілес Ресейдің осы сала зерттеулеріне назар аударсақ, М.В. Ломоносов атындағы Мәскеу мемлекеттік университетінің И.Б. Орлова мен Е.В.Фоминнің «Цифровая социология: возможности, риски, перспективы» мақаласында big data, персоналды бақылау, ақылды бақылау, цифрлық социология және цифрлық медицина түсініктері зерттелген. Осы ұғымдардың, жалпы цифрландырудың тиімділігі мен қоғамға пайдасы, қауіпі жан-жақты қарастырылған. Авторлар өз зерттеуінде жоғарыда айтылған Калифорниялық Берклидегі **Institute of Governmental Studies** (IGS) зерттеу орталығының Кристен Кларктың зерттеулеріне сүйенеді[4].

Бүгінгі таңда дәл осы мәселеге қатысты отандық ғылымда анық зерттеулер жоқтың қасы. Цифровизация саласының дамығандығы елімізде көптеген салаларын қамтығанымен, мүгедектігі бар адамдарға көрсетілетін мемлекеттік қызмет саласы осы бір жаһандану құралдарын пайдалану жағынан аз-маз ақсап тұр. Әлеуметтік қорғау саласы тарапынан орындалатын рәсімдердің толық цифрландырылған, дегенмен, денсаулық сақтау саласының қағазбастылығы алдыңғылардың цифрландыруының беріп отырған кең мүмкіндіктерін халық игілігіне толық пайдалануға кедергі келтіретіні мәселе болып табылады.

Аталған мәселе бойынша шетелдік әріптестеріміздің тапқан шешімдеріне жасалған шолуға келетін болсақ, Ұлыбританияда мүгедектікке шалдыққан адамды мемлекеттің тарапынан болатын әлеуметтік қорғау шараларына оның емдеуші дәрігері немесе әлеуметтік қызметкер жолдай алады. Жолдау барысы оған қажетті ақпарат берумен ғана шектеледі, яғни қызмет алушының жолдаушыға ешқандай тәуелділігі жоқ, тек, еңбек және әлеуметтік қорғау бойынша мемлекеттік мекеменің мекен-жайы, телефон нөмірі мен өзімен бірге болуы керек құжаттар туралы ауызша түсініктеме беруі қажет[5].

Жапонияда мүгедектік туралы анықтаманы емдеуші дәрігер бере алады, сол анықтама негізінде денсаулық сақтау және мүгедектігі бар тұлғаларды қолдау мекемесіне қызмет алушыға мүгедектік тағайындалады. Мүгедектік тағайындайтын мемлекеттік мекеме анықтаманы басшылыққа алады, қажет болған жағдайда емдеуші дәрігерден қосымша ақпарат сұратуына болады, яғни, мүгедектік тағайындау үшін емдеу мекемесі комиссия құрып толық қайталап медициналық тексерулер өткізу деген рәсімдерді қажет етпейді, нақты бар факт бойынша, сол сәтте өзінің дәрігері анықтама жазып жолдай алады[6,7].

Америка құрама штаттарында бұл рәсім тіпті жеңілдетілген. Онда мүгедектік тағайындау үшін азаматтың мекемеге келуі қажеттілігі өте сирек. Азамат өзінің мүгедектігін дәлелдеуші құжаттары мен өтінішін электронды не кәдімгі пошта немесе телефон арқылы жолдай алады. Шығарылған шешім де оған сол жолмен келеді[8].

Қазақстанда аталған процесстің бюрократияға тәуелділігі, атап айтқанда, шешім шығару барысындағы МӘС қызметкерлерінің емхана дәрігерлері тіркеген құжаттарға ғана сүйене шешім шығаруына мәжбүр болуы, сол емханадан басқа да емдеу мекемелерінде шешім үшін маңызды ақпараттар болған күннің өзінде ол ақпараттың сараптама үшін қол жетімсіз болуы айқын шешім шығару мен қызмет алушыны мемлекет тарапынан толық әлеуметтік қорғау рәсімін орындауда тосқауыл болады.

Қазақстанда жалпы әлеуметтік саламыздағы цифрландыру қарқыны мен тәжірибе жүзіндегі нәтижелер жаман емес. Бүгінгі таңда мемлекет тарапынан берілетін жәрдемақы мен әлеуметтік шаралар қызмет алушыға жылдам әрі сапалы жетуде. Мәселе сол шараларға тиісті қызмет алушылардың жолдану рәсімінде болып тұр. Әлеуметтік қорғау шаралары бар, мұқтаж қызмет алушылар бар, сол екі тараптың арасындағы дәнекер болатын емхана керісінше

екеуінің арасын алшақтатып, тіпті, өзіне тиесілі шаралардан тыс қалу жағдайларына жеткізіп отырған жайы бар. Осы арқылы МӘС қызметкерлері дұрыс шешім қабылдауы, қажет деректермен толық қамтамасыз етілуі, қызмет алушының орындалған рәсімдерді қайта орындауы сияқты салдарынан туындайтын мәселелерді тудырады.

Қағидалардың 2 тарау, 2 параграфы, 8 бабына сәйкес куәландырылатын (қайта куәландырылатын) адамға МӘС оның тұрақты тіркелген жері бойынша медициналық ұйымның ДКК жолдамасына сәйкес: 1) тиісті өңірдің МӘС бөлімдерінде және (немесе) МӘС әдіснама және бақылау бөлімдерінде; 2) стационарлық көмек көрсететін денсаулық сақтау ұйымдарында; 3) амбулаториялық-емханалық көмек көрсететін денсаулық сақтау ұйымдарында; 4) қылмыстық-атқару жүйесінің мекемелерінде және тергеу изоляторында; 5) үйінде; 6) сырттай; 7) сырттай проактивті (2022 жылдан бастап пилот ретінде ішінара іске асырылуда, 01.01.2025 бастап толық күшіне енеді), яғни, 7 жолмен көрсетіледі. Алғашқы 5 жолмен қызмет алушыларды көзбе-көз МӘС қызметкерлері куәландыру өткізуі адам мүмкіндігінің қаншалықты шектелгендігін көріп бағалауына мүмкіндік береді. Бірақ, ДКК қажет ақпаратты тіркемеген жағдайда сарапшылардың қолы байланып, қызмет алушылардың наразылығы күшейеді. Оның өзі МӘС -тің көрсететін мемлекеттік қызметінің сапасын төмендетіп, жылдамдығын баяулатады. Дегенмен, Қағидалардың 7 бабына сәйкес, медициналық тексеріп-қараудың толықтығын, көлемін және адамды МӘС-ке жіберудің негізділігін жолдама берген медициналық ұйымның ДКК төрағасы қамтамасыз етеді, яғни құжат жинау МӘС құзіретіне кірмейді және сараптама ДКК тіркеген көлемдегі құжатқа сүйенуі тиіс. Ал сырттай, сырттай-проактивті куәландыру арқылы мемлекеттік қызмет көрсететін әріптестерімізде ондай мүмкіндік тіпті жоқ. Демек, сырттай мемлекеттік қызмет тек тіркелген құжаттар негізінде көрсетіледі. Сырттай-проактивті қызмет көрсету әдісі тиімді болғанымен, МӘС қызметкерлерінің ақпараттық шектелуі дұрыс шешім қабылдау үшін үлкен тосқауыл болып табылады.

Зерттеулер нәтижесінде мәселенің шешімі ретінде МӘС қызметкерлерінің қызмет көрсету барысында пайдаланатын мүгедектердің орталықтандырылған деректер қорын (МОДҚ) Республикамыздағы емхана, денсаулық сақтау саласының зерттеу институттарының деректер қорымен цифрлық интеграциясы арқылы қолжетімділікті қамтамасыз етуді ұсынамыз. Сол арқылы МӘС қызметкерлері мен қызмет алушыны қағазбастылыққа деген тәуелділіктен босатуға, дұрыс шешімнің шығарылуына, шағымдану мен мемлекеттік ресурстардың бейберекет жұмсалыуының алдын алуға қол жеткізе аламыз.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР:

1. Қазақстан Республикасының Премьер-Министрінің орынбасары-Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 29 маусымындағы №260 бұйрығымен бекітілген «Медициналық – әлеуметтік сараптама (бұдан әрі-МӘС) жүргізу қағидалары <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2300032922>
2. 2011 жылғы мүгедектік туралы әлемдік есеп. <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>
3. <https://igs.berkeley.edu/center-community-innovation-cci>
4. Орлова И.Б., Фомин Е.В. — Цифровая социология: возможности, риски, перспективы // Национальная безопасность / nota bene. – 2020. – № 3. DOI: 10.7256/2454-0668.2020.3.33274 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=33274
5. <https://www.gov.uk/pip>
6. <https://www.mhlw.go.jp>
7. <https://www.mhlw.go.jp>
8. <https://www.ssa.gov>

УДК 34:342.25

Ешекенова Р.Ч.,

ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы, «7М04118 - Өңірлік даму» білім беру бағдарламасының магистранты

ХАЛЫҚТЫҢ ӨКІЛДІ БИЛІККЕ ДЕГЕН СЕНІМІ: МӘНІ ЖӘНЕ МӘСЕЛЕРІ

Аңдатпа. Мақалада өкілді билік түсінігіне анықтама беріледі және халықтың билікке сенімі ұғымы мен оның маңыздылығы сипатталады. Алматы, Астана, Шымкент қалаларында Экономикалық институт жүргізген зерттеулерге сай қазіргі таңда халық тарапынан өкілді билікке деген сенім азайған. Мақалада халық сенімін арттыру үшін автор бірнеше ұсыныс білдіреді.

Түйін сөздер: өкілді билік, жергілікті өзін-өзі басқару, сенім, коммуникация, мәслихат.

Аннотация. В статье предложено понятие представительной власти. Рассматривается роль доверия населения к органам власти. По данным исследования Института экономических исследований в городах Алматы, Астана и Шымкент, доверие населения к представительной власти снизилось. В статье автор дает несколько рекомендаций по повышению доверия населения.

Ключевые слова: представительная власть, самоуправление, государственная власть, доверие, коммуникация, маслихат.

Annotation. The article proposes the concept of representative power. The main provisions of the theories of local self-government are presented. The role of the population's trust in government authorities is considered. Trust is an important factor of power, therefore any political power strives to create and strengthen support from the population. According to a study by the Institute of Economic Research in the cities of Almaty, Astana and Shymkent, public confidence in representative government has decreased. In the article, the author gives several recommendations to increase public confidence.

Keywords: representative power, self-government, state power, trust, communication, maslikhat.

Жергілікті өзін-өзі басқару институтының халық пен билік арасындағы байланыстың маңызды бір құрамдас бөлігі екені анық [1].

Өкілді биліктің маңыздылығы мен мағынасына тоқталсақ. Карасев А.Т., Савоськин А.В., Морозова А.С. «Өкілетті билік мемлекеттік биліктің бір түрі ретінде» мақаласында мемлекетті құрайтын басты құрамдас бөліктері ретінде территорияны, халықты және өкілді билікті атайды. Кез келген мемлекетте өкілді билік маңызды орында болғандықтан, ол жайлы түсінік негізгі заңда көрініс табады деп көрсетеді. Биліктің бөліну доктринасына сай мемлекеттік билік өкілді билік және заң шығарушы билік сынды тармақтарға бөлінеді және олар бір-бірімен тығыз байланысты» - дейді [2, 136 б.].

XVII-XIX ғасырдың соңында парламентаризм идеясы қалыптасқан уақытта парламентке ерекше роль берілген. Сол кездің өзінде халықтың өкілді билігі мен заң шығарушы билік арасындағы байланыс мәселесі көтеріле бастаған. С.Е.Строевтің пікірінше, парламент азаматтық қоғамның еркін жан-жақты білдіретіндіктен ғана заң шығарумен айналысады деп көрсетеді. Заң шығарушы билік басқа билік тармақтарынан жоғары болуы тиіс [2, 136 б.].

Жоғарыда аталған авторлар заң шығарушы және өкілді билік бір-бірімен байланысты болғанымен бір-бірін алмастыра алмайды деген пікірді ұстанады.

Жалпы мағынада өкілді билік дегеніміз – халыққа немесе оның алқалы мекемелерге біріккен сайланбалы өкілдеріне белгілі бір мерзімге берілген құзыреттіліктер жиыны. Өкілді

билік жергілікті жерде де, мемлекеттік деңгейде де сайланбалы өкілді органдар арқылы жүзеге асырылады [2, 136 б.].

Ғылыми әдебиетті талдау ғылымда өкілді билік, өкілді демократия, өкілеттілік ұғымдары жайлы біртұтас ұғымның жоқ екенін анықтауға мүмкіндік берді.

Көп жағдайда өкілді билік демократиялық биліктің ажырамас бөлігі ретінде көрсетіледі. Бұл жағдайда В.Е.Чиркин «мемлекеттік өкілді демократияны» арнайы көрсетеді. Автор өкілді биліктің маңызды бірнеше сипатын ашып көрсеткен:

- 1) өкілді билік органдары құрамы мен сипаты жағынан халық мүддесін білдіреді;
- 2) өкілді демократия органдары мемлекеттік органдар жүйесінде маңызды орынға ие;
- 3) өкілді органдар алқалық жиындарда сұрақтарды талқылап, шешім шығарады;
- 4) сайланған өкілді органдар өздерін сайлаған халықтың қолдауы мен мемлекеттік органдардың құрметіне ие болады [2, 137 б.].

Аталған белгілер өкілді биліктің мемлекеттік басқару жүйесінде орнының маңызды екендігінің көрінісі. Өкілді билік жалпыға ортақ мүдделерді жүзеге асыруға негізделеді. Мұндай органның өкілді қызметі аясына барлық негізгі әлеуметтік топтардың мүддесі қамтылуы тиіс. Себебі, осылайша олар заң қабылдап, сол топтардың мүддесін қорғайтын болады.

Өкілді билік табиғатына негізделіп жазылған еңбектерде оның сапалы сипатына ғана мән берілген. Дегенмен, кеңестік дәуірдегі мемлекеттанушылар еңбектерінде билік органдарының өкілді сипаты оны қалай құру тәртібіне ғана емес, оның құрамы, құрылысы, сайлаушылар мен өкілдерінің арасындағы байланысқа да қатысты деген болатын.

Тағы бір зерттеушілер болса өкілді органның сайланбалығынан бас тарту қажет деп есептейді. Өкілді биліктің ең басты сипаты халық мүддесін білдіретін мемлекеттік орган қызметтерінің жиыны деп есептейді. Бүкіл мемлекеттік және оның органдарының билігіне өкілеттілік тән деген тұжырымға келген [2, 137 б.].

Өкілді билікке тән бірнеше белгілеріне тоқталатын болсақ:

1. Сайланбалылық және халық мүдделері атынан өкілдік ету;
2. Құрамы бойынша алқалылық және шешімдерді әзірлеу мен қабылдау;
3. Халық өкілдерінің сайлаушылармен байланысының ерекше сипаты.

Осы үш аталған белгі бір бірімен үйлесе әрекет еткенде ғана өкілді билік жүзеге асырылады. Ал жекелеген белгілер тек белгілі билік органына ғана қатысты болуы мүмкін. Азаматтардың түрлі мүдделерін шоғырландыруды қамтамасыз ететін өкілді билік органдарын қалыптастыру өзінің негізінде ерекше тәртіпке бағынады.

Сайланбалылық секілді қасиет арқылы органдар халық мүддесін көздейтін өкілді сынды қасиетке ие болады. Е.И.Фабердің пікірінше сайлау жүйесі «халық өкілдігінің құзіретті қызметін қалыптастыруды» жүзеге асырады [2, 138 б.].

Депутаттардың демократиялық сайлауы азаматтарға өкілді билікке деген қатысының барлығын, халық өкілдері мен сайлаушылары арасындағы тікелей байланысты көрсетеді. Нәтижесінде халықтың өкілді органы «халықтың мұқтаждықтарын басқа билік органдарына қарағанда әлдеқайда зор беделмен жеткізе алады» [2, 138 б.].

Өкілді биліктің тағы бір негізгі сипаты – ол алқалылық. Ол оның құрамы мен тәртібіне, шешім қабылдауына байланысты. Алқалылық құрамы бойынша өкілді орган мекемесі депутаттардың жиыны екендігін білдіреді. Оның құрамынан біз қоғамның әлеуметтік және демографиялық құрылымын көре аламыз. Идеалды өкілді билік қоғамның кішігірім моделі болуы тиіс. Өкілді орган қызметінің сапасы оның құзіретіндегі белгілі бір сұрақтың қалай шешілетіндігі ғана емес, қандай түрде шешілетіндігі де маңызға ие. Міне осы алқалылық өкілді билік органын басқа билік органдарынан ерекшелейді.

Бірқатар зерттеушілер сайлаушылар Президентті сайлайды, ал президент халық мүддесін жүзеге асырады дейді, дегенмен президент халық мүддесін мемлекеттік

шенеуніктер көмегімен орындаса, парламент мемлекеттік емес бірлестіктерге – сайлушылар мен партияларға сүйене отырып орындайды дейді [2].

Зерттеуші Л.А.Кравченко өкілдікті кең мағынада қарау керек деп есептейді [2].

Өкілді биліктің жүйелілік сияқты тағы бір сипатты белгісін өзінің еңбектерінде О.Н.Булаков қарастырған [2].

Өкілді билік дегеніміз – сайланбалы өкілді органдар арқылы жүзеге асырылатын, шешімдерді әзірлеп оны қабылдайтын, депутаттардың сайлаушылармен ерекше байланысы бар, заң қабылдау құқығына ие қоғамдық билік.

Қазақстан Республикасында жергілікті өкілді орган (мәслихат) ұғымының анықтамасы Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы ҚР 2001 жылғы 23 қаңтарындағы Заңында көрініс тапқан. Заңда облыстың, республикалық маңызы бар қаланың және астананың немесе ауданның (облыстық маңызы бар қаланың) халқы сайлайтын, халықтың еркін білдіретін және ҚР заңнамасына сәйкес оны іске асыру үшін қажетті шараларды айқындайтын және олардың жүзеге асырылуын бақылайтын сайланбалы орган делінген [3]. Заңда көрсетілгендей мәслихат халықтың еркін халық сайлаған депутаттар арқылы білдіреді.

Бүгінгі таңда елімізде барлығы 223 мәслихат жұмыс істеп тұр. Барлық деңгейдегі мәслихаттарды қосқанда 3415 депутат бар [1, 3 б.]. Бұл депутаттардың жартысы мажоритарлық жүйемен, жартысы партиялық тізіммен сайланған.

Біздің ойымызша, біздің еліміздегі өкілді билік аралас негізде қалыптасқан. Депутаттардың өкілеттілігін атқару кезінде оларға кеңес беретін, материалдық, техникалық жағынан қамтамасыз ететін мәслихат аппараты мемлекеттік мекеме болып табылады. Мемлекеттік мекемеде өзге атқарушы органдардағы сынды мемлекеттік қызметкерлер қызмет етеді.

Ал депутаттарды жергілікті жердің халқы әр округтан бір депутаттан сайлайды. Мәслихаттың жергілікті жердегі депутаттары еш ақысыз, ерікті түрде өкілеттіліктерін жүзеге асырады. Мәслихат құзіреттіліктері қатарына жергілікті бюджетті бекіту, өзгерістер енгізу, орындалауын қадағалау енеді.

Жергілікті өзін-өзі басқару мәселесіне деген қызығушылық бірнеше ғасыр өтсе де толастамаған.

Әлеуметтік шоғырландыру қабілетін қалыптастырудың басты элементі сенім болып табылады. Әлеуметтік шоғырландыру мен сенімділік тақырыбы қатысушылар арасындағы сенімге тікелей тәуелді. «Сенімділік» ұғымы әлеуметтік, экономикалық, саяси, антропологиялық зерттеулерде қолданылса да түсіндіруі сан қилы болып келеді. П.Штомпки пікірінше шамамен XX ғасырдың тоқсаныншы жылдарынан бастап әлеуметтік қатынастардың басты ұғымы ретінде қарала бастаған. Әлеуметтік жүйеге деген сенімділік Ф.Фукуяменің ойына сай индивидтерге деген қатынастан туындайды. Жақын тұлғааралық қатынастан бастап салыстырмалы әлеуметтік объекті бағдарына қарай сенімнің ең көп таралған төрт нұсқасын қарастырсақ: күту түріндегі сенім немесе trust as expectation; дайындық түріндегі сенім; сенімді болу түріндегі сенім немесе иландыру, әлеуметтік ұстаным түріндегі сенім [5, 76 б.].

Жаһандану қарыштап дамып келе жатқан заманда ең алдымен сенім қажет. Адам мен қоғам арасындағы қатынас жүйелі болған сайын сенімге деген қажеттілік және сенімнің маңыздылығы туралы мәселе туындайды. Қазіргі қоғамда біріншіден, абстрактілі жүйелерге деген, яғни белгілер мен сарапшылар жүйесіне деген сенім артып келеді; екіншіден, дәстүрлі әлеуметтік институттарға деген сенім біртіндеп азаю үстінде. Кейбір елдерде билік пен халық арасында сенімсіздік жағдайы қалыптасқан. Әлеуметтік зерттеулерге назар салар болсақ, Е.А.Преликова мен В.В.Зотов көрсеткендей жеке тұлғалық деңгейде әлеуметтік сенім деген отбасыңа, туған-туысыңа, шығармашылық ұжымыңа, достарыңа, көршілеріңе деген сенімді

білдірсе, ал институттық деңгейде жергілікті өзін-өзі басқару органдарына деген сенімді көрсетеді екен [5].

Халықтың билікке деген сенімінің басты көрсеткіші тұрақтылық пен бірлік арқылы көрініс табады. Биліктің легитимділігінің басты факторы – сенім. Сол себепті де кез келген саяси жүйе халықтың басым бөлігінің қолдауына ие болуға тырысады. Себебі сонда ғана саяси жүйенің тиімділігі мен тұрақтылығы қалыптасады. Бұл тұрақтылық қоғамдағы қақтығыс, қайшылықтардың жолын іздеу қажет дегенді білдіреді, себебі сол арқылы қақтығысқа түсетін жақтардың мүдделерін іске асыруды қарастыруға болады.

Қоғамдық өмірдің басты қағидасы адам құқықтары мен мүдделеріне, әлеуметтік әділеттілікке негізделген болуы тиіс. Сол себепті де мемлекеттік билік белгілі заңдарды қабылдаумен ғана емес, сол қоғамның, әлеуметтік топтың құқықтарының сақталуын қамтамасыз ететін, сол топтарды алаңдататын, әлеуметтік әділдікті негізге алатын нормативтік актілерді қабылдайды.

Сенім әлеуметтік бірлестіктің тұрақтылығын қамтамасыз ететін басты құрамдас бөлігі бола алады. Ол халықтың талап тілектерін саяси институттың тарапынан іс жүзінде орындауынан қалыптасады. Екінші жағынан, жаппай сананы жаулап алу мақсатында жасалатын әрекеттер.

Сенім әлеуметтік капитал ретінде құнды. Оның көмегімен әлеуметтік толқулар кезінде жағдайды тұрақтандыруға болады. Осы сенім арқылы қоғамның дамуына қажетті реформалар халық тарапынан қолдауға айналады. Посткеңестік деңгейде жоғары деңгейдегі жемқорлық, экономиканың мардымсыз дамуы, халықтың әл-ауқатының төмендігі халықтың мемлекетке деген сенімінің азаюына алып келді [5, 77 б.].

Саяси сенімділік дегеніміз - қадағаламаса да саяси институттардың маңызды сұрақтарды тиімді шешеді деген азаматтардың ұстанымы. Азаматтар өздерінің мүдделерін қанағаттандыратын үкімет саясатына сенетін болады. Саяси институттар қызметі саяси сенімділіктің салдарынан демократиялық қоғамның басты белгілерінің бірі ретінде туындайды. П.Штомпка атап көрсеткендей саяси институттарға деген сенімсіздік оның он демократиялық қағидасына қатыстылығы арқылы сипатталады: легитимділік принципі, сайлаудың кезеңділігі мен белгілі қызметте отыру мерзімінің шектеулігі; биліктің бөлінісі; заң үстемдігі мен соттардың тәуелсіздігі; конституционализм мен құқықтық сараптама принципі; істі сәйкес жүргізу; азаматтық құқықтар, заңдарды сақтауға мәжбүрлеу; ашық түрде талқылау принципі; қоғамдық-саяси қызметтің принциптері. П. Штомпки ойынша сенімсіздік әр аталған принципте институттандырылған. Бір мерзімде әр аталған принцип азаматтардың қауіпсіздігін қамтамасыз етеді. Адамдар биліктің дұрыс орындалмауы орын алған кезде өздерінің қорғаныста болатынын байқағанда сенімділік артады [5, 78 б.].

Антидемократиялық режимдерде сенімділік ұғымының институттандырылуы азаматтардың билікке деген сенімін қалыптастыруы үшін сәйкесінше әрекет етуді талап етуінен туындайды. П.Штомпка осында қоғамдарда сенімнің институттандырылуының екі механизмін сипаттайды: біріншіден, ақпаратқа қол жеткізу жолдарын жабу; екіншіден, сенімсіздікті білдіретін әрекетті болдырмас үшін саяси қатаң бақылау қою. Ал шын мәнінде ол ақыр соңында билікке деген сенімділікті түбегейлі жояды.

Билік пен қоғам арасында келесі коммуникация түрлері қалыптасқан. Олар – жедел көмек, азаматтарды қабылдау, қоғамдық пікірді сұрау, белгілі бір мәселені шешу үшін құрылатын фокус группалар, теле және радио дебаттар, ақпарат құралдары арқылы жекелеген сұрақтарға жауап беру, азаматтарды оқыту, техникалық демеу көрсету, қоғамның пікірін есепке алу, кеңес беру, ақпараттандыру.

Мемлекеттің басқару қызметі қоғаммен коммуникациялы байланыс саласында қоғамның қажеттілігі мен мүдделеріне мониторинг жасауға, қоғамдық және саяси партиялармен жұмысқа, шенеуніктің жағымды образын немесе жекелеген мемлекеттік

басқару құрылымын қалыптастыруға, мемлекет пен ақпарат құралдары арасында тиімді байланыс жүйесін жасауға бағытталуы тиіс. Кейбір нормативтік-құқықтық құжаттарды қоғамдық талқылауға шығару, жалпыға ортақ қоғамдық шараларды өткізу.

Жоғарыда айтылғандай, біздің елімізде жергілікті өзін-өзі басқарудың гибриді түрі қалыптасқан. Халық жергілікті жерде өз мәселелерін тікелей шешпейді, олар халық атынан шешім шығаратын депутаттарды сайлайды. Депутаттар өз кезегінде тұрақты комиссия отырыстары мен мәслихат сессияларында жергілікті халықтың мүддесін көздей отыра шешімдер мен қаулылар шығарады.

2022 жылы Экономикалық зерттеулер институты Алматы, Астана, Шымкент қалаларында халқтың әл ауқатына әсер ететін факторлардың бірі ретінде халықтың мемлекеттік органдарға, ұйымдарға, институттарға сенімі пайыздық мөлшерлемеде қаралған болатын. Халықтың мәслихаттарға сенімі жүз пайыздық мөлшерлемеде Шымкент қаласында 26,9%, Алматы қаласында – 36,5%, Астана қаласында 27,9% құраған [8].

Депутаттардың халық сеніміне ие болуы үшін біріншіден, азаматтарды жергілікті маңызы бар мәселелер бойынша шешім қабылдау процесіне тарту. Тұрақты комиссиялардың көшпелі отырысына аула, қала тұрғындарын шақыру. Тұрғындардың белгілі бір мәселе бойынша ойларын біліп, түртіп алу;

Екіншіден, депутаттар әлеуметтік желілерде кеңінен талқыланатын қоғамдық маңызы бар мәселелерге проактивті ден қоюы тиіс;

Үшіншіден, мәслихат депутаттары еңбекақысыз, тегін қоғамдық бастамамен жұмыс істегендіктен көп жағдайда өздерінің депутаттық мандат алғанына артынша өкінгендер кездескен. Сондықтан, белсенді қызмет ететін депутаттарға болмағанда жылына бір рет марапаттау сынды көмек көрсетілсе. Мәселен, мәслихат төрағасы жылына бір рет біліктілігін арттыру оқуына баратындығы секілді тағы бір депутатқа мүмкіндік қарастырылса;

Төртіншіден, мәслихат бюджетін әкімдіктің бюджетінен бөлу мәселесі. Себебі, қазіргі таңда өкілді билік жұмысы әкімдік тарапынан қаржыландырылады

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасында әр түрлі деңгейдегі мәслихаттар саны қанша? // <https://semeytany.kz/15381/kazakstan-respublikasynda-er-turli-dengeydegi-meslihatar-sany-kansha>
2. Карасев А.Т., Савоськин А.В., Морозова А.С. Представительная власть как вид публичной власти // <https://cyberleninka.ru/article/n/predstavitelnaya-vlast-kak-vid-publichnoy-vlasti/viewer>. Жүгіну күні: 01.11.2024 ж.
3. Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23 қаңтардағы Заңы.
4. Горбатюк Е.С. Основные теории местного самоуправления: аналитический обзор // <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-teorii-mestnogo-samoupravleniya-analiticheskiy-obzor>. Жүгіну күні: 01.11.2024 ж.
5. Черкашин М.Д. Доверие население к органам власти как фактор социальной консолидации общества // <https://cyberleninka.ru/article/n/doverie-naseleniya-k-organam-vlasti-kak-faktor-sotsialnoy-konsolidatsii-obschestva/viewer>
6. Байқадамов Н. Жергілікті өкілді билік: мүмкіндіктер уақыты // Егемен Қазақстан - 2021.- 16 маусым // <https://egemen.kz/article/278553-zhergilikti-okildi-bilik-mumkindikter-uaqyty>
7. Мәслихаттар немен айналысады және бізге не үшін қажет // <https://mtrk.kz/kz/2023/03/09/maslikhatar-nemen-aynalsady-zhane-bi/>
8. Уровень доверия населения в крупных городах Казахстана - Институт экономических исследований // https://eri.kz/ru/Novosti_instituta/id=5712/arch=2023_5 Жүгіну күні: 04.11.2024 ж.

Е.Б. Жанғазинов,

Докторант, Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы, Басқару институты, Астана, Қазақстан.

Н.Е. Сыздықов,

Докторант, Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы, Басқару институты, Астана, Қазақстан

МЕМЛЕКЕТТІҢ ДЕНСАУЛЫҒЫН ДИАГНОСТИКАЛАУ ЖӘНЕ ТЕРАПИЯЛАУ: МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫҢ МЕДИЦИНАЛЫҚ ТЕОРИЯСЫ

Аңдатпа. Бұл мақалада мемлекеттік басқарудың медициналық теориялары зерттеледі, онда азаматтар мен халықтың денсаулығы тұрақты және үйлесімді дамудың негізгі басымдығы ретінде қарастырылады. Мақалада азаматтардың денсаулығы білім беру, жұмыспен қамту және мәдениет сияқты барлық әлеуметтік секторлардың өсуіне, сондай-ақ экономикалық тұрақтылыққа әсер ететін іргелі фактор ретінде қарастырылатын мемлекеттік басқарудың медициналық теориясы зерттеледі. Денсаулық сақтау саласына басымдық беру әлеуметтік бағытталған қоғам мен экономикалық тұрақты мемлекет құруға ықпал ететіні атап өтіледі. Мұндай тәсілдің тиімділігін дәлелдейтін денсаулық сақтау саласындағы табысты реформалардың мысалдары келтірілген. Халық денсаулығын қолдау және жақсартуға бағытталған басқару құрылымдарына және мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттырудағы және қоғамның ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз етудегі олардың маңызды рөліне ерекше назар аударылады.

Түйінді сөздер: мемлекеттің денсаулығы, басқарудың медициналық теориясы, әлеуметтік сектор, алдын алу, терапия.

Аннотация. Настоящая статья посвящена исследованию медицинских теорий государственного управления, где здоровье граждан и населения выступает основным приоритетом для устойчивого и гармоничного развития. В статье исследуется медицинская теория государственного управления, в которой здоровье граждан рассматривается как фундаментальный фактор, влияющий на рост всех социальных секторов, включая образование, занятость и культуру, а также на экономическую стабильность. Подчеркивается, что приоритетное внимание здравоохранению способствует созданию социально ориентированного общества и экономически устойчивого государства. Приведены примеры успешных реформ в сфере здравоохранения, подтверждающие эффективность такого подхода. Особое внимание уделено структурам управления, направленным на поддержание и улучшение здоровья нации, а также их ключевой роли в повышении эффективности государственного управления и долгосрочной стабильности общества. Ключевые слова : здоровье государства, медицинская теория управления, социальный сектор, профилактика, терапия.

Abstract. This article is devoted to the study of medical theories of public administration, where the health of citizens and the population is a main priority for sustainable and harmonious development. The article examines a medical theory of public administration in which the health of citizens is considered a fundamental factor influencing the growth of all social sectors, including education, employment, and culture, as well as economic stability. It emphasizes that prioritizing healthcare promotes the creation of a socially oriented society and an economically sustainable state. Examples of successful healthcare reforms are provided, demonstrating the effectiveness of this approach. Special attention is given to administrative structures aimed at maintaining and improving the health of the nation, as well as their key role in enhancing the efficiency of public

administration and ensuring long-term social stability. Keywords: state health, medical theory of governance, social sector, prevention, therapy.

Кіріспе

Мемлекет тірі организмге ұқсас, онда барлық жүйелердің өзара байланысы халықтың денсаулығымен қамтамасыз етіледі. Денсаулық сақтау басты орынға қойылған елдерде азаматтардың физикалық әл-ауқаты ғана емес, сонымен қатар экономика, мәдениет, білім беру және жұмыспен қамту салаларының дамуы байқалады. Денсаулық деңгейі жоғары Швеция, Жапония және Германия сияқты елдердегі мысалдар денсаулыққа басымдық беру қоғамның үйлесімді дамуы үшін қолайлы жағдай жасайтынын көрсетеді. Зерттеу азаматтардың денсаулығы тұрақты дамудың негізгі ресурсы болып табылатын мемлекеттік басқарудың медициналық теориясы призмасы арқылы мемлекет тұрақтылығын арттыратын негізгі факторларды анықтауға бағытталған [1, 6].

Материалдар мен әдістер

Зерттеу мақсаттарына жету үшін халықтың денсаулық жағдайы туралы халықаралық деректер, оның ішінде Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы (ДДҰ), ұлттық денсаулық сақтау министрліктері және статистикалық қызметтерден алынған көрсеткіштер пайдаланылды [1, 3, 6]. Талдау халықтың денсаулығының деңгейі мен білім беру, әлеуметтік қорғау және жұмыспен қамту сияқты әлеуметтік секторлардың дамуы арасындағы байланыстарды анықтауға бағытталған [2, 5].

Зерттеу әдістемесі келесі кезеңдерді қамтиды: салыстырмалы талдау — талданған елдер (Швеция, Жапония, Германия, Үндістан және Бразилия) әртүрлі денсаулық көрсеткіштеріне, әлеуметтік жетістіктеріне және экономикалық даму деңгейлеріне байланысты таңдалды. Салыстырмалы талдау денсаулық сақтау жағдайы мен әлеуметтік тұрақтылық арасындағы корреляцияны анықтауға, сондай-ақ денсаулық сақтауға салынған инвестициялардың басқа әлеуметтік секторларға әсерін түсінуге мүмкіндік береді [4, 6].

Өзара байланыстарды моделдеу — денсаулық сақтаудың әлеуметтік көрсеткіштерге әсерін зерттеу үшін медициналық қызметтерге қолжетімділік, білім деңгейі, жұмыспен қамту және кедейлік деңгейі сияқты факторларды ескеретін математикалық модельдер қолданылды. Бұл халықтың денсаулық деңгейін арттыру әлеуметтік тұрақсыздықтың төмендеуімен байланысты екенін байқауға мүмкіндік берді [8, 10].

Кейс-стадиялар — денсаулық сақтауды басқарудың табысты модельдерін анықтау үшін Швеция мен Жапония сияқты елдердің нақты мысалдары қарастырылды. Бұл кейстер денсаулық сақтауды әлеуметтік саясатқа интеграциялау тұрақты әлеуметтік дамуға қалай ықпал ететінін көрсетеді [6].

Әлеуметтанулық талдау — денсаулық сақтау сапасы, бақыт көрсеткіштері және мемлекетке деген сенімге қатысты қоғамдық пікірді зерттеу денсаулықтың әлеуметтік әл-ауқат пен қоғамдық көңіл-күйге әсерін анықтауға бағытталған [9].

Нәтижелер

Талдау халықтың денсаулық деңгейі жоғары елдер тұрақты әлеуметтік дамуға қол жеткізетінін көрсетті. Мысалы, Жапонияда, орташа өмір сүру ұзақтығы 84 жылдан асатын жерде, сондай-ақ жоғары жұмыспен қамту және білім деңгейі байқалады [1]. Швецияның мысалы, халықтың шамамен 90%-ы бастапқы медициналық көмекке қол жеткізе алатындығын көрсетіп, бұл білім деңгейіне, әлеуметтік теңдікке және қылмыстың азаюына оң әсер ететінін дәлелдейді [6]. Денсаулық сақтау деңгейі жеткіліксіз дамыған Үндістан мен Бразилия сияқты дамушы елдерде әлеуметтік тұрақсыздықтың жоғары деңгейі байқалады [7].

**Кесте 1 - Денсаулық жағдайына байланысты жұмыспен
қамту және әлеуметтік әл-ауқат деңгейі**

Ел	Денсаулық индексі	Жұмыспен қамту деңгейі (%)	Әлеуметтік әл-ауқат (%)
Жапония	84	94	88
Швеция	82	92	86
Үндістан	52	68	55
Бразилия	58	72	60

Ескерту: ДДСҰ-ның 2024 жылғы деректерінен алынған

Талдау сонымен қатар, профилактика деңгейі төмен елдер әлеуметтік дағдарыстар санының өсуіне тап болатынын анықтады. Мысалы, Швецияда балалар арасында аурудың алдын алу бес жыл ішінде сырқаттанушылық деңгейін 15%-ға төмендетуге мүмкіндік берді, ал профилактика деңгейі төмен елдерде (Үндістан, Бразилия) жоғары әлеуметтік тұрақсыздық байқалады [5].

Талқылау және Қорытындылар

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, халық денсаулығы деңгейінің жоғары болуы мемлекеттің тұрақты дамуының маңызды негізі болып табылады. Швеция мен Жапония сияқты денсаулық сақтау саласында табысты реформалар жүргізген елдер мысалында денсаулыққа басымдық беру қоғамның әлеуметтік және экономикалық тұрғыдан тұрақты болуына ықпал ететіні дәлелденді. Бұл елдерде кедейлік деңгейінің төмендеуі, білім беру сапасының артуы және халықтың әлеуметтік тұтастығының нығаюы байқалады, бұл басқарудың медициналық теориясының тиімділігін растайды [4, 8].

Мемлекетті организм ретінде қарастыру, яғни денсаулықты негізгі жүйе құраушы элемент ретінде көру – бұл елдің әлеуметтік «ауруларын», мысалы, жемқорлық, кедейлік және теңсіздікті жоюға мүмкіндік береді. Басқарудың медициналық теориясы мемлекеттік құрылымдардың келісілген, өзара байланысты жұмыс істеуін талап етеді, себебі халық денсаулығы қоғамдағы жалпы тұрақтылық пен әлеуметтік үйлесімділікті қамтамасыз ететін орталық элемент болып табылады [3, 9].

Денсаулық сақтау жүйесіне инвестициялар өмір сүру деңгейін арттырып, әлеуметтік қауіпсіздікті қамтамасыз етудің, сондай-ақ экономиканы нығайтудың тиімді әдісі болып табылады [5]. Денсаулықты басым бағыт еткен елдерде әлеуметтік тұрақтылық байқалады, бұл халықтың денсаулығына көңіл бөлудің маңызды екендігін көрсетеді [6]. Сонымен қатар, денсаулық сақтау жүйесінде профилактикаға басымдық беру әлеуметтік дағдарыстардың ықтималдығын азайтып, қоғамның ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз етеді [1, 8].

Сондықтан ұлттық және аймақтық көшбасшылар денсаулық сақтауды мемлекеттік басқару жүйесінде басты бағыт ретінде қою арқылы елдің ұзақ мерзімді әл-ауқаты мен әлеуметтік тұрақтылығын қамтамасыз ете алады [2, 10]. Денсаулық сақтау саласына көңіл бөлген елдерде халықтың әлеуметтік және экономикалық көрсеткіштерге жетуге деген қабілеті жоғары, бұл елдің тұрақтылығын нығайтады. Осылайша, халықтың денсаулығын стратегиялық басымдық ретінде қарастыру ұзақ мерзімді дамуға, тұрақтылық пен қоғамның гүлденуіне кепілдік береді.

Қорытынды

Қорыта келгенде, халық денсаулығы мемлекеттік басқарудың негізгі басымдығы ретінде қарастырылуы тиіс. Мемлекеттік басқарудың медициналық теориясы денсаулықты

әлеуметтік және экономикалық құрылымдардың тұрақтылығының іргетасы деп санайды. Денсаулық сақтау саласына басымдық беру қоғамның тұрақтылығы мен ұзақ мерзімді дамуы үшін маңызды. Мақалада қарастырылған мысалдар мен зерттеулер көрсеткендей, денсаулық көрсеткіштерінің жақсаруы білім беру, жұмыспен қамту, әлеуметтік тұрақтылық және экономикалық өсу сияқты маңызды секторларға оң әсер етеді.

Денсаулық сақтау жүйесіне инвестиция салу мемлекетке үлкен қайтарым береді, өйткені денсаулығы жақсы халық – қоғамның өнімділігі мен әл-ауқатының кепілі. Әлеуметтік және экономикалық көрсеткіштерді жақсарту үшін мемлекеттер денсаулық сақтау саласына инвестиция салуды стратегиялық басымдық ретінде қарастыруы тиіс. Осы тұрғыдан алғанда, басқару құрылымдары денсаулық сақтау шараларын нығайтуға және халықтың денсаулық көрсеткіштерін жақсартуға бағытталуы тиіс.

Мақалада денсаулық сақтау саласындағы табысты реформалардың мысалдары келтірілген, олар халықтың әл-ауқатын арттыруға бағытталған саясаттардың маңыздылығын көрсетеді. Демек, мемлекеттің денсаулығын сақтауға бағытталған саясаттарды әзірлеу және іске асыру – мемлекеттің әлеуметтік және экономикалық тұрақтылығының кепілі.

Әдебиеттер тізімі

1. World Health Organization. (2020). Global Health Observatory (GHO) data. WHO. Қол жетімді: <https://www.who.int/data/gho> (Қаралған күні: 1 қараша 2024 ж.).
2. United Nations Development Programme. (2019). Human Development Report 2019: Beyond income, beyond averages, beyond today – Inequalities in human development in the 21st century. Нью-Йорк: UNDP.
3. The World Bank. (2021). World Development Indicators: Health Expenditure. Қол жетімді: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (Қаралған күні: 1 қараша 2024 ж.).
4. Marmot, M. (2015). The Health Gap: The Challenge of an Unequal World. Лондон: Bloomsbury Publishing.
5. Wilkinson, R.G. and Pickett, K. (2010). The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone. Лондон: Penguin Books.
6. OECD. (2020). Health at a Glance 2020: OECD Indicators. Париж: OECD Publishing. Қол жетімді: <https://www.oecd.org/health/health-at-a-glance-19991312.htm> (Қаралған күні: 1 қараша 2024 ж.).
7. Solar, O. and Irwin, A. (2010). A Conceptual Framework for Action on the Social Determinants of Health: Social Determinants of Health Discussion Paper 2 (Policy and Practice). Женева: Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы.
8. Braveman, P. and Gottlieb, L. (2014). 'The social determinants of health: It's time to consider the causes of the causes', Public Health Reports, 129(2), бб. 19–31.
9. Kawachi, I. and Berkman, L.F. (2000). Social Epidemiology. Оксфорд: Oxford University Press.
10. Deaton, A. (2013). The Great Escape: Health, Wealth, and the Origins of Inequality. Принстон, Нью-Джерси: Princeton University Press.

Ербол Бауыржанұлы Жанғазин, erbolcutakella1311@gmail.com, +77753691134
Нариман Ермекұлы Сыздықов, narimanermekuly@gmail.com, +77077395561

ӘОК: 35.082

Жарасова Г. Қ.,
магистрант, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясы, Астана қ.

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ HR-БРЕНДІН ҚҰРУДЫҢ МАҢЫЗЫ

Аңдатпа. Мақалада мемлекеттік қызметте HR-бренд қалыптастырудың маңызы айтылады. Жоғары сапалы HR-бренд мемлекеттік қызметке білікті, құзыреттіліктері жоғары азаматтарды тартуға, оларды ұстап қалу және одан әрі дамыту үшін қажетті болып саналады. Мақалада мемлекеттік қызметтің оң имиджін нығайтуға ықпал ететін мәселе көтеріледі. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметтің HR-брендін қалыптастыру жолдарының нақты мәселелері аясында мысалдары көрсетіліп, одан әрі зерттеу жүргізу әдістері келтірілген. Жақсы қалыптасқан HR-бренд сапалы қызметкерлер пулын құруға көмектеседі. Мемлекеттік қызметтің еңбек нарығында тиімділігі мен бәсекелестігін көтеру үшін жеке сектормен теңестірілетін стандарттар мен процедуралар енгізу мүмкіндіктері болуы қажет.

Аннотация. В статье говорится о важности создания HR-бренда на государственной службе. Качественный HR-бренд считается необходимым для привлечения, удержания и дальнейшего развития квалифицированных, высококомпетентных граждан на государственной службе. В статье поднимается вопрос укрепления положительного имиджа государственной службы. Также показаны примеры путей формирования HR-бренда государственной службы в рамках конкретных проблем и приведены методы дальнейшего исследования. Хороший HR-бренд помогает создать качественный кадровый резерв. Для повышения эффективности и конкурентоспособности государственной службы на рынке труда необходимо иметь возможность внедрять стандарты и процедуры, равные тем, которые применяются в частном секторе.

Abstract. The article talks about the importance of creating an HR brand in the public service. A quality HR-brand is considered essential for attracting, retaining and further developing qualified, highly competent citizens in the public service. The article raises the issue of strengthening a positive image of the civil service. It also shows examples of ways in which the HR-brand of the civil service can be shaped within the framework of specific problems and provides methods for further research. A good HR-brand helps to create a quality talent pool. To improve the efficiency and competitiveness of the public service in the labor market, it is necessary to be able to implement standards and procedures equal to those applied in the private sector.

Түйін сөздер: HR-бренд, мемлекеттік қызметке таланттарды тарту, мемлекеттік қызмет имиджін арттыру.

Қазіргі таңда мемлекеттік қызметтегі HR-бренд ұғымы әлемдік практикада қолданылады.

Мемлекеттік қызметтің тиімділігі мен оның дәрежесін одан әрі арттыруға алып келетін аспектілерге ықпал ету арқылы еліміздің мемлекеттік қызмет жүйесіне де аталған ұғымды енгізуге болады.

Ең алдымен кез келген күрделі және сыйымды тұжырымдама секілді, «брендтің» осы салада маманданған ғалымдар мен практиктердің көпшілігі келісе алатын жалғыз әмбебап анықтамасы болуы мүмкін емес [1].

Өз кезегінде HR (ағыл. human resources – адами ресурстар) брендті жұмыс берушінің келбетін қалыптастыру, ұйымдардағы адамдар тобымен (адами ресурстар) жұмыс істеу және басқару процесі, оның ішінде қызметкерлерді тарту, оқыту және дамыту, ынталандыру,

бағалау және сақтап қалу, қоғаммен байланыс, қауіпсіздік, әлеуметтік және еңбек қорғалуы, мәдениет пен құндылықтар, имидж бен бедел, жұмыс жағдайлары, коммуникация, жұмыс шарттары, тәжірибе алмасу, инклюзивті орта қалыптастыру секілді компоненттер жиынтығы ретінде қарастыру өзекті болуда [2, 3, 4, 5].

Дегенмен, мемлекеттік қызмет жүйемізде мемлекеттік қызметтің HR-брендін анықтауға кешенді көзқарас қалыптастырылмаған.

Оған себеп, мемлекеттік қызметте нақты белгіленген талаптар, заңнама нормалары және қалыпты жүйе бар.

Мемлекеттік қызметшінің де мемлекеттік басқару жүйесіндегі рөлі бар.

Өз кезегінде мемлекеттік басқару жүйесінің әрбір элементінде HR-бренд бірдей болмайды. Мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік басқару жүйесіндегі HR менеджменті әр кезеңде әртүрлі болуы мүмкін.

Жалпы, мемлекеттік басқару жүйесіндегі кадрлық жағдайы әр кезеңде жүйеленіп ортырады. Бір тобы мемлекеттік басқарудың жоспарлау жүйесінің қызметтерінде болса, келесі бірі бақылау бағытында және т.б. секілді. Олардың өзіндік тиісті құзыреттіліктері де айқындалған.

Осы тұста HR құзыреттіліктері қарастырылған деп атай аламыз, алайда ол мемлекеттік басқару призмасы арқылы емес.

Мемлекеттік басқару призмасы арқылы мемлекеттік басқару жүйелеріне негізделген жіктеу жасауға мүмкіндік беретін талдау жүргізілсе, сәйкесінше біз HR құзыреттілігінің классификациясын көрсетеміз. Нәтижесінде жүйелік тәсілдердің негіздемесі арқылы мемлекеттік жүйедегі HR-брендіне анықтама беруге болады.

Бүгінде мемлекеттік қызметтің HR-брендіне теріс әсер ететін/кедергі келтіретін бірқатар жағымсыз факторлар бар. Олар:

1) мемлекеттік қызметшілердің тәртіптік, әкімшілік, қылмыстық құқық бұзушылықтары;

2) мемлекеттік қызметшілердің сыбайлас жемқорлық фактілері;

3) мемлекеттік қызметшілердің этикалық-моральдық құндылықтарының төмен көрсеткіштері;

4) мемлекеттік қызметшілердің біліктіліктерінің титісті деңгейге жеткіліксіздігі;

5) мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік теңсіздіктері. Және тағы да өзге жағдайлар анықталуы мүмкін.

Мемлекеттік қызметтің HR-брендингін сипаттау үшін оның құлдырауына әкеп соғатын осы тектес фактілердің алдын-алу және болдырмау шаралары қабылдануы тиіс.

Осы тұста мемлекеттік қызметтегі оң және теріс элементтерді HR-брендинг негізінде бағалау, мәселен балдық жүйедегі, әдістерінің қажеттілігі туындайды деп пайымдалады.

Яғни, имиджді жақсартудың басқа факторлары да бар. Олардың имиджге қаншалықты әсерін нақты көрсету үшін қазіргі уақытта іс жүзінде қолданылмайтын бағалау әдістемесін анықтауды қажет етеді. Бұл жағдайда мемлекеттік қызметке енгізуді талап ететін HR-брендінің рөлі артады.

Бұл ретте нормативтік құқықтық актілерді зерделеу көрсеткендей, мемлекеттік қызметке кіру шарттарына қатысты бөлігінде тиісті талаптар көрсетілгенімен («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы), азаматтардың әкімшілік құқық бұзушылықтарынан (Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексі), әдеп нормаларын бұзушылықтарынан (Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексі) туындайтын азаматтардың этикалық тұрғыдағы мінез-құлқын айқындауға мүмкіндік беретін шектеулер келтірілмеген [6, 7, 8].

Қолданыстағы мемлекеттік қызметке кіру шарттары нақты болжамды бұзушылықтардың алдын-алатыны секілді, этикалық тұрғыдағы шектеулерді енгізетін

шарттар да жоғары мәдениетті мемлекеттік қызметшілердің пулын қалыптастыруға ықпал ете алады.

Өз алдына әдеп нормаларын бұзумен жанасатын (мәселен, қоғамдық тәртіпук және имандылыққа қол сұғушылық, тұрмыстық зорлық-зомбылық, қоғамдық орындарға масаң күйде келу, масаң күйде көлік құралдарып басқарып, жол көлік оқиғасына жол беру, сондай-ақ ар-намыс, қадір қасиетке нұқсан келтіру және т.б.) жүйелі орын алатын фактілер мемлекеттік қызметті өткеру барысында қайталану тәуекелдерін тудырып, қызметкердің бұзушылығы салдары мемлекеттік аппаратқа деген резонансты сынды күшейте түседі.

Осы тұрғыда мемлекеттік қызметтегі HR-брендi анықтамасына сәйкес келетін принциппен мемлекеттік қызметке деген теріс көзқарасты өзгертуге және оны реттеуге нормативтік актілер біртұтастылығын көрсететін нормалар енгізу қажеттілігі туындайды деп саналады.

Оған қоса Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында да мінсіз бедел институтын енгізу, мемлекеттік лауазымға тағайындау кезінде қосымша шектеулер енгізу мәселелері көтерілген [9].

Бүгінгі күнде азаматтардың мемлекеттік қызметке сәйкестігін қарау мемлекеттік құқықтық статистика және арнайы есепке алу саласындағы қызметті жүзеге асыратын мемлекеттік орган базаларын зерделеу, ұлттық қауіпсіздік органдары жүргізетін арнаулы тексерудің нәтижелері секілді этаптардан тұрады.

Бұған қоса, мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға сәйкес мемлекеттік қызметке үміткер азаматтарға арналған талаптардың бастапқысы – заңнаманы білуге арналған тесілеу және құзыреттіліктерді бағалау рәсімдері.

Алайда, жоғарыда баяндалған мемлекеттік қызметке кіру кезіндегі талаптары туралы деректер, оның жүргізілу рәсімдерінің үрдістері кез-келген азаматқа толыққанды қолжетімді болғанымен, іздеу аясы кең емес.

Ол азаматтар тарапынан мемлекеттік қызметке келуге қызығушылықты төмендетуге жанама әсер етуі ықтимал. Бұл негізде мемлекеттік қызметке кіру бойынша ақпараттар таралымы брошюралар, әлеуметтік желілердегі жарнамалар, бейнероликтер секілді жалпы коммуникация құралдары арқылы жүзеге асырмайды.

Мәселен, мемлекеттік қызмет жүйесінде gov.kz порталы арқылы бос жұмыс орындар тізбесін көруге болады, алайда мұндай мәліметтер өзге платформаларда көрініс таппайды.

Жалпы, мемлекеттік қызметте бос орындар мәселесі бүгінге дейін өз өзектілігін жойған емес. Бүгінгі күнде республика бойынша бос немесе уақытша бос мемлекеттік лауазымдардың толық толтырылмау мәселесін мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның 4 жылдық статистика сандары көрсетеді (1-кесте).

1-кесте. Мемлекетті қызметтегі бос лауазымдар туралы қосымша ақпарат.

Кезең	2020 жыл	2021 жыл	2022 жыл	2023 жыл
Саны	8501	5528	6090	7574
/жағдайымен/	/01.01.2021	/01.01.2022	/01.01.2023	/01.01.2024
	ж./	ж./	ж./	ж./

Ескерту: портал деректері негізінде автормен есептелген [10].

Осы ретте мемлекеттік қызметке жоғары құзыретті мамандарды табу үшін, оның ішінде корпоративтік бизнес басқаруды қоса алғанда, біз барлық арналарды мемлекеттік

қызметтің HR-брендiнiң тұрақты деңгейiн көрсету үшiн пайдалануымыз қажет деп тұжырымдалады.

Мәселен, HeadHunter (Ресей мен ТМД елдерiнде танымал еңбек нарығының онлайн платформасы) компаниясының платформасы арқылы мемлекеттік қызметтегі бос орындарды жариялауды жүргiзу бiлiктi мамандарды табуға жол ашуы мүмкiн.

Осылайша, мемлекеттік қызметтің тиiмдiлiгi мен сапасы кадрларды тарту мен даярлау стратегияларына тәуелдi болуымен қатар, HR-брендингiне де тiкелей байланысты. Сондықтан, мемлекеттік қызметте HR-брендтi қалыптастыруға оған азаматтар мен қызметшiлер тарапынан оң көзқарас қалыптастыру, оның жоғары әлеуетiн көрсету құралы ретiнде қарай аламыз.

Тиiсiнше, мемлекеттік қызметте HR-брендтi көтеруге болатын ұсыныстар келесiдей көрiнiс табады:

1. Мемлекеттік қызметтің HR-брендiне анықтама беру үшiн кешендi тәсiлдер арқылы талдау жүргiзiп, мемлекеттік қызмет имиджiне әсерiн тигiзетiн бағалау әдiстемесiн анықтау;
2. Тең жағдайлар қалыптастыру арқылы мемлекеттік қызметтің HR-брендi рөлiн көтеру мақсатында, бiлiктi мамандар тарту үшiн тиiмдi каналдарды пайдалану.

Пайдаланылған дереккөздер тiзiмi

1. Герасименко В.В., Очковская М.С. Бренд-менеджмент: Учеб. пособие. – М., 2016. – 100 с.
2. Уилтон Н. HR-менеджментке кiрiспе / Н. Уилтон. - Оқулық. - Алматы : Ұлттық аударма бюросы, 2019. - 532 б. - ISBN 978-601-7943-32-5.
3. Иванова С. Ловушки HR-брендинга: как стать лучшим работодателем для сотрудников и кандидатов. - М. : Альпина Паблишер, 2024. - 242 с. - ISBN 978-5-9614-2141-5.
4. Глухова О. В. HR-бренд: репутация имеет значение / О. В. Глухова // 2013. - Управление человеческим потенциалом. №4. - с. 272-277.331.108.2 - Г 55.
5. Прудникова К.О. Актуальность применения системы HR-брендинга в управлении персоналом для компаний в условиях высокой конкуренции на рынке труда // Вопросы экономики и управления. – 2016. – № 4. – С. 28–31.
6. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №416-V «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметi туралы» Заңы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416>.
7. Әкiмшiлiк құқық бұзушылық туралы Қазақстан Республикасының Кодексi 2014 жылғы 5 шiлдедегi № 235-V ҚРЗ. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000235>
8. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшiлерiнiң әдептiлiк нормаларын және мiнез-құлық қағидаларын одан әрi жетiлдiру жөнiндегi шаралар туралы Қазақстан Республикасы Президентiнiң 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1500000153>
9. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметiн дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекiту туралы Қазақстан Республикасы Президентiнiң 2024 жылғы 17 шiлдедегi № 602 Жарлығы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2400000602>
10. ҚР Мемлекеттік қызмет iстерi агенттiгiнiң ресми сайты. <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/3?lang=ru&title=%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20>

Хат алмасуға жауапты автор туралы мәлiмет: Жарасова Гауһар Қайратбергенқызы; +7 778 890 27 95; e-mail: dg9695@mail.ru.

Задрина К.И.

*Специализированная библиотека для незрячих и слабовидящих граждан,
документовед, г. Семей*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Аңдатпа. Мақалада мемлекеттік басқаруды дамытудың қазіргі заманғы үрдістері қаралды. Басқарудың жаңа әдістерін енгізу мүмкіндігіне мысалдар келтірілді. Проблемаларды қарау және оларды шешу жолдары, даму үрдісінің өзгеруі, құқықтық мазмұнының өзгеруі. Жетілдіру үшін өз көзқарасы.

Abstract. The article examines modern trends in the development of public administration. Examples of possible implementation of new management methods are given. Consideration of problems and ways to solve them, changes in the development trend, changes in the legal content. Own vision offer for improvement.

Аннотация. В статье рассмотрены современные тенденции развития государственного управления. Приведены примеры возможного внедрения новых методов управления. Рассмотрение проблем и пути их решения, изменения тенденция развития, изменение правовое содержание. Собственное видение предложение для усовершенствования.

Ключевые слова: Новое государственное управление, децентрализация, управленческие технологии, трансформация приоритетов, развитие, государственное управление зарубежный опыт, построение коллективных концепций, общество.

На сегодняшний день неопределенность внешней среды требует от государства, корректировать целевые установки, дискурсы, о совершенствовании системы государственного управления в Республике.

Ярким примером является формирование информационного общества где первоначальный обсуждаемый вопрос гласит следующим образом корректировка положение обязанностей и предназначении государства. Непосредственные проблемы имеют широкое исследование, теорией государства и права, конституционного и административного права. Согласно международной практике и многофакторного влияния на системы государственного управления, определяют дальнейшее управление оценки трансформации государства, как институт политической системы.

За последний годы Казахстан исследует различные модели, имеющие отражение новой реальности, позволяющие в полной мере решать социальные и экономические задачи. Определены направления модернизации системы государственного управления в Казахстане.

Приоритеты развития казахстанской системы, государственного управления является «долгосрочная стратегия развития Казахстана», задачей данной стратегии является эффективная современная государственная служба, считавшейся оптимальной для рыночной экономики, основываясь на создании качественно новых структур, являясь основой государственной политики, образующую открытую сеть государственного регулирования, где носят поощрительный характер, элемент «здоровой конкуренции».

Благодаря последовательности реформ создана модель истоком которой служит главный принцип меритократии эффективности подотчетности обществу.

Вопрос совершенствования регулирования государственного органа, находится на стадии упорного изучения на сегодняшний период времени, имея неподдельный интерес со стороны государственных служащих.

Государство считается особой организацией публичной политической власти имея конкретные цели и задачи целевой составляющей, именно достижение данных задач и служит государственное управление.

Государство являясь сложным и многогранным общественным явлением выступая в качестве субъекта управления придает, управлению общественными делами свойство системности, которое находится в статусе социальной значимости. При наличии государства в обществе возможно достижение необходимой согласованности координации субординации целеустремленности, как следствие рациональности и эффективности в управлении.

Видение и разработка данной проблемы в условиях многозадачности.

С точки зрения практической составляющей задачи и функции государственного управления, имеют способ быть достигнутым благодаря конкретным действиям личного состава находящегося в служении у государства в рамках государственной службы т.е. государственные служащие. Необходимость на сегодняшний день основываясь и опираясь на исследования совершенствования планирования деятельности государственного органа, конечно же не забывая про частный спектр который является не менее полезен нашему современному обществу.

Устойчивое формирование вопроса, государство реализует свое политическое воздействие посредством законодательства, устанавливая типовые общие правила также морально – этические нормы поведения людей во всех сферах общественной жизни обеспечивая их соблюдения и исполнения не только «силой власти», но и при помощи регулирования других механизмов, а именно, (экономического, ценностного, нормативного, нравственного), расширяя при этом сферу их применения.

На заседании Правительства в Казахстане разработали Концепцию развития государственного управления до 2030 года, как было отмечено Правительством на данном заседании трансформацией по данному направлению станет **«Человекоцентричность в государственном управлении – это подход при котором главным приоритетом является человек, его потребности интересы и права»**

Работа в условиях многозадачности включает в себя пять основных аспектов.

1. **Снижение качества работы.** Переключение внимания между разными делами требует больше времени и энергии, поэтому шанс возникновения ошибки увеличивается.

2. **Стресс.** Человека загоняют в узкие рамки, где он вынужден работать на пределе возможностей, показывать результат в сжатые сроки.

3. **Влияние на когнитивное здоровье.** Способность к глубокому мышлению и анализу страдает, так как люди становятся склонными к поверхностному восприятию информации.

4. **Разработка проблемы в условиях многозадачности** может включать следующие рекомендации:

5. **Разработка детального плана.** Важно структурировать свои задачи, выделять для них определённые интервалы и использовать методы временного блокирования.

6. **Грамотная расстановка приоритетов.** Выделение ключевых задач и их ранжирование по степени важности помогают сфокусироваться на наиболее значимых аспектах работы и личной жизни.

7. **Использование цифровых инструментов.** Например, программы вроде Trello, Asana, Todoist помогают структурировать работу и отслеживать прогресс.

8. **Управление энергией.** Слежение за своим состоянием, выделение времени на перерывы, физические упражнения и отдых.

9. **Использование техники «монотаскинг».** Техника монотаскинга четко ставит о главу угла человека, Фокусировка на одной задаче за раз, чтобы уменьшить стресс и повысить производительность.

Я полагаю упор необходимо сделать на научно – практические исследования казахстанских и конечно зарубежных институтов государственного управления и также регулирование отдельно спецификации по данной развивающейся отрасли, т.к. сама отрасль имеет ряд многозадачности и целей одновременно, что способствует дополнительному видению и внедрению различных инновационных проектов и идей.

Объект предмет исследования государственного управления цели и задачи в целом.

Система управления, так называемая форма реализации взаимоотношений выраженная прежде всего в законах принципах функциях методе процессе управлений, ориентир государственного управления, а также его смена имеет влияние на его функции методы и формы, те, в свою очередь указывают на целевые методы и формы.

Спецификация функций государственного управления определяется субъектом, в определенной мере объектом управления, включает анализ конкретной ситуации планирование деятельности разработка государственной стратегии, планирование деятельности на осуществления намеченных целей и стратегии, информирование управляемого объекта организации регулирование координация обобщение и оценка результатов управления. Каждый субъект исполнительной власти осуществляет единую функцию или несколько. Методы управления наглядно показывают как государство решает задачи осуществления его функций средство взаимодействия исполнительного органа на управляемые объекты. В зависимости от характера и целей исследование осуществляется в использовании того или иного метода в изучение управляемой системы в нее входит: моделирование, логический анализ, причинный анализ, экспериментирование, тестирование, морфологический анализ, методы теории принятия решений.

Также хотелось бы отметить что в управлении важную роль играют программы, государственные служебные документы служащие воплощением концепции, благодаря которой осуществляется деятельность субъектов, имеющие непосредственное отношение в их разработки и реализации. Концептуальная основа сочетаема с технико – экономическим обоснованием, также служит ориентиром для конечного результата, формируется организационно – правовой механизм и реализация программ. Также следует отметить различные методологические подходы, разберем для наглядности . несколько таких подходов.

Системный подход государственного регулирования позволяет предоставить, как его функционирование несколько сложных социальных систем. Системный подход относится к теории и методологии, предоставление данного подхода, как функционирование нескольких сложных функциональных систем.

Системная оценка кадров при отборе и прохождении государственной службы.

С моей точки зрения есть некоторые погрешности и несовершенства конкурсной процедуры, и субъективности в отношении кандидатов при принятии на должность, данная проблема тесно связана с имиджем государственной службы, т.к. доверие к механизму отбора достаточно низкое, согласно открытого социального опроса по средствам социальной сети, считают конкурсную процедуру «прозрачной и объективной на должном уровне.

Конкурсная процедура, может быть использована в качестве включения человека в резерв, для внеконкурсного назначения на должность. Также недоверия к конкурсным процедурам приводит к низкому конкурсу, многим людям имеющим желание работать государственным служащим не хватает смелости и упорства идти в направлении намеченной цели, и и умению презентовать себя и свои умения и знания на первоначальном этапе собеседования.

Я готова предложить несколько этапов для адаптации начинающего специалиста вступившего в ряды работы государственной службы.

Это прежде всего умение расставлять приоритеты предназначенные для анализа и подготовки информации необходимой для планирования обеспечения деятельности подразделения.

Сотрудничество – умение взаимодействовать с коллегами, представителями других государственных органов и организаций, обмен опытом мнениями и идеей, для выполнения поставленных перед ними задач.

Принятие решений, а также умение находить информацию, способствующую оперативному принятию решений, в пределах дозволенных ему полномочий.

Оперативность – быстрая адаптация, меняющихся условий, также самостоятельно вести статистику сложившихся условий, принятия своевременных мер по улучшению качества выполняемой работы.

Саморазвитие – поиск новой информации, служащей для применения поставленных задач к саморазвитию поиск новой информации, самостоятельно изучив которую можно предложить применение и разъяснение чего – либо.

Служение народу – организация по оказанию качественных услуг и помощи при решении возникших вопросов у граждан.

Информирование потребителей – достоверно полном объеме изложить интересующую информацию.

Прозрачность Подотчетность информации. Добропорядочность – установление этническим нормам и стандартам.

Ответственность – принятие ответственность за свои действия и результат.

Инициативность – выработка и предложение новых идей, выполнение дополнительной работы помимо своих обязанностей.

Стрессоустойчивость – проявление сдержанности в ответ на критику, в случае обоснованности принять меры по устранению недостатков.

Основываясь на опыте зарубежных стран и конечно же Республики, выявление оценки сотрудника любой организации, позволяет осуществить мониторинг их деятельности, при этом оценивая эффективность работы каждого из них. Составление данной оценке позволяет разработать индивидуальный план работы и повышения профессионального уровня сотрудников в целом.

Не устранение, также отсутствия решений данной проблемы, в дальнейшем приведет к снижению профессионализма кадрового состава государственной службы.

Мотивация карьерного роста

Согласно Указу Президента Республики Казахстан от 17 июля 2024 года № 602. Об утверждении Концепции развития государственной службы Республики Казахстан на 2024 - 2029 годы. Государственным служащим предоставляется арендное жилье, транспорт, бесплатное медицинское обслуживание, возможность повышения квалификации.

Система мотивации включает в себя материальное стимулирование должностных окладов поощрений социальной поддержки уверенность в стабильности возможности карьерного роста удовлетворение собственных профессиональных амбиций. Согласно, пункта 9 статьи 9 Закона «О государственной службе в Республике Казахстан» государственный служащий имеет право – на стимулирование и оплату труда в зависимости от должности, которую он занимает, качества, опыта и иных установленных оснований на основе Законодательной системы Государства Республики.

Можно отметить законодательное стимулирование с точки зрения материальной составляющей непосредственно играют важную роль и надбавки к должностному окладу премии. Также государственный служащий имеет право на социальную и правовую защиту пенсионное социальное обеспечение переподготовку и непосредственно подготовку повышения квалификации за средств государственного бюджета продвижение

государственной службы за счет повышение соответствующей должностной квалификации, добросовестного исполнения своих служебных обязанностей. Несмотря на стабильность, оплата труда государственных служащих остается недостаточно конкурентоспособной в сравнении с частным сектором. Не подлежит сомнению, что высоко мотивированный служащий уверенный в том, что его карьерные и материальные перспективы целиком и полностью зависят только от оценки его вклада в реализацию целей организации, от потенциала и личных качеств, будет дорожить своей репутацией и постоянно стремиться к совершенствованию своих профессиональных знаний и навыков. Это то, что сделано и к чему мы стремимся.

Оценка кандидатов на государственную службу.

Оценивающей стороной данной системы выступают сами сотрудники т.е. структурное подразделение коллектив коллеги. Метод оценки включает в себя несколько компетенций. Для определения соответствия кандидата условиям поступления на государственную службу система запрашивает информацию из информационных систем государственного органа, осуществляющего стратегические, регулирующие, контрольно-надзорные, реализационные и разрешительные функции в области охраны и надзора за здоровьем граждан и государственного органа по формированию правовой статистики и ведению специальных учетов. План нации «100 конкретных Шагов» указывает на полное модернизированное законодательство в рамках международных стандартов государственной службы. Повышенная правовая антикоррупционная культура государственных служащих и граждан.

Оценка деятельности государственных служащих.

Примером оценки сотрудника кадровой службой является биографический метод – является наиболее эффективным заключается в том что работники кадровой службы оценивают сотрудника по его биографическим данным, данный метод является узкопрезентативным, т.к не дает подборной информации о профессиональных и практических качествах сотрудника, оценка является весьма поверхностной. Имеется метод оценивающей стороной в котором выступает уполномоченный орган по делам государственной службы, как метод тестирования. Он является широко известным и распространённым. Данный метод заключается в определении знаний и умений способностей других характеристик на основе специальных тестов. Исследование формирования государственной службы придает анализу государственной службы новое измерение. Оно позволяет судить о внимательном влиянии реформы на изменение основных на изменении основных принципов взаимоотношений между государством и населением. Являясь опорой государства объема выполняемых функций выступая связующим звеном между государством и обществом.

В настоящее время ее реформирование напрямую связано с изменением ее модели, что успешно осуществляется, как правило, только благодаря целенаправленным действиям руководства республики. В условиях реформирования резко возрастает роль профессионализма и компетентности госслужащих, от действий которых в конечном счете зависит достижение выдвинутых политическим руководством целей. Без решения поставленных вопросов невозможно создание эффективной модели государственной службы, соответствующей задачам построения «сильного» государства. Из этого следует выбор модели — это политическое решение.

Модифицированная с учетом национальных особенностей, вобравшая в себя достоинства зарубежных моделей, казахстанская модель государственной службы в наибольшей степени будет соответствовать задачам построения в Казахстане нового, дееспособного, «сильного» государства.

Заключение.

Изучив современные тенденции в государственном управлении, я вывела ряд положительных моментов Реорганизация в системе государственной службы и создание отдельного Агентства по делам государственной службы указывает на серьезные планы государства. Данный орган предназначен для эффективности роста государственных реформ качественном изменении отношений во взаимодействии государственных служащих в ходе реализации своих профессиональных функций. Формирование базы А и Б способствует отбору профессиональных кадров, для управленческого и административного аппарата государства. Решает вопросы о дефиците кадров на рабочих местах. На сегодняшний день каждый желающий работать в государственных органах в статусе государственного служащего обладает информацией о подготовке к тестированию, его прохождении и других процедурах, связанных с устройством на работу в государственный орган. Основная часть получает информацию на сайте Агентства и соответствующего государственного органа, где имеются вакансии. Изменение в самой системе государственной службы направленные на повышение профессионализма, государственного аппарата обеспечение совершенствования и прозрачности, усиление общественного контроля расширения гражданского участия. Усиления принципа мерократии при отборе кадров является объективной оценкой труда.

В будущем считаю достаточно полезно и необходима стажировка в ближнее и дальнее зарубежье, для изучения общих и так же отличительных черт, преимуществ и недостатков современного казахстанского общества, для повышение качественного состава кадров и повышения квалификации для работы в государственном органе.

Список использованной литературы

1. <https://atpress.kz/ru/news/vybory-2023/kak-idet-modernizatsiya-gosudarstvennogo-upravleniya>
2. Игнатенко В., Штурнев А. Российское избирательное право: словарь-справочник. Национальная энциклопедическая служба, URL: <http://determiner.ru/dictionary/210>.
3. Послание Президента Республики Казахстан – лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана. Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства // Казахстанская правда. – 2012, декабрь – 15. – С. 2-3.
4. .Интервью председателя Агентства РК по делам государственной службы Абдрахимова Г.Р. газете «Новое поколение» // www.kyzmet.kz/?id_1=3&type=news&lang=&nid.
5. Мурзалин Ж.А. Тенденции развития партийной системы в Казахстане // Саясат. - 1999. - № 10. - С. 37-40.
6. Иные нормативные правовые акты и документы системы государственного планирования.
7. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года "О государственной службе Республики Казахстан".
8. Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года "О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан".
9. <https://www.zakon.kz/pravo/6442087-klientoorientirovannost-professionalizm-i-servisnyy-podkhod-novye-printsipy-gossluzhby-v-kazakhstan.html>.
10. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>.
11. <https://repository.apa.kz/bitstream/handle/123456789/183/Диссертационная%20работа.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
12. Шурубович А.В. Евразийская интеграция как фактор укрепления кадрового потенциала модернизации национальных экономик // Общество и экономика. - 2020. -№ 12. - с. 127-145. - doi: 10.31857/S020736760012976-2.
13. Закон Республики Казахстан от 15 апреля 2013 года №88-V «О государственных услугах» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.01.2021 г.). [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000088> (дата обращения: 18.03.2021).

Севара Закирова,
*начальник информационной службы Агентства развития государственной службы
при Президенте Республики Узбекистан
доктор философии по юридическим наукам (PhD)*

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УСЛУГИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ

Аннотация. В статье высказываются мнения о современных вызовах системе государственной службы, тенденциях, зарубежном опыте и проблемах, связанных с внедрением искусственного интеллекта, кибербезопасности и мер по ее обеспечению.

Мақолада давлат хизматлари тизимида замонавий чақириқлар, тенденциялар, хорижий тажриба ҳамда сунъий интеллектни жорий этиш билан боғлиқ масалалар, киберхавфсизлик ва уни таъминлаш чоралари юзасидан фикрлар билдирилган.

The article expresses opinions on modern challenges to the public service system, trends, foreign experience and problems associated with the introduction of artificial intelligence, cybersecurity and measures to ensure it.

Ключевые слова: государственные услуги, искусственный интеллект, современные тенденции, зарубежный опыт системы государственных услуг, кибербезопасность, технологии, пользователи государственных услуг, прозрачность.

В современном обществе государственные услуги играют ключевую роль в обеспечении функционирования государства и удовлетворения потребностей граждан и бизнеса. Концепция государственных услуг включает в себя предоставление различных услуг и сервисов государственными органами для обеспечения законности, безопасности и благосостояния общества. В свете быстро развивающихся технологий и изменяющихся ожиданий общества, системы оказания госуслуг сталкиваются с новыми вызовами и возможностями для улучшения.

Основные тенденции в системе оказания госуслуг

Цифровизация государственных услуг и переход к электронному правительству играют ключевую роль в современной модернизации административных процессов. Этот процесс не только улучшает доступность государственных услуг, но и способствует сокращению административных издержек и повышению удовлетворенности граждан.

Цифровизация государственных услуг расширяет доступ к ним через различные онлайн-платформы и мобильные приложения. Граждане могут получать необходимые услуги без посещения офисов государственных учреждений, что значительно экономит их время и снижает транспортные расходы. Электронные сервисы позволяют предоставлять услуги круглосуточно, что особенно важно для людей с ограниченными возможностями или живущих в удаленных регионах.

Переход к электронному правительству сопровождается автоматизацией и оптимизацией административных процессов. Электронные системы позволяют значительно ускорить обработку документов и заявлений, уменьшить количество бумажной работы и улучшить координацию между различными государственными органами. Это также способствует снижению коррупционных рисков и повышению прозрачности деятельности государственных учреждений.

Электронное правительство предлагает гражданам более удобные и прозрачные условия взаимодействия с государственными органами. Онлайн-сервисы обеспечивают быстрый доступ к информации, возможность отслеживать статусы запросов и получать уведомления о состоянии дел. Это значительно повышает удовлетворенность граждан от обслуживания и способствует улучшению общего качества жизни.

Внедрение цифровых технологий и электронного правительства представляет собой важный этап в развитии государственных услуг, направленный на повышение эффективности и доступности обслуживания граждан. Правительства всего мира активно внедряют современные технологии для улучшения административных процессов и удовлетворения растущих потребностей общества. Так в Республики Узбекистан по инициативе главы государства Ш.М.Мирзиёева система оказания госуслуг была поднята на новый уровень, а также принято более 10 нормативно-правовых актов регулирующих сферу оказания государственных услуг. Созданы Центры государственных услуг, обеспечен онлайн и оффлайн формат получения госуслуг населению.

Современные технологии предоставляют возможности для расширения доступа к государственным услугам через различные каналы: интернет-платформы, мобильные приложения и автоматизированные системы. Это способствует повышению удобства для пользователей и сокращению времени на получение услуг.

Прозрачность и эффективное управление являются основополагающими принципами современных государственных систем. Внедрение информационных технологий позволяет улучшить мониторинг и контроль за предоставлением услуг, сделать процессы прозрачными и увеличить ответственность перед гражданами.

Вызовы перед системой госуслуг

Цифровизация государственных услуг приносит множество преимуществ для граждан, но одновременно ставит перед государственными организациями значительные вызовы в области кибербезопасности и защиты данных. Эффективная защита персональной информации граждан и государственных данных становится критически важной задачей в условиях активного использования информационных технологий.

В условиях цифровой трансформации возрастает риск кибератак, направленных на государственные информационные системы. Киберпреступники могут стремиться к доступу к персональным данным граждан, финансовым ресурсам или конфиденциальной государственной информации. Вмешательство в работу системы государственных услуг через вредоносное программное обеспечение или хакерские атаки могут вызвать серьезные последствия для безопасности и стабильности государства.

Для обеспечения кибербезопасности необходимо принять следующие меры:

Совершенствование технических средств защиты: Внедрение современных систем защиты информации, таких как многоуровневые системы аутентификации, шифрование данных в покое и в движении, обнаружение и предотвращение инцидентов безопасности.

Обучение и подготовка персонала: Регулярные тренинги и обучение сотрудников по правилам безопасности информации и противодействию социальной инженерии.

Строгие нормативные и правовые меры: Разработка и внедрение законодательных актов, регулирующих обработку и защиту персональных данных, а также наказание за нарушения в области кибербезопасности.

Регулярное аудирование и тестирование систем: Проведение регулярных аудитов безопасности информационных систем и тестирование на проникновение для выявления уязвимостей и их своевременного устранения.

Эффективная кибербезопасность не только защищает конфиденциальность данных граждан, но и поддерживает доверие к государственным органам и их способность обеспечивать безопасность и стабильность общества. Недостаток защиты данных может негативно повлиять на экономическую стабильность, политическую устойчивость и общественную доверительность к властям.

Защита персональных данных и обеспечение кибербезопасности являются важными аспектами в процессе цифровизации государственных услуг. Только интеграция современных технологий защиты данных, эффективное управление рисками и комплексный подход к

обеспечению безопасности могут обеспечить успешную реализацию цифровой администрации и повысить доверие граждан к государственным структурам.

Быстрое развитие технологий в современном мире ставит перед государственными органами необходимость постоянного обновления систем оказания госуслуг и адаптации к новым технологиям. Этот процесс требует не только технических изменений, но и готовности персонала к использованию новых методов работы. Технологические инновации включают в себя широкий спектр аспектов, начиная от цифровизации процессов до внедрения искусственного интеллекта и блокчейн-технологий. Эти изменения не только улучшают эффективность и доступность государственных услуг, но и требуют от государственных органов постоянного обновления своих подходов и инфраструктуры.

Для этого, государственные учреждения должны активно реагировать на изменения в технологической среде, обновляя свои информационные системы, разрабатывая новые программные решения и интегрируя передовые технологии для повышения эффективности и качества предоставляемых услуг. Примерами могут служить внедрение электронных подписей, автоматизация процессов обработки данных, создание цифровых платформ для взаимодействия с гражданами и бизнесом.

Однако технологические изменения требуют не только изменений в инфраструктуре, но и подготовки персонала. Сотрудники государственных органов должны обладать достаточными знаниями и навыками для работы с новыми технологиями. Это включает в себя проведение обучающих программ, тренингов и семинаров по использованию новых программных и аппаратных решений, а также по повышению цифровой грамотности.

Несмотря на развитие систем оказания госуслуг в мире, всё-таки существуют проблемы, препятствующие процессу. Сложные процедуры и длительные сроки оказания государственных услуг остаются значительными препятствиями для эффективной работы государственных органов и удовлетворения потребностей граждан. Решение этой проблемы требует комплексного подхода, направленного на упрощение административных процедур и сокращение времени, необходимого для получения государственных услуг.

Проблемы бюрократии в государственных услугах

Бюрократические барьеры включают в себя множество аспектов, таких как:

- Сложные процедуры и формальности: нередко граждане сталкиваются с многоступенчатыми процедурами, которые требуют заполнения большого количества документов и соблюдения строгих правил.

- Длительные сроки ожидания: подача заявлений и ожидание решения по ним может занимать значительное количество времени из-за необходимости прохождения через множество инстанций и проверок.

- Недостаток прозрачности и доступности информации: нередко информация о процедурах и требованиях для получения государственных услуг не является достаточно доступной или понятной для граждан.

Следующие можно указать как меры по упрощению и сокращению бюрократии:

Цифровизация процессов: внедрение электронных систем для подачи заявлений и мониторинга их статуса позволяет сократить бумажную работу и ускорить обработку запросов.

Снижение административных барьеров: упрощение процедур, сокращение количества необходимых документов и обеспечение возможности подачи заявлений онлайн помогают снизить временные затраты граждан на взаимодействие с государственными органами.

Обучение и поддержка персонала: подготовка сотрудников государственных учреждений к новым процедурам и технологиям, а также улучшение клиентского сервиса и коммуникаций с гражданами.

Реализация этих мер поможет сделать государственные услуги более доступными, прозрачными и отзывчивыми к потребностям общества.

Обращая внимание на современные мировые тенденции в развитии систем оказания государственных услуг, можно отметить следующие ключевые направления:

Цифровизация и автоматизация:

Внедрение электронных государственных услуг, которые позволяют гражданам получать услуги через интернет.

Использование автоматизированных систем и искусственного интеллекта для повышения эффективности и снижения затрат на предоставление услуг.

Ориентация на пользователя:

Разработка интерфейсов, удобных для пользователей, с целью улучшения пользовательского опыта.

Внедрение принципов «одного окна», где граждане могут получать все необходимые услуги в одном месте или через одну онлайн-платформу.

Интеграция и межведомственное взаимодействие:

Создание интегрированных систем, обеспечивающих взаимодействие между различными государственными учреждениями.

Обмен данными между ведомствами для обеспечения более быстрого и точного предоставления услуг.

Прозрачность и открытость данных:

Публикация данных о деятельности государственных органов в открытом доступе.

Внедрение систем мониторинга и отчетности, которые позволяют гражданам отслеживать выполнение государственных программ и проектов.

Мобильные технологии:

Разработка и внедрение мобильных приложений для предоставления государственных услуг.

Обеспечение доступности услуг через мобильные устройства, что особенно важно для удаленных и сельских регионов.

Кибербезопасность и защита данных:

Укрепление мер по защите личных данных граждан и обеспечению безопасности государственных информационных систем.

Внедрение стандартов и протоколов для защиты от кибератак и утечек данных.

Гибкость и адаптивность:

Быстрое реагирование на изменения в потребностях граждан и бизнесов.

Внедрение инновационных решений и адаптация к новым технологиям.

Социальные инновации и инклюзивность:

Учет интересов всех слоев населения, включая маломобильные группы, пожилых людей и лиц с ограниченными возможностями.

Разработка специальных программ и услуг для уязвимых категорий граждан.

Эти тенденции направлены на улучшение качества и доступности государственных услуг, повышение эффективности их предоставления, а также на создание более прозрачной и открытой системы государственного управления.

Международный опыт в организации госуслуг

Мировой опыт в организации государственных услуг демонстрирует значительные достижения в области электронного правительства и инновационных подходов, что вдохновляет многие страны на принятие подобных моделей. Рассмотрим опыт нескольких передовых стран, таких как Эстония, Южная Корея, США и ОАЭ, которые являются яркими примерами успешной модернизации государственных услуг.

Эстония: e-Estonia — цифровой гигант в Европе

Эстония прочно утвердила себя как лидер в области электронного правительства, предлагая своим гражданам широкий спектр государственных услуг онлайн. Ключевые элементы эстонской модели включают:

- Электронные идентификационные карты (ID-карты), позволяющие гражданам подписывать документы и проводить онлайн-транзакции с государственными органами.
- Электронное голосование, что делает возможным для граждан участие в выборах и голосованиях через интернет.
- Цифровые регистрационные книги, которые значительно упрощают процессы регистрации бизнесов и сделок недвижимости.

Южная Корея: Smart Government и диджитализация

Южная Корея активно внедряет передовые технологии для улучшения государственных услуг и повышения доступности для граждан и бизнеса:

- Единая платформа e-Government, объединяющая большинство государственных услуг в единое цифровое пространство.
- Интеллектуальные технологии, такие как искусственный интеллект и Big Data, используются для анализа и оптимизации государственных процессов.

США: Digital Government Initiative

В США развита программа Digital Government Initiative, направленная на повышение эффективности и доступности государственных услуг через технологии:

- Data.gov, платформа для открытых данных, способствующая прозрачности и доступности государственной информации.
- Электронные системы для государственных услуг, включая системы электронной подачи заявлений, оплаты налогов и получения лицензий.

Система оказания государственных услуг в Дубае является одной из самых передовых и эффективных в мире. В основе этой системы лежит принцип цифровизации и упрощения доступа граждан к различным услугам.

Smart Dubai — инициатива, направленная на преобразование Дубая в самый умный город мира. В рамках этой программы разрабатываются и внедряются современные технологии для улучшения жизни горожан.

Dubai Now — основное приложение, через которое граждане могут получить доступ к более чем 120 государственным и частным услугам. Среди них оплата коммунальных услуг, оплата штрафов, регистрация транспортных средств, услуги здравоохранения и образования.

Dubai Government Excellence Program (DGEP):

Программа направлена на повышение эффективности государственных служб через использование передовых технологий и инноваций.

Регулярно проводятся оценки и награждения наиболее эффективных государственных учреждений и сотрудников.

Электронные и мобильные услуги:

Большинство государственных услуг доступны в электронном формате через различные порталы и мобильные приложения.

Платформа "Dubai Pay" позволяет гражданам оплачивать различные государственные услуги онлайн.

Обслуживание на основе искусственного интеллекта:

Активно внедряются решения на основе искусственного интеллекта для улучшения качества обслуживания и ускорения процессов.

Чат-боты и виртуальные помощники помогают гражданам получить ответы на вопросы и услуги в режиме реального времени.

Центры обслуживания:

Наряду с цифровыми услугами, в Дубае функционируют современные центры обслуживания, где граждане могут получить помощь лично.

Эти центры оборудованы новейшими технологиями и предлагают комфортные условия для посетителей.

Blockchain:

Дубай активно использует технологии блокчейн для обеспечения безопасности и прозрачности в предоставлении государственных услуг.

Планы по полной интеграции блокчейн-технологий в госуслуги к 2021 году.

Эти аспекты делают систему оказания государственных услуг в Дубае одной из самых эффективных и удобных в мире, предоставляя гражданам быстрый и легкий доступ к широкому спектру услуг.

Общие черты успешных моделей электронного правительства включают: цифровую идентификацию и безопасность, обеспечивающую защиту данных и конфиденциальность при онлайн-взаимодействиях, интеграцию различных государственных сервисов в единую платформу, что упрощает доступ граждан к необходимым услугам, а также, активное внедрение инновационных технологий, таких как блокчейн, искусственный интеллект и интернет вещей для оптимизации процессов и улучшения качества обслуживания.

Международный опыт в организации государственных услуг демонстрирует, что эффективное использование цифровых технологий и инновационных подходов в организации государственных услуг способствует улучшению качества обслуживания, сокращению бюрократии и повышению удовлетворенности граждан. Эти страны демонстрируют, как интеграция современных технологий может значительно изменить способы взаимодействия государственных структур с обществом, делая их более доступными, эффективными и открытыми.

Исследование новых тенденций и вызовов в системе оказания государственных услуг подчеркивает важность постоянного совершенствования и адаптации государственных органов к изменяющимся условиям и потребностям общества. Международный опыт демонстрирует, что эффективное использование технологий и улучшение управления способствуют повышению качества и доступности государственных услуг, что является критически важным для развития современных государственных систем.

Источники: <https://my.gov.uz/oz>, <https://mohap.gov.ae/en/about-us/customer-happiness-centers/dubai>, <https://www.dgovkorea.go.kr/>, <https://e-estonia.com/>

Контакт: Закирова Севара Мурадовна, +99890-094-37-67, szakirova837@gmail.com

УДК 351.811.12

Зейнулла Ж.С.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранты, Астана қаласы, Қазақстан

АСТАНА ҚАЛАСЫНДА КӨЛІК АҒЫНЫНЫҢ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ

Аннотация. Мақалада Астана қаласындағы көлік ағындарын басқарудың қазіргі жағдайын, кездесетін мәселелерін және оларды шешудің тиімді әдістерін қарастырылады. Көлік ағындарын тиімді басқаруды арттыру үшін заманауи технологиялардың, әсіресе интеллектуалды транспорт жүйелерінің және көлік қозғалысы әдістерінің енгізілуімен қатар, көлік инфрақұрылымын жаңарту, халықтың ақпараттандырылуын арттыру қажеттілігі де көрсетіледі. Мақалада Сингапур мен Токио сияқты әлемдік тәжірибелерді оңтайлы қабылдау және Астана тұрғындарына сапалы, қауіпсіз және тиімді көлік қызметтерін ұсыну мақсатында ұсынылатын шаралар талқыланады.

Түйін сөздер: көлік ағындары, көлік қозғалысы, интеллектуалды транспорт жүйелері (ИТЖ), көлік инфрақұрылымы, қоғамдық көлік, жол қауіпсіздігі.

Аннотация. Данный научный проект рассматривает современное состояние управления транспортными потоками в городе Астана, и возникающие проблемы и эффективные методы их решения. Для повышения эффективности управления транспортными потоками, наряду с внедрением современных технологий, особенно интеллектуальных транспортных систем, методов движения транспорта, поднятие имиджа общественного транспорта, будет продемонстрирована необходимость обновления транспортной инфраструктуры, повышения информированности населения. В проекте обсуждаются меры, предлагаемые с целью оптимального принятия мировых практик, таких как Сингапур и Токио, и предоставления качественных, безопасных и эффективных транспортных услуг жителям Астаны.

Ключевые слова. транспортные потоки, движение, интеллектуальные транспортные системы (ИТС), транспортная инфраструктура, общественный транспорт, безопасность дорожного движения.

Annotation. This scientific project examines the current state of traffic management in Astana, and emerging problems and effective methods of solving them. In order to improve the efficiency of traffic flow management, along with the introduction of modern technologies, especially intelligent transport systems, methods of transport movement, raising the image of public transport, the need to update the transport infrastructure and raise public awareness will be demonstrated. The draft discusses measures proposed to optimally adopt global practices such as Singapore and Tokyo, and provide high-quality, safe and efficient transport services to Astana residents.

Keywords. traffic flows, traffic, intelligent transport systems (ITS), transport infrastructure, public transport, road safety.

Көлік ағындарының тиімді басқарылуы — кез келген қала үшін маңызды мәселе. Астана — Қазақстанның астанасы, әрі экономикасы мен көлігі дамыған қала. Соңғы жылдары тұрғындардың санының артуы мен автомобиль көлігінің көбейуі көлік ағындарының күрделілігін арттыруда. Осыған байланысты, қала тұрғындарының сапалы және қауіпсіз көлік қызметтеріне деген қажеттіліктерін қамтамасыз ету үшін тиімді көлік басқару жүйесін құру қажет [1].

Астана қаласындағы көлік жүйесінің тиімділігі ел экономикасына, қаланың әлеуметтік дамуына, экологиялық жағдайына тікелей әсер етеді. Көптеген жағдайларда, көлік инфрақұрылымы тұрғындардың күнделікті өмірінде шешуші рөл атқарады, өйткені ол

олардың жұмысқа, оқу орындарына және әлеуметтік қызметтерге жету мүмкіндігін анықтайды. Көлік ағындарының тығыздығы қалада кептелістердің пайда болуына, уақытының жоғалуына және экологиялық мәселелердің туындауына себепші болады [2].

Қазіргі таңда Астана қаласы көлік ағындарын басқарудың заманауи жүйелерін енгізу арқылы өнеркәсіптің, қызмет көрсету саласының және тұрғындар өмірінің сапасын арттыруға бағытталған реформалар жүргізуде. Бұл орайда, интеллектуалды көлік жүйелерін (ИТЖ), әлемдік тәжірибеде қолданылып жүрген көлік қозғалысы әдістерін енгізу, қоғамдық көлік имиджін көтеру, көлік қатынасы мониторингін және талдауын жүзеге асыру, сондай-ақ, көлік инфрақұрылымын тиімді жоспарлау шаралары өзекті болып табылады [3].

Қазіргі таңда Астана қаласы халқының өсуімен көлік санының да өсуі байқалуда, соның салдарынан жол кептелістері мен жол-көлік оқиғаларының артуы орын алуда (кесте 1, график 1):

1-кесте. Астана қаласы бойынша статистика

Көрсеткіштер	2021	2022	2023
Халық саны	1 184 411	1 295 711	1 354 556
Автокөлік саны	273, 7 мың	287, 5 мың	351, 4 мың
Жол – көлік оқиғасы	557	683	818

Ескерту: мәліметтер stat.gov.kz сайтынан алынды

1-график. Астана қаласы бойынша жол – көлік оқиғасынан зардап шеккендер. Ескерту:



мәліметтер stat.gov.kz сайтынан алынды

Жоғарыда көрсетілген мәліметтерге сүйенсек жыл сайын қала халқының саны 10%, автокөлік саны 13%, жол – көлік оқиғасы 17% өскенін байқаймыз. Бұл өзекті мәселе, әр біреуіне жеке тоқталсақ:

- **Көлік кептелістері:** Күнделікті жұмыс уақытына байланысты, әсіресе таңертең және кешкі уақытта, қалада көпжақты кептелістер пайда болады. Қаладағы негізгі магистралдарда және қиылыстарда автокөліктердің көп жиналуы олардың қозғалысына кедергі келтіреді. Бұл жағдайда, тұрғындардың уақыты мен өмір сүру сапасы төмендейді.

- **Инфрақұрылымның жеткіліксіздігі:** Қаладағы кейбір көшелердің өткізу қабілеті төмен, бұл көлік ағындарын қиындатады. Автокөліктердің тығыздығымен қатар, ескірген инфрақұрылым көлік ағымының тиімділігін төмендетеді, жаңа жолдардың жетіспеушілігі және көлік байланыстарының тапшылығы орын алады. Бұнымен қоса, жаяу жүргіншілерге жағдай толығымен жасалмаған.

- **Көлік қауіпсіздігі:** Жоғары тығыздық пен кептелістер нәтижесінде жол апаттарының саны артады. Астана қаласында жол қозғалысы тәртібін бұзу, жаяу жүргіншілер мен велосипедшілердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету сынды мәселелер туындауда. Көптеген

жағдайларда, апаттар жылдамдықты сақтау, жол белгілерін дұрыс бақылау және қолайлы жағдайлардың жеткіліксіздігімен байланысты.

- **Экологиялық мәселелер:** Көлік ағындарының тығыздығы мен жеткіліксіз инфраструктураның нәтижесінде қоршаған ортаға әсер ететін газдар мен қатты бөлшектердің мөлшері артып келеді. Ауаның ластануы тұрғындардың денсаулығына теріс әсер етеді, сонымен қатар экологиялық жағдайды нашарлатады.

- **Көлік түрлерінің теңгерімсіздігі:** Астана қаласында автомобиль көлігінің басымдылығы байқалады, бұл қоғамдық көліктің, велосипед пайдалану мен жаяу жүргіншілердің әдістерінің дамуына кедергі келтіреді. Реттелмеген қоғамдық көліктің пайдалануында түсініксіз кестелер мен маршруттар, жүктелмеген көлік құралдары сияқты мәселелер пайда болады [4, 5].

Көлік ағындарын басқарудың тиімділігін арттыру үшін заманауи әдістерді қолдану қажет. Заманауи технологиялар көлік жүйесінің тиімділігін көтеруге, тығыз көлік ағындарын жеңілдетуге және экологиялық факторларды оңтайландыруға көмектеседі. Атап айтқанда:

- **Интеллектуалды транспорт жүйелері (ИТЖ):** ИТЖ көлік ағындарын оңтайландыру, көліктің қозғалысын бақылау, және ақпараттық жүйелерді пайдалануға мүмкіндік береді. Бұл жүйелер жиналған деректерді талдай отырып, нақты уақыт режимінде көлік қозғалысының тиімділігін арттыруға ықпал етеді [6].

- **Адаптивті светофорлар:** Мәліметтерді жинау және талдау арқылы, светофорлардың жұмысын арттыру арқылы көлік ағындарын тиімді басқаруға ықпал етеді. Мұндай светофорлар көлік потоктарының интенсивтілігіне сәйкес, уақытты икемді түрде функцияландыруға мүмкіндік береді, бұл көлік кептелістерін азайтуға және өткізу қабілетін арттыруға көмектеседі.

- **Қосымша ақпараттық панельдер:** Жолдарда орнатылған электронды ақпараттық панельдер жүргізушілерге алдағы жол жағдайларын, көлік кептелістерін, жол жұмысын және ауа райын көрсетеді. Бұл жүргізушілердің жолды таңдауына әсер етіп, көлік ағынының тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді [2, 7].

- **Қолданбалар арқылы навигация:** Мобильді қосымшалар, мысалы, Google Maps және Waze, азаматтарға көлік ағындары мен жол жағдайлары туралы нақты уақытта ақпарат береді. Бұл қолданбалар жолдарды таңдау кезінде жүргізушілерге ең тиімді маршруты анықтауға көмектеседі, сонымен қатар бағдарлама арқылы жол қозғалысын бағыттауға мүмкіндік береді.

- **Қоғамдық көлік қолданбалары:** Астана қаласындағы қоғамдық көлік жүйелерін оңтайландыру үшін арнайы әзірленген мобильді қосымшалар уақытша кестелер туралы, маршруттар мен аядамалар туралы нақты уақыт режимінде ақпарат ұсына отырып, тұрғындардың қоғамдық көлікті тиімді пайдалануға мүмкіндік береді.

- **Платформалық шешімдер:** Көлік ағындарын бақылау үшін сенсорлар мен датчиктер арқылы алынған мәліметтер нарықтық шешімдермен біріктірілуі керек. Бұл шешімдер көлік инфрақұрылымының жағдайына мониторинг жасауды, қажетті деректерді жинауды және оларды статистикалық және аналитикалық платформалар арқылы өңдеуді қамтамасыз етеді.

- **Деректерді жинау және талдау:** Заманауи технологиялармен жабдықталған платформалар көлік ағындарын бақылап, көлік қозғалысы туралы жан-жақты деректерді жинап, талдай алады. Бұл мәліметтер көлік ағындарының қозғалыс қарқынын, уақыттарын және маршруттарын жақсартуға жол ашады.

Заманауи технологияларды енгізу көлік ағындарын басқаруды тиімді түрде жақсартады. Адаптивті светофорлар, мобильді қолданбалар және платформа шешімдері көлік инфрақұрылымының тиімділігін арттыруға, тұрғындардың жолда уақытын сақтауға және жалпы көлік жүйесінің қызмет көрсету сапасын жақсартуға көмектеседі. Астана қаласында бұл

шешімдерді жүзеге асыру, заманауи көлік ағындарын басқару жүйесін енгізу арқылы қала халқының сапалы өмір сүруін қамтамасыз етеді [8].

Осыған орай шетелдік тәжірибеге салыстырмалы түрде сүйенсек, атап айтқанда Сингапур мен Токио: Бұл қалалардағы интеллектуалды көлік жүйелері мен ақпараттық платформалардың бізге ұсынатын тәжірибелерін зерттеу өте маңызды. Сингапур мысалында, қала әкімшілігі IT-менеджменттің нәтижесінде көлік ағындарын басқару жүйесін тиімді атқаруда. Инновациялық технологияларға негізделген адаптивті светофорлар, көлік қозғалысы әдістері мен көлік ағындарын бақылау жүйелері көліктің кешенді шешімдерін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Токио, өзінің күрделі және тығыз көлік жүйесімен, мобильді қосымшалар мен ақпараттық панельдерді тиімді пайдаланып отыр. Бұл қалада деректерді жинау, талдау және қолданыстағы қызметтерді халыққа жеткізу тәсілдері клиенттердің мүддесін қорғауды қамтамасыз ете отырып, көлік ағындарын оңтайландыруға зор үлес қосуда. Токионың көптеген маршруттары мен уақыт режимдері туралы әрі қарай зерттеулер мен қаржылық ынталандырулар жүзеге асырылуда [7, 9].

Жоғарыда айтылып кеткен өзекті мәселелерді шешу мақсатында қажетті шаралар мен ұсыныстар

Астана қаласындағы көлік ағындарын тиімді басқару үшін жоспарланған шаралар:

- Көлік инфрақұрылымын жаңарту: Заманауи стандарттарға сай жаңа жолдар салу, көше желісін кеңейту, жаңа жол қиылыстарын ұйымдастыру, тротуарларды және веложолдарды дамыту. Сонымен қатар, жол белгілерін жаңарту мен стандарттарға сәйкестігін тексеру қажет.

- Көлік қозғалысы әдістерін енгізу: Қазіргі таңда дүниежүзіндегі ірі-ірі қалалар көптеген әдістерді қолданады, соның ішіндегі ең тиімдісі әлемдік тәжірибе көрсеткендей «жұп және тақ нөмірлі көліктер қозғалысы», «оверсивті көлік қозғалысы».

- Қоғамдық көліктің имиджін арттыру: Жаңа тиімді маршруттар енгізу, ескі автобустарды жаңарту, автобустар санын көбейту, жеңіл рельсті қоғамдық көлікті арттыру.

- Активті ақпараттандыру: Тұрғындарды көлік ағындарының жағдайы мен ұсынылатын қызметтері туралы ақпараттандыру, аудандық медициналық, білім беру және басқа да әлеуметтік қызмет көрсету ұйымдарына қатысу арқылы ақпарат пен хабарламаларды тиімді тарату. Көлік қозғалысына жауап беретін ақпараттық жүйелерді және негізгі маршруттарды цифрлық платформада интеграциялау.

- Интеллектуалды транспорт жүйелерін енгізу: Адаптивті светофорларды, автоматтандырылған бақылау жүйелерін және көлік ағындарына мониторинг жүргізу үшін деректерді талдау платформаларын арттыру. Осы жүйелердің көмегімен көлік ағындарының жағдайларын бақылап, қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді шешімдер әзірлеу.

- Қоғамдық пікірді ескеру: Тұрғындардың пікірлерін тыңдай отырып, көлік ағындарын басқарудың жаңа идеяларын қалыптастыру. Қоғамдық тыңдаулар мен пікір-сайыс платформаларын ұйымдастыру арқылы тұрғындар өз ұсыныстарын білдіру және қатысу үшін ынталандырылуы керек.

- Инновациялық технологияларды енгізу: Жол қозғалысы қауіпсіздігін жоғарылату, профилактикалық шараларды жүзеге асыру және жүктелген жолдардың өткізу қабілетін төмендету мақсатында мобильді қосымшалар мен жаңа ақпараттық технологияларды тиімді пайдалану.

Астана қаласындағы көлік ағындарын тиімді басқару үшін жүйелі түрде қабылданатын шаралар жақын болашақта қаладағы көлік жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз етеді. Инновациялық шешімдер мен заманауи технологияларды пайдалану арқылы тұрғындардың сапасы мен қауіпсіздігі артады. Жоғарыдағы ұсыныстар мен шараларды іске асыру арқылы Астана халқының өмір сүру сапасын арттыру мақсатында жүйелі көзқарас қажет.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Қазақстанда көлік инфрақұрылымын дамыту стратегиясы, Астана: ҚР ИДМ, 2021, 5-бет.
2. Рахимбеков, А. Астана қаласындағы көлік ағындарын басқарудың проблемалары мен шешімдері, Халықаралық ғылыми конференция материалдары, 2020, 1(1), 34-40-беттер.
3. Мұратов, Д. Интеллектуалды көлік жүйелері: әлемдік тәжірибе және Қазақстанға енгізу, Қазақ мәліметтері журналы, 2022, 4(2), 15-23-беттер.
4. Көлік қабылдау орталығы. Көлік ағындарының мониторингі және анализі, Алматы: ККО, 2021, 27-бет.
5. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі. Көлік ағында шығарылатын әсерлері мен алдын алу шаралары, ҚР ДСМ жарияланымдары, 2021, 4-бет.
6. Токио қаласының әкімшілігі. Көлікті басқару мен қозғалыс ағындары туралы мәліметтер, Токио: Токио мэриясының баспасөз қызметі, 2020, 13-бет.
7. World Bank. Urban Traffic Management: Best Practices for Sustainable Cities. Retrieved from <https://www.worldbank.org>, 2020.
8. Sadiq, A., & Fatima, N. Smart Traffic Management Systems: Trends and Challenges, Journal of Transportation Engineering, 2021, 147(5), 40-55-беттер.
9. Көлік қабылдау орталығы. Көлік ағындарының мониторингі және анализі, Алматы: ККО, 2021, 27-бет.

Зейнулла Жасұлан Сүйінішұлы, 87711736932, zh.zeinulla@apa.kz

УДК 332.143

Исмагулов М.Р.,
*магистрант Академии государственного управления при Президенте Республики
Казахстан, Астана*

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЖИЛИЩНАЯ ПОЛИТИКА В КАЗАХСТАНЕ В УСЛОВИЯХ КЛЮЧЕВЫХ ИЗМЕНЕНИЙ И РЕФОРМ

Аннотация: В статье рассматриваются основные направления государственной жилищной политики Казахстана, отражённые в последних реформах и законодательных изменениях, направленные на улучшение жилищных условий для населения. Проанализированы текущие проблемы, с которыми сталкивается государственная жилищная политика, а также ее эффективность в условиях современного рынка. Особое внимание уделяется преобразованию государственных институтов и использованию международного опыта, что позволяет сделать вывод о важности разработки системного и ориентированного на долгосрочные перспективы.

Түйін. Бұл мақалада Қазақстандағы мемлекеттік тұрғын үй саясатының негізгі бағыттары, халықтың тұрмыс жағдайын жақсартуға бағытталған соңғы реформаларнаамалы өзгерістер қарастырылады.

Мемлекеттік тұрғынүй саясатының қазіргі нарық жағдайында кездесе тінөзекті мәселелері және оның тиімділігі талданады. Сонымен қатар, мемлекеттік институттарды қайта құру және халықаралық тәжірибені қолдану аспектілері қарастырылып, ұзақ мерзімді нәтижелерге бағытталған жүйелі тәсілді әзірлеу қажеттігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Abstract. The article examines the main directions of the state housing policy of Kazakhstan, reflected in recent reforms and legislative changes aimed at improving the living conditions of the population. The current problems of the state housing policy are analyzed, as well as its effectiveness in modern market conditions. Special attention is paid to the transformation of state institutions and the application of international experience, which allows us to draw conclusions about the importance of developing a systematic and long-term-oriented approach.

Ключевые слова: Казахстан, государственная жилищная политика, реформы, законодательные изменения, жилищные условия, государственные институты, международный опыт, систематизация

Кілт сөздер: Қазақстан, мемлекеттік тұрғынүй саясаты, реформаалар, заңнамалық өзгерістер, тұрғын үй жағдайлары, мемлекеттік

Keywords: Kazakhstan, state housing policy, reforms, legislative changes, housing conditions, state

Государственная жилищная политика является важнейшим достижением социально-экономического развития, обеспечивающим влияние на качество жизни граждан и обеспечение стабильности общества. В Казахстане вопрос доступности и качества жилья находится в центре внимания, поскольку государство стремится поддержать растущий спрос, вызванную урбанизацией, формированием населения и необходимостью обновления жилищного фонда. Современные социально-экономические вызовы стимулируют государство к проведению реформ, направленных на улучшение жилищной среды и создание устойчивых городов.

Жилищная политика Казахстана прошла несколько этапов, начиная с советского периода, когда жилье обеспечивалось централизованно, и до современных рыночных

условий, когда акцент сместился на развитие ипотечного кредитования и поддержку малых социальных групп. Несмотря на достигнутые успехи, доступность жилья остается проблемой, особенно для молодежи, многодетных семей и других социально уязвимых категорий населения. Эти проблемы и необходимость их решения стимулируют развитие и реформирование жилищной политики.

Жилищная политика Казахстана направлена на создание условий, обеспечивающих экономическое доступное жилье для населения. Результаты ее реализации положительные изменения в работе правительства, которое предпринимает стимулирующие меры в рамках ряда программ жилищного строительства. Основное внимание уделяется ценовой политике, ориентированной на доступность жилья, а также на программы финансовой поддержки для малообеспеченных и многодетных семей. Для обеспечения эффективного доступного жилья необходим системный подход, учитывающий особенности регионального развития.

На сегодняшний день методологические подходы к исследованию эффективности реализации жилищной политики в стране основаны на существующих мировоззренческих основах. В результате пока не был восстановлен целостный категориальный аппарат для описания и анализа жилищной политики, что обеспечило актуальность уточнения ее сущности и разработки теоретико-методологических основ анализа. Эти основы должны адекватно реагировать на реализацию жилищной политики, включая взаимодействие между государственной жилищной политикой и обществом [1].

При анализе концептуальных понятий и сущности жилищной политики следует применять так называемый идеально-типический подход, предполагающий создание теоретической конструкции, позволяющей предлагать и учитывать характеристики социально-экономических объектов. Этот метод был разработан социологами, среди которых особую роль сыграл Макс Вебер [2]. Под «идеальным типом» понимается сконструированный объект исследования, который пока не существует в реальности, но обладает прогнозируемыми ценностно-целевыми закономерностями и качествами, ставящими его в центр анализа.

Применение данного условия обусловлено тем, что при обучении разработке жилищной политики в таком виде, для которого до сих пор сохраняется потребность, повышенная новизна и актуальность работы. Сегодня термин «жилищная политика» активно используется в документах и среди управленческих органов, однако трактовка его содержания различается у разных авторов.

Изучение методологических подходов к исследованию жилищной политики необходимо начать с определения самого понятия «жилищная политика», так как оно является системообразующим фактором для данного исследования [3]. В связи с этим были рассмотрены различные определения понятия «жилищная политика», представленные различными авторами и собранные в таблице 1.

Таблица 1 – Варианты авторских трактовок категории «жилищная политика»

Автор/авторы	Трактовка понятия «жилищная политика»
Шелудякова Т.В., Соломаха Д.В.	Это часть государственной социальной политики Российской Федерации, а социальная политика - одна из составляющих внутренней политики государства. Это совокупность совместных мер экономического и социального характера, осуществляемых за счет консолидированных источников финансирования, включающих средства бюджетов всех уровней и средства населения, реализуемых органами государственной власти и органами местного самоуправления
Волгин Н.А.	Система единых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых правомочными государственными учреждениями и общественными организациями в центре и на местах в целях стабилизации и приспособления существующей социально-экономической системы к изменяющимся условиям
Хлестунова Е.С.	Часть социально-экономической политики страны, включающая комплекс взаимоувязанных целей, принципов, программ, механизмов и инструментов государственной, муниципальной и общественной деятельности, содействующих улучшению жилищных условий граждан и предпринимательству в жилищной сфере
Усов В.Б.	Система мер федеральных и региональных органов власти в области управления жилищной сферой и регулирования социально-экономических отношений участников рынка жилья, направленных на обеспечение населения жильем в целях удовлетворения его важнейших потребностей
Зубарев Н.Ю.	Целенаправленная система воздействия на жилищную сферу со стороны государства
Прокофьев К.Ю.	Деятельность органов власти, направленная посредством установления современных целей, определения задач, принципов, разработки программ, инструментов, методов на обеспечение реализации конституционного права всех граждан на жилище, отвечающая различным потребностям и возможностям, а также законодательно установленным требованиям
Залкинд Л.О., Торопушина Е.Е.	Это деятельность органов власти по формированию и совершенствованию жилищной сферы, включающая установление приоритетов и направлений политики, методов и механизмов реализации поставленных целей для удовлетворения потребностей населения в жилье и благоприятной жилой среде

Примечание – составлено автором на основании источника [3].

Обзор и анализ трактовок жилищной политики определяют, что большинство авторов рассматривают ее строго через призму социальных аспектов, уделяя внимание объему жилищных проблем. В связи с этим важно изучить, как именно государственная жилищная политика Казахстана реализуется на практике, какие механизмы и программы были внедрены для обеспечения доступности жилья, и какие изменения произошли в ходе реформирования.

Для того чтобы следовать нынешнему направлению государственной жилищной политики Казахстана, необходимо продолжить последующие этапы ее развития и основные программы, направленные на обеспечение доступности жилья. С момента обретения независимости в 1997 году, когда был принят Закон «О жилищных отношениях»[4], политика претерпела несколько значительных трансформаций, направленных на улучшение условий

жилищного обеспечения широких слоёв населения. Этот закон предназначен для государственного строительства, направлен на помощь в улучшении жилищных условий, особенно для нуждающихся граждан.

Первые шаги по обеспечению доступного жилья на государственном уровне были приняты в июне 2004 года утверждением государственной программы развития жилищного строительства на 2005–2007 годы. С тех пор подобные программы регулярно обновлялись, что приводило к изменениям в экономике и предпринимательстве. В 2016 году была запущена программа «Нұрлыжер», которая стала одним из наиболее сложных подходов к обеспечению доступного жилья в Казахстане, включающим задачу по поддержанию качества жизни и расширению возможностей для приобретения жилья [5].

Последняя редакция программы «Нұрлыжер» на 2020–2025 годы, утверждённая в 2019 году, ставила перед собой амбициозные цели, такие как ежегодное увеличение объёма строительства жилья до 20,7 млн м² к 2025 году и достижение уровня обеспеченности жилья на уровне 26 м² на человек [5]. Программа была направлена на улучшение жилищных условий для широких слоёв населения, и ее задачи направлены на создание единой жилищной политики, обеспечение населения качественной водой и услугами водоотведения, а также развитие жилищно-коммунального сектора. Несмотря на некоторые недостатки и несоответствия международным стандартам, программа была ориентирована на решение задач по обеспечению жильём и носила комплексный характер.

В марте 2023 года программа «Нұрлыжер» была утверждена новая «Концепция развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023-2029 годы» [6]. Хотя в новой концепции заявлена цель обеспечения доступности жилья, основной акцент сместился на повышение качества жилищно-коммунальных услуг и развитие коммунального сектора. В отличие от программы «Нұрлыжер», которая фокусировалась на реализации единой жилищной политики, новая концепция уделяет меньше внимания проблемам обеспечения доступного жилья, что может вызвать критику со стороны экспертов и общества, в последнее время доступное жилье остаётся актуальной проблемой.

В стране реализуется ряд государственных программ для решения жилищного вопроса. В этом году выделено 1 трлн тенге на покупку льготного жилья для граждан, которые смогут воспользоваться программами «7-20-25», «Наурыз», «Отау», направленными на разные категории населения. Также предусмотрены средства на ипотечное кредитование, что должно облегчить процесс приобретения жилья для многих казахстанцев.

Несмотря на принимаемые меры, проблемы с обеспечением жильём сохраняются. Аналитики Nalyk Finance указывают на ряд препятствий, таких как высокие цены на жилье, особенно в крупных городах, недостаток арендного жилья, высокие ипотечные ставки и неравномерный уровень жилья в регионах [7]. Эти проблемы ограничивают доступ к жилью для многих казахстанцев и требуют комплексного ограничения со стороны государства.

В октябре 2024 года на пленарной сессии Сената был принят законопроект по реформированию жилищной политики [8]. В рамках исполнения поручений Президента, одним из значимых изменений стало преобразование «Отбасы банка» в национальный институт развития. Это решение направлено на улучшение управления жилищной политикой и учёт нуждающихся.

Законопроект также включает право на приватизацию арендного жилья и совершенствование принципов очередности и обеспечения жилья. В перечень категорий с приоритетным правом на получение жилья добавлены социально уязвимые группы населения, которым будет выделено не менее 70% жилищного фонда. Новый механизм включает в себя создание единой электронной базы «Центр обеспечения жильём», передаваемой под управление «Отбасы банка», что повышает прозрачность и эффективность учёта нуждающихся.

Закон также предусматривает субсидирование части арендной платы за жилье во всем мире и льготные ипотечные займы через систему жилищного строительства. Для повышения прозрачности в реализации мера поддержки всех данных о гражданах, зарегистрированных в базе «Центра обеспечения жилья», будет опубликована на интернет-ресурсе жилищно-строительного сберегательного банка.

Обеспечение доступного жилья для граждан становится всё более важной задачей для правительства Казахстана, особенно в крупных городах, таких как Алматы, Астана, Шымкент, а также в других региональных центрах. Это обусловлено демографическим ростом, урбанизацией и внутренней миграцией.

В последние годы в стране наблюдается активная внутренняя миграция: люди переселяются из сельской местности в города, что значительно увеличивает спрос на городское жилье. Владение собственным жильем является важным условием социального благополучия.

Для решения жилищной проблемы правительство прилагает значительные усилия, расширяя строительство и увеличивая финансирование. Однако многие регионы сталкиваются с нехваткой средств из-за неравномерного их распределения: области с меньшей численностью населения порой получают больше финансирования на строительство жилья, чем густонаселенные регионы.

Депутаты акцентируют внимание на необходимости пересмотра бюджетной политики в сфере жилищного строительства с учётом демографических, экономических и социальных особенностей каждого региона.

Таким образом, государственная жилищная политика Казахстана эволюционировала от программ обеспечения жильём к концепциям, ориентируя страну на сохранение жилищных условий для граждан и обеспечение доступности жилья. Первоначальные меры, включая принятие Закона «О жилищных отношениях» и последующие последствия таких программ, как «Нұрлыжер», заложили основы для комплексного решения жилищной проблемы. Они были направлены на обеспечение населения доступным жильём и развитие жилищной занятости.

Однако, несмотря на достигнутые успехи, обеспечение доступного жилья остаётся одной из важнейших задач для государства. Проблемы высоких цен на жилье, нехватки арендного жилья, неравномерного распределения жилья по регионам и высоких ипотечных ставок продолжают оказывать давление на жилищный сектор. Принятая в 2023 году «Концепция развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023-2029 годы» сместила акцент на повышение качества жилищно-коммунальных услуг, что, хотя и является важным показателем, вызвало в последнее время вопросы приоритета обеспечения жильём.

Последние реформы, проведённые в 2024 году, включая преобразование «Отбасы банка» в национальный институт развития и введение новых мер поддержки, таких как субсидирование арендной платы и льготное ипотечное кредитование, исключают подход государства к решению проблемы. Эти реформы направлены на повышение прозрачности и эффективности жилищной системы, что является необходимым шагом в создании устойчивой жилищной политики.

Таким образом, для дальнейшего развития государственной жилищной политики Казахстану необходим сбалансированный подход, который учитывает улучшение качества жилищно-коммунальных услуг, а также задачи обеспечения доступного жилья для широких слоёв населения.

Список литературы

1. Омарова Ю.А. (2012) Методологические основы исследования реализации государственной политики в жилищной сфере. Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 23, 252-260.
2. Вебер М. Избранные произведения (1990). Пер. с немецкого. Сост., общ. ред. Ю. Н. Давыдова. - М, Прогресс, с. 602–633
3. Тарасевич Е.И. (2000) Анализ инвестиций в недвижимость. - СПб: МКС. 428с
4. О жилищных отношениях. Закон Республики Казахстан от 16 апреля 1997 года №94. «Казахстанская правда» от 19.04.1997г., №92-93(22342-22343).
5. Об утверждении Государственной программы жилищно-коммунального развития «Нұрлы жер» на 2020 - 2025 годы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2019 года № 1054
6. Об утверждении Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023 – 2029 годы Постановление Правительства Республики Казахстан от 23 сентября 2022 года № 736.
7. Что ипотечному рынку Казахстана развиваться. Аналитики рассказали о негативных последствиях вмешательства государства в ипотечный рынок <https://kz.kursiv.media/kk/>
8. Законопроект по реформированию жилищной политики в Казахстане <https://turantimes.kz/ekonomika/54307-senat-odobril-zakonoproekt-po-reformirovaniyu-zhilischnoj-politiki-v-kazahstane.html>

Капаев С.Е.,

заместитель руководителя управления промышленности и индустриально-инновационного развития Карагандинской области, магистрант Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, Астана

ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАЗАХСТАНА

Аннотация: Статья посвящена анализу влияния инновационных технологий на устойчивое развитие легкой промышленности Казахстана, с акцентом на данные 2023 года. Рассматриваются текущие тенденции отрасли, в том числе развитие цифровизации, использование технологий Интернета вещей (IIoT) и больших данных (Big Data). Показано, что внедрение этих технологий способствует оптимизации производства, повышению качества продукции и снижению издержек. Также анализируется международный опыт, включая создание хлопко-текстильных кластеров и переход на устойчивые производственные процессы. Делается вывод о необходимости дальнейшего внедрения инноваций для повышения конкурентоспособности отрасли и устойчивого развития.

Түйін: Бұл мақалада Қазақстанның жеңіл өнеркәсібіне инновациялық технологиялардың әсері мен оның тұрақты дамуы талданады. 2023 жылғы деректер негізінде цифрландыру, заттар интернеті (IIoT), үлкен деректерді (Big Data) қолдану арқылы өндірістік процестердің тиімділігі артқаны, өнім сапасы мен шығындардың азайғаны көрсетіледі. Сондай-ақ халықаралық тәжірибе мен тұрақты өндірістік процестерге көшу қарастырылады. Мақалада жеңіл өнеркәсіпті жаңғырту және халықаралық нарықтағы бәсекеге қабілеттілікті арттыру үшін инновацияларды енгізудің маңыздылығы атап өтіледі.

Abstract: This article analyzes the impact of innovative technologies on the sustainable development of Kazakhstan's light industry, with a focus on 2023 data. It examines current trends, including the integration of digitization, the Internet of Things (IIoT), and Big Data, which have optimized production processes, improved product quality, and reduced costs. The article also reviews international best practices, such as the creation of cotton-textile clusters and the shift toward sustainable production processes. The conclusion emphasizes the need for continued innovation to enhance the sector's competitiveness and sustainability.

Введение

Легкая промышленность Казахстана играет важную социальную роль в обеспечении занятости и поддержку местного производства. В последние годы в отрасль внедряются инновационные технологии, что значительно влияет на ее устойчивое развитие. В данной статье проанализируем текущую ситуацию в легкой промышленности Казахстана, рассмотрим инновационные технологии и их роль в достижении устойчивого развития.

Состояние легкой промышленности в Казахстане

В сфере легкой промышленности функционируют 1400 предприятий, где основную долю 58% (818) предприятий занимают швейные предприятия, 33% (463) предприятия по производству текстильных изделий, 9% (119) предприятия по производству кожи и относящейся к ней продукции. 97% отрасли (или 1362) составляют малые предприятия.

В прошлом году производство продукции легкой промышленности увеличился на 12% и составил 237,4 млрд.тенге, по сравнению 2022 годом.

В региональном разрезе больше всего текстильных изделий произвели в Туркестанской области на сумму в 47 млрд тенге, г. Шымкент - 41,9 млрд.тенге, Алматинская область – 18,1 млрд.тенге и г.Алмата – 17,1 млрд.тенге.

Крупные предприятия легкой промышленности Казахстана сосредоточены в разных регионах страны, являются наиболее развитыми в плане швейного и текстильного производства.

При этом в стране недостаточно развита производство высококачественной спортивной одежды с использованием современных технологий, таких как влагозащитные или дышащие материалы. Этот сегмент активно развивается в мире, но недостаточно представлена в Казахстане.

Первое. Эко-мода и производство из органических материалов:

Рынок экопродукции (одежда из переработанных или органических материалов) растет во всем мире, однако в Казахстане этот сегмент остается слабо развитым. Производство одежды с минимальным воздействием на окружающую среду может стать перспективной нишей.

Второе. Модная индустрия люкс-сегмента:

В стране практически отсутствует производство одежды и аксессуаров для премиум-класса. Этот сегмент может привлечь состоятельных клиентов, в том числе международных, за счет уникального казахстанского дизайна и ручной работы.

Третье. Производство детской одежды:

Хотя в Казахстане есть производители детской одежды, этот сегмент недостаточно развит для удовлетворения полного внутреннего спроса. Импортные товары занимают значительную долю рынка, что открывает возможности для местного производства.

Четвертое. Производство обуви:

Казахстан обладает развитым кожевенным сектором, но производство обуви, особенно в сегменте повседневной и спортивной обуви, остается недостаточно развитым. Большая часть обуви импортируется, что создает потенциал для роста местного производства.

Пятое. Технический текстиль:

Производство текстиля для промышленного использования (геотекстиль, медицинские ткани, текстиль для авиации и автомобилестроения) развито не в полной мере в Казахстане. Есть потенциал роста данного сектора за счет растущего спроса в различных отраслях. Вышеизложенные ниши предоставляют возможности для развития легкой промышленности Казахстана, а также способствует увеличению инвестиций и экспортного потенциала.

Инновации и цифровизация

Одним из ключевых факторов, способствующих росту легкой промышленности, является цифровизация и использование инновационных технологий. Например, внедрение технологий Интернета вещей (IIoT) и Big Data позволяет предприятиям управлять производственными процессами более эффективно. Эти технологии помогают оптимизировать производственные линии, повышать качество продукции и снижать издержки.

Кроме того, широкое применение находит 3D-печать, которая позволяет кастомизировать продукцию под запросы клиентов. Это особенно важно в условиях меняющегося спроса и необходимости быстрой адаптации к новым трендам. Аналитические системы, такие как SAP Business Object или 1С:Аналитика, применяются для прогнозирования спроса и планирования объемов производства, что помогает избегать избытка или нехватки товаров.

Международный опыт

Казахстан активно перенимает международный опыт в развитии устойчивой легкой промышленности. Например, создание Хлопко-текстильного кластера направлено на развитие текстильного производства с полным циклом, что позволит уменьшить зависимость от импортного сырья и повысить конкурентоспособность казахстанской продукции на внешних рынках.

Международные практики также показывают, что цифровые технологии могут способствовать снижению углеродного следа предприятий. Использование экологически чистых материалов и технологий сокращает энергопотребление и выбросы вредных веществ, что помогает стране следовать глобальным трендам устойчивого развития.

Компания Nike активно внедряет переработанные материалы в свои производственные процессы. Более 75% всей обуви и одежды Nike содержат переработанный полиэстер, полученный из пластиковых бутылок. Программа Nike «Move to Zero» направлена на достижение углеродной нейтральности и нулевых отходов.

Кроме этого, компания в производстве использует цифровые инструменты, за счет чего оптимизировали цепочки поставок и прогнозировали спрос, что помогло им сократить избыточное производство и транспортные расходы. Данные меры позволило сократить выбросы углекислого газа.

Adidas развивает инициативу «End Plastic Waste», в рамках чего компания использует океанический пластик в производстве своей продукции (в частности, обуви линейки Parley). К 2025 году Adidas планирует использовать только переработанные материалы во всей своей продукции.

Использование цифровых платформ для отслеживания своих экологических инициатив, оптимизации процессов логистики способствовало сократить выбросы и энергопотребление.

H&M Group внедряет программу «Conscious», которая ориентирована на использование органического хлопка, переработанного полиэстера и других экологически безопасных материалов. Компания также активно развивает инициативы по замкнутому циклу переработки текстиля. Применение в производстве цифровые решения для управления цепочками поставок и платформы для переработки и повторного использования материалов позволило снизить выбросы на окружающую среду.

Кроме этого, компания инвестирует в стартапы по разработке цифровых решений для переработки текстиля.

Levi Strauss & Co. применяет инновационные технологии, такие как «Water<Less», которая позволяет сократить потребление воды при производстве джинсов. Также компания применяет в производстве переработанный хлопок и другие экологически чистые материалы. Активно применяет цифровую печать и лазерные технологии для обработки денима, что сокращает потребление воды, химикатов и энергии. Эти цифровые инновации позволяют уменьшить углеродный след компании.

Patagonia является одним из лидеров в использовании переработанных материалов и экологически устойчивых практик. Компания разработала линейку одежды, которая на 100% состоит из переработанного полиэстера и других натуральных волокон. Использует цифровые платформы для улучшения логистики и снижения транспортных выбросов. Компания также внедряет системы контроля за углеродным следом на производственных мощностях.

LVMH (Louis Vuitton, Christian Dior, Fendi) активно внедряет экологичные практики в производство предметов роскоши. В рамках инициативы «LIFE 360» компания сокращает использование неэкологичных материалов и инвестирует в разработку новых технологий переработки отходов. Применяет цифровые решения для отслеживания цепочек поставок и управления энергоэффективностью на производственных объектах. Это позволяет минимизировать выбросы CO₂ и энергопотребление в процессе производства товаров класса люкс.

PVH Corp. (Tommy Hilfiger, Calvin Klein) внедряет инициативу «Forward Fashion», которая направлена на использование устойчивых материалов и снижение выбросов углерода. К 2030 году компания планирует полностью перейти на использование переработанных и экологически чистых материалов. Применение цифровых инструментов позволило улучшить

эффективность производства и сократить излишков продукции. За счет этого компания снизила негативное воздействие на окружающую среду.

Закключение:

Международный опыт показывает, что компании легкой промышленности, такие как Nike, Adidas, H&M, Levi's и другие, активно интегрируют цифровые технологии и экологически чистые материалы, чтобы минимизировать углеродный след и соответствовать глобальным стандартам устойчивого развития. Использование этих практик позволяет сократить потребление энергии, воды и выбросы вредных веществ, улучшая экологические показатели компаний и их продукцию.

Инновационные технологии играют ключевую роль в трансформации легкой промышленности Казахстана, делая ее более конкурентоспособной и устойчивой. Внедрение цифровых решений, оптимизация производственных процессов и следование международным практикам обеспечивают долгосрочный рост отрасли и её вклад в национальную экономику. Однако для полной реализации потенциала необходимо продолжать инвестиции в инновационные проекты и модернизацию производственных мощностей.

На основе анализа международного опыта и текущего состояния легкой промышленности в Казахстане, можно предложить следующие меры, которые помогут ускорить развитие отрасли и повысить её конкурентоспособность на международной арене:

Внедрение экологически чистых материалов и технологий. Казахстану следует активно развивать производство одежды и текстильных изделий из переработанных материалов и органического сырья. Это не только соответствует глобальному тренду на экологически чистые продукты, но и способствует снижению негативного воздействия на окружающую среду. Создание специальных программ поддержки для компаний, внедряющих «зеленые» технологии, может стимулировать этот процесс.

Поддержка стартапов и инновационных компаний. Для успешного развития инновационных проектов в легкой промышленности Казахстану важно создать инфраструктуру для стартапов и малого бизнеса. Создание специализированных инкубаторов для предприятий легкой промышленности, а также доступ к государственным и частным грантам, поможет стимулировать внедрение новых технологий, таких как 3D-печать и интеллектуальные системы управления производством.

Развитие сегмента спортивной и функциональной одежды. Производство спортивной одежды с использованием передовых технологий, таких как влагозащитные, дышащие материалы, может стать приоритетным направлением для Казахстана. Поддержка местных производителей через программы субсидирования или налоговые льготы поможет заполнить этот пробел на внутреннем рынке и расширить экспортные возможности.

Развитие технического текстиля. Казахстан может рассмотреть возможность инвестиций в производство технического текстиля для промышленного использования — это перспективная ниша, которая может удовлетворить спрос со стороны различных отраслей (строительство, медицина, транспорт). Государственная поддержка в виде льготного кредитования и создания исследовательских центров будет способствовать развитию этого направления.

Поддержка цифровизации предприятий. Внедрение таких технологий, как IIoT, Big Data и аналитические системы для управления производственными процессами, позволит предприятиям легкой промышленности повышать эффективность, снижать издержки и улучшать качество продукции. Государственные субсидии на цифровизацию и программы по обучению сотрудников этим навыкам будут играть важную роль в ускорении процесса технологической модернизации.

Развитие люксового сегмента и премиум-брендов. Казахстану следует рассмотреть возможность развития люксового сегмента в легкой промышленности, который ориентирован на производство товаров премиум-класса с уникальными дизайнерскими решениями и элементами ручной работы. Это может привлечь как состоятельных местных покупателей, так и международных клиентов.

Международные стандарты и сертификация. Для улучшения конкурентоспособности казахстанских товаров на международном рынке необходимо внедрение международных стандартов качества и экологической безопасности. Государственная поддержка компаний в получении таких сертификатов может открыть новые экспортные возможности.

Переход на модель замкнутого цикла. Развитие моделей замкнутого цикла (сбор, переработка и повторное использование текстильных изделий) может стать важным шагом к устойчивому развитию легкой промышленности. Это позволит снизить количество отходов, а также привлечь внимание международных инвесторов, ориентированных на экологически ответственные проекты.

Образование и обучение кадров. Важно развивать образовательные программы, которые ориентированы на подготовку специалистов для легкой промышленности, особенно в области цифровых технологий и экологически чистого производства. Создание учебных центров и курсов на базе университетов и частных организаций позволит ускорить внедрение инноваций.

Создание кластеров и зон свободной торговли. Поддержка инициатив по созданию кластеров и индустриальных парков для предприятий легкой промышленности позволит предприятиям работать в синергии и делиться передовыми технологиями и ресурсами. Особое внимание следует уделить созданию экспортно-ориентированных зон свободной торговли для упрощения выхода казахстанской продукции на международные рынки.

Эти меры могут способствовать значительному росту и модернизации легкой промышленности Казахстана, увеличению её вклада в национальную экономику и формированию устойчивой отрасли, способной конкурировать на глобальной арене.

Список литературы:

1. Factories.kz. Тенденции развития промышленности в Казахстане, 2023.
2. IBS.ru. Трансформация и инновации в легкой промышленности через цифровизацию, 2023.
3. Invest.gov.kz. Легкая промышленность Казахстана: текущее состояние и перспективы, 2023.
4. Бартон, Дж., Кейт, Г. Глобализация легкой промышленности: вызовы и возможности. — Лондон: Routledge, 2018. — 326 с.
5. Smith, D. Fashion Logistics: Insights Into the Fashion Retail Supply Chain. — Kogan Page, 2019. — 256 p.
6. Johnson, R., & Foster, P. Sustainability in the Textile Industry. — Springer, 2017. — 221 p.
7. United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). World Manufacturing Production Report. — Vienna: UNIDO, 2023. — [Электронный ресурс]. Доступно по: <https://www.unido.org/>
8. Inditex Annual Report 2023. — Inditex, 2023. — [Электронный ресурс]. Доступно по: <https://www.inditex.com/>
9. H&M Sustainability Report 2023. — H&M Group, 2023. — [Электронный ресурс]. Доступно по: <https://www.hmgroup.com/>
10. Nike, Inc. 2023 Annual Report. — Nike, 2023. — [Электронный ресурс]. Доступно по: <https://investors.nike.com/>

11. Adidas AG Annual Report 2023. — Adidas, 2023. — [Электронный ресурс]. Доступно по: <https://www.adidas-group.com/>
12. LVMH Financial Report 2023. — LVMH, 2023. — [Электронный ресурс]. Доступно по: <https://www.lvmh.com/>
13. Иванова, Н. А. Экономика и управление на предприятиях легкой промышленности. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 392 с.
14. Ольшанский, Д. В. Инновации в легкой промышленности: мировые тренды и вызовы. — М.: Экономика, 2022. — 250 с.
15. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [Электронный ресурс]. Доступно по: <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-industrial-production/>.

УДК 35.08

Касымова Д.К.,

*кандидат технических наук, Национальная школа государственной политики,
Академия государственного управления Республики Казахстан, Астана, Казахстан*

РАБОТА С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается работа с кадровым резервом как необходимость для повышения эффективности государственного управления. Отмечены первоочередные задачи при формировании кадрового резерва - выявление людей, обладающих лидерскими качествами, новым типом мышления, лучших в своей сфере деятельности. Особое внимание уделено важности поиска кандидатов с лидерскими качествами, а также создания эффективной методологии оценки и использования кадров. Одним из ключевых показателей оценки работы с кадровым резервом служит востребованность кадров. В статье предлагаются подходы к обучению и развитию кадрового резерва как необходимому условию управления талантами. Подчеркивается значимость кадрового резерва для повышения эффективности государственного управления.

Аннотация. Мақалада кадрлық резервпен жұмыс мемлекеттік басқару тиімділігін арттыру қажеттілігі ретінде қарастырылады. Кадрлық резервті қалыптастырудағы басым міндеттер атап өтіледі - көшбасшылық қасиеттері бар, ойлаудың жаңа түрі бар, өз қызмет саласындағы үздіктерді анықтау. Көшбасшылық қасиеттері бар үміткерлерді табудың, сондай-ақ персоналды бағалау мен пайдаланудың тиімді әдістемесін құрудың маңыздылығына ерекше назар аударылады. Кадрлық резервпен жұмысты бағалаудың негізгі көрсеткіштерінің бірі кадрларға сұраныс болып табылады. Мақалада дарынды басқарудың қажетті шарты ретінде кадрлық резервті даярлау және дамыту тәсілдері ұсынылған. Мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру үшін кадрлық резервтің маңыздылығы атап өтіледі.

Abstract. The article considers working with the personnel reserve necessary to increase public administration's efficiency. The priority tasks in the formation of the personnel reserve are noted - identifying people with leadership qualities, a new type of thinking, and the best in their field of activity. Particular attention is paid to finding candidates with leadership qualities and creating a practical methodology for assessing and using personnel. One of the critical indicators for evaluating work with personnel reserve is the demand for personnel. The article proposes approaches to training and developing personnel reserves as a necessary condition for talent management. The importance of maintaining a personnel reserve for public management effectiveness is emphasized.

Среди всех ресурсов управления во все времена человеческий капитал является самым важным элементом, от которого зависит эффективность государственного управления. Сегодня, в условиях постоянно меняющихся вызовов и усложнения управленческих процессов, государственным органам требуется искать пути повышения профессионализма и компетентности своих сотрудников. Одним из ключевых инструментов, направленных на решение этой задачи, является система кадрового резерва.

В Казахстане, как и в других государствах, вопросам развития человеческого капитала уделяется важное значение. Основными задачами являются переход системы подготовки кадров на качественно новый уровень, сокращение разрыва между качеством подготовки кадров и спросом на рынке труда [1].

Анализ опыта различных стран в области работы с кадровым резервом позволил выявить несколько общих подходов и особенностей, которые могут служить основой для формирования эффективной системы управления кадровым резервом.

Кадровая работа выделяется во всех странах в качестве одного из важнейших приоритетов. Поиск, отбор, изучение, оценка, подготовка и выдвижение специалистов из состава кадрового резерва - одно из основных звеньев в формировании состава управленческих кадров. От правильной постановки работы с кадровым резервом зависит в значительной степени, какие кадры станут у руля государственного управления не только завтра, но и в отдаленной перспективе.

Что же означает понятие, категория "кадровый резерв". Слово "резерв" (от лат. reseryo - сберегаю) означает: 1) запас чего-либо на случай необходимости; 2) источник, откуда черпаются новые средства, силы.

По отношению к аппарату государственной службы под кадровым резервом понимается специально сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей государственной службы.

Кадровый резерв необходим для того, чтобы выявить, оценить и сформировать постоянно обновляемую базу данных профессионалов в области управления и политического строительства. Нужен инструмент, которым могли бы пользоваться на всех уровнях управления при подборе кадров, эффективная методология и общенациональная база данных.

При формировании кадрового резерва первоочередная задача - выявление людей, обладающих лидерскими качествами, новым типом мышления, лучших в своей сфере деятельности. Затем рекомендовать их на определенные должности на государственной службе, на партийной работе или в общественной деятельности таким образом, чтобы каждый человек получил возможности для самореализации, в наибольшей степени отвечающей его профилю. Сферы деятельности, на которые могут быть рекомендованы профессионалы из резерва, могут быть разделены, например: социальная сфера, бизнес, средства массовой информации, партийная и общественная деятельность, государственное управление.

Кадровый резерв способствует управлению талантами, направленному на подготовку будущих лидеров и экспертов в своей области. Управление талантами как комплексный процесс управления персоналом имеет решающее значение для всех видов бизнеса, от традиционных компаний до высокотехнологичных организаций Индустрии 4.0, которые внедряют процессы от машинного обучения до искусственного интеллекта. Управление талантами изначально ассоциировалось с нехваткой талантов, связанной с критически важными стратегическими управленческими позициями [2].

При формировании кадрового резерва важнейшая задача состоит в том, чтобы обеспечить надежное выявление наиболее перспективных специалистов, обладающих качествами, которые более всего необходимы для профессиональной руководящей деятельности. Для успешного решения этой задачи необходимо, прежде всего, использовать научно обоснованные и приемлемые на практике критерии и методы оценки кадров.

По модели компетенций, предложенной Дэвид МакКлелланд, персонал следует оценивать на основе характеристик, непосредственно связанных с результативностью работы. Эта модель легла в основу современных программ кадрового резерва, где важны не только знания, но и навыки, мотивация и личные качества, необходимые для эффективного

выполнения будущих задач. Согласно МакКлелланду, лучшими показателями будущей эффективности на рабочем месте являются базовые, устойчивые личные характеристики, которые он назвал «компетенциями» [3].

В ходе подбора состава кадрового резерва целесообразно учитывать предрасположенность кандидата к той работе, где в полной мере могли бы раскрыться его способности и потенциальные возможности. Особое внимание при этом должно уделяться выявлению перспективных, хорошо зарекомендовавших себя на практической работе работников, проявляющих высокие профессиональные и личностные качества, а также интерес к предстоящей работе.

Существуют различные тесты на определение личностных качеств, как Пятифакторная модель личности (Big Five Personality Traits), Метод оценки 360 градусов, MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), [4, 5, 6]. Модель Big Five Personality Traits, разработанная в психологии, и включающая пять основных черт личности (экстраверсию, доброжелательность, добросовестность, нейротизм и открытость опыту), оказала влияние на программы кадрового резерва. Эти факторы стали использоваться для оценки и отбора кандидатов в кадровый резерв, позволяя выявить их потенциальные лидерские способности и склонности к командной работе. Метод оценки 360 градусов позволяет осуществлять комплексную оценку. Модель Myers-Briggs Type Indicator помогает определить личностные характеристики, и полезен для прогнозирования того, как кандидат будет справляться с лидерскими задачами.

Создание базы данных кадрового резерва на основе личностных и профессиональных данных позволяет решить задачи:

- Создание компетентного и конкурентного кадрового резерва для центральных и региональных государственных органов, общественно-политических организаций.

- Стимулирование деловой конкуренции в сфере управления и в общественно-политической сфере.

- Мобилизация интеллектуальных, инновационных и политических ресурсов на решение проблем в наиболее важных для страны объектах.

- Эффективность работы с кадровым резервом зависит от правильно разработанной стратегии и должна включать план работы с соответствующими разделами:

- определение потребности в кадрах;
- подбор и изучение кадров;
- комплектование резерва;
- рассмотрение, согласование и утверждение резерва;
- работа с резервом.

- Работа с резервом, в свою очередь, требует:

- методологического обеспечения - разработки положений, инструкций, правил и т.д.
- обучение и подготовку кадров из резерва для занятия должностей без отрыва от производства. Обучение кадров возможно через систему дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров дифференцированно по категориям и сферам использования резерва.

- разработку механизма использования кадрового резерва: выдвижение и назначение кандидатов из резерва.

- разработку правового обеспечения использования и контроля кадрового резерва.
- мониторинг использования кадрового резерва.

Работа с кадровым резервом строится на принципах:

- плановость и перспективность работы;
- системность и систематичность работы;
- динамичность обновления состава резерва;

- объективность оценки деловых и личностных качеств, определение соответствия данных качеств должности;
- соответствие содержания обучения характеру работы на новой более высокой должности;
- эффективность деятельности по управлению кадровым резервом.

Подготовку лица, включенного в состав кадрового резерва, рекомендуется проводить по индивидуальному плану. Содержание и объем подготовки определяются исходя из соответствия уровня знаний, практических умений и навыков кандидата в резерв на определенную государственную должность требованиям, предъявляемым к данной должности профессионально-квалификационной характеристикой должности.

В своей работе «Человеческий капитал» (1964) Гэри Беккер развил идею о том, что вложения в образование и развитие персонала окупаются для организаций. Беккер рассматривал сотрудников как капитал, в который стоит инвестировать, что стало основой для более обоснованного подхода к развитию кадрового резерва [7].

В индивидуальном плане подготовки кандидата из кадрового резерва предусматриваются мероприятия по приобретению теоретических, управленческих и специальных знаний, по выработке практических умений и навыков руководства на уровне современных требований.

В связи с этим в индивидуальные планы подготовки лиц, состоящих в кадровом резерве, рекомендуется включать:

- повышение деловой квалификации, расширение знаний в области управления на базе специальных учебных заведений, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации государственных служащих;
- перевод специалиста, состоящего в кадровом резерве, на другие вакантные должности с целью приобретения необходимых практических навыков;
- временное исполнение обязанностей вышестоящего руководителя на период его отсутствия с целью приобретения опыта руководящей деятельности и организаторских навыков;
- получение в учебных заведениях высшего профессионального и дополнительного образования или повышения квалификации;
- стажировку в аппарате органов государственной власти, в том числе за рубежом;
- работу в семинарах, научно-практических конференциях;
- исполнение решений отдельных вопросов по той должности, на которую готовится "резервист";
- участие в подготовке проектов решений, служебных документов, проведении заседаний органов государственной власти и управления;
- самостоятельную подготовку по профилю планируемой должности.

Контроль за подготовкой лиц, состоящих в резерве на выдвижение, за их использованием, обновлением состава кадрового резерва осуществляют, как правило, кадровые службы.

Подготовленность кадров из состава кадрового резерва проверяется в деле практического продвижения инноваций в систему государственного управления. Осуществлять назначение на должности тех сотрудников, которые способны справиться с нестандартными ситуациями, и имеющих опыт решения новых проблем, не регламентированных существующими инструкциями и законодательными актами, требующими творческого подхода. Для проверки профессиональной подготовки кандидатов из резерва можно включать лиц из списка кадрового резерва в состав групп по разработке и внедрению конкретных заданий в рамках проводимых реформ, например, на условиях временного откомандирования. Возможно также их включение во временные творческие

коллективы по выполнению научно-исследовательских проектов под руководством ведущих ученых страны. Главное – своевременная и объективная оценка проведенной работы, отзыв в личном деле «резервиста», а также соответствующая запись в списке кадрового резерва.

Характеристикой качества работы с кадровым резервом может служить показатель коэффициента его востребованности.

Наличие системы кадрового резерва критически важно для поддержания эффективного государственного управления, способствуя укреплению кадровой стабильности и преемственности в государственных структурах. Однако, несмотря на определенные достижения в этой сфере, остаются задачи по повышению мотивации сотрудников и совершенствованию подходов к их обучению.

Для дальнейшего устойчивого развития государственного управления важно продолжать работу по совершенствованию кадрового резерва, включая современные технологии и инновационные методы подготовки.

Список использованной литературы:

1. «Касым-Жомарт Токаев принял участие в 32-м пленарном заседании Совета иностранных инвесторов». 4 июля 2019 г. https://www.akorda.kz/ru/events/astana_kazakhstan/participation_in_events/kasym-zhomart-tokaev-prinyal-uchastie-v-32-m-plenarnom-zasedanii-soveta-inostrannyh-investorov
2. Gopal P Mahapatra, Sadhna Dash. Round Table: Talent development in a changing world of work. IIMB Management Review. Volume 34, Issue 1, March 2022, P. 83-91. Дата обращения 27.10.24. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389622000192>
3. Vikram Singh Chouhan & Sandeep Srivastava. Understanding Competencies and Competency Modeling — A Literature Survey. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 1. Ver. I (Jan. 2014), PP 14-22. Дата обращения 27.10.24. <https://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue1/Version-1/C016111422.pdf>
4. Annabelle G.Y. Lim. Big Five Personality Traits: The 5-Factor Model of Personality. Simply Psychology. Дата обращения 27.10.24. [https://www.simplypsychology.org/big-five-personality.html#:~:text=The%20Big%20Five%20personality%20traits%20are%20five%20broad%20dimensions%20of,and%20Neuroticism%20\(emotional%20instability\)](https://www.simplypsychology.org/big-five-personality.html#:~:text=The%20Big%20Five%20personality%20traits%20are%20five%20broad%20dimensions%20of,and%20Neuroticism%20(emotional%20instability))
5. <https://www.ispring.ru/elearning-insights/metod-otsenki-360-gradusov>
6. <https://www.themyersbriggs.com/en-US/Products-and-Services/Myers-Briggs>
7. Yoram Weiss. The Berglas School of Economics. Gary Bekker on Human Capital. Journal of Demographic Economics. Vol. 81, No. 1 (MARCH 2015), pp. 27-31. Published By: Department of Economics, Universite Catholique de Louvain. <https://www.jstor.org/stable/26422358>

УДК 330.322

Керимханов Т.Н.,

*Магистрант по специальности «Экономика», Академии Государственного
Управления при Президенте Республики Казахстан*

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ ОБЗОР ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В ТУРЦИИ И КАЗАХСТАНЕ

Аннотация. В статье представлен сравнительный обзор механизмов привлечения инвестиций в Турции и Казахстане, двух динамично развивающихся странах с различными по своему содержанию экономическими условиями и стратегическими целями. Цель обзора заключается в выявлении ключевых факторов, влияющих на уровень привлечения инвестиций, а также в оценке эффективности существующих механизмов, влияющих на инвестиционный климат в обеих странах.

В работе рассматриваются такие аспекты, как институциональные условия, налоговые преференции, инфраструктурные проекты и степень влияния инвестиционной деятельности на показатель ВВП. Методология включает наблюдение статистических данных, а также обзор инвестиционных программ и инициатив в области развития инфраструктуры, реализуемых в Турции и Казахстане. Результаты показывают, что, несмотря на определенные успехи в привлечении инвестиций, каждая страна сталкивается с уникальными вызовами. В то время как Турция предлагает более развитую инфраструктуру и налоговые льготы, Казахстан, в свою очередь, демонстрирует усилия по диверсификации экономики и привлечению высоких технологий.

Статья подчеркивает важность адаптации инвестиционных стратегий в зависимости от экономических и социальных условий, а также необходимость дальнейших реформ для повышения конкурентоспособности обеих стран на международной арене.

Аннотация. Мақалада Түркия мен Қазақстанға, мазмұны жағынан әртүрлі экономикалық жағдайлары мен стратегиялық мақсаттары бар екі қарқынды дамып келе жатқан елге инвестициялар тарту тетіктеріне салыстырмалы шолу ұсынылған. Шолудың мақсаты инвестицияларды тарту деңгейіне әсер ететін негізгі факторларды анықтау, сондай-ақ екі елдегі инвестициялық климатқа әсер ететін қолданыстағы механизмдердің тиімділігін бағалау болып табылады.

Жұмыста институционалдық жағдайлар, салықтық преференциялар, инфрақұрылымдық жобалар және инвестициялық қызметтің ЖІӨ көрсеткішіне әсер ету дәрежесі сияқты аспектілер қарастырылады. Әдістеме статистикалық деректерді бақылауды, сондай-ақ Түркия мен Қазақстанда іске асырылатын инфрақұрылымды дамыту саласындағы инвестициялық бағдарламалар мен бастамаларға шолуды қамтиды.

Нәтижелер инвестицияларды тартудағы белгілі бір жетістіктерге қарамастан, әрбір ел бірегей қиындықтарға тап болатынын көрсетеді. Түркия неғұрлым дамыған инфрақұрылым мен салықтық жеңілдіктерді ұсынса, Қазақстан өз кезегінде экономиканы әртараптандыру және жоғары технологияларды тарту бойынша күш-жігерін көрсетуде.

Мақала экономикалық және әлеуметтік жағдайларға байланысты инвестициялық стратегияларды бейімдеудің маңыздылығын, сондай-ақ екі елдің халықаралық аренада бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін одан әрі реформалардың қажеттілігін көрсетеді.

Annotation. The article presents a comparative overview of investment attraction mechanisms in Turkey and Kazakhstan, two dynamically developing countries with different economic conditions and strategic goals. The purpose of the review is to identify the key factors influencing the level of

investment attraction, as well as to assess the effectiveness of existing mechanisms affecting the investment climate in both countries.

The paper examines such aspects as institutional conditions, tax preferences, infrastructure projects and the degree of influence of investment activity on GDP. The methodology includes the observation of statistical data, as well as an overview of investment programs and infrastructure development initiatives implemented in Turkey and Kazakhstan.

The results show that, despite some success in attracting investment, each country faces unique challenges. While Turkey offers more developed infrastructure and tax incentives, Kazakhstan, in turn, demonstrates efforts to diversify the economy and attract high technologies.

The article emphasizes the importance of adapting investment strategies depending on economic and social conditions, as well as the need for further reforms to improve the competitiveness of both countries in the international arena.

Ключевые слова. Инвестиции; Турция; Казахстан; Инвестиционный климат; Политическая стабильность; Привлечение инвестиций; Экономическое развитие; Экономические процессы.

Институт инвестиции в рыночных отношениях экономической системы является основополагающим базисом роста благосостояния и развития товарно-денежных отношений и формирования современного рынка в экономических процессах.

Одним из действенных инструментов рыночной экономики как фактора роста является инвестиционная деятельность и привлекательность. В современной науке под *инвестициями* понимается совокупность затрат, реализуемых в форме долгосрочных вложений капитала в промышленность, сельское хозяйство, транспорт и другие отрасли экономики производственной и непроизводственной сферы. Данное определение справедливо для всех стран вне зависимости от географии, формы государственного устройства и экономической системы.

Сегодня роль инвестиции стала определяющей как эффективный инструмент развития финансовой, банковской системы, гарантированного вектора роста разных сегментов экономики - от промышленности до сельского хозяйства, повышения производительности труда, создания новых рабочих мест и внедрения инноваций и новых технологий во все сферы жизнедеятельности.

Таким образом, инвестиции и инвестиционная деятельность стали главным двигателем прогресса, который позволяет странам и предприятиям выходить на новый уровень экономического и финансового развития.

Мировой экономический опыт показал, что роль инвестиций заключается в глобализации и интеграции мировых хозяйственных и товарных связей, в системной стабилизации и подъемного развития национальной экономики, в развитии международных экономических отношений, укреплении стратегического партнерства, в случае необходимости диверсификации экономического климата.

Без исключения механизм привлечения инвестиций в экономику является одним из приоритетных задач современных государств, таких как Республика Казахстан и Турецкая Республика.

Привлечение инвестиций является важнейшим аспектом экономической политики многих стран, особенно развивающихся. Как Турция, так и Казахстан предпринимают усилия для создания благоприятного инвестиционного климата, но их стратегии, проблемы и достижения различаются.

В данной статье мы рассмотрим механизмы по привлечению инвестиций данных стран, поскольку Казахстан и Турция, несмотря на географическую удаленность, климатические особенности и другие отличия имеют ряд сходств в экономическом развитии, что обусловлено историческими, культурными и геополитическими факторами.

Оба государства провели схожие экономические реформы по переходу от плановой экономики к рыночной. Как известно, после Второй мировой войны Турецкая Республика стала проводить более централизованную и плановую экономическую политику (*Первые пятилетки 1933-1949гг., Государственное вмешательство 1950-1980гг.*).

Экономики Казахстана и Турции в определенной степени зависят от экспорта сырьевых ресурсов. Казахстан – крупный экспортер нефти и металлов, а Турция – текстиля и сельскохозяйственной продукции.

При этом политика данных стран направлена на активное привлечение прямых и иностранных инвестиций и использование действенных функций инвестиционной деятельности, таких как распределительная функция, суть которой заключается в эффективном распределении созданного общественного продукта между уровнями и сферами общественного производства, видами деятельности продукции и услуг. А также индикативная функция, которая позволяет контролировать движение к цели, т. е. выработать такие регулирующие механизмы, которые обеспечивают как минимум равновесное состояние экономической системы.

Необходимо также отметить, что Турция и Казахстан являются членами международных организаций, участие в которых способствует укреплению их инвестиционного имиджа, репутации надежного партнера и высокого потенциала к экономическому росту.

Турция с точки зрения географии расположена преимущественно в стратегически выгодном расположении - на пересечении Европы и Азии, что делает её привлекательной для иностранных инвесторов и ведения бизнеса и инвестиционной деятельности. Поскольку имеется возможность выйти на рынки стран ближнего Востока и Средней Азии с одной стороны и в страны Европы с другой. Географическая перспектива является хорошим активом и инструментом к динамичной инвестиционной деятельности.

В последние годы Правительством Турецкой Республики проводятся проактивные экономические реформы, направленные на улучшение инвестиционного и бизнес-климата, включая упрощенной процедуры регистрации бизнеса для иностранцев (нерезидентов) и снижение налоговых ставок для лиц, вкладывающих крупные инвестиции.

Необходимо отметить, что Турция является концептуально важным игроком на международной экономической арене, поскольку является важным транс логистическим коридором между двумя континентами, что что делает его идеальной торговой площадкой для иностранных компаний, стремящихся охватить оба рынка.

Для развития инвестиционного климата руководство Турции предпринимает ряд шагов для улучшения экономической стабильности и существенной макродинамики бизнес-климата.

К примеру, были проведены реформы, которые затронули ключевые сегменты хозяйственной деятельности, в частности приватизация государственных компаний, что стимулировало к снижению государственного контроля бизнеса и привлечения инвестиций.

В результате Турция демонстрирует весьма устойчивый рост, с привлечением международных инвесторов в свою экономику. Рост ВВП страны в крайние годы варьировался от 3% до 7% в зависимости от экономических условий. Таблице 1 представлена динамика роста ВВП Турции, где заметен рост несмотря на высокую инфляцию.

Таблица 1. Показатели ВВП Турции за 2015-2022гг.

Год	ВВП (млрд долларов США)	Темп роста ВВП (%)
2015	1908,4	6,1 %
2016	1994,3	3,3 %
2017	2173,2	7,5 %
2018	2410	3,0 %
2019	2470	0,8 %
2020	2550	1,9 %
2021	2970	11,4 %
2022	3350	5,6 %

Источник: Таблица составлена автором на основе данных [Статья из Википедии <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%A2%D1%83%D1%80%D1%86%D0%B8%D0%B8>]

Реформы коснулись и налоговой системы. Турция стала внедрять сниженные налоговые ставки для компаний, стимулирующие инвестиционную деятельность. Введены налоговые льготы для новых инвесторов, особенно в приоритетных отраслях промышленности и в секторе новых технологий. Государственная программа «Инвестиционный сертификат» предлагает иностранным инвесторам облегченные налоговые льготы, включая освобождение от налога НДС и освобождение от таможенных пошлин. В рамках сертификата инвестиционного стимулирования НДС не уплачивается за машины и оборудование для инвестиционных товаров, закупаемые в стране и за рубежом.

Вместе с тем предоставляется финансовая поддержка интересов инвесторов, предоставление инвестиционного кредита с минимальным сроком погашения - 1 год. Сумма процентов к уплате или часть доли прибыли, которая будет использоваться для кредита, использованная до 70% от суммы фиксированных инвестиций, зарегистрированных в сертификате стимулирования, выплачивается Министерством экономики. Поддержка 6-го региона, включая регион TRA2, составляет 7 баллов за кредиты TL и 2 балла за кредиты в иностранной валюте. Максимальная сумма поддержки не может превышать 900.000 TL и 5 лет.

В Турции одним из важных факторов для экономического благосостояния и роста инвестиционной привлекательности является развитие транспортной и энергетической инфраструктуры страны, благодаря которой наблюдается устойчивый экономический рост, стабилизация инвестиционного климата и привлечение дополнительного капитала.

Таблица 2. Соотношение инфраструктуры и привлечения инвестиций в Турцию

Год	Объем ПИИ (млрд долларов США)	Ключевые инфраструктурные проекты	Влияние на инвестиции
2015	12,3	Строительство третьего аэропорта в Стамбуле	Увеличение транспортной доступности
2016	9,1	Мост через пролив Дарданеллы	Ускорение грузоперевозок
2017	10,4	Развитие высокоскоростных железных дорог	Улучшение связности между регионами
2018	13	Новый терминал в аэропорту Анкары	Увеличение пассажиропотока
2019	8,4	Реконструкция портов	Увеличение экспортного потенциала
2020	7,2	Проект "Умный город" в Стамбуле	Привлечение инвестиций в IT и технологии

2021	13,6	Строительство новых автострад	Улучшение логистики и транспортных потоков
2022	15,2	Энергетические проекты (возобновляемая энергия)	Привлечение инвестиций в "зеленую" экономику

Источник: Таблица составлена автором на основе данных [Сайт Министерства финансов Турции <https://en.hmb.gov.tr>]

Следующий фактор, влияющий на инвестиционный климат Турции связан со специальными экономическими зонами, целью которых является стимулирование промышленного производства, привлечении иностранных инвестиций и поддержке экспорта.

В Турции функционируют следующие виды экономической зоны, расположенные в крупных городах:

- Свободные зоны, в которых иностранные и местные компании и предприятия могут вести бизнес с минимальными налоговыми обязательствами и упрощенными административными процедурами.

- Технопарки - ориентированы на высокие технологии и инновации. Они создаются для поддержки IT-стартапов и исследовательских проектов.

- Организованные промышленные зоны, в которых компании работают в условиях специальных условий для упрощения процесса ведения бизнеса и создания рабочих мест.

Преимуществом для инвесторов является доступ к различным формам финансирования и поддержке со стороны правительства и банков. В целом экономические зоны способствуют привлечению как иностранных, так и местных инвесторов, что важно для экономического роста страны.

Казахстан обладает значительным потенциалом для привлечения инвестиций благодаря своим природным ресурсам, это обусловлено большой площадью территории, которая обладает обширными запасами природных ресурсов, включая нефть, газ и минеральные ресурсы.

Казахстан занимает важное стратегическое положение в Центральной Азии, став одним из ведущих центров для иностранных инвестиций в регионе. В последние годы страна активно ведет работу над улучшением своего инвестиционного климата методом привлечения прямых иностранных инвестиций, который играет ключевую роль в развитии государства, что делает его более привлекательным для международных компаний.

В рамках сотрудничества с ОЭСР, в 2011-2012 годах были проведены Первый Обзор, в 2015-2017 годах Второй обзор инвестиционной политики Казахстана, по итогам которого были разработаны рекомендации для дальнейшего улучшения инвестиционного климата страны.

Казахстан осуществляет инициативы по упрощению административных процедур через систему "Единое окно", что позволяет местным предпринимателям и иностранным инвесторам регистрировать бизнес и получать необходимые лицензии для облегчения старта бизнеса.

Особую роль играет институт защиты прав инвесторов так называемые диалоговые площадки позволяют рассмотреть проблемные вопросы инвесторов и принять системные меры по их разрешению. В целях реализации Плана нации «100 конкретных шагов» на территории Международного финансового центра «Астана» созданы Международный арбитражный центр и независимый суд МФЦА, которые обеспечивают справедливое и беспристрастное разрешение коммерческих и гражданских споров на принципах английского судопроизводства.

Учитывая, что основная доля дохода поступает от экспорта нефти и других полезных ископаемых, Правительство усиливает работу по диверсификации экономики с акцентом на обрабатывающую промышленность, информационные технологии и сельское хозяйство.

В Казахстане предусмотрены государственные и национальные программы, нацеленные на развитие инфраструктуры и модернизацию производственных мощностей.

Таблица 3. Соотношение инфраструктуры и привлечения инвестиций в Казахстане

Фактор инфраструктуры	Описание	Показатель (2023)	Влияние на привлечение инвестиций
Транспортная инфраструктура	Развитие дорог, железных дорог, аэропортов и портов	21 000 км автодорог, 15 000 км железных дорог, 18 международных аэропортов	Улучшение логистики и доступа к рынкам увеличивает привлекательность для инвесторов.
Энергетическая инфраструктура	Модернизация энергосетей и развитие возобновляемых источников энергии	20% от общего производства электроэнергии из ВИЭ (по состоянию на 2023)	Надежное энергоснабжение привлекает инвестиции в промышленные проекты.
Коммуникационная инфраструктура	Развитие интернет-сетей и телекоммуникационных услуг	99% покрытие мобильной связью, 80% доступ к интернету	Современные технологии способствуют росту сектора услуг и ИТ, привлекая новые инвестиции.
Социальная инфраструктура	Инвестиции в образование, здравоохранение и жилье	\$1,5 млрд инвестиций в образование в 2022 году	Высокий уровень жизни и квалифицированные кадры повышают привлекательность для иностранных компаний.
Логистические хабы	Создание специализированных логистических зон	6 логистических центров, \$500 млн инвестиций	Упрощение процессов доставки товаров способствует увеличению внешнеэкономической деятельности.
Специальные экономические зоны	Налоговые льготы и упрощенные условия для инвесторов	10 СЭЗ, привлечшие \$4 млрд в 2022 году	Создание таких зон стимулирует приток инвестиций в стратегически важные отрасли.

Источник: Таблица составлена автором на основе данных [Статья «Инвестиции как ключевой драйвер роста казахстанской экономики: новые предприятия, передовые технологии и создание рабочих мест» <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/investicii-kak-klyuchevoj-drayver-rosta-kazahstanskoy-ekonomiki-novye-predpriyatiya-peredovye-tehnologii-i-sozdanie-rabochih-mest>]

Указанные в таблице факторы нацелены на снижении риска для инвесторов, повышении прозрачности и предсказуемости, поскольку инвесторы на первый план рассматривают близость крупных рынков сбыта, возможности и потенциал инфраструктурной, а также логистической системы.

Государством оказывается всевозможная мера поддержки инвесторов в обеспечении инвестиционной деятельности и установлении системы льгот и преференций на законодательном уровне. Кроме налоговых льгот, отличительным стимулированием привлечения инвестиций является программа «Налоговые каникулы» для перспективных бизнес-стартапов в целях оптимизации их работы на первоначальной стадии, что способствует стимулу для запуска новых бизнесов-проектов. Для инвесторов это означает возможность

направлять больше средств на развитие бизнеса, не отвлекаясь на налоговые обязательства. Однако система налоговых льгот и преференции зависит от специфики проекта, в рамках которого будут определены индивидуальные налоговые обязательства.

Следующий фактор, влияющий на инвестиционный климат, являются действующие специальная экономическая и индустриальная зоны, на территории которых осуществляются приоритетные виды деятельности, в том числе активизация предпринимательской и инвестиционной среды. При этом ключевое место занимает создание новых рабочих мест и повышение уровня квалификации местных кадров. Фокус направлен на устойчивое увеличение количества новых рабочих мест, при активном сотрудничестве с образовательными учреждениями, инвестиционным сектором для обеспечения соответствия образовательных программ требованиям рынка труда.

Привлечение инвестиций благоприятно способствует динамике роста ВВП. Казахстан получил высокие оценки в опросе, проведённом компанией Ernst & Young. Согласно исследованию EY «доверие инвесторов к казахстанскому потенциалу также находится на рекордно высоком уровне: 47,3 % респондентов ожидают, что Казахстан станет более привлекательным в течение следующих трёх лет». Следующая таблица наглядно показывает показатели роста ВВП за 7 лет.

Таблица 4. Показатели ВВП Казахстана.

Год	ВВП млрд. долл.	Темпы роста
2015	184,36	52,35
2016	153,44	43,12
2017	172,11	12,3
2018	171,54	7,1
2019	181	6,5
2020	163,23	-11,2
2021	182,1	12,1
2022	206,23	14,3

Источник: Таблица составлена автором на основе данных [Статья Википедии <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0#%D0%98%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B8>]

Проводя сильные и слабые стороны инвестиционного климата двух государств, можно проследить следующее:

Сильные стороны:

- Турция предлагает развитую инфраструктуру и доступ к крупным рынкам, что делает её привлекательной для инвестиций в промышленные и сервисные секторы. Она активно работает над улучшением условий для стартапов и малых предприятий.
- Казахстан обладает богатыми природными ресурсами и поддерживает инвестиции через создание экономических зон, что особенно привлекательно для компаний, работающих в сырьевом секторе.

Слабые стороны:

- Высокая инфляция в Турции могут вызывать опасения у потенциальных инвесторов, что влияет на долгосрочные вложения.
- В Казахстане коррупция и бюрократия остаются значительными преградами, что может усложнять процесс ведения бизнеса и увеличивать риски для иностранных компаний.

Турция активно привлекает инвестиции в несколько ключевых секторов экономики, что способствует динамичному росту и развитию. Основные направления: *промышленность, энергетика и информационные технологии*.

Промышленный сектор включает автомобилестроение, текстильную промышленность, электронику и производство бытовой техники. Это важный драйвер экономического роста, обеспечивающий развитие смежных отраслей.

Текстильная промышленность является одной из старейших и наиболее развитых отраслей в Турции. Страна входит в состав ведущих мест в мире по производству и экспорту текстиля и одежды. Сектор сочетает в себе как традиционные ремесленные технологии, так и современные производственные методы, что позволяет создавать продукцию высокого качества.

В этой связи Турция имеет мощную производственную базу, включая более 30 000 текстильных предприятий, которые производят широкий ассортимент продукции — от тканей до готовой одежды, в результате объем экспорта текстильной продукции составил около 30 миллиардов долларов.

Инвестиции в автоматизацию производственных процессов и внедрение современных технологий, таких как 3D-печать и CAD/CAM (computer-aided design/computer-aided manufacturing) может повысить производительную эффективность и значительно снизить затраты производства. Отмечается, что текстильный сектор Турции остается одним из самых динамичных и перспективных, предлагая множество возможностей для инвестиций и развития.

Однако, Турция конкурирует с другими крупными производителями текстиля, такими как Китай, Бангладеш и Индия, которые используют аналогичные технологии.

Информационные технологии (IT) в Турции охватывают широкий спектр IT-направлений, включая программное обеспечение, разработка мобильных приложений, киберсистемная безопасность, искусственный интеллект и IT-стартапы.

Сектор становится неотъемлемой частью экономики, способствуя инновациям и повышению развития в других ключевых отраслях, включая финансы, здравоохранение и производство. Основная направленность инновации – клиент-ориентированность, поскольку IT-компании ориентированы на экспорт, создавая решения для международных клиентов.

Также Турция активно разрабатывает технологии искусственного интеллекта ИИ, применяя их в медицине, туризме и банковском секторе. Государственные программы и частные фонды активно поддерживают данное направление по всему миру ввиду особого тренда и высокого спроса.

Энергетический сектор Турции включает как традиционные источники (нефть, уголь, природный газ), так и возобновляемые источники, такие как солнечная и ветровая энергия. Природный газ занимает основное место в энергетическом балансе Турции, обеспечивая около 30% от общего объема производства электроэнергии. Уголь составляет около 35%, а возобновляемые источники энергии — примерно 20%.

Однако, основной упор на инвестиции направлен на солнечную, ветровую, гидро и геотермальную энергетику. Турция обладает высоким потенциалом для солнечной энергии благодаря своему климатическому условию. Значительные дивиденды могут принести от солнечных электростанций и технологии хранения энергии.

С учетом растущего спроса на чистую энергию ветровая энергетика также имеет огромный потенциал по причине становления одного из ключевых компонентов энергетической стратегии Турции. Программы модернизации существующих электростанций и сетевой инфраструктуры привлекло инвестиции как со стороны местных, так и международных компаний. Поскольку с увеличением числа ветровых электростанций возросла потребность в их обслуживании и модернизации, что открыло потенциальные возможности для бизнес-инвестиции в этой области.

Ниже представлена таблица, отражающая ключевые направления инвестиций в энергетику Турции.

Таблица 5. Ключевые направления инвестиций в энергетику Турции

Направление	Описание	Примеры инвестиций
Возобновляемая энергия	Увеличение доли солнечной и ветровой энергии	Солнечные электростанции, ветряные фермы
Гидроэнергетика	Развитие гидроэлектростанций	Строительство новых ГЭС
Ядерная энергия	Строительство атомной электростанции	Проект Аккую
Энергетическая независимость	Развитие местных источников энергии	Увеличение добычи угля и газа

Источник: Таблица составлена автором на основе данных [Сайт Министерства энергетики Турции <https://enerji.gov.tr/infobank-energy-electricity>]

Программа "Национальная энергетическая стратегия" акцентирует внимание на снижении зависимости от импорта энергии и развитии внутренних источников. Турция активно сотрудничает с различными международными финансовыми институтами для привлечения средств в энергетический сектор.

Тенденции привлечения инвестиций в основные сектора в Казахстане можно разделить на следующие группы: *Энергетический сектор; Производственный сектор; Аграрный сектор.*

Развитие энергетического сектора направлен на развитие солнечной, ветровой и гидроэлектростанции. По данным на 2022 год, доля возобновляемых источников энергии составляет сразу на 21,1% больше, чем годом ранее, и это число продолжает расти. Доля ветровых электростанции составляет 37,8%, малые ГЭС 22,5%, солнечные электростанции 12,4%.

Правительство Казахстана прилагает усилия по дальнейшему развитию ВИЭ, внедряя различные программы и льготы, ставя цель по увеличению доли до 50% к 2050 году.

Таким образом, Казахстан предлагает широкий спектр возможностей для инвестиций в энергетический сектор, в частности, в новые технологии, строительство солнечных и ветровых электростанций, модернизацию существующих электростанций и инфраструктуры для повышения эффективности. Для этого Казахстан рассматривает возможность активного привлечения иностранных инвестиций через партнерство с международными компаниями и фондами. В результате ожидается, что внедрение новых технологий, таких как накопители энергии и умные сети, будет способствовать более эффективному использованию ресурсов. С правильно-нацеленной стратегией и методами к преодолению существующих вызовов, энергетический сектор страны имеет все шансы на успешное будущее к развитию, что является привлекательным для инвесторов.

Сегодня производственный сектор Казахстана играет важную роль в экономике страны, обеспечивая устойчивые рабочие места, способствуя экспорту и способствуя технологическому прогрессу.

Производственный сектор Казахстана включает в себя: обрабатывающую промышленность и сельское хозяйство. Казахстан предлагает множество возможностей для инвестиций в производственный сектор, который обладает высоким потенциалом. Привлечение инвестиций для создания новых производств на территории страны позволяет значительно снизить затраты на импорт и увеличить долю занятости. Правительство Казахстана усилено ведет работу по инвестированию в новые технологии, их внедрение и автоматизацию производственных процессов для повышения эффективности и конкурентоспособности, увеличению доли переработки, имеющихся ресурсов для создания

новых отечественных товаров, в целях снижения удельного веса зависимость от импорта сырья.

Производственный сектор Казахстана представляет собой динамично-развивающийся сектор с большими возможностями для инвестиций. Стратегические инициативы, наличие природных ресурсов и растущий внутренний рынок создают благоприятные условия для инвестиций. К примеру, аграрный сектор является важным компонентом национальной экономики, играет ключевую роль в обеспечении продовольственной безопасности, а также рассматривается как часть производственного процесса - переработка сельскохозяйственной продукции, зерновое производство, животноводство, овощеводство и фруктоводство.

Инвестиционное преимущество заключается в том, что страна обладает обширными сельскохозяйственными угодьями и разнообразными климатическими условиями, что делает её потенциально конкурентоспособной на международной арене. Инвестиции в заводы по переработке мяса, молока и растительных продуктов открывают новые возможности для получения прибыли, а также увеличение экспортного показателя, особенно в близлежащие страны - СНГ, Китай и Европу.

Металлургия является одной из ключевых отраслей промышленного сектора Казахстана, она обеспечивает не только внутренний рынок, но и активно участвует в экспорте, занимая первое место по удельному весу в доле ВВП Казахстана и составляет 5,9%. Объем инвестиций в отрасль вырос практически в два раза и составил 309,8 млрд тенге (по данным 2019 года). За январь-ноябрь 2020 года объем инвестиций в металлургическую промышленность Казахстана составил 327,4 млрд тенге.

Казахстан стремится развивать эту индустрию и заинтересована в притоке инвестиций. Инвесторы могут рассчитывать на доступ к обширным ресурсам, что делает проекты в области металлургии более привлекательными. Важно отметить, что рынок не слишком насыщен, что позволяет активно развиваться. Существует большой потенциал для создания современных металлургических заводов, оснащенных новейшим оборудованием и технологиями. Это не только повысит качество продукции, но и позволит значительно снизить производственные затраты.

При сравнении Турции и Казахстана по привлечению инвестиций становится очевидным, что каждая из стран предлагает свои уникальные и особенные возможности, которые могут быть выгодными для различных инвесторов. Однако, для максимального и эффективного использования этих возможностей, важно глубже понять как плюсы, так и минусы каждой страны и рынка.

Турция демонстрирует выдающиеся перспективы благодаря своему географическому и стратегически выгодному расположению на стыке континентов. Это позволяет инвесторам выход на разнообразные рынки, включая Европейский Союз, Ближний Восток и Северную Африку. В стране активно развиваются ключевые отрасли, такие как текстильная промышленность и информационные технологии, что создаёт привлекательные условия для инвестирования.

Однако риски, связанные с политической нестабильностью и колебаниями экономической ситуации, остаются значительными. В последние годы Турция сталкивается с беспрецедентными вызовами, такими как высокая инфляция, колебания валютного курса и политические потрясения, что может привести к некоторой неопределённости для инвесторов. Поэтому инвесторы проводят тщательный анализ политической и экономической ситуации, а также тратят ресурсы на разработку стратегий для минимизации рисков.

С другой стороны, Казахстан предлагает инвесторам доступ к обширным природным ресурсам, включая запасы нефти, газа и металлов, что делает страну привлекательной для инвестиций в сырьевые и энергетические сегменты экономики. Казахстан активно работает над модернизацией своей инфраструктуры и улучшением инвестиционного климата, что

привлекает иностранных инвесторов. Национальные программы и другие инициативы направлены на развитие транспортной инфраструктуры и логистики, что усиливает позиции страны на глобальном рынке, учитывая, что Казахстан расположен в самом сердце Евразии.

Тем не менее, как и в Турции, Казахстан также сталкивается с рисками. Политическая конъюнктура и изменения в законодательстве могут повлиять на инвестиционную привлекательность страны. Более того, высокая зависимость от цен на сырьевые товары создает точечную уязвимость, особенно в условиях глобальных изменений предложения и спроса на ресурсы. Поэтому риск инвесторов заключается в готовности к колебаниям рыночной ситуации и в случае необходимости, разработка альтернативной стратегии, которые позволят адаптироваться к меняющимся условиям.

Оба рынка предлагают множество секторов для инвестиций, что открывает возможности для разнообразия инвестиционных портфелей. К примеру, в Турции значительные инвестиции наблюдаются в сфере высоких технологий и стартапов, что создает благоприятные условия для венчурного капитала. Инфраструктурные проекты, такие как строительство новых аэропортов и других транспортных коридоров становятся привлекательными для потенциально-долгосрочных инвестиций.

В Казахстане же особое внимание уделяется агропромышленному комплексу, где наблюдается рост интереса к экологически чистым продуктам и технологиям. В условиях веяния времени и глобального тренда такие инвестиции могут принести значительную прибыль. Металлургия и энергетика также остаются ключевыми секторами, в которых Казахстан имеет конкурентные преимущества благодаря имеющимся ресурсам.

Кроме того, обе страны активно работают с международными организациями и инвестиционными фондами, что может оказать содействие по привлечению инвестиций.

В Турции функционируют программы от Всемирного банка и Европейского инвестиционного банка, которые помогают финансировать крупные проекты. В Казахстане также действуют аналогичные и различные международные финансовые организации, направляющие средства и ресурсы на развитие инфраструктуры и инновационных технологий.

При выборе между Турцией и Казахстаном инвесторы учитывают не только экономические факторы и показатели, но имеющуюся инфраструктуру, доступ к финансированию, перспективы роста в конкретных отраслях и готовность рынка. Поскольку для инвесторов важны возможности, а также обеспеченная перспектива управлять рисками, принимая во внимание как локальные, так и глобальные тенденции.

В итоге обе страны предлагают значительные перспективы для инвестиций, с уникальными особенностями инвестиционного климата. Готовность к адаптации и глубокое понимание рынка — вот ключевые факторы, которые помогут государству добиться успеха по привлечению инвестиций в динамично развивающемся мире.

Список источников:

1. «Инвестиции» учеб. Под редакцией Л.И, Юзовича, Издательство Уральского университета
2018 г.;
2. Turkey: A Modern History Paperback – September 4, 2004 by Erik J. Zürcher
3. Википедия – Экономика Турции, Экономика Казахстана;
4. Сайт Serka <https://www.serka.gov.tr/ru/slider-alt/yatirim-tesvikleri>;
5. Сайт Министерства финансов Турции <https://en.hmb.gov.tr>;
6. Сайт AlanyaBrand <https://alanyabrand.ru/article/svobodnye-ekonomicheskie-zony-turtsii>;

7. Статья Комиета по инвестициям МИД РК
<https://www.gov.kz/memleket/entities/invest/activities/3093?lang=ru>;
8. Статья «Инвестиции как ключевой драйвер роста казахстанской экономики: новые предприятия, передовые технологии и создание рабочих мест»
<https://primeminister.kz/ru/news/reviews/investicii-kak-klyuchevoy-drayver-rosta-kazahstanskoj-ekonomiki-novye-predpriyatiya-peredovye-tehnologii-i-sozdanie-rabochih-mest>
9. Сайт Kazakh Invest <https://invest.gov.kz/ru/invest-guide/support/investment-activity1/tax-incentives1/>;
10. Доклад Министерства экономики Турции по текстильной промышленности
<https://trade.gov.tr/data/5b8fdac113b8761f041fef6e/ce8cf9b071db0981ab9dab87158e3412.pdf> ;
11. Статья «Энергетическая промышленность Турции»
<https://aenert.com/ru/strany/azija/ehnergeticheskaja-promyshlennost-turcii/>;
12. Сайт Министерства энергетики Турции <https://enerji.gov.tr/infobank-energy-electricity>;
13. «Углубленный обзор политики Турецкой Республики в области энергоэффективности» Вестник Секретариат энергетической хартии, 2014;
14. Статья «Выработка электроэнергии ВИЭ в РК»
<https://finprom.kz/ru/article/vyrabotka-elektroenergii-vie-v-rk-vyroslo-na-15-za-god>;
15. Статья «Более 300 млрд тенге инвестировано в металлургическую промышленность Казахстана за год» https://forbes.kz/news/newsid_240725.

Сведения об авторе: Керимханов Туран Нурланулы, 8 708 125 71 81, Эл. адрес: t.kerimkhanov@apa.kz

УДК 314.1; 331.5

Кужумов А.Б.

*Магистрант образовательной программы «Региональное развитие»,
Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан
город Астана, Республика Казахстан*

АНАЛИЗ ВОЗДЕЙСТВИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА РЫНОК ТРУДА СЕВЕРО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: в статье рассматривается воздействие демографических факторов на рынок труда регионов. При проведении исследования было выявлено, что в Казахстане на протяжении всего периода независимости прослеживается минимальный уровень безработицы не превышающий 5%. Данный показатель является низким, что объясняется, в основном, сокращением рабочей силы из-за неблагоприятной демографической ситуации и не связано с ростом экономической активности населения. Проведенный анализ показал, что демографические процессы в Северо-Казахстанской области в течение последних 5 лет сопровождаются снижением показателей численности населения, рождаемости и процесса старения населения, невысокой продолжительности жизни, высокой смертности (особенно в трудоспособном возрасте); наблюдается тенденция общего сокращения численности населения региона, особенно трудоспособной его части, что отрицательно влияют на формирование рынка труда, сокращая его трудоспособность.

В статье даются рекомендации с определенными мерами по улучшению демографической ситуации региона.

Ключевые слова: демография, рынок труда, безработица, рождаемость, смертность, численность населения, ожидаемая продолжительность жизни, миграция.

Түйін: мақалада демографиялық факторлардың аймақтардың еңбек нарығына әсері қарастырылады. Зерттеу жүргізу кезінде жалпы Қазақстанда тәуелсіздіктің уақытында жұмыссыздықтың ең төменгі деңгейі 5%-дан аспайтыны анықталды. Бұл төмен көрсеткіш негізінен халықтың экономикалық белсенділігінің өсуімен емес, қолайсыз демографиялық жағдаймен – жұмыс күшінің қысқаруы есебінен түсіндіріледі. Сондай-ақ, талдау көрсеткендей, Солтүстік Қазақстан облысындағы демографиялық процестерде соңғы 5 жылдың ішінде туу көрсеткішінің төмендеуі, халықтың қартаю процесі, өмір сүру ұзақтығының төмендеуі, өлім-жітімнің жоғарылауы (әсіресе еңбекке қабілетті жаста) тіркелген, нәтижесінде өңір халқының, әсіресе оның еңбекке қабілетті бөлігінің жалпы азаю үрдісі байқалады. Бұл еңбек нарығының қалыптасуына теріс әсер етеді.

Мақалада аймақтың демографиялық жағдайын жақсарту бойынша ұсыныстар берілген.

Түйін сөздер: демография, еңбек нарығы, жұмыссыздық, туу көрсеткіші, өлім, халық саны, өмір сүру ұзақтығы, көші-қон.

Abstract: the article examines the impact of demographic factors on the labor market of North Kazakhstan region. During the study, it was revealed that, in general, Kazakhstan has a minimum unemployment rate of no more than 5% throughout the entire period of independence. This indicator is low, this is mainly due to the unfavorable demographic situation, and is not associated with an increase in economic activity of the population. The analysis also showed that demographic processes in the North Kazakhstan region over the past 5 years have recorded a decrease in the birth rate, the aging process of the population, low life expectancy, high mortality (especially in working age). As a result, there is a tendency for a general decrease in the population of the region, which negatively affects the formation of the labor market.

The article provides recommendations with specific measures to improve the demographic situation in the region.

Keywords: demography, labor market, unemployment, fertility, mortality, population, life expectancy, migration.

Взаимосвязь демографических процессов и состояния экономики используется в качестве ключевого инструмента в процессе выработки и осуществления экономической политики [1]. Демография – это мощный инструмент экономического анализа и прогнозирования на среднесрочный и долгосрочный периоды.

Воздействие «демографического фактора на рынок труда выражается в двух направлениях. Во-первых, происходит за счет формирования нового поколения трудоспособного населения, во-вторых, под влиянием миграционных процессов изменяется демографическая ситуация и восполняется рынок труда» [2].

Процесс воспроизводства населения отличается от миграционных тем, что он носит долговременный характер, проявляется в течение определённого времени.

Состояние современного регионального рынка труда выражается в диспропорции между спросом на рабочую силу и предложением на нее. Усиливает дисбаланс показатели такие как, невысокая заработная плата и низкий уровень жизни жителей региона по сравнению со среднереспубликанской.

Согласно показателям социально-экономического развития за период с 2019 по 2023 годы в стране отмечается стабильный экономический рост (таблица 1). Так, в 2023 году валовой региональный продукт на душу населения достиг 6 020 400 тенге, что на 60% больше уровня 2019 года. Среднемесячная номинальная заработная плата за этот же период выросла почти вдвое и составила 364 295 тенге в 2023 году. Уровень безработицы остается стабильным и составляет 4,7%.

Таблица 1 – Динамика показателей социально-экономического развития по РК, 2019-2023 годы

	Валовой региональный продукт на душу населения, тенге	Уровень безработицы, %	Среднемесячная номинальная заработная плата в тенге	Доля населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума (уровень бедности), %	Среднедушевые номинальные денежные доходы населения, тенге	Индекс реальных денежных доходов, %
2019	3 755 745	4,8	186 815	4,3	104 282	106,4
2020	3 766 810	4,9	213 003	5,3	116 126	104,3
2021	4 417 900	4,9	250 311	5,2	130 616	104,0
2022	5 284 700	4,9	309 697	5,2	164 438	102,3
2023	6 020 400	4,7	364 295	5,2	189 953	100,9

Примечание: данные из источника [3]

Так, по Северо-Казахстанской области в период с 2019 по 2023 годы также отмечена положительная динамика социально-экономического развития, сопровождаемая улучшением ключевых показателей социального положения населения (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика показателей социально-экономического развития по СКО, 2019-2023 годы

	Валовой региональный продукт на душу населения, тенге	Уровень безработицы, %	Среднемесячная номинальная заработная плата в тенге	Доля населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума (уровень бедности), %	Среднедушевые номинальные денежные доходы населения, тенге	Индекс реальных денежных доходов, %
2019	2 505 900	4,8	130 233	5,6	88 229	106,1
2020	2 877 700	5,0	157 497	6,7	103 292	109,8
2021	3 313 800	4,9	187 501	5,5	117 275	106,4
2022	4 097 700	4,9	227 021	5,7	156 386	102,6
2023	4 565 300	4,8	262 248	4,9	178 495	98,7

Примечание: данные из источника [3]

Однако в Северо-Казахстанской области за данный период наблюдается низкий уровень по всем представленным показателям, кроме уровня безработицы в сравнении с общереспубликанскими. Этот показатель остается на уровне прошлых лет.

Уровень безработицы является низким, что объясняется, в основном, за счет сокращения рабочей силы из-за неблагоприятной демографической ситуации и не связан с ростом экономической активности населения. Изменение демографических процессов, наблюдаемых последнее время в Северо-Казахстанской области, возникают связанные со снижением численности населения, из-за низкой рождаемости и старением населения, невысокой продолжительности жизни, высокой смертности (особенно в трудоспособном возрасте). Эти тенденции взаимосвязаны с активными демографическими процессами в Казахстане и низким качеством жизни населения.

Общая неблагоприятная демографическая ситуация в стране прослеживается через динамику численности населения. Из-за резкого ухудшения годов демографической ситуации в Республике в начале 1990-х, по-прежнему она остается очень сложной.

Следует отметить, что в период экономического роста страны наблюдается улучшение в демографическом развитии (таблица 3):

Таблица 3 – Динамика показателей демографического развития по РК, 2019-2023 годы

	Общий прирост населения, в %	Естественный прирост населения, в %	Общее сальдо миграция, человек	Суммарный коэффициент рождаемости, число детей на одну женщину	Ожидаемая продолжительность жизни, лет	Коэффициент младенческой смертности, на 1000 живорожденных
2019	1,3	14,5	-32 970	2,9	73,2	8,4
2020	1,3	14,2	-17 718	3,1	71,4	7,8
2021	3,3	13,9	-21 217	3,3	70,2	8,4
2022	1,4	13,8	-6 722	3,1	74,4	7,7
2023	1,4	13,0	9 293	3,0	75,1	7,7

Примечание: данные из источника [3]

Так, с 2019 года зафиксирована положительная динамика роста численности населения, главным образом за счет естественного прироста. Уровень рождаемости увеличился, а уровень смертности снизился. Необходимо отметить, что за последние пять лет страна зарегистрировала положительное сальдо миграции в 2023 году.

В целом по стране динамика социально-экономического и демографического развития демонстрирует тесную взаимосвязь.

Несмотря на положительную тенденцию в экономическом развитии Северо-Казахстанской области, демографическая ситуация в регионе остается неблагоприятной (таблица 4). С 2019 года наблюдается стабильное сокращение численности населения. Отрицательное сальдо миграции сохраняется на протяжении последних пяти лет, а уровень смертности превышает уровень рождаемости. Также продолжает снижаться суммарный коэффициент рождаемости, выражающийся в уменьшении числа детей, рождаемых одной женщиной.

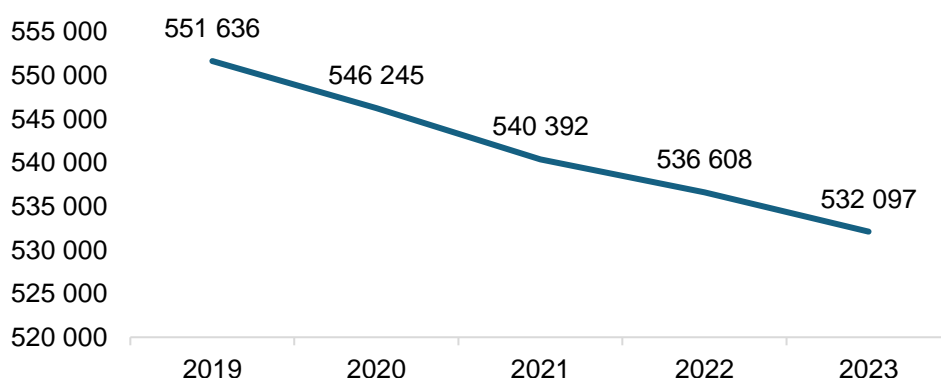
Таблица 4 – Динамика показателей демографического развития по СКО, 2019-2023 годы

	Общий прирост населения, в %	Естественный прирост населения, в %	Общее сальдо миграция, человек	Суммарный коэффициент рождаемости, число детей на одну женщину	Ожидаемая продолжительность жизни, лет	Коэффициент младенческой смертности, на 1000 живорожденных
2019	-1,0	0,3	-5 943	2,0	70,7	9,4
2020	-0,9	-1,2	-4 387	2,0	69,9	8,7
2021	-0,9	-3,6	-4 755	2,0	68,6	10,1
2022	-0,9	-0,7	-4 641	1,9	72,3	10,1
2023	-0,8	-0,7	-3 656	1,8	73,1	8,5

Примечание: данные из источника [3]

Необходимо отметить, что в сравнении с другими регионами страны, демографическая ситуация в Северо-Казахстанской области по-прежнему остается одной из самых неблагоприятных. Так, за период с 2019-2023 годы численность населения области сократилось более чем на 19,5 тыс. человек (рисунок 1). Важно подчеркнуть, что регион демонстрирует наиболее неблагоприятные показатели, такие как устойчивое снижение численности населения, высокий уровень смертности и низкие показатели рождаемости чем другие области страны.

Рисунок 1 – Динамика среднегодовой численности населения Северо-Казахстанской области, человек [3]



Одним из важных причин естественной убыли населения остается высокий уровень смертности. Смертность - значимый компонент в демографии, оказывающий влияние на процессы формирования рынка труда, и рост ее показателей свидетельствует о нездоровом обществе, притом что они превышают среднестрановых показателей. На данный момент основными причинами смертности в регионе являются сердечно-сосудистые и онкологические заболевания [4].

Осложняется демографическая ситуация миграционным оттоком, в котором преобладает количество молодежи трудоспособного возраста. Привлекательные условия других регионов, таких как высокое качество жизни, стимулируют миграционный отток, что неблагоприятно сказывается на региональном рынке труда [5]. Поскольку население является основным фактором формирования рынка труда, то общее сокращение численности населения и особенно трудоспособной его части, отрицательно влияют на формирование рынка труда, сокращая его трудоспособность.

На формирование и развитие рынка труда огромное влияние оказывает возрастно-половая структура населения. Ухудшение показателей воспроизводства населения негативно отражается не только на его численности, но и на возрастно-половой структуре, а, следовательно, и на формировании трудовых ресурсов.

Процесс старения населения Казахстана является важной экономической проблемой. Так как происходит рост расходов, связанных с содержанием все увеличивающейся массы нетрудоспособных по возрасту людей и, следовательно, к росту нагрузки на производительное население страны.

Таким образом, многие демографические показатели влияют на разработку и реализацию политики в области занятости населения. Соответственно, для улучшения демографической ситуации в Северо-Казахстанской области, необходимо принять следующие меры: увеличить пособия по рождению и по уходу за ребенком, ежемесячного пособия многодетным, постоянно проживающим в области; внедрить механизм по выплате субсидий работодателям за каждого трудоустроенного безработного; увеличить суммы по поддержке добровольного переселения и обеспечить домами для внутриобластного переселения; дополнить региональную программу механизмом софинансирования из республиканского бюджета через «Отбасы Банк» [6].

Также необходимо принять другие меры, которые позволят улучшить благосостояние североказахстанцев и увеличить доход жителей, что в будущем положительно скажется на демографической обстановке региона.

Список использованной литературы:

1. Маханов К. Экономические последствия демографических изменений// Азия Европа, 2017, №23. С. 29-39.
2. Султанмуратов Н. Новые приоритеты в миграционной политике РК: программа внутреннего переселения// Казахстан в глобальных процессах, 2017, №1. С. 62-72.
3. Интернет ресурс Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан <https://stat.gov.kz/ru/>.
4. Кулекеев Ж.А. Рынок труда и занятость в Казахстане. - Алматы, 2016. – Казстатинформ – 304 с.
5. Валиева М.М., Копылова О.В., Есембекова Д.Т., Бекматова А.Ж., Баймагамбетов А.А. Влияние международной миграции рабочей силы на экономику Казахстана// Доклады Национальной академии наук Республики Казахстан, 2019, №5. С. 74-79.
6. Интернет ресурс Акимата Северо-Казахстанской области <https://www.gov.kz/memleket/entities/sko/press/news/details/710072?lang=ru>.

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Кужумов Арыстан Баяхметович, +7-747-203-31-32, e-mail: ArystanBK.84@mail.ru

УДК: 35.082

Құлшар К.М.,

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Басқару институтының магистранты, Астана қ, Қазақстан

Карсембаева А.С.,

PhD, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Басқару институты доцентінің м.а., Астана қ, Қазақстан

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАННЫҢ АДАМИ РЕСУРСТАРЫН СТРАТЕГИЯЛЫҚ ДАМУДАҒЫ ТАЛАНТТАРДЫ БАСҚАРУДЫҢ РӨЛІ

Аңдатпа. Таланттарды басқару Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік органның адами ресурстарын стратегиялық дамытудың маңызды элементі болып табылады. Бұл мақалада таланттарды басқарудың негізгі тәсілдері қарастырылады, Мемлекеттік қызметті дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасының басымдықтары айқындалады, сондай-ақ Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің жай-күйі туралы Ұлттық баяндаманың түйінді деректері талданады. Халықаралық тәжірибеге қысқаша шолу таланттарды басқарудың өзекті тәсілдерін атап өтуге мүмкіндік берді.

Аннотация. Управление талантами является важным элементом стратегического развития человеческих ресурсов государственного органа в Республике Казахстан. В данной статье рассматриваются основные подходы к управлению талантами, выделяются приоритеты Концепции развития государственной службы на 2024 – 2029 годы, а также анализируются ключевые данные Национального доклада о состоянии государственной службы в Казахстане. Краткий обзор международного опыта позволил отметить актуальные подходы к управлению талантами.

Abstract. Talent management is an important element of the strategic development of human resources of a public body in the Republic of Kazakhstan. This article reviews the main approaches to talent management, highlights the priorities of the Public Service Development Concept for 2024 - 2029, and analyses key data from the National Report on the State of Public Service in Kazakhstan. A brief review of international experience has highlighted relevant approaches to talent management.

Түйін сөздер: таланттарды басқару, мемлекеттік қызмет, стратегиялық даму, кадр саясаты, Мемлекеттік қызмет тұжырымдамасы, адами ресурстар, көшбасшылық, мемлекеттік орган.

Мемлекеттік құрылымдарды жаңғырту жағдайында таланттарды басқару Қазақстандағы адами ресурстарды стратегиялық дамытудың маңызды құрамдас бөлігіне айналады. Жоғары білікті мамандарды тартуға, дамытуға және ұстауға бағытталған талант-менеджмент тиімді мемлекеттік басқарудың ажырамас бір бөлігі екені белгілі. Мемлекеттік қызметті дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы [1] тұрақты кадр резервін құруға және адами капиталды дамытуға бағытталып отыр, бұл мемлекеттік органдарға өз міндеттерін сапалы орындауға мүмкіндік береді.

Таланттарды басқару мемлекеттік қызметшілердің құзыреттері мен көшбасшылық қасиеттерін нығайтуға, сондай-ақ олардың кәсіби және мансаптық өсуіне жағдай жасауға бағытталған. Қазақстанның мемлекеттік құрылымдарындағы талант-менеджмент кадрлық әлеуетті нығайтуға назар аударады. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндамаға (2023) сәйкес, 2023 жылы кадрлардың ауысуы 12%

құрайды, бұл қызметкерлерді ұстап қалудың тиімді бағдарламаларының қажеттілігін көрсетеді.

2023 жылғы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің шамамен 15%-ы мансаптық өсу бағдарламаларына енгізілген, бұл барлық деңгейдегі болашақ көшбасшыларды анықтауға және қолдауға ықпал етеді. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілердің 63%-ы кәсіби дамуды жұмыс таңдаудағы маңызды фактор деп санайды. Бұл кадрлық тұрақтылық үшін біліктілікті арттыру және тәлімгерлік бағдарламаларының маңыздылығын растауы мүмкін.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы таланттарды басқару үшін бірнеше негізгі бағыттарды көздейді, соның ішінде:

Кадрлық процестерді цифрландыру – кадрлық есепке алуды жеңілдету және кадрларды іріктеу процестерін оңтайландыру үшін технологияларды енгізу. Ұлттық баяндамаға сәйкес, мемлекеттік мекемелердің 70%-дан астамы персоналды басқарудың автоматтандырылған жүйелерін енгізді, бұл жалдау және тиімділікті бағалау процестерінің ашықтығын арттыруға ықпал етеді.

Тәлімгерлік және кәсіптік оқыту жүйесін дамыту – тәжірибе беру және жас мамандарды қолдау үшін жағдайлар жасау. 2022 жылы мемлекеттік қызметшілердің шамамен 45%-ы біліктілікті арттыру курстарынан өтті. Тәлімгерлік бағдарламалары жас мамандардың 30%-ның сұранысына ие, олар тәлімгерлік жас мамандардың кәсіби ортаға тезірек бейімделуіне көмектесетінін атап өтті.

Мансаптық өсудің ашықтығын қамтамасыз ету – қызметшілерге мансаптық өсу перспективаларын көруге және оларға қол жеткізу үшін жұмыс істеуге мүмкіндік беретін тиімділікті бағалау жүйелерін енгізу. Қызметкерлердің 40%-ы мансаптық өсудің ашық жүйесі олардың белсенділігі мен уәждемесін арттыруға ықпал ететініне сенім білдірді.

Этикалық стандарттарды нығайту – сауалнамаларға сәйкес, қызметкерлердің 70%-ы үшін моральдық жауапкершілік пен мемлекеттік мүдделерге адалдықты арттыру маңызды. Моральдық жауапкершілікті арттыру бағдарламаларын енгізу 2020 жылдан 2023 жылға дейін қызметшілердің қанағаттану көрсеткішін 15%-ға арттырды.

Талант түсінігіне қатысты бірнеше тәсілдер және талантты басқару тұжырымдамасы бар.

Тәсіл	Сипаттамасы	Мемлекеттік қызметтегі рөлі	Нәтижелері (Ұлттық баяндама негізінде)
Ерекше тәсіл («әлеуетті көшбасшылар»)	Жоғары құзыреттілігі мен көшбасшылық қабілеті бар қызметкерлердің шағын тобына назар аудару.	Барлық деңгейдегі болашақ басшыларды анықтау және қолдау.	Мемлекеттік қызметшілердің 15%-ы көшбасшылық қасиеттерін көрсетеді және мансаптық өсу бағдарламаларына енгізілген.
Инклюзивті тәсіл («барлық қызметкерлер-таланттар»)	Әрбір қызметкерді бірегей қабілеттері бар құнды ресурс ретінде қарастыру.	Кәсіптік оқыту арқылы өңірлерде кадр тапшылығын жою.	Мемлекеттік қызметшілердің 40%-ы кәсіптік оқыту бағдарламаларынан өтті.
Сараланған тәсіл (мамандандыру бойынша)	Қызметкерлерді кәсіби құзыреттер мен мамандықтар бойынша топтастыру.	Цифрландыру және аналитика сияқты негізгі салалардағы құзыреттілікті арттыру.	Жоғары мамандандырылған құзыреті бар құрылымдарда өнімділікті 15%-ға арттыру.
Мәдени бағдарланған	Корпоративтік құндылықтарды	Қоғам алдындағы бірлік пен	Қызметкерлердің 70%-ы құндылықтарды ұстану

тәсіл (құндылықтар)	сақтау және белсенділікті арттыру миссиялары.	жауапкершілік сезімін қалыптастыру.	олардың жұмысына оң әсер етеді деп санайды.
------------------------	---	---	--

1-кесте. Талант түсінігіне қатысты тәсілдер және талантты басқару тұжырымдамасы
 Ескерту: Автор деректер негізінде құрастырған [2, 6]

Таланттарды басқару жүйесінде «high potential» (жоғары әлеует) термині мансаптық өсу мен дамуға қабілеттілік пен мотивацияның жоғары деңгейін көрсететін қызметкерлерді сипаттау үшін қолданылады. Қазақстанның мемлекеттік секторында әлеуеті жоғары қызметкерлер шешуші рөл атқарады, өйткені олар өзгерістерге бейімделе алады, тез білім алады және көшбасшылық қасиеттерін көрсете алады, бұл оларды болашақ басшылық лауазымдар үшін перспективалы етеді. Мұндай қызметкерлерді анықтауға және қолдауға бағытталған мемлекеттік қызмет ұзақ мерзімді табысқа жету үшін тұрақты кадрлық резервті құра алады.

2024 жылғы 5 сәуірде жарияланған Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жай-күйі туралы жыл сайынғы ұлттық баяндамаға сәйкес, мемлекеттік қызметшілердің 15%-ы «high potential» сәйкес келетін қасиеттерді көрсетеді, бұл олардың стратегиялық міндеттерді іске асыру үшін маңыздылығын көрсетеді. Әлеуеті жоғары қызметкерлер үшін тәлімгерлік және мансаптық өсу бағдарламаларын енгізу үздік мамандарды ұстап қана қоймай, олардың дамуы үшін жағдай жасауға мүмкіндік береді, бұл кадрлар айналымының төмендеуіне және тұрақтылықтың артуына ықпал етеді.

Қазақстан таланттарды басқару саласындағы озық халықаралық тәжірибені, оның ішінде мынадай елдердің мысалдарын белсенді түрде енгізе алады және бейімдейді:

АҚШ: Түлектер мен жас мамандарға бағытталған тағылымдама және тәлімгерлік бағдарламалары және HR брендингін дамыту. Мұндай бастамалар жас мамандарды тартады және тұрақты мансаптық өсуге ықпал етеді, бұл сонымен қатар білікті кадрлардың жетіспеушілігін шешеді. АҚШ-та HR брендингін енгізу жыл сайын айналымды 8%-ға дейін қысқартуға мүмкіндік береді.

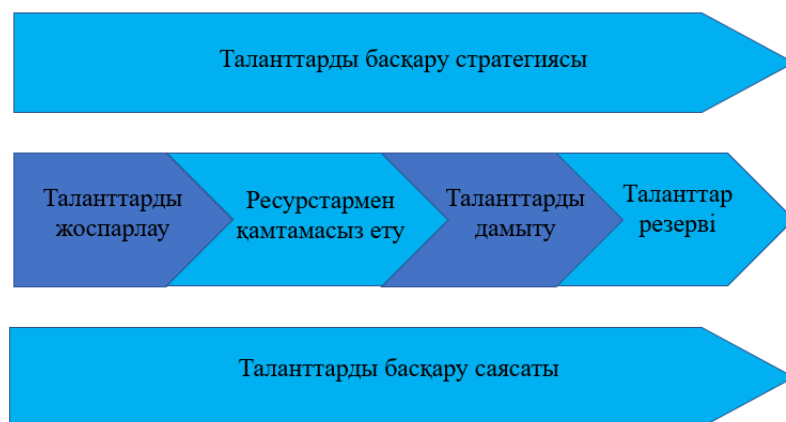
Германия: Дуальды білім беру және кәсіби жәрмеңкелер кадрларды ерте кезеңдерде дамытуға көмектеседі. Неміс мемлекеттік органдары қызметкерлерді нақты дағдыларға үйретуге мүмкіндік беретін білім беру мекемелерімен серіктестік құрады. Неміс қызметкерлерінің шамамен 20%-ы дуальды жүйеде оқытылады. Қазақстанда мұндай бағдарламалар мемлекеттік қызметшілердің, әсіресе техникалық және цифрлық бағыттардағы кәсібилігін арттырады.

Сингапур: Сингапур инновациялар мен икемді жұмыс жағдайларын дамытуға көп көңіл бөледі, бұл қызметкерлерге мансап пен жеке мүдделерді біріктіруге мүмкіндік береді. Сингапурдың инновациялық тәсілді ынталандыру бағдарламалары соңғы бес жылда айналымды 10%-ға төмендетуге мүмкіндік берді. Инновациялық тәсілді көтермелеу бағдарламалары қазақстандық мемлекеттік органдарға қызметшілердің өнімділігі мен қанағаттанушылығын арттыруға да көмектесе алады.

Жапония: Жапондық компаниялар мен мемлекеттік органдар корпоративтік артықшылықтарды, мансаптық тәлімгерлікті және оқытуды қамтитын қызметкерлердің адалдығын сақтау үшін ұзақ мерзімді стратегияларды пайдаланады. Қазақстан ұзақ мерзімді перспективада мамандарды қолдауға бағытталған тұрақты кадрлық резерв құру үшін жапон тәжірибесін пайдалана алады. Жапондық қызметшілер арасындағы адалдық көрсеткіші 90%-ға жетеді, бұл қазақстандық ұйымдар үшін үлгі бола алады.

Майкл Армстронг [3] адам ресурстарын басқару теориясы мен практикасы туралы кітабында таланттарды басқаруды біртұтас стратегиялық маңызды жүйе ретінде егжей-тегжейлі сипаттайды. Оның ұсынған моделі «Таланттарды басқару конвейері» (Talent Management

Pipeline) мемлекеттік қызмет органдарында өте қолайлы болып көрінеді. Бұл модель ұйымдағы таланттарды дамытуға жүйелі көзқарас үшін қолданылады және компанияларға тұрақты өсу мен жауапкершілікті позицияларға дайындықты қамтамасыз ете отырып, тұрақты таланттар тізбегін құруға көмектеседі.



1-сурет. Таланттарды басқару конвейері (Talent Management Pipeline)
Дереккөз [3, 267-б.]

Таланттарды басқару конвейерінің негізгі мақсаттары:

- Ұйымды барлық деңгейдегі білікті кадрлармен қамтамасыз ету;
- Қызметкерлерді дамыту бойынша ұзақ мерзімді стратегия құру;
- Өз қызметкерлерін ұстап қалу және жылжыту арқылы жалдау шығындарын азайту;
- Нақты мансаптық перспективалар арқылы қызметкерлердің қатысуын арттыру.

Таланттарды басқару конвейері ұйымдарға қызметкерлердің дамуына үздіксіз және жүйелі процесс ретінде қарауға мүмкіндік береді. Армстронг осы модельге сәйкес таланттарды тиімді басқару ұйымдарға тұрақты және тұрақты өсуді сақтай отырып, өзгерістерге бейімделуге көмектесетінін атап көрсетеді.

Осылайша, бұл мысалдарды елдің мемлекеттік секторының ерекшеліктеріне бейімдеу арқылы таланттарды басқарудың инновациялық және тұрақты жүйесін құру үшін мемлекеттік қызмет тәжірибесінде қолдануға болатынын мойындау қажет.

Талант-менеджмент мемлекеттік органдарға стратегиялық ойлауға және жаңа жағдайларға тез бейімделуге қабілетті мамандарды тартуға көмектеседі. Мансаптық өсудің ашық тетіктеріне негізделген талант-менеджмент жүйесін енгізу қызметкерлердің ынтасы мен тартылуын арттыруға ықпал етеді, бұл мемлекеттік қызмет көрсеткіштерінің жақсаруына әкеледі. Таланттарды басқару мемлекеттік қызметтің тиімділігіне оң әсер етеді.

Осылайша, таланттарды басқарудың кешенді тәсілі қызметкерлердің ынтасы мен тиімділігін арттырып қана қоймай, олардың кәсіби өсуіне жағдай жасауға мүмкіндік береді. Тәлімгерлік және кәсіптік оқыту бағдарламаларын енгізу қызметкерлердің құзыреттілік деңгейін 20-30%-ға арттыруға мүмкіндік береді, ал түсінікті мансаптық тректердің болуы кадрлар айналымын, әсіресе жас мамандар арасында азайтады [4]. Ұлттық баяндамадан сонымен қатар оларды мотивацияның негізгі факторы деп санайтын сауалнамаға қатысқан қызметкерлердің 50%-ы үшін мансаптық перспективалардың маңыздылығын көруге болады [4].

Қанағаттану мен қатысуды, тәлімгерліктің тиімділігін, кадрлардың ауысуын және цифрлық дағдыларды игеруді талдау мемлекеттік органдарда таланттарды сақтауға және дамытуға әсер ететін факторларды анықтауға бағытталған. Халықаралық деректермен салыстыру жоғары әлеуетті қызметкерлердің мансаптық өсу тиімділігін арттыруға ықпал ететін

ең жақсы тәжірибелерді анықтауға мүмкіндік береді. Қазақстанның мемлекеттік қызметінде таланттарды басқаруды терең талдау үшін келесі қосымша деректерді пайдалануға болады:

Талдаудың негізгі аспектілері	Талдау мақсаты
Қанағаттану және қатысу	Сауалнамалар арқылы қызметкерлердің қанағаттану, мансаптық өсу және белсенділік деңгейін анықтау
Тәлімгерлік пен оқытудың тиімділігі	Тәлімгерлік пен оқытудың өнімділік пен ілгерілеуге әсерін зерттеу
Өңірлер бойынша кадрлардың ауысуы	Бейімделген бағдарламаларды құру үшін өңірлер бойынша кадрлардың айналым деңгейін бағалау
Цифрлық дағдыларды игеру және енгізу	Қызметкерлер арасында цифрлық сауаттылық пен АТ-дағдыларын тексеру
Әлеуеті жоғары қызметкерлердің мансаптық өсуі	Әлеуеті жоғары және өнімділігі жоғары қызметкерлерді ілгерілетуді зерттеу
Салыстырмалы халықаралық деректер	Өтімділіктің төмендеуін, тиімділік пен уәждемені халықаралық көрсеткіштермен салыстыру

2-кесте. Таланттарды басқаруды талдау үшін қосымша деректер

Ескерту: Автор деректер негізінде құрастырған [5, 6]

Осылайша, Қазақстанның мемлекеттік органдарында таланттарды басқару олардың стратегиялық дамуының маңызды құрамдас бөлігіне айналады. Мемлекеттік қызметті дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасының ережелерін іске асыру процестерді цифрландыруға, тәлімгерлікті дамытуға, мансаптық өсудің ашықтығына және үздік әлемдік тәжірибелерді бейімдеуге бағытталған. Бұл шаралар мемлекеттік секторды қажетті мамандармен қамтамасыз етуге және олардың кәсіби өсуіне жағдай жасауға көмектеседі, бұл мемлекеттік қызмет жұмысының тиімділігіне оң әсер етеді.

Мемлекеттік қызмет тұжырымдамасының мақсаттарына қол жеткізу үшін Қазақстанда таланттарды басқару жүйесін жақсартуға қабілетті халықаралық тәжірибелерді белсенді енгізу өзекті болу мүмкіндігі бар. Мемлекеттік органдарда талант-менеджментті қолдану адами капиталды нығайтып қана қоймай, азаматтардың мемлекеттік органдарға деген сенімін тиімдірек және нәтижелі басқару есебінен арттырады деп санаймыз.

Әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы [Электрондық ресурс]: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602>
2. Смит, П. (2021). Управление талантами: лучшие практики и подходы в корпоративном и государственном секторах. Журнал кадрового менеджмента, № 8, 14–21.
3. Armstrong’s Handbook of Human Resources Management Practices. Part IV People resourcing. pp. 263-278. // [file:///C:/Users/%D0%91%D0%9E%D0%A1/Downloads/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/%D0%91%D0%9E%D0%A1/Downloads/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1%20(1).pdf)
4. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндама. Астана: Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі, 2023. 52-б. // <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru>
5. Дюсенбаев Б.К. Управление человеческими ресурсами в государственной службе: учебное пособие. – Алматы: КазГУ, 2022. – 180 с.
6. Климова А. В. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2016. № 3. С. 26–37.
7. Хат алмасуға жауапты автор туралы мәлімет: Құлшар Қалыбек Мнайдарұлы, +7 705 474 4498, k.kulshar@mail.ru

УДК: 331.1

Майдина Н.Б.

Руководитель Службы развития и управления Агентства по стратегическому планированию Республики Казахстан, магистрант Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, Астана

ГОРИЗОНТАЛЬНОЕ КАРЬЕРНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА МОТИВАЦИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: В данной статье рассматривается горизонтальное карьерное продвижение как важный инструмент для повышения мотивации государственных служащих. Анализируются теоретические аспекты горизонтального карьерного роста и его практическое применение в государственной службе Республики Казахстан, а также международный опыт по управлению карьерными траекториями персонала государственной и гражданской службы. Предложены рекомендации по улучшению системы мотивации через внедрение структурированных механизмов горизонтального продвижения.

Түйін: Бұл мақалада мемлекеттік қызметшілердің мотивациясын арттыру үшін маңызды құрал ретінде көлденең мансаптық жылжу қарастырылады. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінде көлденең мансаптық өсудің теориялық аспектілері және оның практикалық қолданылуы, сонымен қатар, мемлекеттік және азаматтық қызметтегі персоналдың мансаптық траекторияларын басқару бойынша халықаралық тәжірибе талданады. Көлденең жылжудың құрылымдалған механизмдерін енгізу арқылы мотивация жүйесін жақсарту бойынша ұсыныстар берілген.

Abstract: This article examines horizontal career advancement as an important tool for enhancing the motivation of civil servants. It analyzes the theoretical aspects of horizontal career growth and its practical application in the civil service of the Republic of Kazakhstan, as well as international experience in managing career trajectories for personnel in public and civil service. Recommendations are provided for improving the motivation system through the implementation of structured mechanisms for horizontal advancement.

Ключевые слова: горизонтальное карьерное продвижение, государственные служащие, мотивация, карьерный рост, управление персоналом, оценка должности, профессиональное развитие.

Введение

Современная система государственного управления в Республике Казахстан сталкивается с рядом вызовов, связанных с мотивацией и удержанием государственных служащих. В условиях ограниченных возможностей вертикального карьерного продвижения горизонтальное карьерное продвижение может выступить как одним из главных инструментов для повышения мотивации сотрудников. Горизонтальное продвижение предполагает профессиональный рост сотрудников через расширение их функционала, увеличение уровня ответственности и развитие новых компетенций в рамках существующей должности.

К примеру, в США система оплаты труда в государственном секторе регулируется классификацией General Schedule (GS), которая охватывает большинство должностей в федеральной службе. Система GS имеет 15 грейдов, от GS-1 до GS-15, и каждый грейд делится на 10 ступеней (steps). Горизонтальное продвижение предполагает переход сотрудника на следующие ступени внутри одного грейда, что сопровождается увеличением оплаты труда без изменения уровня должности.

Пример оплаты труда в системе GS: структура грейда GS-11 (пример на 2024 год)

- GS-11, Step 1: \$59,319 в год.
- GS-11, Step 2: \$61,293 в год.
- GS-11, Step 3: \$63,267 в год.
- GS-11, Step 4: \$65,241 в год.
- GS-11, Step 5: \$67,215 в год.
- GS-11, Step 6: \$69,189 в год.
- GS-11, Step 7: \$71,163 в год.
- GS-11, Step 8: \$73,137 в год.
- GS-11, Step 9: \$75,111 в год.
- GS-11, Step 10: \$77,085 в год.

- Горизонтальное продвижение внутри одного грейда происходит при движении от Step 1 к Step 10. Каждое повышение на ступень в среднем добавляет 2-3% к базовой зарплате. В случае горизонтального карьерного продвижения сотрудник может оставаться на одном уровне грейда (например, GS-11), но с увеличением ответственности или компетенций, что позволяет переходить на более высокие ступени и получать соответствующую надбавку к зарплате. При этом следующие условия для горизонтального продвижения являются базовыми. Расширение обязанностей: Сотрудник может выполнять более сложные задачи или участвовать в дополнительных проектах. Профессиональное развитие: Получение новых навыков или сертификаций, которые повышают его квалификацию. Дополнительная ответственность: Выполнение обязанностей, требующих специализированных знаний или лидерских качеств.

Зарплаты в системе GS также корректируются в зависимости от места работы сотрудника. Например, зарплата сотрудника в Вашингтоне, округ Колумбия, может быть выше, чем у его коллеги в регионе с более низкой стоимостью жизни.

Эта система обеспечивает гибкость в стимулировании сотрудников, мотивируя их к развитию без необходимости перехода на другую должность.

Следующая таблица помогает наглядно увидеть, как в разных странах применяется подход к горизонтальному карьерному продвижению и как это отражается на системе оплаты труда.

Страна	Система оплаты труда	Горизонтальное продвижение	Факторы увеличения оплаты
США	General Schedule (GS)	Переход между ступенями (steps) внутри одного грейда.	Расширение обязанностей, обучение, сертификация.
Великобритания	Система грейдов (Grades)	Постепенное продвижение внутри одного грейда.	Программы CPD, расширение функциональных обязанностей.
Нидерланды	Система грейдов	Повышение оплаты при расширении обязанностей в пределах одного уровня (шаги внутри уровня).	Новые навыки, рост ответственности.
Германия	Тарифные сетки	Прогресс в оплате труда за счёт увеличения обязанностей и компетенций без повышения уровня должности.	Участие в проектах, специализированные навыки.

Сингапур	Грейды и бонусы	Пересмотр зарплаты через изменение бонусов и премий при расширении должностных функций.	Обучение, межфункциональные задачи.
Япония	Стаж и бонусы	Длительное нахождение на одном уровне с увеличением обязанностей и соответствующими бонусами.	Лояльность, опыт, обучение.
Канада	Системы грейдов	Прогресс в рамках одного уровня, улучшение условий оплаты при новых обязанностях.	Курсы и программы повышения квалификации.
Австралия	Рамки оплаты на основе компетенций	Развитие и расширение обязанностей приводит к изменению уровня зарплаты в рамках одного уровня компетенций.	Повышение квалификации, освоение новых ролей.

Однако, существующая модель оплаты труда не учитывают специфику профессиональных достижений без изменения должности (повышения по вертикали), что снижает мотивацию сотрудников развивать компетенции на текущем уровне, поскольку размер оплаты труда не меняется. Также наблюдается отсутствие четких методик оценки навыков и знаний, влияющих на горизонтальное продвижение. Эти требования должны учитывать не только функциональные компетенции, подтверждаемые результатами обучения и стажировок, но и итоги оценки эффективности сотрудника, а также отсутствие дискредитирующих материалов государственного служащего. При этом по итогам 2023 года из всех сотрудников, получивших наивысшие оценки эффективности деятельности, только 0,04% (30 из 77 тысяч) фактически получили повышение .

Несмотря на предпринимаемые попытки адаптировать модели, например, через внедрение ФБШ (факторно-бальной шкалы, идентичные должности распределены по функциональным блокам), где основными критериями для определения уровня оплаты труда являются: знания и умения (специальные знания и умения, широта управления, навыки общения), сложность решаемых вопросов, ответственность (свобода действий, тип влияния, величина воздействия) согласно методологии консалтинговой компании «Korn Ferry Hay Group» .

Однако, учитывая ее практикоприменение, существует необходимость систематизировать стимулирование в рамках горизонтального карьерного роста .

При этом в Казахстане тема горизонтального продвижения на государственной службе обсуждается, но еще не имеет системного подхода. Законодательство и система оплаты труда сосредоточены на вертикальном карьерном продвижении, что приводит к ограниченной гибкости в установлении компенсаций за профессиональное развитие без повышения должности. Обучение и повышение квалификации государственных служащих на данном этапе не взаимосвязан с карьерным повышением, это теряет ценность обучения, финансируемый государством и никак не вступает инструментом для повышения в должности. Ежегодно через обучение проходят около 27 тыс. служащих. Аналогию можно привести по институту стажировки. Государственными органами план стажировки осуществляется по остаточному принципу или по настоянию служб по управлению персоналом и никак не связан с повышением квалификации и необходимых навыков для получения государственными служащими продвижения в карьере.

В тоже время, в качестве прототипа модели горизонтального карьерного продвижения на государственной службе Республики Казахстан полагаю, можно отнести институт ротации. В среднем продолжительность занятия одной должности составляет более четырех лет.

Так, в целях обеспечения более эффективного использования профессионального потенциала при прохождении государственной службы осуществляется ротация государственных служащих. Под ротацией политических государственных служащих и административных государственных служащих корпуса «А» понимаются их должностные перемещения соответственно на вакантные или временно вакантные политические государственные должности и административные государственные должности корпуса «А», а также между административными государственными служащими корпуса «Б» .

Горизонтальное карьерное продвижение может стать важным элементом управления человеческими ресурсами, способствуя не только повышению производительности труда, но и удовлетворенности сотрудников своей работой. На фоне начатой работы по переходу к гибридной модели государственной службы, сочетающей в себе лучшие черты как карьерной, так и позиционной моделей, и обеспечивающей баланс между конкурентным подходом и прямым поиском специалистов с учетом их уникального профессионального опыта и потенциала .

Целью данной статьи является анализ влияния механизмов горизонтального карьерного продвижения на мотивацию государственных служащих и разработка рекомендаций по его внедрению в систему государственного управления Республики Казахстан.

Теоретические аспекты горизонтального карьерного продвижения

Горизонтальное карьерное продвижение представляет собой процесс профессионального роста без повышения по служебной лестнице, где сотрудники развиваются внутри своего уровня, приобретая новые навыки и расширяя зону ответственности. В отличие от вертикального карьерного продвижения, при котором человек поднимается на более высокие должности, горизонтальное продвижение позволяет сотрудникам наращивать экспертные знания и принимать участие в новых проектах или инициативах, оставаясь на прежней должности. В данном контексте хотелось бы остановиться немало важному фактору, влияющую из точки зрения поведенческих аспектов. Как правило, карьерное повышение получают сотрудники, которые очень хорошо справляются с поставленными задачами на конкретной должности . А что, если следующая вышестоящая должность кому-то окажется невыполнимой, поскольку здесь необходимы организационные и коммуникативные навыки, навыки работать с разными специалистами и правильно распределять задачи исходя из потенциала каждого подчиненного. Зачастую на этом этапе могут происходить обратные явления с сотрудником только что получившее повышение, поскольку его экспертность была безупречной на предыдущей должности. Это является мощным демотивирующим фактором. Таким образом, в подобных случаях горизонтальная карьерное продвижение является тем самым инструментом для удержания хороших экспертов в своей отрасли, предупреждением выгорания сотрудников на одной и той же должности.

Горизонтальное продвижение часто связано с тем, что сотрудники получают возможность роста, не увеличивая количество административных обязанностей. Это может быть привлекательным для тех, кто стремится сохранить баланс между работой и личной жизнью, но при этом продолжать развиваться в профессиональном плане.

К примеру, государственный служащий, заинтересованный в углублении своих знаний в специфической области (например, в IT или праве), может получать новые задачи и проекты в своей области, без необходимости брать на себя управленческие функции. Это позволяет ему сохранить баланс между карьерой и личной жизнью, продолжая развиваться.

В тоже время, горизонтальные перемещения часто подразумевают увеличение числа задач или расширение функций, что позволяет сотрудникам чувствовать себя более востребованными и признанными в работе государственного органа. В зарубежных системах управления, таких как в Канаде и Швеции, горизонтальные карьерные траектории широко используются для развития компетенций государственных служащих, а также для их мотивации через разнообразие выполняемых обязанностей и расширение их ролей в управлении проектами. Если точно рассмотреть реальные примеры использования горизонтального карьерного продвижения в международной практике, пожалуй, я приведу следующие примеры: IBM (США): в компании IBM сотрудники могут переходить между отделами и осваивать новые навыки без повышения в должности. В IBM разработали внутреннюю платформу для карьерного развития, где сотрудники могут искать вакансии и возможности по всему миру. Благодаря этому подходу сотрудники получают опыт работы в разных подразделениях и развивают компетенции, которые делают их более ценными в компании. Горизонтальные переходы также поддерживаются через обучение и программы наставничества, что способствует развитию карьеры без необходимости покинуть компанию. Philips (Нидерланды): в Philips поощряют горизонтальные перемещения, особенно для специалистов, стремящихся углубить профессиональные знания. В компании созданы программы обучения и возможности для получения навыков в различных отделах, что помогает сотрудникам в долгосрочной перспективе. Этот подход увеличивает гибкость сотрудников, а также их адаптивность к изменяющимся условиям бизнеса. Национальная служба здравоохранения (NHS, Великобритания): в NHS горизонтальные перемещения помогают медицинскому персоналу развивать карьеру и профессиональные навыки в разных сферах медицины. Например, медсестры и врачи могут участвовать в программах перекрестного обучения и работать в различных медицинских специализациях. Это позволяет сотрудникам развивать навыки в смежных областях медицины и улучшает доступ к квалифицированному персоналу в условиях нехватки кадров. Toyota (Япония): в Toyota активно поддерживают горизонтальные перемещения, поощряя сотрудников переходить между заводами и департаментами. Компания ориентирована на внедрение системы ротации, чтобы улучшить производственные процессы и усилить взаимопонимание между различными уровнями сотрудников. Этот подход не только способствует профессиональному росту сотрудников, но и повышает эффективность компании за счет более широкого понимания всех аспектов производства.

В странах с развитыми системами управления, таких как США и Канада, горизонтальное продвижение рассматривается как средство для мотивации сотрудников без необходимости повышения в должности. Исследования, проведенные, например, Кэтрин Турко и Полом Остромом (2018), показывают, что подобные практики снижают текучесть кадров и увеличивают профессиональную приверженность.

В ЕС страны, такие как Германия и Франция, используют гибкую систему оплаты труда, которая позволяет работникам оставаться на одном уровне должности, получая повышенную оплату за развитие компетенций. Как отмечает Джон Гудинг в своей работе (2021), это поддерживает баланс между опытом и инновациями в государственном секторе.

В Австралии применяется подход поощрения экспертизы: сотрудники, развивающие специальные знания и навыки, получают премиальные выплаты, что мотивирует горизонтальное продвижение, особенно на должностях, требующих высокой компетентности.

В данном контексте наряду с расширением функционала, которая требует определенной подготовки, обучения и другие обязательства данный подход должен обеспечить и материальную удовлетворенность государственных служащих. Поскольку материальное вознаграждение является неотъемлемой частью карьерного повышения наряду с вышеприведенными фактами.

Приведенные примеры подчеркивают, как горизонтальные перемещения помогают укреплять профессиональные связи, развивать новые навыки и увеличивать вовлеченность сотрудников, сохраняя их в компании и повышая их ценность для организации в целом.

Мотивация государственных служащих в контексте карьерного продвижения

Мотивация является одним из ключевых факторов, определяющих производительность и качество работы государственных служащих. Карьерное продвижение, как вертикальное, так и горизонтальное, играет главную роль в поддержании мотивации сотрудников, предлагая им возможности для развития, повышения ответственности и признания их вклада .

Горизонтальное карьерное продвижение, как отмечалось ранее, предоставляет возможность профессионального роста без необходимости смены должности. Служащие могут развивать свои компетенции, брать на себя более сложные задачи и участвовать в проектах, что позволяет удовлетворить потребность в признании и самореализации. Горизонтальные карьерные возможности помогают сотрудникам сохранять высокую мотивацию и стремление к дальнейшему профессиональному росту, что особенно важно в условиях, когда традиционное вертикальное продвижение может быть ограничено.

Горизонтальное карьерное продвижение тесно связано с концепцией непрерывного обучения и развития профессиональных навыков. Сотрудники, которые развивают новые компетенции и получают доступ к обучающим программам, могут быть более мотивированы оставаться в своей организации и вносить больший вклад в её деятельность .

К примеру государственные служащие могут участвовать в обучающих семинарах и программах повышения квалификации, что позволяет им осваивать новые навыки и брать на себя более сложные задачи. Это расширяет их горизонтальные карьерные возможности и повышает их ценность для государственного органа.

Ключевую роль в профессиональном развитии и повышении компетенций государственных служащих играет Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, а также ее региональные филиалы.

Наряду с этим, горизонтальное продвижение также может означать рост ответственности за проекты и управление процессами. Это помогает сотрудникам развивать лидерские качества, даже если они не занимают руководящих должностей. Такие возможности создают ощущение значимости и признания, что повышает вовлеченность сотрудников в процесс.

К примеру, государственный служащий, обладающий экспертными знаниями в своей области, может получить возможность возглавить проектную команду, координируя работу коллег и принимая ключевые решения по проекту. Это развивает его лидерские способности, не требуя продвижения по вертикали.

Горизонтальное продвижение в системе государственной службы Республики Казахстан

В условиях государственной службы Республики Казахстан вопрос карьерного продвижения является актуальным в контексте реформирования кадровой политики и повышения профессионализма государственных служащих. Горизонтальное карьерное продвижение может стать важным элементом системы управления персоналом, особенно в тех случаях, когда возможности вертикального роста ограничены. В тоже время принесет новизну в системе планирования и формирования оплаты труда государственных служащих.

В настоящее время в Казахстане система государственной службы сталкивается с рядом вызовов, связанных с мотивацией и удержанием высококвалифицированных кадров. Введение механизма горизонтального карьерного продвижения позволяет повысить профессиональный уровень государственных служащих, улучшая их компетенции и расширяя функциональные обязанности без изменения должности. Это особенно важно в условиях, когда число управленческих должностей ограничено, и не все сотрудники имеют возможность продвигаться по служебной лестнице, принимая во внимание регламентацию структуры

государственного органа относительно соотношения числа руководящего состава к исполнительскому на уровне нормативного правового акта .

Горизонтальные карьерные траектории также могут способствовать повышению уровня удовлетворенности сотрудников работой, так как они получают возможность участвовать в новых проектах, развивать дополнительные навыки и получать признание за свои достижения. Одним из примеров успешного внедрения элементов горизонтального продвижения в госслужбе Казахстана может быть участие сотрудников в профессиональных тренингах, программах повышения квалификации и временных проектах, которые предоставляют возможность развиваться и повышать свою ценность для государственной службы. Горизонтальное продвижение может способствовать укреплению корпоративной культуры, когда сотрудники осознают, что у них есть возможности для развития и повышения своей квалификации без необходимости продвигаться на руководящие должности. Это создает среду доверия и долгосрочного планирования карьеры, что снижает текучесть кадров.

Однако, несмотря на наличие отдельных элементов горизонтального продвижения, система государственной службы Казахстана все еще нуждается в более структурированных подходах. Необходимы четкие критерии и механизмы оценки, которые бы позволяли государственным служащим осознанно и эффективно двигаться по горизонтальным карьерным траекториям.

Рекомендации по улучшению системы мотивации через горизонтальное карьерное продвижение

Для того чтобы горизонтальное карьерное продвижение стало эффективным инструментом мотивации государственных служащих, необходимо внедрить несколько ключевых изменений в системе управления персоналом.



<https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300033343> Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 29 августа 2023 года № 176. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 29 августа 2023 года № 33343. «Об утверждении Правил определения соотношения руководящего и исполнительского состава административных государственных служащих»

1. Создание условий для обучения и развития.

Для того чтобы горизонтальное продвижение стало значимым элементом карьерного роста, государственным служащим необходимо предоставить доступ к программам обучения, повышения квалификации и участия в проектах. Инвестиции в обучение и развитие. Предложение программ повышения квалификации и стажировок, которые помогут сотрудникам развивать необходимые навыки для перехода на новые позиции.

Кросс-функциональные тренинги, проведение обучающих сессий, позволяющих сотрудникам получить опыт работы в различных отделах и улучшить свою функциональную гибкость.

Это позволит сотрудникам развивать свои профессиональные компетенции и получать признание за свою работу без необходимости перехода на другую должность.

2. Прозрачные критерии оценки.

Для успешного функционирования системы горизонтального продвижения необходимо разработать четкие и понятные критерии (алгоритмы) оценки. Эти критерии должны включать не только количество выполненных задач, но и качество работы, участие в проектах и профессиональное развитие. Прозрачность процесса оценки поможет сотрудникам осознавать свои перспективы роста и понимать, как их вклад влияет на результаты государственного органа. При этом исходя из применения в практике действующего института оценки эффективности деятельности в настоящее время на государственной службе, поскольку действующая система оценки прошла несколько этапов совершенствования, адаптирование зарубежного опыта и др., предлагается рассмотреть возможность разработки ведомственной оценки эффективности деятельности отрасли исходя их специфики деятельности каждого государственного органа с учетом уровня в иерархической системе государственного управления Республики Казахстан.

3. Гибкие механизмы оплаты труда.

Одним из важных аспектов горизонтального продвижения является вознаграждение сотрудников за их новые навыки и расширенные обязанности. Введение гибких механизмов оплаты труда, которые учитывают повышение квалификации и участие в проектах, позволит создать дополнительные стимулы для горизонтального роста.

Разработка гибких зарплатных систем, которые будут учитывать не только вертикальное продвижение, но и горизонтальные перемещения, что поможет повысить лояльность и мотивацию сотрудников.

Создание системы вознаграждения за участие в проектах, которые требуют межфункционального сотрудничества, тем самым поощряя горизонтальные перемещения.

Государственные служащие будут чувствовать, что их труд и усилия оцениваются справедливо, что способствует росту мотивации. При этом систему оплаты труда необходимо перезагрузить. Требуется разработка новой системы, предусматривающий несколько уровней в каждой должности. Полагаю, что на данном этапе необходимо провести оценку каждой должности и предельные границы перехода, что в свою очередь потребует новых подходов планирования оплаты труда.

4. Развитие системы наставничества и проектных команд.

Горизонтальное карьерное продвижение можно укрепить за счет создания систем наставничества и проектных команд. Наставники помогут менее опытным сотрудникам развивать свои навыки и ориентироваться в новых задачах, а участие в проектных командах

даст возможность приобретать новые знания и работать над междисциплинарными задачами.

5. Разработка четких карьерных путей.

Создание прозрачной структуры карьерного роста, где сотрудники смогут видеть доступные горизонтальные возможности и понимать, какие навыки и компетенции необходимы для перехода на новые должности.

6. Активное вовлечение сотрудников.

Проведение регулярных опросов и обсуждений для получения обратной связи о том, как сотрудники воспринимают систему горизонтального карьерного продвижения и что можно улучшить.

Формирование внутренних советов или рабочих групп с участием сотрудников для выработки рекомендаций по улучшению системы.

7. Поощрение карьерного самоуправления

Поддержка культуры карьерного самоуправления, где сотрудники могут самостоятельно инициировать и управлять своим карьерным развитием, выбирая, в каких областях они хотят развиваться.

8. Признание и вознаграждение успехов

Создание системы признания достижений сотрудников, которые успешно прошли через горизонтальное продвижение, что может включать публичные награды, дополнительные выходные или другие формы поощрения.

9. Открытость и коммуникация.

Регулярное информирование сотрудников о возможностях горизонтального продвижения и успехах других сотрудников, которые прошли через этот процесс, чтобы стимулировать интерес и участие.

10. Устранение барьеров.

Анализ существующих препятствий для горизонтального продвижения и разработка стратегий по их устранению, чтобы сделать этот путь более доступным для сотрудников. Внедрение политики разнообразия и инклюзии, чтобы гарантировать, что все сотрудники, независимо от их фона или статуса, имеют равные возможности для горизонтального продвижения.

Заключение

Горизонтальное карьерное продвижение может стать важным элементом системы управления человеческими ресурсами в государственном секторе Республики Казахстан. Оно помогает решать ключевые задачи, связанные с повышением мотивации, удержанием кадров и развитием компетенций сотрудников. Внедрение структурированных механизмов горизонтального продвижения позволит повысить удовлетворенность государственных служащих своей работой и улучшить качество предоставляемых ими услуг.

Для успешной реализации данных механизмов необходимо разработать прозрачные критерии оценки работы, внедрить гибкие системы вознаграждения и создать условия для постоянного обучения и профессионального развития. Горизонтальное карьерное продвижение может стать не только инструментом для повышения мотивации, но и способом укрепления всей системы государственного управления, способствуя её гибкости и эффективности.

Источники

1. Бакингом, М., Коффман, К. (2004). Сначала нарушьте все правила: Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому. Москва: Альпина Паблишер.

2. Государственная служба Республики Казахстан: вопросы реформирования и развития [Электронный ресурс] – Доступно на: <https://gov.kz> [по состоянию на октябрь 2024].

3. Концепция развития государственной службы Республики Казахстан на 2024 - 2029 годы [Электронный ресурс] – Доступно на: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602>
4. Гаррис, Р. (2018). Управление талантами: Как найти, развивать и удерживать лучших сотрудников. Москва: Эксмо.
5. Делл, К. (2017). Лидерство в сложных условиях: Как управлять командами и организациями в эпоху перемен. Санкт-Петербург: Питер.
6. Рамазанова, А. (2020). Горизонтальное карьерное продвижение: преимущества и недостатки для государственной службы. Журнал государственного управления и развития, 2(1), 45-58.
7. Мухтарова, З. (2019). Методы повышения мотивации государственных служащих. Актуальные проблемы государственного управления, 3(2), 123-134.
Интернет-ресурсы
8. International Journal of Public Administration
<https://www.aspanet.org/ASPA/ASPA/Publications/Public-Administration-Review/Public-Administration-Review.aspx>
9. Галуп (Gallup). Исследования Gallup по вовлеченности сотрудников в государственном секторе.
10. Turco, T., & Ostrom, E. (2018). The Role of Horizontal Movement in Employee Retention: Flexible Compensation Systems as a Strategic Tool. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 245–260.
11. Hirschi, A. (2012). The role of career self-management in the prediction of subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 176-183. DOI: [10.1016/j.jvb.2011.09.003] (<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.003>);
12. De Lange, A. H., Taris, T. W., & Kees van der Doef, M. (2008). Different types of job crafting: the role of the employee's experience and its implications for organizational behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 241-254. DOI: [10.1037/1076-8998.13.3.241] (<https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.3.241>);
13. Vander Elst, T., De Witte, H., & Verbruggen, M. (2015). The role of employability in the relationship between work-related stress and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 916-927. DOI: [10.1037/apl0000015] (<https://doi.org/10.1037/apl0000015>)
14. Morrison, E. W., & Hock, S. J. (2011). The role of social networks in career advancement: A longitudinal study of employees in a professional service firm. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 139-153. DOI: [10.1016/j.jvb.2011.01.005] (<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.005>)
15. Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *Journal of Career Development*, 29(3), 241-261. DOI: [10.1177/089484530302900302] (<https://doi.org/10.1177/089484530302900302>);
16. Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career Management*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace College Publishers.
17. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley. DOI: [10.1002/9781118269566.ch3] (<https://doi.org/10.1002/9781118269566.ch3>)
18. <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/training-and-development/career-development/>
19. Жак Х. Е. КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы, 2023. Т. 18, № 2. С. 40-49. URL: <http://journal.asu.ru/mmo/article/view/14668>.

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Майдина Нұргүл Бердібекқызы
8 777 575 02 05, n.maidina@apa.kz

УДК 619:004

Мендіхан М.Е.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы, Басқару институтының магистранты, Қазақстан, Астана қ.

ВЕТЕРИНАРИЯ САЛАСЫН ЦИФРЛАНДЫРУДЫҢ ҚАЗІРГІ ТЕНДЕНЦИЯЛАРЫ

Түйін. Мақалада жаһандану және халықаралық нарықтардағы бәсекелестіктің артуы жағдайында Қазақстан Республикасының агроөнеркәсіптік кешенін дамытудың негізгі аспектілері талданады. Автор «Ауыл шаруашылығы жануарларын бірдейлендіру» ақпараттық жүйесіне негізделген Қазақстандағы Құжаттамалық қадағалау жүйесін зерделейді және ЕАЭО-ға мүше мемлекеттер арасында өткізу кезінде тауарларды қадағалауға қойылатын талаптарға назар аударады. Жануарларды есепке алу процесінде туындайтын проблемалар, соның ішінде деректерді жүйелі түрде тіркеу жағдайлары және қолданыстағы бірдейлендіру тәжірибесінің кемшіліктері анықталды. Осыған байланысты ауылшаруашылық жануарлардың нақты саны туралы деректің дәлдігін арттыру үшін бүгінгі күнде қолданылатын құлақ сырғалары арқылы бірдейлендіру әдісіне қосымша чиптеуді енгізу ұсынылады. Сондай-ақ, ветеринариялық-профилактикалық іс-шаралардың мониторингін жақсарту үшін Қазақстандағы ветеринария саласының цифрлық жүйелерін Ресей мен Өзбекстанның ұқсас жүйелерімен интеграциялау қажеттігін атап көрсетеді.

Кілт сөздер: Ветеринарияны цифрландыру, бірдейлендіру, ақпараттық жүйелерді интеграциялау, бақылау және қадағалау, деректер базасы.

Аннотация. В статье анализируются ключевые аспекты развития агропромышленного комплекса Республики Казахстан в условиях глобализации и возрастающей конкуренции на международных рынках. Автор рассматривает систему документальной прослеживаемости в Казахстане, основанную на информационной системе «Идентификация сельскохозяйственных животных» и акцентирует внимание на требованиях к прослеживаемости товаров при перемещении между государствами-членами ЕАЭС. Выявлены проблемы, возникающие в процессе учета животных, включая случаи систематических приписок данных и недостатки существующей практики идентификации. В связи с чем предлагается внедрение чипирования в дополнение к традиционному методу биркования для повышения точности учета. Также подчеркивает необходимость интеграции цифровых систем ветеринарии Казахстана с аналогичными системами России и Узбекистана для улучшения мониторинга ветеринарно-профилактических мероприятий.

Ключевые слова: Цифровизация ветеринарии, Идентификация, интеграция информационных систем, контроль и надзор, база данных.

Abstract. The article analyzes the key aspects of the development of the agro-industrial complex of the Republic of Kazakhstan in the context of globalization and increasing competition in international markets. The author examines the documentary traceability system in Kazakhstan based on the information system «Identification of farm animals» and focuses on the requirements for traceability of goods when moving between the EAEU member states. The problems arising in the process of accounting for animals, including cases of systematic attribution of data and shortcomings of existing identification practices, have been identified. Therefore, it is proposed to introduce chipping in addition to the traditional tagging method to improve the accuracy of accounting. He also emphasizes the need to integrate digital veterinary systems in Kazakhstan with similar systems in Russia and Uzbekistan to improve monitoring of veterinary and preventive measures.

Keywords: Digitalization of veterinary medicine, Identification, integration of information systems, control and supervision, database.

Жаһанданудың және халықаралық нарықтардағы бәсекелестіктің артуының қазіргі жағдайында агроөнеркәсіптік кешенді (АӨК) дамыту Қазақстан Республикасының азық-түлік қауіпсіздігін және орнықты экономикалық өсуін қамтамасыз ету үшін негізгі міндеттердің біріне айналуда. Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылдан 2023 жылға дейінгі Жолдауларында ветеринария және өсімдік шаруашылығы жүйелерін реформалауға ерекше назар аударылады, бұл стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу үшін осы бағыттардың маңыздылығын көрсетеді [1,2].

Президент Қасым – Жомарт Тоқаев «Халық бірлігі және жүйелі реформалар-ел өркендеуінің берік негізі» атты 2021 жылғы 1 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауында қазіргі заманға сәйкес ветеринариялық қызмет көрсетусіз ауыл шаруашылығы өнімдерінің едәуір үлесінің экспортын ұлғайтуды қамтамасыз ету мүмкін еместігін атап өтті. Бұл аспект ҚР Президентінің 2021 жылғы 13 қыркүйектегі № 659 Жарлығымен бекітілген аталған Жолдауды іске асыру жөніндегі Жалпыұлттық жоспардың 19-тармағында негіз болды. Үкіметке орталық және аймақтық органдар арасындағы функциялар мен өкілеттіктерді нақты ажыратуды, процестерді цифрландыруды, деректерді жинау мен беруді автоматтандыруды, сондай-ақ кадрларды даярлауды және ветеринарлардың жалақысын арттыруды қоса алғанда, ветеринария жүйесін реформалау бойынша нақты шараларды әзірлеу тапсырылды [1].

Президент 2022 жылғы 1 қыркүйектегі Жолдауында ауыл шаруашылығындағы әртүрлі ақпараттық жүйелерді бірыңғай цифрлық платформада біріктіру қажеттігін атап көрсетеді [2]. Бұл деректерді тиімді басқаруға және оларды стратегиялық шешімдер қабылдауда пайдалануға алғышарттар жасайды. ҚР АӨК дамытудың 2021-2030 жылдарға арналған тұжырымдамасы аясында фитосанитариялық қадағалау және тәуекелдерді басқару жүйесін цифрландыру, сондай-ақ бизнес-процестерді және мемлекеттік қолдау тетіктерін автоматтандыру көзделген [3].

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, ішкі және сыртқы нарықтарды қамтитын тауарларды бақылау жүйесін әзірлеу өзекті міндет болып қала береді. Бұл жүйе өнімнің сапасын бақылау деңгейін арттырып қана қоймай, сонымен қатар қазақстандық тауарлардың халықаралық аренада орналасуын жақсартуға мүмкіндік береді, осылайша елдің экспорттық мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал етеді.

Осылайша, қазіргі заманғы ветеринариялық қызмет және агроөнеркәсіптік кешендегі процестерді цифрландыру Қазақстанның стратегиялық дамуының маңызды элементтерін білдіреді. Қойылған міндеттерді іске асыру ветеринариялық қызметті нығайтып қана қоймай, тұтастай алғанда агроөнеркәсіптік кешеннің тұрақты дамуына жағдай жасайды.

Қазақстан Республикасында мал шаруашылығы өнімі бойынша құжаттамалық қадағалаудың негізі «Ауыл шаруашылығы жануарларын бірдейлендіру» ақпараттық жүйесі (бұдан әрі- АШЖБ АЖ) бастапқы деректер базасы болып табылады, онда малдың туғаннан бастап сойылғанға дейінгі өмірлік циклі есепке алынады. Тірі малды немесе ет өнімдерін өткізу және өткізу кезінде рұқсатнама құжаттарын беру «АШЖБ» АЖ-дан деректерді ала отырып, «Бірыңғай автоматтандырылған басқару жүйесінде» (бұдан әрі-БАБЖ) салалық АЖ-ны «электрондық үкімет» порталымен интеграциялау негізінде электрондық ветеринариялық анықтамалар беру арқылы жүзеге асырылады.

Қадағалау жүйесін одан әрі дамыту мақсатында цифрлық модульдерді құру бойынша АШЖБ ақпараттық жүйесін жаңғырту көзделген: ветеринариялық және карантиндік зертханалар (ішкі бизнес-процестердің барлық циклі), сою пункттері мен мал қорымдары, эпизоотиялық ахуалдың онлайн-мониторингі (ГАЗ-позициялау), өндірістік алаңдар мен сауда және т. б.,

АШЖБ АЖ ел аумағында ауыл шаруашылығы жануарларын бірдейлендіру және есепке алу үшін құрылған. Бұл жүйе агроөнеркәсіптік сектордың тиімділігін арттыруда және жануарлардың өмірінің барлық кезеңдерінде орталықтандырылған бақылаудың сенімді құралын қамтамасыз ету арқылы ветеринарлық қауіпсіздікті жақсартуда шешуші рөл атқарады.

«АШЖБ» АЖ-де келесідей міндеттер көзделген:

- Әрбір ауыл шаруашылығы жануары туылған немесе импортталған сәттен бастап сойылған немесе экспортталған сәтке дейін оның есебін қамтамасыз ету.

- Өзекті деректер негізінде негізделген басқарушылық және ветеринариялық шешімдер қабылдауды қолдау.

- Агроөнеркәсіптік кешендегі ашықтық пен қауіпсіздік стандарттарын сақтауды жақсарту [4].

«АШЖБ» АЖ-ның негізгі функцияларын былайша жіктеуге болады:

1. Жүйе әр жануарға автоматты түрде бірегей нөмір береді, бұл оны өмір бойы тиімді бақылауға мүмкіндік береді. Бұл тарихи деректерге және жануардың денсаулығы туралы ағымдағы ақпаратқа қол жеткізуді жеңілдетеді.

2. Жануарлар туралы барлық ақпарат, оның ішінде иелері туралы мәліметтер, қозғалыс тарихы және ветеринариялық тексерулердің нәтижелері бірыңғай электрондық дерекқорда сақталады. Бұл барлық мүдделі тараптар, соның ішінде ветеринарлық қызметтер мен фермерлер үшін қажетті деректерге жылдам қол жеткізуді қамтамасыз етеді.

3. Жүйе әрбір жануардың ішкі және сыртқы қозғалысын бақылайды, бұл аурудың таралуын болдырмау және карантиндік шаралардың сақталуын қамтамасыз ету үшін өте маңызды.

4. Жүйе барлық ветеринарлық емдеу мен диагностикалық зерттеулердің нәтижелерін тіркеу және талдау үшін функционалдылықты қамтамасыз етеді, бұл аурудың ықтимал өршуіне уақытылы жауап беруге ықпал етеді.

«АШЖБ» АЖ әртүрлі модульдермен және мобильді қосымшалармен тығыз интеграцияланған, бұл оның функционалдығы мен пайдалану ыңғайлылығын арттырады. Бұл жүйе өнімділікті арттыру және жануарлардың денсаулығы стандарттарын сақтау үшін бақылау мен басқарудың жоғары деңгейін қамтамасыз ететін заманауи ауылшаруашылық секторын басқарудың ажырамас бөлігі болып табылады:

1. «VetLab» модулі Қазақстан Республикасындағы ауыл шаруашылығы жануарларының жағдайын ветеринариялық диагностикалау және қадағалау саласындағы процестерді автоматтандыруға арналған. Модульдің негізгі мақсаты-диагностикалық нәтижелердің дәлдігі мен сенімділігін арттыруға ықпал ететін зертханалық зерттеулер туралы деректерді жинау, өңдеу, беру және талдау.

«VetLab» негізделген шешімдер қабылдау үшін сенімді және өзекті ақпарат бере отырып, ауылшаруашылық жануарларының денсаулығын ветеринарлық қадағалау мен басқарудың тиімділігін арттырудың маңызды құралы болып табылады [4].

«VetLab» Модулінің негізгі функциялары:

1. Жүйе жүргізілген зерттеулер туралы ақпаратты автоматты түрде жинайды, бұл деректерді қолмен енгізу орын алмауына байланысты қателерді азайтады.

2. «VetLab» жалпы диагностикалық бағалауды қалыптастыру үшін алгоритмдерді қолдану арқылы кіріс деректерін өңдейді, бұл адам факторының әсерін азайтады және диагноздардың дәлдігін арттырады.

3. Жүйе жануарлардың өмірінің барлық кезеңдерінде денсаулық жағдайын тиімді бақылауды қамтамасыз ете отырып, әрбір нақты жануар үшін жүргізілген барлық профилактикалық және емдік шараларды бақылауға мүмкіндік береді.

4. «VetLab» ветеринарлық процестің әртүрлі қатысушылары, соның ішінде ветеринарлық мамандар, фермерлер және қадағалау органдары арасында ақпараттың жылдам және сенімді берілуін қамтамасыз етеді.

2. «Республикалық эпизоотияға қарсы отряд» модулі (бұдан әрі - РЭҚО) жануарлардың аса қауіпті ауруларын жою ошақтарын жүзеге асыру кезінде жануарларды диагностикалық зерттеу жүргізуге және ҚР АШМ Ветеринариялық бақылау және қадағалау комитетінің өңірлік бөлімшелері тарапынан жергілікті атқарушы орган, Республикалық эпизоотияға қарсы отряд бөлімшелерінің іс-әрекеттеріне мониторинг пен бақылауды қамтамасыз ете отырып, жануарларды зерттеу деректерін «АШЖБ» АЖ-ға беру процесін автоматтандыруға арналған. [4].

РЭҚО модулі келесідей функциялармен қамтылған:

1. Өңірлердегі ветеринариялық-эпидемиологиялық жағдай туралы жедел ақпаратты тіркеу және қарау:

- Жүйе әртүрлі өңірлердегі ағымдағы эпизоотиялық жағдай бойынша деректерді жинауды және талдауды қамтамасыз етеді. Бұған аурудың жаңа жағдайларын бақылау және тіркеу, инфекциялардың таралуын және олардың уақытылы әрекет ету салдарын бақылау кіреді.

2. Жұқпалы ауруларға оң тест нәтижелері туралы хабарламалар жіберу:

- Жануарлардың жұқпалы аурулары расталған жағдайда, жүйе тиісті ветеринариялық қызметтер мен аумақтық инспекцияларды автоматты түрде хабардар етеді, олар өз кезегінде фермерлермен түсіндіру жұмыстарын жүргізеді. Бұл карантиннен бастап нақты өңдеуге дейінгі қауіп-қатерге тез жауап беруге мүмкіндік береді.

3. Ауру анықталған жағдайда жануарлардың қозғалысын бұғаттау:

- Қауіпті аурулар анықталған кезде аурудың одан әрі таралуын болдырмау үшін аймақтарда және аймақтарда жұқтырған және ықтимал жұқтырған жануарлардың қозғалысын тежеу механизмі іске қосылады.

Бұл функциялар бірге эпизоотиямен күресудің қуатты жүйесін құрайды, бұл ұлттық деңгейде жануарлардың денсаулығына төнетін қауіптерге жоғары тиімділік пен дәлдікті қамтамасыз етеді.

3. «Процессингтік орталық» модулі АШЖБ АЖ-ның интегралды бөлігі болып табылады және жануарлардың бірдейлендіру нөмірлерін басқару процесін автоматтандыруға және оңтайландыруға арналған. Бұл модуль жануарлар иелері, ветеринарлар, қызмет көрсетушілер және мемлекеттік органдар арасындағы тиімді өзара әрекеттесуді қамтамасыз етеді.

«Процессингтік орталық» модулі агроөнеркәсіптік кешендегі бақылау мен бақылауды жақсартуға ықпал ететін жануарлардың бірдейлендіру деректерін тиімді және сенімді басқаруды қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады [4].

«Процессингтік орталық» модулінің негізгі функцияларына мыналар жатады:

1. Ауылшаруашылық жануарларының иелері ветеринариялық дәрігердің жеке кабинеті арқылы бірдейлендіру нөмірлерін алуға өтініш бере алады. Бұл бастапқы кезеңде жануарларды анықтау процесін орталықтан басқаруға мүмкіндік береді.

2. Модуль автоматты түрде әрбір жануар үшін бірегей бірдейлендіру нөмірлерін аңықтайды, оларды орталықтандырылған дерекқорға тіркейді. Бұл әр нөмірдің бірегейлігіне кепілдік береді және қайталануды алдын алады.

3. Генерацияланғаннан кейін нөмірлер қызметтерді жеткізушінің кабинетіне жолданады, бұл нөмірлердің қажет тараптарға уақытылы және дәл жеткізілуін қамтамасыз етеді.

4. Модуль бірдейлендіру нөмірлерінің қалай қолданылатынын бақылауға, сондай-ақ олардың таралуы мен қолданылуы туралы есептерді автоматты түрде жасауға мүмкіндік береді. Бұл бірдейлендіру процестерінің тиімділігін талдауға және оларды жақсарту үшін шаралар қабылдауға көмектеседі.

5. Модуль жүйеге тіркелмеген нөмірлердің енгізілмеуін қамтамасыз етеді, осылайша Дерекқордың тұтастығы мен дәлдігін сақтайды.

6. Сондай-ақ, модуль құлақ сырғаларын мемлекеттік тапсырыс бойынша сатып алу процесінде нөмірлерді генерациялайды және оларды қызмет көрсетушілерге жүйе бойынша береді.

4. АШЖБ АЖ-дағы «ветеринариялық-санитариялық сараптама» модулі етті ветеринариялық-санитариялық тексеруден өткізгеннен кейін сараптама актілерін беруге байланысты процестерді автоматтандыруға қызмет етеді. Бұл модуль әсіресе мал сою пункттері, ет өңдеу кәсіпорындары және өнімнің сапасы мен қауіпсіздігін қатаң бақылауды қажет ететін сауда орындары үшін өте маңызды.

«Ветеринарлық-санитарлық сараптама» модулі азық-түлік қауіпсіздігінің жоғары стандарттарын сақтауда, сондай-ақ QR кодтау сияқты инновациялық технологиялар арқылы мүдделі тараптарға өнім туралы ақпаратқа қол жеткізуде шешуші рөл атқарады [4].

«Ветеринариялық-санитариялық сараптама» модулінің негізгі функцияларына мыналар жатады:

1. Модуль ветеринариялық-санитариялық сараптама нәтижелерімен байланысты құжаттаманы құру және басқару процесін автоматтандырады, сараптама актілерін тез және дәл дайындауды қамтамасыз етеді.

2. Процестің ашықтығын жақсарту және ет өнімдерінің шығу тегін бақылау мүмкіндігін қамтамасыз ету үшін модуль QR кодтарын пайдалануды қарастырады. QR кодтары тұтынушыларға және бақылаушы органдарға союдан бастап есептегішке дейін жануардың өмірлік циклі туралы ақпарат алуға мүмкіндік беретін сараптама актілеріне қосыла алады.

3. Модуль союдан бастап сатуға дейінгі барлық кезеңдерде ет өнімдерінің белгіленген қауіпсіздік пен сапа стандарттарына сәйкестігін қамтамасыз етуге көмектеседі. Бұл барлық қажетті сертификаттар мен сынақтарды тексеруді қамтиды.

4. Модуль сою пункттері мен ет өңдеу кәсіпорындарына заңнамалық және санитарлық нормаларды сақтауға көмектеседі, бұл лицензиялар мен қызметке рұқсаттарды сақтау үшін өте маңызды.

5. **Iszh-mobile** мобильді қосымшасы ветеринардың жедел және тиімді жұмыс істеуі үшін көмекші құрал ретінде жасалған.

Әзірленген Мобильді қосымша-жануарларды тіркеу (бірдейлендіру) және ветеринариялық іс-шараларды өткізу орнында (фермада) тіркеу мүмкіндігі қарастырылған ветеринариялық дәрігердің жұмысына арналған құрал.

Шалғайдағы елді мекендердегі фермерлерге ыңғайлы болу үшін қосымша «онлайн» режимінде де, интернетке қосылмай-ақ «офлайн» режимінде, пайдаланушыға барлық қажетті ақпаратты сақтай отырып, планшеттің «кәшіне» мәліметтерді жүктеу негізінде жұмыс істей алады.

Жануарды тіркеу кезінде мобильді қосымшада жануардың құлақ сырғаларының штрих-кодын автоматты түрде оқуға арналған арнайы сканер бар. Бірдейлендіру гомерін анықтау кезінде сканер жануардың бірегей деректерін оқиды және белгіленген бөлікке автоматты түрде енгізеді. Бұл ретте интернет аймағына кірген кезде енгізілген деректер автоматты түрде дерекқорда сақталады .

Қосымшада жануарлар саны бойынша барлық мәліметтер бар, әртүрлі сипаттамалар мен көрсеткіштер бойынша іздеу, топтау және іздеу функциялары бар. Бағдарлама ветеринарлық зерттеулер үшін тізімдемелер жасауға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, ветеринариялық маман үшін ветеринарлық көрсеткіштерден басқа барлық зоотехникалық деректер (бірдейлендіру нөмірлері, жынысы, тұқымы, жасы және т.б.) қол жетімді. Ыңғайлы интерфейстің арқасында маман жеке жануарға да, берілген топқа да

қажетті ақпаратты жедел ала алуға, сәйкестендіру деректерін көруге, әртүрлі оқиғалар мен манипуляцияларды бақылауға мүмкіндік алады [4].

6. «Tort tulik» мобильді қосымшасы жануарлар иелеріне арналған және жеке немесе фермерлік шаруашылықтарда жануарларды басқаруды жеңілдетуге және оңтайландыруға арналған. Ол пайдаланушыларға мобильді құрылғыдан жануарларын тиімді бақылауға және басқаруға арналған құралдардың толық жиынтығын ұсынады. Қосымшаның маңызды ерекшелігі-оның бір аймақтағы жұмысқа бағдарлануы, бұл жергілікті ветеринариялық және сауда нормалары қағидаттарын сақтауға көмектеседі.

«Tort tulik» мобильді қосымшасы жануарларды басқаруды қол жетімді, тиімді және иелеріне ыңғайлы ететін, қағаз құжаттамасының қажеттілігін азайтатын және фермерлік шаруашылықтың көптеген аспектілерін жеңілдететін инновациялық құрал болып табылады [4].

«Tort Tulik» мобильді қосымшасының негізгі функцияларына мыналар жатады:

1. Пайдаланушылар өз жануарларының тізімін көретін және басқара алатын жануарлар тізімін бақылау, соның ішінде әрбір жануар туралы егжей-тегжейлі ақпаратқа қол жеткізу.

2. Қосымша жануарларды мобильді құрылғы арқылы тікелей сатып алуға және сатуға мүмкіндік береді, бұл бір аймақта сауданың ыңғайлы әдісін қамтамасыз етеді.

3. Пайдаланушылар жүйеде жаңа жануарларды тіркей алады, сонымен қатар оларды әртүрлі себептермен, соның ішінде жеке тұтыну үшін союды есептен шығара алады.

4. Қосымша жануарлардың саулығын растайтын және бірдейлендіру үшін қажет ветеринариялық паспорттарды алуға мүмкіндік береді.

5. Пайдаланушылар ақпараттың өзектілігі мен дәлдігін қамтамасыз ете отырып, жануарлар туралы ақпаратты және иесінің жеке деректерін жаңартуға немесе өзгертуге.

6. Жануардың бірдейлендіру белгісі жоғалған жағдайда, қосымша жануарларды дұрыс есепке алу және бірдейлендіру үшін маңызды болып табылатын бірдейлендіру номерін ауыстыруға мүмкіндік береді.

Дегенмен ветеринария саласында цифрландыру бойынша жүргізілген іс-шараларға қарамастан, ауыл шаруашылығы жануарларын есепке алуда елеулі кемшіліктер анықталды. Мысалы, Мемлекет басшысы Қ-Ж. Тоқаевтың 2024 жылғы 2 қыркүйектегі жолдауында арнайы комиссия жұмыс артық тіркелген 2 миллион бас ірі қара мен 3 миллионнан астам ұсақ малды есепке алу жағдайлары анықталғанын атап өтті [5]. Бұл деректер мемлекеттік субсидиялар бөлінген жүйелі жазбалардың болуын көрсетеді. Бұл жағдай ветеринариялық практикада мониторинг пен бақылау тетіктерін жетілдіру, сондай-ақ аграрлық секторда бюджет қаражатын бөлудің ашықтығын арттыру қажеттігін атап көрсетеді. Мұндай кемшіліктерді жою ауыл шаруашылығы саласындағы мемлекеттік саясат шеңберінде есептің дұрыстығын және ресурстарды тиімді пайдалануды қамтамасыз етудегі маңызды қадам болып табылады. Бұл өз кезегінде азық-түлік қауіпсіздігі мен халықтың денсаулығын қорғаудың негізгі факторы болып табылатын жануарлардың денсаулығын тіркеу және қадағалау процестерін оңтайландыруға ықпал ететін цифрлық шешімдерді әзірлеу мен енгізуге кешенді көзқарасты талап етеді.

Ескеретін жағдай, Қазақстан Республикасында ауыл шаруашылығы жануарларын бірдейлендіру Ауыл шаруашылығы министрінің 2015 жылғы 30 қаңтардағы № 7-1/68 бұйрығымен бекітілген «Ауылшаруашылығы жануарларын бірдейлендіру» қағидаларына сәйкес жүзеге асырылады [6]. Жеке нөмір беру ірі қара және ұсақ мал үшін сырғалау әдісін қолдана отырып жүргізіледі.

Дегенмен, ірі қара малды анықтау үшін құлақ белгілерін пайдалану белгілі бір қиындықтарды тудырады. Сырғалардың жиі түсуі ветеринариялық-профилактикалық іс-шараларды жүргізу барысында ветеринариялық мамандар үшін елеулі проблемалар туғызады. Сырғалар жоғалған жағдайда ветеринариялық дәрігер белгілі бір жануарды

анықтауда қиындықтарға тап болады, бұл малдың денсаулығын есепке алу мен бақылауда шатасуға әкелуі мүмкін.

Бұл жағдай бірдейлендірудің қолданыстағы әдістерін қайта қарауды, сондай-ақ ветеринарлық тәжірибеде жануарларды есепке алудың дәлдігі мен тиімділігін қамтамасыз ететін неғұрлым сенімді және берік технологияларды енгізу қажеттілігін көрсетеді. Бұл кемшіліктерді жою ветеринариялық қадағалау сапасын арттырудың және мал шаруашылығында қауіпсіздікті қамтамасыз етудің негізгі факторы болып табылады.

Жоғарыда айтылған мәселелерге байланысты, қолданыстағы бірдейлендіру әдісіне қосымша жануарларды чиптеуді енгізу және деректердің екі түрін де АШЖБ АЖ-ға енгізу ұсынылады. Ірі қара мен ұсақ малды чиптеу әлемнің бірқатар елдерінде кең таралған тәжірибе болып табылады және жануарларды бірдейлендіру және есепке алу жүйелеріне тиімді біріктірілген.

Мысалы, егер қорасында 100 бас ірі қара малы бар шаруашылықтың 20 бас малында құлақ сырғалары жоғалса, ветеринариялық дәрігерге қандай жануарлардың жеке бірдейлендіру номерілі сырғаны жоғалтқанын анықтау қиынға соғады, бұл есепке алу және ветеринарлық қадағалау процесінде елеулі проблемалар тудырады. Ірі қара малдың тері астындағы чиптері болған кезде бұл проблемаларды айтарлықтай азайтуға болады. Чипті сканерлеу ветеринариялық дәрігерге осы чиптің қандай нақты жануарға бекітілгені туралы АШЖБ дерекқорынан ақпаратты жылдам алуға мүмкіндік береді. Құлақ сырғалары жоғалған жағдайда, ветеринар оларды жаңа құлақ сырғасындағы номер туралы мәліметтер базасын жаңарту арқылы оңай ауыстыра алады. Бұл жүйе жануарларды бірдейлендіру процесін оңтайландырып қана қоймайды, сонымен қатар ветеринарлық бақылаудың тиімділігін едәуір арттырады, жануардың белгілі бір иесіне тиесілігін анықтауға кететін уақытты азайтады және малдың дәл есебін қамтамасыз етеді.

Бұл жағдай ауылшаруашылық жануарларының иелері үшін де айтарлықтай пайда әкеледі. Чиптеу және таңбалау арқылы жүзеге асырылатын жануарларды тиімді бірдейлендіру қай жануарлардың ветеринариялық-профилактикалық шаралар жасалғанын дәл анықтауға мүмкіндік береді. Жануарларға вакцинация жасалмаған жағдайда, алдағы уақытта ауыр зардаптарға әкелуі мүмкін, соның ішінде жұқпалы аурулардың таралуы және малдың жалпы денсаулығының нашарлауы.

Осылайша, сенімді бірдейлендіру әдістері жануарлардың денсаулығын бақылауды жақсартуға көмектесіп қана қоймайды, сонымен қатар ветеринариялық іс-шараларды басқаруда маңызды құрал болып табылады. Бұл өз кезегінде шаруашылықтардың тұрақтылығы мен әл-ауқатын қамтамасыз етеді, сондай-ақ жалпы аграрлық сектордың дамуына ықпал ете отырып, иелердің мүдделерін қорғайды.

2015 жылғы 16 қазанда Бурабайда Еуразиялық экономикалық одақтың (ЕАЭО) кедендік аумағында тауарларды әкелу мен айналысқа шығарудың кейбір мәселелері туралы хаттамаға қол қойылды. Осы Келісім ветеринариялық бақылауға жататын тауарларды Қазақстан Республикасының аумағына үшінші елдерден өткізудің негізгі қағидаттарын айқындайды. Атап айтқанда, тараптар тиісті ұлттық құқықтық актілер қабылданғанға дейін және тауарларды қадағалаудың келісілген жүйесін енгізгенге дейін Қазақстан Республикасы аталған тауарларды ЕАЭО нормаларынан өзгеше талаптар бойынша басқа мүше мемлекеттердің аумағында өткізуге жол бермейтіні туралы келісті [7].

Келісімнің талаптарына сәйкес Қазақстан қажетті ұлттық құқықтық актілерді әзірлеу мен енгізуге және ЕАЭО талаптарына сәйкес келетін ветеринариялық бақылауға жататын тауарлар үшін қадағалау жүйесін құруды қамтамасыз етуге міндеттенеді. Бұл ЕАЭО шеңберіндегі қызметті реттейтін ветеринариялық-санитариялық шаралар саласындағы нормативтік актілерден ерекшеленетін ұлттық стандарттар бойынша өндірілген тауарлар үшін ерекше маңызды.

Бұдан басқа, осы Келісімнің маңызды аспектісі Еуразиялық экономикалық комиссияның 2019 жылғы 27 мамырдағы ветеринариялық сертификаттардың электрондық нысандарын енгізуге қатысты шешімі болып табылады. Бұл сертификаттар жануарлар мен жануарлардан алынатын өнімдерді қадағалау жүйесінің ажырамас бөлігі болып табылады, бұл ветеринариялық-санитариялық нормаларды тиісті бақылау мен сақтауды қамтамасыз етеді [8].

Қазақстан Республикасының Ауыл шаруашылығы министрлігі ақпараттық жүйелерді (АШЖБ және БАБЖ АЖ) сүйемелдеуге және дамытуға жауап беретін «Агроөнеркәсіптік кешендегі экономикалық саясаттың талдау орталығы» ЖШС-тің (бұдан әрі Серіктестік) қызметіне қатаң бақылауды жүзеге асырады

Сенімгерлік басқару кезінде осы жүйелер шеңберінде жүйелер арасындағы интеграцияға да, олардың функционалдығын кеңейтуге де қатысты айтарлықтай өзгерістер бойынша жұмыстар жүргізілді. Ветеринариялық-санитариялық шараларды сақтау үшін Қазақстандағы Біріккен Ұлттар Ұйымының Азық-түлік және ауыл шаруашылығы ұйымының (FAO) байланыс және әріптестік бюросы мен Серіктестік арасындағы ынтымақтастығы маңызды аспект болып табылады, бұл бақылаудың жоғары стандарттарын қамтамасыз етеді.

Қазіргі уақытта ұлттық азық-түлік қауіпсіздігін және агроөнеркәсіптік кешеннің орнықты дамуын қамтамасыз етудегі АШЖБ және БАБЖ жүйелерінің маңызды рөліне баса назар аударатырып, халықаралық ұйымдардың талаптарына сәйкес келетін жобалармен жұмыс жалғасуда. Серіктестік Министрлікпен бірлесіп, жануарлардың денсаулығын мониторингілеу, жемшөпті басқару және егінді жоспарлау саласында тәжірибе алмасуда ТМД және ЕО мемлекеттерімен белсенді өзара іс-қимыл жасайды.

Осылайша, ветеринариялық бақылаудың интеграциясы және Қазақстанның агроөнеркәсіптік кешенін цифрландыру халықаралық аренада өнімнің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға және елдің азық-түлік қауіпсіздігін қамтамасыз етуге ықпал ететін маңызды факторлар болып табылады.

Жоғарыда айтылғандарға байланысты көрші елдердің ветеринария бойынша цифрлық жүйелерін интеграциялау мәселесін қарастырған жөн. Ресей мен Өзбекстан сияқты мемлекеттер арасындағы ауыл шаруашылығы жануарларының импорты мен экспорты жоғары жиілікте жүзеге асырылатынын ескере отырып, бірыңғай ақпараттық платформа құру осы елдердің аумақтарында жануарлармен жүргізілетін ветеринариялық-профилактикалық іс-шараларды тиімді бақылауға мүмкіндік береді.

Бүгінгі күнде Ресей мен Өзбекстанда цифрлық платформаны интеграциялаудың артықшылықтарын көрсететін келесі цифрлық Ақпараттық жүйелер жұмыс істейді:

Ресей: «АӨК саласындағы цифрлық трансформация орталығы» ФМБУ агроөнеркәсіптік кешеннің цифрлық дамуын ақпараттық-талдамалық қамтамасыз етуге жауапты. Орталық Ресей ауыл шаруашылығы министрлігі үшін мәліметтер базасын, ақпараттық ресурстарды, интернет-порталдар мен веб-сайттарды құрумен және жүргізумен айналысады. Ол сондай-ақ ауылшаруашылық жерлері туралы ақпарат береді және ақпараттық қауіпсіздік тәуекелдерін болдырмау үшін шаралар қабылдайды.

Өзбекстан: «Агроөнеркәсіпті цифрландыру орталығы» ММ «ақылды ауыл шаруашылығы» технологияларын енгізе отырып, «Цифрлық ауыл шаруашылығы» жүйесінің үздіксіз жұмыс істеуін қамтамасыз етеді. Орталық жердің, дақылдардың және су ресурстарының жай-күйі туралы ақпарат жинаумен, сондай-ақ деректер базасын құрумен және ақпараттық қауіпсіздік тәуекелдерін болдырмау жөніндегі шараларды әзірлеумен айналысады.

Жануарлардың денсаулығы туралы ақпарат алмасуды және жүргізілген ветеринарлық іс-шараларды автоматтандыру шекарадан өтетін жануарлардың қауіпсіздігін бақылау процесін едәуір жеңілдетеді. Бұл жұқпалы аурулардың таралу қаупін азайтуға және мониторинг

тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Мұндай жүйені енгізу деректердің ашықтығы мен дұрыстығын қамтамасыз ете отырып, ветеринариялық қызметтер арасындағы өзара іс-қимылды жақсартуға ықпал етеді, бұл өз кезегінде өңірдегі мал шаруашылығының әл-ауқатына және нарықтың барлық қатысушыларының мүдделерін қорғауға оң әсер етеді.

Жүргізілген талдау нәтижесінде Қазақстанда ауыл шаруашылығы жануарларын есепке алуға және бірдейлендіруге байланысты негізгі проблемалар, соның ішінде деректерді жүйелі түрде тіркеу жағдайлары және құлақ сырғалары сияқты бірдейлендірудің қолданыстағы әдістерінің кемшіліктері анықталды. Бұл кемшіліктер ветеринариялық тәжірибеде бақылау және бақылау тетіктерін жетілдіру қажеттілігін көрсетеді, сонымен қатар жануарларды бірдейлендіру тәсілдерін қайта қарауды талап етеді.

Қолданыстағы сырғалау әдісіне қосымша чиптеуді енгізу ұсынылады, бұл ветеринариялық қадағалаудың дәлдігі мен тиімділігін жақсартады. Чиптеу жануарлардың сенімді бірдейлендірілуін қамтамасыз етеді, сырғалардың жоғалуына байланысты мәселелерді азайтады және малдың денсаулығын бақылау процесін жеңілдетеді.

Сонымен қатар, мақала Ресей мен Өзбекстан сияқты көршілес елдер арасындағы ветеринарияның цифрлық жүйелерін интеграциялаудағы маңыздылығына назар аударады. Бірыңғай ақпараттық платформа құру жануарлардың денсаулығы және жүргізілген ветеринариялық іс-шаралар туралы деректермен алмасуды автоматтандыруға мүмкіндік береді, бұл жануарларды шекарадан өткізу кезінде қауіпсіздікті бақылаудың тиімділігін едәуір арттырады.

Осылайша, цифрлық платформаларды бірдейлендіру және интеграциялау жүйесін жақсарту бойынша ұсынылған іс-шараларды іске асыру өңірдегі агроөнеркәсіптік сектордың ветеринариялық қауіпсіздігі мен тұрақтылығын арттыруға маңызды қадам болады, бұл өз кезегінде нарықтың барлық қатысушыларының мүдделерін қорғауға және азық-түлік қауіпсіздігін қамтамасыз етуге ықпал етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі» атты Қазақстан халқына Жолдауы // <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048> //

2. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың "Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам" атты Қазақстан халқына Жолдауы // <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-181130>

3. Қазақстан Республикасының агроөнеркәсіптік кешенін дамытудың 2021 – 2030 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000960>

4. Интернет ресурс «Агроөнеркәсіптік кешеніндегі экономикалық саясаттың талдау орталығы» ЖШС // <https://acespas.kz/>

5. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауы // <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-spravedlivyy-kazahstan-zakon-i-poryadok-ekonomicheskij-rost-obshchestvennyy-optimizm-285014>

6. Ауыл шаруашылығы жануарларын бірдейлендіру қағидаларын бекіту туралы № 7-1/68 Бұйрық // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500011127>

МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ

АТТЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ КОНФЕРЕНЦИЯ МАТЕРИАЛДЫРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ

7. Еуразиялық экономикалық одақтың кедендік аумағына тауарларды әкелу мен олардың айналысының кейбір мәселелері туралы хаттама // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000439>

8. Решение Совета Евразийской экономической комиссии от 28 мая 2019 г. N 55 // <https://www.alt.ru/tamdoc/19sr0055/>

Мендіхан Мұратбек Есболатұлы/ 8 776 930 12 12 m.mendikhan@apa.kz

Муканов Р. Т.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранты

ХАЛЫҚ ҮНІНЕ ҚҰЛАҚ АСАТЫН МЕМЛЕКЕТ: ӘЛЕУМЕТТІК ЖЕЛІЛЕР АРҚЫЛЫ ТИІМДІ БАЙЛАНЫС ЖОЛДАРЫ

Аңдатпа. Мақалада "Халық үніне құлақ асатын мемлекет" тұжырымдамасының маңызы және оның әлеуметтік желілер арқылы жүзеге асу жолдары қарастырылады. Әлеуметтік желілер қазіргі қоғамда ақпарат алмасу мен халықпен байланыс жасаудың маңызды құралына айналды. Бұл платформа арқылы халықтың сұранысы мен қажеттілігін жылдам әрі тиімді анықтауға, мәселелерді уақтылы шешуге, сондай-ақ қоғамдық пікірге сәйкес мемлекеттік шешімдер қабылдауға мүмкіндік туындайды. Мақалада мемлекеттік органдардың әлеуметтік желілерді пайдалану ерекшеліктері, халықпен кері байланысты күшейту тәсілдері және тиімді ақпараттық саясаты талқыланады. Сонымен қатар, халықаралық тәжірибе мен қазіргі заманғы байланыс технологияларының рөлі талданады.

Аннотация. В статье рассматривается значение концепции «Государство, прислушивающееся к голосу народа» и пути её реализации через социальные сети. Социальные сети стали важным инструментом обмена информацией и общения с населением в современном обществе. Благодаря этой платформе возможно быстро и эффективно выявлять запросы и потребности граждан, своевременно решать возникающие вопросы и принимать государственные решения в соответствии с общественным мнением. В статье обсуждаются особенности использования социальных сетей государственными органами, методы укрепления обратной связи с населением и эффективная информационная политика. Кроме того, анализируется международный опыт и роль современных технологий связи.

Abstract. The article examines the significance of the concept of a "State that listens to the people" and how it is realized through social media. Social networks have become an essential tool for information exchange and public engagement in modern society. Through these platforms, it is possible to quickly and effectively identify public demands and needs, resolve issues in a timely manner, and make state decisions aligned with public opinion. The article discusses the specific features of using social media by government agencies, methods to enhance feedback with citizens, and effective information policy. Additionally, it analyzes the role of international experience and modern communication technologies.

Кілт сөздер: Халық үніне құлақ асатын мемлекет, әлеуметтік желілер, тиімді байланыс, қоғамдық пікір, мемлекеттік органдар, кері байланыс, ақпараттық саясат, халықаралық тәжірибе, заманауи байланыс технологиялары.

Қазіргі заманда халық пен мемлекет арасындағы байланыс формалары өзгеріп, тиімді әрі жылдам қарым-қатынас орнату басты назарға айналды. «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасы осы өзгерістердің көрінісі ретінде пайда болып, қоғам мен билік арасындағы ашық әрі сапалы байланысқа негізделді. Бұл идея мемлекеттік басқаруда халықтың мүддесін ескеруді, қоғамның сұранысына жауап беруді және өзекті мәселелерді уақтылы шешуді талап етеді. Әлеуметтік желілер осы міндеттерді орындауда үлкен рөл атқарады [1].

Әлеуметтік желілер халықтың ой-пікірін жеткізудің, қажеттіліктерін білдірудің және өзекті мәселелерді ашық талқылаудың тиімді алаңына айналды. Олар мемлекеттік органдар үшін халықпен тікелей қарым-қатынас құруға, кері байланыс орнатуға мүмкіндік береді. Әлеуметтік желілерде халықтың үніне құлақ асу тек ақпарат жинау ғана емес, азаматтардың

пікіріне, сұрауларына жедел жауап беріп, басқару шешімдерін қабылдау процесіне қатыстыруды білдіреді.

Қазақстанда да мемлекеттік органдар әлеуметтік желілерді халықпен тығыз қарым-қатынаста болудың құралы ретінде белсенді қолдануда. Бұл әдіс халықтың мемлекетке деген сенімін арттыруға және мемлекетті басқару процесінің ашықтығын қамтамасыз етуге бағытталған. Мақалада «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасының әлеуметтік желілер арқылы жүзеге асу жолдары, тиімді байланыс орнату тетіктері және халықаралық тәжірибе қарастырылады.

Әлеуметтік желілер қазіргі заманғы қоғамда халықпен байланыс орнатудың ең тиімді және қолжетімді құралдарының біріне айналды. Бұл платформалар мемлекеттік органдар мен халық арасындағы қарым-қатынас сапасын айтарлықтай жақсартып, ашықтық пен қолжетімділікті қамтамасыз етеді. Әлеуметтік желілердің маңызды ерекшеліктерінің бірі – олардың жылдамдығы. Халық өзінің сұрақтары мен шағымдарын әлеуметтік желі арқылы тез жеткізіп, жауап ала алады, бұл қоғам мен билік арасындағы кедергілерді азайтады [2].

Біріншіден, әлеуметтік желілердің басты ерекшелігі – көпшіліктің пікірі мен пікір алмасуды бір уақытта қамту қабілеті. Мұнда азаматтар өз ойларын еркін білдіріп, өзекті мәселелерді көтере алады. Әлеуметтік желілердегі кері байланыс тек бір жақты ғана емес, екі жақты сипатта. Яғни, азаматтар мемлекеттік органдардан тікелей жауап ала алады, ал билік халықтың көңіл-күйі мен қажеттіліктерін нақты көріп, әрекет ете алады. Бұл – азаматтық белсенділік пен жауапкершілікті күшейтудің маңызды құралы.

Екіншіден, әлеуметтік желілер халық пен билік арасында кері байланыс орнатуда шығынды азайтады әрі қолжетімділікті арттырады. Әрбір азамат смартфон немесе компьютер арқылы өз пікірін жеткізіп, ресми органдардан жауап алу мүмкіндігіне ие. Әлеуметтік желілердегі шұғыл хабарламалар мен ақпараттық жазбалар арқылы мемлекет маңызды ақпаратты жылдам таратуды жүзеге асырады. Бұл әсіресе төтенше жағдайлар мен маңызды қоғамдық шараларда халыққа қажет деректерді жедел жеткізу үшін өте маңызды [4].

Сонымен қатар, әлеуметтік желілер халықтың біріккен дауысы ретінде қызмет етеді. Әлеуметтік желілерде көпшілік көтерген мәселе қоғамдық пікір қалыптастырып, биліктің назарын аударады. Мысалы, жолдардың сапасы, білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтерге қатысты көптеген мәселелер әлеуметтік желілерде көтеріліп, шешімін табады. Бұл халықтың қажеттіліктерін дер кезінде анықтап, тиісті шараларды қабылдауға септігін тигізеді.

Қорытындылай келе, әлеуметтік желілер арқылы халықпен байланыс жасау мемлекеттің қоғам алдындағы ашықтығын қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Халықтың пікіріне құлақ асатын мемлекет құруға әлеуметтік желілер үлкен үлес қосады және азаматтардың дауысына жауап беру арқылы қоғамның мемлекетке деген сенімін арттырады.

«Халық үніне құлақ асатын мемлекет» – қоғамның пікірін ескеріп, сұранысына жауап беретін, халықтың қажеттіліктері мен мәселелерін басты назарға қоятын басқару үлгісі. Бұл тұжырымдама әсіресе ақпараттық технологиялар дамыған заманда өзекті болып отыр. Әлеуметтік желілер, халық пен билік арасындағы тікелей байланысты орнататын тиімді құрал ретінде, осы мақсатқа жету жолында негізгі рөл атқарады. Әлеуметтік желілер халықтың пікірін естуге және мәселелерді жедел шешуге мүмкіндік беріп, мемлекетті басқарудағы ашықтық пен тиімділікті арттырады.

Ең алдымен, әлеуметтік желілер халықтың үнін тікелей жеткізуге мүмкіндік береді. Қазіргі таңда көптеген азаматтар өздеріне қатысты мәселелерді және ұсыныстарды әлеуметтік желілер арқылы көтереді. Мұндай платформалар арқылы мемлекет халықтың қажеттіліктерін жылдам анықтап, жедел әрекет ете алады. Осылайша, мемлекеттік органдар күнделікті өмірде туындайтын мәселелерді бақылап қана қоймай, азаматтардың нақты сұраныстары мен

үміттерін де ескереді. Бұл әсіресе қалалық ортадағы инфрақұрылым, қауіпсіздік және әлеуметтік мәселелер бойынша қажетті шараларды жылдам қабылдауға септігін тигізеді [3].

Екіншіден, әлеуметтік желілер мемлекеттік басқару жүйесіне ашықтық пен сенімділік әкеледі. Әлеуметтік желілерде билік органдары өз қызметтері мен жоспарлары туралы ақпараттарды бөлісіп, атқарылған жұмыстар жайлы есеп береді. Бұл халыққа мемлекеттің қызметі туралы көбірек білуге мүмкіндік беріп, олардың билікке деген сенімін арттырады. Сонымен қатар, әлеуметтік желілер арқылы билік пен қоғам арасында диалог қалыптасады. Осы арқылы азаматтар мемлекет тарапынан қандай шаралар атқарылып жатқанын көріп, өз пікірлерін білдіреді. Осы ашықтық халықты мемлекетті басқаруға қатысуға ынталандырады.

Үшіншіден, әлеуметтік желілерде туындаған мәселелердің талқылануы мен көпшілікке таралуы билікті уақытында шешім қабылдауға итермелейді. Қоғамдық пікірді ескермеу жағдайында билік органдарының беделі төмендеуі мүмкін, сондықтан әлеуметтік желілердегі халықтың үнін елемеу мемлекет үшін тиімсіз. Әлеуметтік желілердегі шағымдар, ұсыныстар немесе пікірлер мемлекеттік органдардың халықтың нақты мәселелеріне бейімделіп, тиімді шешімдер қабылдауына ықпал етеді.

Қорытындылай келе, әлеуметтік желілер халықтың билікке деген сенімін арттыруға, мемлекеттік басқарудағы ашықтықты қамтамасыз етуге, және қоғаммен тығыз байланыс орнатуға мүмкіндік береді. «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасының өмірде жүзеге асуы үшін әлеуметтік желілер аса маңызды құрал болып табылады. Халықтың қажеттіліктері мен үніне құлақ асып, оған жедел жауап беру арқылы мемлекет шынайы халық үніне құлақ асатын басқару үлгісін құруға қадам басады.

Әлеуметтік желілер қазіргі заманның басты коммуникациялық құралдарының біріне айналып, халықпен тікелей қарым-қатынас жасауға мүмкіндік беретін алаң ретінде маңызға ие. Мемлекет үшін бұл платформа қоғамды қажетті ақпаратпен қамтамасыз етудің, ашықтық пен сенімділікті сақтаудың тиімді құралы болып табылады. Әлеуметтік желілерді пайдалана отырып, мемлекеттік органдар мен мекемелер қоғамдық мәселелер туралы ақпаратты жедел таратып, халықтың сұранысы мен пікіріне сәйкес әрекет ете алады. Осы арқылы әлеуметтік желілер мемлекеттік ақпараттық саясаттың тиімділігін арттырады.

Біріншіден, әлеуметтік желілер халыққа жедел және қолжетімді ақпарат ұсынуға мүмкіндік береді. Халықтың мемлекеттік қызметтерге, бағдарламаларға және маңызды оқиғаларға қатысты ақпаратты дер кезінде алуы халықтың санасын жаңартып, оларды елде болып жатқан өзгерістерден хабардар етеді. Әлеуметтік желілерде хабарламалар тез таралып, кез келген азаматқа қолжетімді болатынының арқасында мемлекетке қатысты жаңалықтар, төтенше жағдайлар мен маңызды хабарламалар көпшілікке уақтылы жеткізіледі.

Екіншіден, әлеуметтік желілер арқылы мемлекет пен халық арасында екі жақты байланыс орнатылады. Бұл жерде тек ақпарат тарату ғана емес, халықтың кері байланысын қабылдау маңызды. Азаматтар өз пікірін, шағымын және ұсынысын бірден жеткізе алады, ал мемлекеттік органдар бұл ақпаратты ескеріп, қызметін жақсарту бағытында жұмыстар жүргізеді. Әлеуметтік желілер арқылы кері байланыс орнату халықтың билікке деген сенімін арттырып, оларды мемлекеттік басқару процесіне қатысуға ынталандырады.

Үшіншіден, әлеуметтік желілер арқылы ақпараттық саясатты жүргізу шығындарды азайтып, тиімділікті арттырады. Мемлекеттік органдарға артық ресурстар мен уақыт жұмсамай-ақ, қажетті аудиторияға тікелей шығуға мүмкіндік береді. Әлеуметтік желілердегі парақшалар, мемлекеттік қызмет көрсететін веб-сайттар мен онлайн платформалар ақпараттық саясаттың шығындарын азайтып қана қоймай, заманауи технологияларды пайдалану арқылы халықтың сенімін арттырады.

Сондай-ақ, әлеуметтік желілердегі ашықтық пен қолжетімділік ақпараттық саясаттың айқындығын қамтамасыз етеді. Мемлекеттік органдардың әлеуметтік желілерде өз қызметі туралы есеп беруі, маңызды шешімдер қабылдауы және қоғаммен өзара әрекеттесуі қоғамда

сенімділікті қалыптастырып, билікке деген оң көзқарасты арттырады. Мұндай ашықтық халыққа елде болып жатқан өзгерістерді бақылауға және оларды түсінуге мүмкіндік береді.

Қорытындылай келе, әлеуметтік желілер арқылы ақпараттық саясат жүргізу халықтың мемлекетті басқару процесіне белсенді қатысуына ықпал етеді. Мемлекеттік органдар әлеуметтік желілерде халықпен тығыз байланыс орнатып, қоғамның сұранысына сай әрекет еткен жағдайда, мемлекет пен халық арасындағы қарым-қатынас нығайып, өзара сенімділік артады. Әлеуметтік желілердің тиімді ақпараттық саясат құралы ретінде қолданылуы қоғамның тұрақтылығын сақтауға және әлеуметтік әріптестікті дамытуға үлкен үлес қосады.

Қазіргі жаһандану дәуірінде көптеген мемлекеттер қоғам мен билік арасындағы байланысты нығайту үшін түрлі технологияларды пайдаланып, жаңа тәсілдер енгізуде. Әлеуметтік желілердің қарқынды дамуы, әсіресе, халықтың қажеттіліктері мен сұрақтарына жедел жауап беретін «халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасының қалыптасуына жол ашты. Көптеген елдер халықпен тығыз байланыс орнатып, сенімді ақпараттық кеңістік қалыптастыру үшін әлеуметтік желілерді тиімді пайдалануда.

Мысалы, Эстония мен Сингапур сияқты цифрлық технологиялар саласында көшбасшы елдер халыққа қызмет көрсетудің заманауи үлгісін ұсынады. Эстонияда мемлекеттік органдар халықтың әлеуметтік желілердегі сұрауларына жедел жауап беріп, көпшілікке ашық ақпарат ұсыну арқылы қоғаммен байланысты нығайтады. Бұл елде «цифрлық мемлекет» тұжырымдамасы жүзеге асып, барлық мемлекеттік қызмет түрлері онлайн форматта ұсынылады, бұл өз кезегінде халыққа мемлекетпен тиімді өзара әрекеттесуге мүмкіндік береді. Сингапурде үкімет әлеуметтік желілерде халықтың пікірін жинап, нақты мәселелерге қатысты сауалнамалар өткізіп, елдің дамуы үшін маңызды шешімдер қабылдайды.

Америка Құрама Штаттарында мемлекеттік органдар, әсіресе төтенше жағдайлар кезінде, халықты жедел ақпаратпен қамтамасыз ету үшін әлеуметтік желілерді кеңінен пайдаланады. Әсіресе, апаттық жағдайлар, денсаулық сақтау және қауіпсіздік мәселелеріне қатысты ақпарат халыққа әлеуметтік желілер арқылы жылдам жеткізіледі. Мемлекеттік мекемелердің ресми парақшаларында ақпаратты ашық жариялау қоғамның мемлекетке деген сенімін арттырып, көпшілікке өзекті жаңалықтарды бақылауға мүмкіндік береді [5].

Қазақстан үшін бұл халықаралық тәжірибе өте құнды және маңызды. Соңғы жылдары Қазақстанда да халықтың мемлекетке қолжетімділігі мен сенімін арттыру үшін әлеуметтік желілердің әлеуеті кеңінен пайдаланылуда. Қазақстанның мемлекеттік органдары халықтың сұранысы мен пікірін ескере отырып, әлеуметтік желілер арқылы елдегі маңызды мәселелер туралы мәліметтер беріп, кері байланыс орнатуға тырысуда. Бұл үрдіс Қазақстанды да «халық үніне құлақ асатын мемлекет» үлгісіне жақындатып, халық пен мемлекет арасындағы байланысты нығайтуға бағытталған [6].

Қорыта келгенде, халықаралық тәжірибе көрсеткендей, әлеуметтік желілер халық пен мемлекет арасындағы байланысты арттырудың маңызды құралы болып табылады. Әртүрлі елдердегі оң нәтижелер көрсетіп отырғандай, әлеуметтік желілерді тиімді пайдалану арқылы халықтың мемлекетке деген сенімін арттыруға, қоғамдық пікірді ескеруге және қоғамның сұранысына жауап беруге болады. Қазақстан үшін бұл тәжірибелерді ескеру мемлекетті басқару процесінде ашықтық пен қолжетімділікті қамтамасыз етуге ықпал етеді [7].

Қорытынды

Қазіргі әлемде мемлекет пен халық арасындағы тығыз байланысты орнату қажеттілігі күн санап артып келеді. «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасы осы мақсатты жүзеге асыруға бағытталып, қоғамның қажеттіліктерін жылдам әрі тиімді жауаптандыруға арналған. Әлеуметтік желілер бұл тұжырымдаманың маңызды бөлігін құрайды және халық пен мемлекет арасындағы байланыстың ашықтығын қамтамасыз ететін басты құрал ретінде танылды. Әлеуметтік желілердің көмегімен мемлекеттік органдар халықтың талаптарын

ескеріп, өзекті мәселелерге шұғыл жауап бере алады, бұл мемлекеттің қоғам алдындағы ашықтығын нығайтып, сенімділікті арттырады.

Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, әлеуметтік желілер арқылы мемлекет пен халық арасындағы байланысты нығайту тек Қазақстан үшін ғана емес, барлық елдер үшін өзекті болып отыр. Эстония, Сингапур, АҚШ, Жапония сияқты елдер әлеуметтік желілерді халықпен тығыз қарым-қатынаста болудың тиімді құралы ретінде пайдаланып келеді. Қазақстанның да осы бағытта қадам жасап, әлеуметтік желілерді тиімді пайдалануы қоғам мен билік арасындағы өзара сенімділікті арттыруға, халықтың қажеттіліктеріне жауап беруге және азаматтық белсенділікті күшейтуге мүмкіндік береді.

Жалпы алғанда, әлеуметтік желілердің ақпараттық саясаттағы рөлі орасан зор. Олар халықтың өзекті сұрақтарына уақытылы жауап беру, халықпен тиімді кері байланыс орнату және қоғамның билікке деген сенімін нығайтуда таптырмас құрал болып қала бермек. Әлеуметтік желілерді дұрыс пайдалану арқылы мемлекет халықтың үніне шынайы құлақ асатын, қоғамның қажеттіліктерін басшылыққа алатын ашық әрі адал басқару үлгісін қалыптастыруға жақын.

Пайдаланылған әдебиеттер мен дереккөздер

1. Әбдіразақова, А. "Әлеуметтік желілердің қоғамдағы рөлі". Журнал "Қоғам және әлеуметтік зерттеулер", 2021.
2. Досмұхамбетов, Н. "Халықпен байланыс: әлеуметтік желілердің тиімділігі". Алматы: Қазақ университеті, 2020.
3. Нұрланова, С. "Мемлекеттік органдардың әлеуметтік желілерді пайдалану тәжірибесі". Халықаралық конференция материалдары, 2022.
4. Омаров, Т. "Қазіргі заманғы мемлекеттік басқару: әлеуметтік желілердің ықпалы". Астана: Экономика және құқық, 2023.
5. Кенжебаев, Е. "Сингапур мен АҚШ-тың мемлекеттік басқарудағы әлеуметтік желілерді қолдану тәжірибесі". "Халықаралық зерттеулер", 2021.
6. Беков, А. "Цифрлық мемлекет: Эстонияның тәжірибесі". "Басқару мен экономика", 2019.
7. Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы. "Халық үніне құлақ асатын мемлекет" концепциясы. 2020. <https://www.akorda.kz>
7. International Communication Association. "Social Media and Public Engagement". 2022. <https://www.icahdq.org>

Жауапты: Р.Т. Муканов, MPP 2024, +7 702 703 33 22, r.mukanov@apa.kz

УДК: 35.082

Мұратқызы М.,
магистрант, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы, Астана қаласы,
Гаипов З.С.,
саяси ғылымдар докторы, институт профессорының м.а., Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы, Астана қаласы

ҚОҒАМДЫҚ СЕНІМДІ АРТТЫРУДЫҢ АЛҒЫШАРТТАРЫ

Аңдатпа. Мақалада қоғамдық сенімнің елдің әлеуметтік, экономикалық және саяси тұрақтылығындағы маңыздылығы қарастырылады. Қоғамдық сенімнің жоғары деңгейі – халық арасындағы бірлік пен тұрақтылықты арттырып, мемлекеттік құрылымдарға деген оң көзқарас қалыптастырады. Қазақстан Республикасының мемлекеттік саясатында қоғам мен билік арасындағы байланысты нығайтуға бағытталған «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасы туралы және тұжырымдаманың қоғаммен кері байланыс орнатуда өзекті алғышартқа айналуының негізгі себептері келтірілген. Сонымен қатар, мақалада шетелдік тәжірибелер, Ресей, Швеция мен Жапония қоғамдық сенімді арттырудың тиімді әдістері үлгі ретінде қарастырылған. Мақала қоғамдық сенімді арттыруға бағытталған стратегияларды саралап, оның мемлекет пен азаматтар арасындағы диалогқа тигізетін әсерін анықтауға бағытталған.

Аннотация. В статье рассматривается значимость общественного доверия для социальной, экономической и политической стабильности страны. Высокий уровень общественного доверия способствует укреплению единства и стабильности среди населения, формируя положительное восприятие государственных структур. Описана концепция «Слышащего государства» в государственной политике Республики Казахстан, направленная на укрепление связи между обществом и властью, а также рассмотрены основные причины, по которым эта концепция стала актуальной основой для налаживания обратной связи с обществом. В статье также изучаются эффективные методы повышения общественного доверия на примере зарубежного опыта, в частности России, Швеции и Японии. Цель статьи — проанализировать стратегии, направленные на укрепление общественного доверия и определить их влияние на диалог между государством и гражданами.

Abstract. The article examines the importance of public trust for the social, economic, and political stability of a country. A high level of public trust enhances unity and stability among the population, fostering a positive perception of government institutions. The concept of a “Listening State” in the public policy of the Republic of Kazakhstan is discussed, aimed at strengthening the connection between society and the government. The main reasons this concept has become an essential framework for establishing feedback with society are also highlighted. Additionally, the article reviews effective methods for increasing public trust based on international experiences, particularly in Russia, Sweden, and Japan. The aim of the article is to analyze strategies focused on strengthening public trust and to assess their impact on the dialogue between the state and its citizens.

Түйін сөздер: қоғамдық сенім, тұрақтылық, әлеуметтік қорғау, сенім деңгейі, шетелдік тәжірибе, реформалар, қоғамдық белсенділік.

Қоғамдық сенім – кез келген елдің әлеуметтік, экономикалық және саяси тұрақтылығының негізі. Қазақстан Республикасы Президенті Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаев 2024 жылғы 2 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім,

қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына Жолдауында: «Мен «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасын ұсынғалы бес жылдан астам уақыт өтті. Осы уақыт ішінде қоғам мен билік құрылымдары арасындағы қарым-қатынас мәдениетін өзгерте алдық. Пікір білдірудің бірқатар тиімді тетігі және түрлі диалог алаңдары пайда болды. Мемлекеттік қызметшілердің азаматтармен тікелей сөйлесуі қалыпты жағдайға айналды. Бұл тұжырымдама мемлекеттік қызметшілер мінез-құлқының жаңа моделін қалыптастырды. Олар жауапкершілікпен, проактивті, ашық және тиімді жұмыс істей бастады. Дегенмен, мемлекет пен қоғам арасындағы диалогтың сапасын одан әрі арттыра түсу үшін бәріміз адал әрі әділ болуымыз, тек заң аясында әрекет етуіміз, берген уәдеміз бен ісіміз үшін жауап бере білуіміз керек», - деп қоғаммен байланысты әлі де жақсарту маңыздылығына тоқталды [1].

Қоғамдық сенімді арттыру елдің әлеуметтік-экономикалық дамуында маңызды басымдыққа ие. Оның жоғары деңгейі адамдар арасындағы өзара түсіністікті, ынтымақтастықты және қоғамдық белсенділікті арттыруға мүмкіндік береді. Қоғамдық сенімнің қалыптасуы мен нығаюы түрлі факторларға байланысты: мемлекеттік институттардың тиімділігі, азаматтық қоғамның белсенділігі, медиаға деген сенім, сондай-ақ әлеуметтік әділеттілік. Мемлекеттік қызметшілерге деген халық сенімінің жоғары деңгейі әлеуметтік-саяси ахуалды тұрақтандыруға, мемлекеттік құрылымдар мен азаматтық қоғамның өзара іс-қимылын, сондай-ақ мемлекеттік аппарат жұмысының сапасын жақсартуға ықпал етеді және тұтастай алғанда қоғамда ерекше сенім ахуалын қалыптастыру үшін негіз болып табылады.

Мемлекетке деген қоғамдық сенімнің түрлі теориялық-әдіснамалық тәсілдерін зерттеп жүрген ғалымдар сенімді күту, көзқарас, күй, сезім, әлеуметтік алмасу, ақпарат беру процесі және жеке, топтық қасиет ретінде қарастырады. Кейбір ғалымдар сенімділікті тәуелсіз ғылыми бағыт ретінде саяси және қоғамдық сананың құрамдас бөлігі деп қарастырған. Америкалық ғалым Ф. Фукуяма сенім қоғамдастық мүшелерінен туындайтын күту қасиеті деп қарастырса, Б. Барбер мен неміс ғалымы Н. Луманн сенімді айналадағы адамдардың, әлеуметтік желілердің, әлеуметтік тәртіптің жалпы көзқарасы немесе күтуі деп қарастырған. Сенім ұғымын жан-жақты талдауда ресейлік ғалымдар да біршама зерттеу жұмыстарын жүргізген. Д.М. Данкиннің халықаралық қатынастардағы саяси сенім туралы, Ю.Н. Копылованың халықтың сенімін мемлекеттік органдардың әлеуметтік мәртебесін көтеру факторы ретінде, А. Коминаның билікті, жауапкершілікті, сенімді биліктің сөзсіз талабы ретінде талдаған еңбектері бұған дәлел. Ғалымдар әртүрлі көзқарастарын білдірсе де, қоғамдық сенім туралы зерттеулер қоғамның тұрақты дамуы мен үйлесімділігінің негізгі факторы деген ортақ ойда тоғысады. Зерттеулер көрсеткендей, қоғамдық сенімнің жоғары деңгейі экономикалық және саяси тұрақтылықты ғана қамтамасыз етіп қоймай, әлеуметтік институттар мен азаматтар арасындағы қарым-қатынасты да нығайтады [2].

Қазақстан Республикасында да мемлекеттік басқару жүйесінің ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету арқылы қоғамдық сенімді арттыру өзекті болып отыр. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың тапсырмасымен әзірленген «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасы – билік пен қоғам арасындағы сенімділікті нығайтуға бағытталған басты қадам. Тұжырымдама аясында азаматтардың құқықтарын қорғау және олардың мемлекеттік басқару жүйесіне қатысу мүмкіндіктерін кеңейту арқылы қоғамдық сенімді арттыруда бірқатар нақты шаралар жүзеге асырылуда. Қоғамдық сенім деңгейі әр жыл сайын халықтың мемлекеттік институттарға деген сенімін арттыру бойынша жасалатын шаралардың тиімділігіне қарай өзгеріп отырады. Мемлекеттік қызмет көрсету саласында мемлекеттік органдар мен азаматтарды жақындастыруға, азаматтардың қажеттіліктерін ескеру арқылы қоғамдық сенімді нығайтуға бағытталған өзгерістер жүйелі түрде жүзеге асырылуда. «Open Government» жобасы аясында мемлекеттік қызметтердің ашықтығын арттыру мақсатында «Е-

Gov» порталында жаңа мүмкіндіктер енгізілді. Қоғамдық кеңестер мен комитеттердің қызметі белсенді түрде дамып келеді. 2023 жылдың соңында олардың құрамында мыңнан астам сарапшы мен азаматтық қоғам өкілдері жұмыс істеді, бұл мемлекеттік шешімдер қабылдау үдерісінде азаматтық бақылауды күшейтуге ықпал етті. Кеңестердің ұсыныстарының нәтижесінде бірқатар әлеуметтік заң жобалары мен реформалар іске асырылды. Қоғамдық тыңдаулар мен әлеуметтік сауалнамалар арқылы халықтың пікірін білу және ескеру саясаты кеңінен тарады. Мемлекеттік органдардың шешімдері мен реформаларына халықтың пікірін есепке алу мақсатында мониторинг және сауалнамалар жүргізілді.

Мысалы, 2023 жылы 30-дан астам әлеуметтік зерттеу жүргізілді, нәтижесінде жергілікті әкімдіктердің шешім қабылдау процесінде халықтың пікірін ескеретін реформалар іске асырылды. **Дүниежүзілік банк** және Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы мәліметтері бойынша қоғамдық сенім мемлекеттің дамуының маңызды индикаторларының бірі болып табылады. ЭЫДҰ деректеріне сәйкес, сенім деңгейі жоғары елдерде экономикалық даму, денсаулық сақтау, білім беру сапасы және қылмыс деңгейінің төмендігі сияқты көрсеткіштер де жоғары болып келеді. Сонымен қатар, **Transparency International** ұйымының сыбайлас жемқорлықты қабылдау индексі де сенім деңгейінің маңызды көрсеткіштерінің бірі болып табылады. Бұл индекс әр елдегі сыбайлас жемқорлық деңгейін анықтай отырып, халықтың мемлекеттік институттарға сенімін өлшеуге мүмкіндік береді. 2023 жылы «Transparency International» халықаралық ұйымының индикаторлары бойынша Қазақстан сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саласындағы рейтингінде 180 елдің ішінде 113-ші орын алды. Бұл өткен жылдармен салыстырғанда белгілі бір жақсартуларды көрсетеді [3].

Қоғамдық сенімді арттырудың тиімді механизмдері мен стратегияларын шетелдік тәжірибелерден де көруге болады. Швецияда қоғамдық сенімді арттыру үшін азаматтардың мемлекеттік органдармен тығыз байланыста болуын қамтамасыз ететін «ашық үкімет» моделі қолданылады. Елде мемлекеттік органдардың, үкіметтің шешімдері мен әрекеттері туралы ақпараттың ашықтығы жоғары. Бұл халықтың мемлекеттік мекемелерге деген сенімін арттырады. Мемлекет азаматтар үшін құқықтары мен міндеттері туралы ақпараттандыру жұмыстарын жүргізеді. Бұл шаралар азаматтардың өз құқықтарын қорғауға және мемлекеттік жүйеге деген сенімін арттыруға көмектеседі. Швецияда әлеуметтік теңдікті қамтамасыз ету үшін көптеген бағдарламалар мен шаралар қабылданған, білім, денсаулық сақтау, жұмысқа орналасу сияқты салалардағы мемлекеттік қолдау халықтың әлеуметтік қорғау жүйесіне деген сенімін күшейтеді. Швецияда азаматтардың пікірлері мен ұсыныстарын ескеретін қоғамдық талқылаулар ұйымдастырылады. Бұл әдіс халықтың саясатқа деген қызығушылығын арттырады. Елде коррупциямен күреске арналған заңдар мен механизмдер жақсы дамыған. Мемлекеттік қызметкерлердің адалдығын қамтамасыз ету үшін мұқият тексерулер мен бақылаулар жүргізіледі. Ашықтық принциптері мемлекеттік органдардың барлық деңгейлерінде жүзеге асырылады. Үкімет жыл сайын бюджеттік жоспарлары мен қаржылық есептерін қоғамдық талқылауға ұсынады. Жергілікті тұрғындар ақпаратқа оңай қол жеткізеді және мемлекеттік шешімдерге әсер ету мүмкіндігіне ие болады.

Мәдениет пен технологияның үйлесім тапқан, дәстүр мен инновацияны бірдей дәріптейтін Жапон елінде де қоғамдық сенімді арттырудың ең мықты тәсілдері – ашықтық пен есеп берушілік тұрақты сақталған. Бұл әдіс мемлекеттік органдар мен азаматтар арасындағы сенімді нығайтуда маңызды рөл атқарады. Жапонияда үкіметтің ресми веб-сайттарында әр сала бойынша бюджеттік есептер, жобалардың жағдайы және мемлекеттік қызметтер туралы мәліметтер қолжетімді. Тұрғындардың пікірлерін жинау үшін интернетте интерактивті платформалар мен сауалнамалар қолданылады. Мысалы, кейбір жергілікті билік тұрғындарға онлайн режимінде мәселелерді ұсынуға және дауыс беруге мүмкіндік береді. Әсіресе, дағдарыс жағдайларында мемлекеттік органдар тұрғындарды дер кезінде ақпараттандырып, ақпараттық ашықтықты сақтайды. Бұл халықтың сенімін арттырады, себебі

тұрғындар мемлекет олардың мүдделерін қорғай алатынына сенеді. Жапонияда азаматтық білім беру жастардың саяси және әлеуметтік мәселелерге қатысуын арттыру мақсатында маңызды рөл атқарады. Жапонияның мектеп жүйесінде азаматтық білім (Shakai) пәні оқытылады, ол жастарға мемлекет, қоғам және азаматтық құқықтар туралы ақпарат береді. Оқушыларға мәселелерді сыни тұрғыдан қарау, пікірталастар өткізу және әр түрлі көзқарастарды талқылау мүмкіндіктері беріледі. Мектептер мен университеттерде волонтерлік қызметтер мен қоғамдық жобаларға қатысу үшін арнайы бағдарламалар ұйымдастырылады. Студенттер әлеуметтік мәселелермен айналысып, өз қоғамына ықпал етуді үйренеді. Жапон үкіметі мен жергілікті басқару органдары жастардың пікірлерін ескеру үшін қоғамдықтың даулар мен сауалнамалар жүргізеді. Бұл жастардың қоғамдағы мәселелерге белсенді қатысуларына, қоғамдық сенім қалыптастыруға үлес қосуларына мүмкіндік береді.

Қоғамдық сенімді қалыптастырудың алғышарттары көбірек зерттелсе де, олардың тиімділігін, нәтижесінде қалыптасқан сенім деңгейін өлшеу құралдарын жетілдіру әлі де өзекті мәселе болып қалуда. Шетелдік және ресейлік зерттеушілер қоғамдық сенім деңгейін бағалау үшін «бір өлшемді» сенім индекстерін әзірледі. 2008 жылы Ресейдегі Левада тәуелсіз зерттеу орталығы әлеуметтік көңіл-күй индексі есептеудің әдіснамасын құрып, оған сәйкес олар халықтың билік институттарына деген сенім деңгейін бағалауды жүргізген. Формула төмендегідей:

1-формула. Көңіл-күй индексі.

$$TI = T + \frac{T}{2} - NT + 100$$

Анықтама: TI-сенім индексі, T-толық сенетін, T1-толық сенбейтін, NT- сенбейтін
Ескерту: Дереккөздер негізінде [4].

Билік институттарына деген сенімге қатысты азаматтардың көңіл-күйін бақылау осындай қарапайым бір параметрлі өлшеу кезінде де қызықты әрі мазмұнды болып шығады. Алайда, бұл индекс өзінің бір өлшемділігіне байланысты мемлекеттік және билік институттарының қызметін жетілдіру бойынша шешімдер қабылдау үшін қажетті толық мәліметтер алуды қамтамасыз ете алмайды. Сенім деңгейін бағалаудың қолданыстағы тәсілдері мен әдістеріне қарамастан, сенімнің нақты түрлері мен формаларын зерттеудің көптеген теориялық, әдістемелік мәселелері шешілмеген, пікірталас түрінде қала береді. Осындай нақты бағалау тәсілін таппаған нысандардың бірі мемлекеттік қызметшілерге деген халықтың сенімі болып табылады [4].

Мемлекеттік қызметшілерге деген қоғамдық сенімнің негізі мемлекеттік жүйенің дұрыс жұмыс істеуіне, оның әлеуметтік нормалары мен заңдарына деген сеніммен байланысты. Қоғамның тұрақтылығын, даму мүмкіндіктерін және әлеуметтік интеграцияны қамтамасыз ететін маңызды фактор ретінде қоғамдық сенімді арттырудың алғышарттары туралы отандық және шетелдік тәжірибелерді зерттей келе төмендегідей ұсыныстар береміз:

1. Азаматтардың мемлекеттік қызметшіге деген сенім деңгейін төмендетуге өз сауалдарына уақытында жылдам жауап алмауы немесе сауалдарына кері байланыс болмауы үлкен әсер етеді. Сандық технологиялардың қарқынды дамып тұрған уақытында азаматтардың пікірлері мен ұсыныстарына дер кезінде кері байланыс беру үшін республика бойынша бірыңғай платформа енгізу – уақыт талабы. Бұл өз кезегінде тұрғындардан пікірлер жинауға, жылдам кері байланыс беруге, «проблемалық аймақтарды» анықтауға, өзекті мәселелерге талдау жүргізуге мүмкіндік берері сөзсіз. Бұл ретте қоғамдық ұйымдар да назардан тыс қалмай, орталықтандырылған платформада бірлесе жұмыс жүргізу керек;

2. Қазіргі уақытта халықтың өз пікірін қолжетімді байланыс түрі әлеуметтік желі арқылы жариялауы басымдыққа ие. Кейде анықталмаған ақпараттар да жылдам тарап, халықтың мемлекет саясатына, мемлекеттік қызметші әрекетіне негізсіз теріс пікір тудыруына себеп болып жатады. Әлеуметтік желілерден пікір жинау мен талдаудың маңыздылығын ескере отырып, әр өңірде сараптамалық орталықтар құрылу керек. Бүгінде қоғамда алауыздық тудырып, бүлік шығаруға әуес топтар көбейіп барады. «Қоғамдық» деп көтерілген кейбір мәселенің түбінде жеке адамдардың мүдделері тұрады. Сараптамалық орталықтар әлеуметтік желіде ушығып тұрған мәселенің мақсатын анықтап, мәселеге мүдделі топтарды талдап, сараптамалық бағалау жасап, тиісті мекемелерге алдын алу шараларын ұсынуы керек. Бұл жерде триангуляция қағидаты арқылы әр түрлі дереккөздерден алынған мәліметтер мен дәлелдерді салыстыра отырып талдау жасалынып, нақты проблемалар бойынша жұмыс жүргізілетін болады. Қорыта келгенде, қоғамдық сенім ол билік пен бұқараның мемлекеттік саясатты жүзеге асұрудағы ең үйлесімді құралы деп қарастыруға негіз болатыны айқын.

Пайдаланылған дереккөздер тізімі

1. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы.
https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-kazakstan-halkyna-zholdauy
2. Д.Макаренко, Общественное доверие как ресурс власти и управления.
<https://cyberleninka.ru/article/n/obschestvennoe-doverie-kak-resurs-vlasti-i-upravleniya>
3. 2022 жылғы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы ұлттық баяндама.
<https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/494573?lang=kk>
4. И.Мерсиянова, В.Якимец, Е.Пахомова, Доверие граждан к деятельности государственных служащих.
<https://cyberleninka.ru/article/n/obschestvennoe-doverie-kak-resurs-vlasti-i-upravleniya/viewer>

Хат алмасуға жауапты автор туралы мәлімет: Мұратқызы Меруерт; +7 7763265511; e-mail: muratkyzy1976@mail.ru

УДК 159.9.072
35.08

Мурзина С.А.,
*профессор, к.п.н., ассоциированный профессор,
филиал Академии государственного управления при Президенте РК по Акмолинской
области, Кокшетау,*
Искендинова С.К.,
*профессор, к.э.н., ассоциированный профессор,
филиал Академии государственного управления при Президенте РК по Акмолинской
области, Кокшетау,*
Жаров Е.К.,
*директор, к.э.н., филиал Академии государственного управления при Президенте РК
по Акмолинской области, Кокшетау, Казахстан*
Кочерин Ф.Г.,
психолог, генеральный директор, ТОО «Bernar International», Кокшетау, Казахстан

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЯХ И ПОМОЩИ

Аннотация. В статье представлено обсуждение пилотного исследования, проведенного среди государственных служащих Акмолинской области, с целью определения их потребности в психологических знаниях и помощи. Рассматриваются предпосылки для проведения данного опроса, в том числе, давление и стресс, с которыми сталкиваются государственные служащие при выполнении своих обязанностей. Дан количественный и качественный анализ полученных от респондентов ответов. Выделены наиболее эффективные инструменты удовлетворения потребностей государственных служащих в психологических знаниях и психологической помощи. Авторами даны предложения о продолжении данного опроса в других регионах и изучении зарубежного опыта для определения актуальных решений в сфере обучения и психологической помощи государственным служащим Республики Казахстан.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, психологическая помощь, психологические знания, психологическая служба, потребность в психологической помощи.

Андатпа. Мақалада Ақмола облысының мемлекеттік қызметшілері арасында олардың психологиялық білім мен көмекке деген қажеттілігін анықтау мақсатында жүргізілген пилоттық зерттеуді талқылау ұсынылған. Осы сауалнаманы жүргізудің алғышарттары, оның ішінде мемлекеттік қызметшілер өз міндеттерін орындау кезінде кездесетін қысым мен стресс қарастырылады. Респонденттерден алынған жауаптардың сандық және сапалық талдауы берілген. Мемлекеттік қызметшілердің психологиялық білім мен психологиялық көмекке деген қажеттіліктерін қанағаттандырудың неғұрлым тиімді құралдары бөлінді. Авторлар осы сауалнаманы басқа өңірлерде жалғастыру және Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін оқыту мен психологиялық көмек саласындағы өзекті шешімдерді айқындау үшін шетелдік тәжірибені зерделеу туралы ұсыныстар берді.

Түйін сөздер: мемлекеттік қызмет, мемлекеттік қызметші, психологиялық көмек, психологиялық білім, психологиялық қызмет, психологиялық көмекке деген қажеттілік.

Abstract. The article presents a discussion of a pilot study conducted among civil servants of the Akmola region in order to determine their need for psychological knowledge and assistance. The prerequisites for conducting this survey are considered, including the pressure and stress faced by civil servants in the performance of their duties. A quantitative and qualitative analysis of the

responses received from the respondents is given. The most effective tools for meeting the needs of civil servants in psychological knowledge and psychological assistance are highlighted. The authors have made proposals to continue this survey in other regions and study foreign experience to identify relevant solutions in the field of training and psychological assistance to civil servants of the Republic of Kazakhstan.

Keywords: civil service, civil servant, psychological assistance, psychological knowledge, psychological service, the need for psychological assistance.

Государственная служба сопряжена с большой ответственностью и необходимостью принимать решения, которые играют ключевую роль в жизни всего общества и конкретных людей. Не секрет, что работа государственных организаций вызывает большое число нареканий со стороны граждан. К сожалению, часто, есть объективные основания для этого. Вместе с этим много и безосновательных жалоб, писем, претензий – ответ на которые, занимает огромное количество ресурсов. В условиях постоянных изменений, возрастающих требований, иерархической структуры подчинения государственные служащие сталкиваются с растущим давлением и стрессом при выполнении своих обязанностей. Согласно официальным данным, более 90% государственных служащих сталкивается со стрессом на рабочем месте, а каждый третий (32,5%) отмечает, что испытывает стресс часто или очень часто [1].

Какие есть пути решения? Что думают об этом сами государственные служащие? В этой статье мы обсудим потребности в психологических знаниях и помощи, выявленные у государственных служащих Акмолинской области.

Согласно Концепции развития государственной службы Республики Казахстан на 2024-2029 годы [2], стратегическими направлениями развития являются: 1) формирование модели государственной службы, основанной на принципах сервисности и клиентоориентированности, выраженной в проактивной, ориентированной на конечный результат, дебюрократичной модели поведения; 2) профессионализация государственного аппарата; 3) управление и цифровизация HR-процессов, использование их инструментов лишь в той мере, в которой они способны обеспечить надлежащее и добросовестное выполнение функций государственными служащими, их мотивацию и удержание, а также минимизацию условий и критериев, способствующих профессиональному выгоранию.

В данном контексте профессионализации государственной службы и модернизации государственного управления вопросы развития различных компетенций государственных служащих, привлечения и удержания талантливых специалистов становится предметом научных и прикладных исследований. Искендинова С., Жаров Е. и Жуламанова Д., анализируя статистику государственных служащих Казахстана, отмечают постоянное развитие системы государственного управления в Казахстане, однако делают выводы о необходимости «разработать различные инструменты удержания ценных сотрудников, применяя индивидуальный подход, в том числе, через создание условий для профессионального и карьерного роста, обеспечение социальных гарантий и прочие меры по улучшению условий труда и благополучия сотрудников» [3].

В другом отечественном исследовании, посвященном обоснованию компонентов профессиональной и психологической культуры государственных служащих, отмечается важность развития профессиональной и психологической культуры, как одного из путей оптимизации системы государственного управления. Авторы данного исследования отмечают важность организационных условий и взаимодействия между сотрудниками государственных органов, что и реализуется на практике, в процессе прохождения курсов переподготовки и повышения квалификации [4].

Организованное, финансируемое государством обучение государственных служащих осуществляется в филиалах Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Реализуемые программы курсов переподготовки и семинаров повышения квалификации создают оптимальные условия для получения психологических знаний государственными служащими. Однако, эти условия не обеспечат достижение цели, если не учитывать андрагогические особенности обучения взрослых, в частности, не всегда достаточную учебную мотивацию и вовлеченность в тему занятия на курсах повышения квалификации. Поэтому очень важно структурировать занятия таким образом, чтобы «каждый обучающийся мог связать получаемую информацию с собственным опытом и сделать собственные выводы» [5].

Российские исследователи, проводившие консультации с государственными служащими, занимающими руководящие должности, приходят к выводу, что непродуктивный взгляд на карьеру может провоцировать усугубление профессионально-личностных проблем и снижение работоспособности. А решение данной проблемы возможно в процессе личных консультаций с квалифицированным психологом [6]. Слободян Л.Д. отмечает, что перманентные перегрузки государственных служащих, в результате нехватки профессиональных кадров могут приводить к профессиональному выгоранию [7].

Наиболее разработанными и изученными являются психологические службы в таких государственных сферах, как образование, силовые структуры, здравоохранение. Савинков С.Н., рассматривая историю становления и развития психологической службы в силовых структурах, дает следующее определение задаче психологической службы как структурного подразделения: «создание внутри организации эффективной системы, направленной на удовлетворение потребностей клиентов, нуждающихся в психологических услугах» [8]. Как отмечается в данном исследовании, в число основных психологических услуг входит консультации и диагностика.

Исходя из вышеуказанных предпосылок была сформулирована основная цель пилотного исследования – определить потребность государственных служащих в психологических знаниях и помощи. Для достижения поставленной цели, был составлен опросник пилотного исследования. Респондентами стали государственные служащие, проходившие обучение с марта по сентябрь 2024 года, в филиале Академии Государственного управления по Акмолинской области в г. Кокшетау. Общее число респондентов пилотного исследования составило 208 человек. Фактическая численность кадрового состава центральных и местных исполнительных органов Акмолинской области, согласно сведениям Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, на 1 января 2024 года составляла 2793. Таким образом, в опросе приняло 7% от фактической численности государственных служащих Акмолинской области. Представленная выборка может считаться репрезентативной и подходит для проведения анализа и формулирования объективных выводов.

Для проведения опроса использовалась онлайн-платформа Google forms. С целью достижения максимальной достоверности ответы респондентов фиксировались анонимно. Вопросы были составлены таким образом, чтобы охватить наибольшую область заявленной тематики, не перегружая опросник, для сохранения мотивации респондента давать валидные ответы на протяжении всего опросника. Структура опросника представляет собой 5 вопросов, с возможностью выбора одного варианта ответа, два из которых, предполагают возможность написания респондентом собственного варианта ответа на поставленный вопрос.

Пилотное исследование потребности государственных служащих в психологических знаниях и помощи основной целью предполагает – определение актуальности психологических знаний и помощи среди государственных служащих. Для достижения поставленной цели определены следующие задачи: 1) оценить важность знаний о психологии

человека для эффективной работы государственных служащих; 2) выявить предпочитаемую государственными служащими организационную форму получения психологических знаний; 3) определить готовности государственных служащих, обратиться за помощью в психологическую службу.

Анализ данных ответов 208 респондентов дал следующие результаты. В ответе на вопрос “Как давно вы самостоятельно интересовались психологией? - Смотрели видео, читали и т.д.”, выбрали: “На днях” - 20%, 41 человек, “На этой неделе” - 15%, 32 человек, “В этом месяце” - 11%, 23 человек, “1-2 месяца назад” - 11%, 23 человек, “Более полугода назад” - 27%, 55 человек, “Не интересуюсь психологией” - 16%, 34 человека (рис.1) Полученные результаты, говорят о достаточно высоком интересе государственных служащих к самостоятельному получению психологических знаний. Суммарно, самостоятельно интересовались психологией за месяц - 46%, 96 человек, от месяца до более полугода - 38%, 78 человек. 16%, 34 человека - отметили, что не интересуются психологией, учитывая востребованность курсов с психологическим уклоном, реализуемым филиалом Академии по Акмолинской области, среди государственных служащих, возможно предположить, что, это связано с высокой рабочей нагрузкой, что создает дефицит свободного времени, для самостоятельного получения психологических знаний.



Рисунок 1 «Как давно Вы самостоятельно интересовались психологией?»

Анализ ответов по второму вопросу пилотного исследования, дал следующие результаты. На рисунке 2 видно, что большее число респондентов - 48%, 100 человек, в ответе на вопрос: “Насколько вам важно знать психологию человека для эффективной работы?”, выбрали максимальное значение “10”, что, дает возможность судить о высокой актуальности знаний в области психологии человека для эффективной работы на госслужбе. С другой стороны, крайне мало респондентов - 4%, 9 человек, выбрали варианты ответов в диапазоне от “1” до “4”. Основная масса респондентов - 96%, 199 человек, выбрали ответы в диапазоне от “5” до “10”.



Рисунок 2 «Насколько Вам важно знать психологию человека для эффективной работы?»

Сравнение результатов первого и второго вопросов исследования формирует основания для предположения о том, что значительная часть государственных служащих предпочитают внешнюю организацию процесса получения психологических знаний, т.к. отмечаются две тенденции: первая – абсолютное большинство респондентов отмечают важность психологических знаний для эффективной работы - 96%, 199 человек, вторая - 27%, 55 человек самостоятельно интересовались психологией более полугода, а 16%, 34 человек - отметили, что не интересуются психологией самостоятельно.

Путем анализа ответов по третьему вопросу “Какую область психологии вы бы хотели изучить?” (рисунок 3), получены следующие результаты: “Конфликтология” - 27%, 56 человек; “Лидерство” - 17%, 35 человека; “Стресс-менеджмент” - 13%, 28 человек; “Эмоциональный интеллект” - 23%, 48 человек; “Психологическая самопомощь” - 14%, 29 человек; 3%, 6 человек ответили, что, не интересуются психологией. 3%, 6 человек - дали индивидуальные ответы на этот вопрос, анализ которых показывает повышенный интерес к психологическим знаниям среди небольшой части респондентов. Наибольший рейтинг получили темы “Конфликтология” и “Эмоциональный интеллект” - всего 50%, 104 человека, этого говорит о том, что государственные служащие в большей мере заинтересованы в получении знаний в двух областях психологии: разрешения конфликтных ситуаций и управление эмоциональными состояниями.

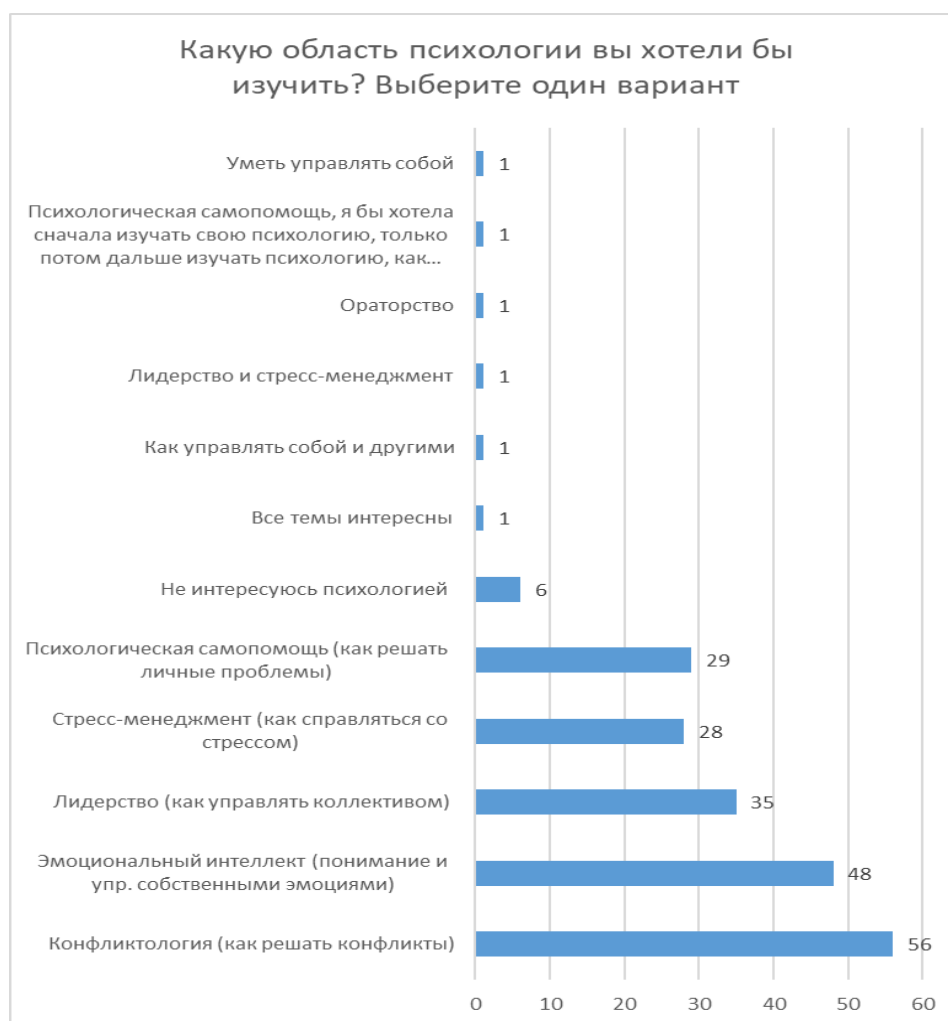


Рисунок 3 «Какую область психологии Вы хотели бы изучить?»

Анализ ответов респондентов по четвертому вопросу пилотного исследования “Какую форму обучения психологии вы предпочтете?”, дал следующие результаты: “Практические занятия и тренинги” - 72%, 150 человек; “Теоретические лекции и семинары” - 6%, 13 человек; “Онлайн-курсы” - 8%, 16 человек; “Чтение литературы и/или других текстовых источников” - 9%, 19 человек; “Не интересуюсь психологией” - 4%, 8 человек (рисунок 4).



Рисунок 4 «Какую форму обучения психологии Вы предпочтете?»

Также, были два индивидуальных ответа, подтверждающие актуальность получения психологических знаний государственными служащими. В результате, полученные данные свидетельствуют о том, что абсолютное большинство респондентов предпочитают практические офлайн занятия и тренинги.

Анализ результатов пилотного исследования показывает высокую потребность государственных служащих в психологических знаниях и психологической помощи. Выявленные факторы: высокая потребность государственных служащих в организованном получении психологических знаний через практические занятия, высокая потребность государственных служащих в психологической службе (рисунок 5).

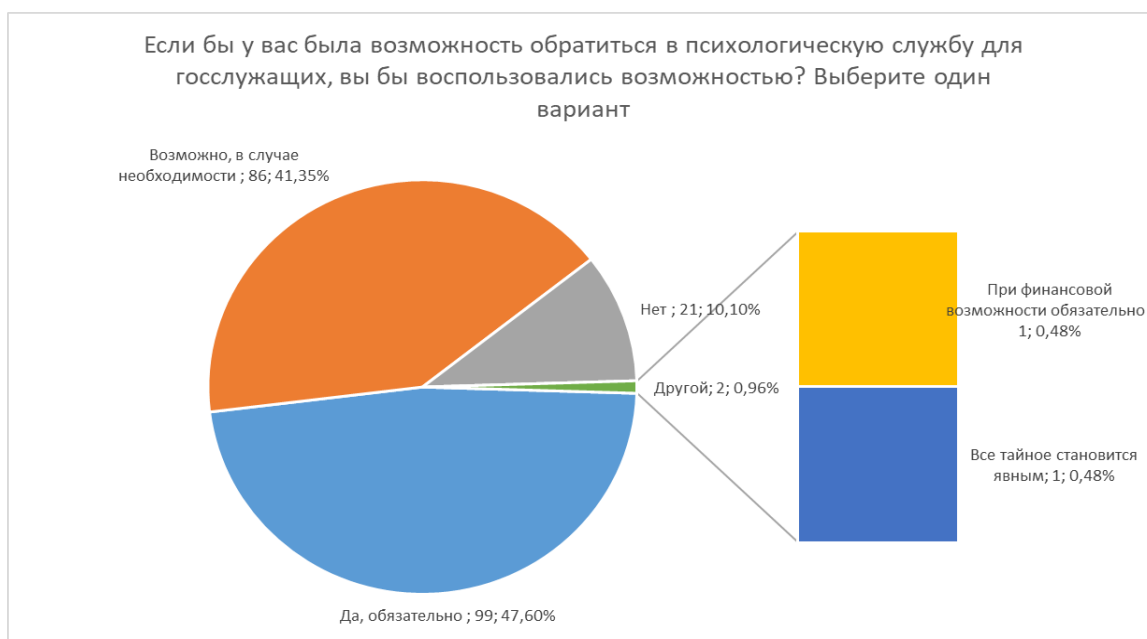


Рисунок 5 «Если бы у Вас была возможность обратиться в психологическую службу для госслужащих, Вы бы воспользовались возможностью?»

В результате данного проведенного пилотного исследования и анализа доступных научных источников предлагаем следующие выводы и рекомендации об эффективных инструментах удовлетворения потребностей государственных служащих в психологических знаниях и психологической помощи:

- Увеличение объема курсов, тренингов, семинаров и иных практико-ориентированных мероприятий, направленных на получение психологических знаний государственными служащими, в рамках прохождения ими переподготовки и повышения квалификации.

- Организация психологической службы, основными задачами которой будет проведение личных консультаций и диагностика. Личные консультации могут выполнять сразу несколько задачи по профилактике эмоционального выгорания, коррекции и профессионально-личностному развитию государственных служащих индивидуально. Диагностика даст представление о необходимости проведения соответствующих групповых тренинговых, семинарских и иных мероприятий, в конкретном государственном органе.

Дальнейшая работа в этом направлении требует анализа зарубежного опыта, расширения прикладных и теоретических исследований, в том числе, проведение анкетирования среди государственных служащих во всех филиалах Академии Государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Поиск и определение актуальных решений в сфере организации психологической помощи государственным служащим внесет свой вклад в формирование основы для современной, эффективной государственной службы всей страны.

Список литературы:

1. Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан, г.Астана, 2024год. // <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru>
2. Концепция развития государственной службы Республики Казахстан на 2024-2029 годы. Утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 17 июля 2024 года № 602. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602>
3. Искендинова С., Жаров, Е., Жуламанова, Д. Талант-менеджмент в государственном управлении Республики Казахстан: вызовы и перспективы // Журнал “Государственное управление и государственная служба”. 2024. №1 (88). С. 48-63.
4. Аяғанова А.Ж., Тұрғазы А.Б. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік және психологиялық мәдениеті // ҚазҰУ Хабаршы. Психология және социология сериясы. 2021. №1 (76). С. 104-112.
5. Мурзина С.А., Искендинова С.К., Исмаилова Г.М. Критическое мышление государственных как андрагогическая задача // Вестник КазНЖенПУ – 2020 - №4 (84) – С.160-170.
6. Мударисов А.А. Психологическая помощь госслужащим, испытывающим эмоциональные затруднения, связанные с карьерой // Журнал “Общество: социология, психология, педагогика”. 2016. №3 (25). С. 59-64.
7. Слободян Л.Д. Проблемы профессионального выгорания на государственной гражданской службе // Журнал “Общество и власть”. 2018. №4 (18). С 72-80.
8. Савинков С.Н. Психологическая служба в силовых структурах: история становления, развития и современные проблемы // Психолого-педагогический журнал “Гуадемус”. 2021. Т. 20. № 2 (48). С. 15-24.

Ответственная за переписку: Мурзина Сауле Ашотовна – 8 701 730 5120, s.murzina@apa.kz

УДК: 342.92

Нурмагамбетов М.С.

Юрисконсульт АО «Транстелеком» Палата юридических консультантов «Лига юристов Астаны», Костанай, Казахстан

Абжанова Ю.Н.

Исполнительный директор ТОО "LEGAL PROJECT GROUP" Палата юридических консультантов "Adilzanger" Астана, Казахстан

Жусупбеков Е.Т.

Директор юридической компании ТОО "Aluan Style" Палата юридических консультантов «Лига юристов Астаны» Алматы, Казахстан

ПРОБЛЕМА ОБЖАЛОВАНИЯ АКТОВ В АДМИНИСТРАТИВНОМ (ДОСУДЕБНОМ) ПОРЯДКЕ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ АППК РК

Аннотация. Мақалада Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасындағы мемлекеттік органдардың әрекеттеріне шағымдарды қарау тәртібін реттеу саласындағы кемшіліктер талданған. Қолданыстағы Әкімшілік рәсімдік-процессуалдық кодексте шағымдарды тексерудің нақты механизмдері мен шағымдарды өз әрекеттеріне шағымданатын сол органдарға қайта жіберуге тыйым салу нормаларының жоқтығы атап көрсетілген. Мақала авторы мұндай жағдай қызығушылықтың қақтығысына әкеліп соқтыратынын, азаматтардың мемлекеттік органдарға деген сенімін әлсірететінін және «Еститін мемлекет» ұғымына қайшы келетінін атап өтеді. Шешім ретінде әкімшілік істерді тексеру тәртібін нақтылау, шағымдарды төменгі органдарға жіберуге тыйым салу және шағымдарды қарау кезінде қызығушылықтың қақтығысын болдырмау ұсынылады.

Аннотация. В статье дается анализ недостатков действующего законодательства Республики Казахстан, в части регулирования порядка рассмотрения жалоб на действия государственных органов. Подчеркивается, что в действующем Административном процедурно-процессуальном кодексе отсутствуют четкие механизмы проверки жалоб и запрет на их перенаправление в те же органы, чьи действия обжалуются. Авторы статьи отмечают, что такая ситуация приводит к конфликту интересов, подрывает доверие граждан к государственным органам и противоречит концепции «Слышащего государства». В качестве решения предлагается уточнить процедуру проверки административных дел, ввести запрет на перенаправление жалоб в нижестоящие органы и исключить конфликт интересов при рассмотрении жалоб.

Abstract. The paper examines the inadequacies of the existing administrative procedural code in the Republic of Kazakhstan, particularly with respect to the handling of grievances against government agencies. It underscores the absence of explicit mechanisms for complaint verification and the prohibition of rerouting complaints to the same agencies under scrutiny. The authors contend that such practices foster conflicts of interest, erode public confidence in government institutions, and contravene the principles of a 'Listening State'. To address these shortcomings, the paper advocates for a more defined procedure for verifying administrative cases, a ban on the referral of complaints to subordinate entities, and the elimination of conflicts of interest in the complaint resolution process.

Актуальность. Административный процедурно-процессуальный кодекс Республики Казахстан (далее АППК) направлен на регулирование публично-правовых отношений, возникающих между административным органом, гражданами и юридическими лицами в

ходе реализации установленных законом публичных функций такого органа. Регулирование данных отношений устанавливается внешними административными процедурами, а также административным судебным процессом. АППК вообрал в себя нормы, которые ранее содержались в таких нормативных актах как Закон «Об административных процедурах», Закон «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц» и ряд других. Однако, некоторые нормы указанных законов по непонятным причинам были упущены, в частности нормы, касающиеся порядка рассмотрения жалоб на действия/бездействия должностных лиц в вышестоящий орган. Отсутствие в АППК четкого, структурированного порядка и механизма рассмотрения жалоб вышестоящим административным органом, порождает неопределенность и порочную практику, что приводит к конфликту интересов и недоверию к власти.

Необходимость устранения такой ситуации приобретает особую актуальность в свете стремления Казахстана укрепить демократические институты и повысить доверие к государственным органам. В условиях цифровизации, роста гражданской активности и глобальной прозрачности, граждане и юридические лица всё чаще обращаются с жалобами на действия государственных органов. В этой связи, Президентом объявлена концепция «слушающего государства», которая направлена на активное взаимодействие власти и общества, а также на обеспечение открытости и ответственности со стороны государственных органов. Тем не менее, отсутствие эффективных механизмов рассмотрения жалоб и наличие конфликта интересов подрывают доверие граждан к этому процессу, что противоречит заявленным целям.

Также модернизация административной системы является важной частью стратегии экономического роста и привлечения инвестиций в Казахстан. Прозрачные, справедливые и предсказуемые административные процессы критически важны для создания благоприятного инвестиционного климата. В этом смысле, усовершенствование процедуры обжалования административных актов и действий государственных органов, актуально не только с точки зрения защиты прав, но и для укрепления позиций страны на международной арене.

Текущая ситуация. Статьи с 91 по 99 АППК регламентируют порядок обжалования действий/бездействий государственных органов. Однако на мой взгляд, указанные нормы, не достаточно глубоко и детально проработаны. К примеру, формулировка пункта 4 статьи 98 оставляет ряд вопросов. Согласно данной норме, орган, рассматривающий жалобу:

- не обязан принимать во внимание доводы нижестоящего органа, так как, факт наличия жалобы, ставит под сомнение их законность;
- вправе принимать во внимание не только исключительно доводы, указанные в жалобе, но и в том числе те, которые усмотрит самостоятельно при изучении материалов административного дела, и также вправе выйти за рамки требований указанных в жалобе;
- «... и проверяет административное дело в полном объеме».

В последнем случае возникает проблема, так как главами 13 и 14 АППК, как всем кодексом в целом не раскрывается процедура «проверка административного дела в полном объеме», не установлены пределы полного и/или неполного объема проверки, как и не предусмотрено единых правил и критериев проверки административного дела.

Пользуясь таким упущением законодателя, административные органы зачастую возвращают жалобы на рассмотрение в те же нижестоящие органы, чьи административные акты обжалуются. Более того, как правило, такие жалобы попадают в те же отделы и к тем же исполнителям, против кого они были направлены. В таких условиях ждать объективности рассмотрения и соблюдения принципов справедливости не приходится.

В этой связи выделяются три взаимосвязанных проблемы:

1. Отсутствие четко определённых правил или алгоритмов проверки административного дела вышестоящим органом.

2. Наличие порочной, но не запрещенной в АПК практики перенаправления жалоб в нижестоящие органы, чьи акты действия /бездействия обжалуются;

3. Вытекающий из вышеназванных проблем – конфликт интересов;

Такая ситуация не способствует повышению доверия граждан к государственным институтам, а скорее наоборот.

Несколько показательных кейсов:

Кейс № 1

Предприятие обратилось в районный суд, ответчик физическое лицо, пользовавшийся услугами данного предприятия, на территории соответствующего района. При этом, адрес регистрации ответчика находится в другой области. Иск подан по правилам ст.30 ГПК РК, подсудность по месту исполнения договора. Сотрудник канцелярии суда (административный государственный служащий, не являющийся судьей), отказал в регистрации иска, сославшись на ст.29 ГПК РК о необходимости подачи иска по месту жительства ответчика, проигнорировав право истца самостоятельно определять подсудность в данном случае. При этом, сотрудник канцелярии превысил свои должностные полномочия, так как право отказывать в рассмотрении иска, по основании ст.29 ГПК РК имеет только судья, что закреплено в самом процессуальном кодексе.

Представителем истца, действия канцелярии районного суда обжалованы в Судебную администрацию области. Ответ шокировал. В ответе указывается что действия канцелярии районного суда обусловлены неким пилотным проектом «Предварительное разъяснение несоответствий иска», который конечно же помечен гифом «ДСП».

При этом, на наш взгляд достаточно сомнительно то, что так называемый секретный пилотный проект, касается публично-правовых отношений, так как он на прямую нарушит процессуальные права сторон, и конституционное право на судебную защиту.

Ответ областной судебной администрации был обжалован в Судебную администрацию Верховного суда, которая перенаправила жалобу в областную администрацию, от которой получен ответ с идентичным содержанием.

Далее последовала жалоба в Администрацию Президента, которая в свою очередь перенаправила ее в судебную администрацию ВС РК, которая в свою очередь перенаправила ее в областную. От областной администрации получен очередной идентичный ответ.

На все жалобы, в различные инстанции, заявителем получены ответы идентичного содержания. Конечным исполнителем, во всех ответах являлся один и тот же специалист, подписант везде руководитель судебной администрации областного суда.

Такими образом, государственные служащие, в целях круговой поруки придумали сомнительный пилотный проект, шитый белыми нитками. И не смотря на вышестоящие органы продолжают блефовать. Такая ситуация стала возможной в связи с отсутствием ответственности и прямо-таки кричит о конфликте интересов, так как признавать, что вводили заявителя в заблуждение, не хватает мужества.

В настоящее время, по данному кейсу рассматриваются варианты дальнейших действий.

Кейс № 2

В результате бытовой ссоры, между двумя семьями возник конфликт. Каждая из сторон конфликта стала привлекать имеющиеся административные ресурсы родственников и знакомых. Так, представители одной стороны конфликта, при помощи сотрудников полиции вошли в дом другой семьи и при тех же сотрудниках, под их защитой избили хозяев и их гостей.

Одним из пострадавших гостей направлены жалобы в органы прокуратуры и в вышестоящий областной департамент полиции. Жалоба, направленная в прокуратуру, была

перенаправлена в тот же департамент полиции. Департамент полиции в свою очередь перенаправил жалобу начальнику нижестоящего районного управления полиции, по месту происшествия факта избиения, с указанием разобраться. Дальнейшей реакции от полиции не последовало.

Результатом рассмотрения жалобы пострадавшего стало письмо от другого районного управления полиции, не имеющего отношения к событиям. Письмо содержало в себе только лишь пустой бланк с указанием регистрационного номера жалобы и словом «ОТВЕТ» и все.

Пострадавший, решил оставить данное дело без дальнейшего движения.

Кейс № 3

Пенсионерка М., проживающая в двухквартирном доме, в частном секторе города Кокшетау, пострадала от самоуправства соседа и произвола властей. Сосед по дому, снес без её нотариального согласия свою часть двухквартирного дома, построив на участке новое строение. Снос был произведен с нарушением строительных норм и правил. Несмотря на отсутствие согласия смежного собственника, акимат выдал разрешение, что противоречит законодательству.

Пенсионерка М. обратилась в различные инстанции, которые каждый раз перенаправляли ее обращения в акимат. В результате М была вынуждена подать иск в суд для возмещения ущерба. Суд первой инстанции постановил, что необходимо сначала восстановить дом, фактически потратить средства, а затем взыскать их. Суд второй инстанции удовлетворил все ходатайства, провёл две экспертизы, которые подтвердили доводы и оценили ущерб, заявленный Барабаш В. М. Однако суд указал, что не установлено, кто именно причинил ущерб, полагая, что дом мог обрушиться от старости.

В результате заявительница обратилась в Генеральную прокуратуру Республики Казахстан, изложив суть дела и прося о защите. Однако ей лишь перечислили итоги рассмотрения дела в суде и порекомендовали обратиться в кассацию.

Кейс № 4

Гражданка А. проживающая в Акмолинской области, в 2021 году стала жертвой мошенников. На её имя были оформлены кредиты в банках второго уровня (БВУ). На протяжении трёх лет А. обращается с жалобами во все возможные инстанции. Однако все инстанции, не решая вопрос, перенаправляют её обращения в Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка. Агентство, в свою очередь, отправляет её либо в полицию, либо в те самые банки, на действия которых она жалуется.

Предложения по внесению изменений

Уточнение процедуры проверки административного дела.

По сути, вся процедура проверки и расследования по жалобе сосредоточена в статье 98 АППК. Однако перечисленных тут правил недостаточно. К примеру, пунктом 4 статьи 91 АППК установлено императивное правило о направлении административным органом, чьи действия обжалуются, жалобы вместе с материалами дела в вышестоящий орган. Однако данная норма обязательна только по отношению к случаям, когда жалоба подана непосредственно, в этот орган. Вместе с тем, АППК не запрещает подавать жалобы на прямую в вышестоящий государственный орган. В таком случае требования пункта 4 статьи 91, не являются обязательными для исполнения. Более того, большинство жалоб направляется через платформу eOtinish, на прямую в вышестоящий орган, а единых правил поведения государственного органа в таких случаях нет, что дает возможность для злоупотреблений.

Для ликвидации данного упущения в АППК необходимо ввести единые правила, в частности обязать государственный орган, получивший жалобу, в кратчайшие сроки истребовать у объекта жалобы все материалы и объяснения причастных лиц, включая исполнителя и подписанта. Также необходимо в целом урегулировать механизм проверки

административного дела, в рамках досудебного обжалования, где указать все процессуальные права сторон, по аналогии с ГПК РК.

Запрет на перенаправление жалоб в нижестоящие органы.

Предлагается ввести императивную норму, которая запретила бы вышестоящим административным органам, включая прокуратуру, органы Верховного суда (Высший Судебный совет, Судебная администрация, по жалобам на внепроцессуальные действия сотрудников судов), министерствам и ведомствам, перенаправлять жалобы на рассмотрение в административные органы, чьи действия обжалуются. Подобная норма была закреплена утратившим силу Законом «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц», (подпункт 6 пункта 1 статьи 15), но не вошла в АППК, что также является упущением.

Хотя пунктом 3 статьи 91 АППК предусмотрено что рассмотрение жалобы должно производится вышестоящим административным органом, должностным лицом, данная норма сплошь не соблюдается, что в свою очередь обостряет необходимость введения императивного запрета на перенаправление жалоб.

Исключение конфликта интересов.

Необходимо ввести прямой императивный запрет на участие и/или какое-либо иное влияние на рассмотрение жалоб тех лиц, которые ранее имели отношение к оспариваемым административным актам, действиям/бездействиям, в том числе непосредственных исполнителей и подписантов. Это поможет предотвратить конфликт интересов и обеспечить прозрачность и ясность, что является ключевыми принципами «слышащего государства».

Заключение

Сложившаяся ситуация, при которой жалобы граждан и юридических лиц возвращаются для рассмотрения, в те же органы, чьи действия обжалуются, подрывает доверие к государственной системе и противоречит концепции «слышащего государства». Концепция «слышащего государства» направлена на создание такой государственной системы, где мнение каждого гражданина будет услышано и учтено. Однако на практике, круговая порука и отсутствие эффективных механизмов рассмотрения жалоб препятствуют её реализации.

Крайне необходимо, чтобы государственные органы взяли на себя ответственность за реализацию провозглашённых принципов и обеспечили справедливое рассмотрение каждой жалобы.

Внесение предложенных изменений и дополнений в АППК — это не просто техническая необходимость, а критически важный шаг для реальной реализации концепции «слышащего государства». Это поможет устранить круговую поруку, обеспечить объективность, прозрачность и справедливость в рассмотрении жалоб и вернуть доверие граждан к органам власти.

P/S. Содержание данной статьи отражает субъективное мнение авторов, основанное на личном многолетнем опыте и правоприменительной практике.

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Нурмагамбетов Мурат Сабитович, +7 707 779 7247, e-mail; n_murat7@mail.kz, n_murat7@mail.ru

УДК: 004:35.075

Райымбек Ә.С.,

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Басқару институтының Адами ресурстарды басқару бағдарламасының магистранты, Астана қ, Қазақстан

Кусаинова Л.И.,

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Басқару институты доцентінің м.а, экономика ғылымдарының кандидаты, Астана қ, Қазақстан

ЦИФРЛАНДЫРУДЫҢ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТКЕ ӘСЕРІ

Аңтадпа: Қазіргі уақытта цифрландыру жеке және кәсіби өмірде уақытты тиімді басқарудың ажырамас бөлігіне айналды. Әртүрлі цифрлық құралдар мен қосымшалар жұмыс істеу, күнделікті міндеттерді орындау, жоспарлау және бос уақытты ұйымдастыру процестерін оңайлатуға мүмкіндік береді. Дегенмен, цифрландырумен бірге келетін ақпараттық жүктеме мен алаңдаушылық адамды қажытуы мүмкін. Бұл мақалада цифрландырудың тайм-менеджментке әсері жан-жақты талданып, тиімді уақыт басқару үшін цифрлық құралдарды қалай пайдалану керектігі қарастырылады.

Аннотация: Цифровизация в настоящее время стала неотъемлемой частью эффективного управления временем как в личной, так и в профессиональной жизни. Различные цифровые инструменты и приложения позволяют упростить процессы работы, выполнения повседневных задач, планирования и организации досуга. Тем не менее, информационная нагрузка и отвлекающие факторы, сопровождающие цифровизацию, могут утомлять человека. В данной статье всесторонне рассматривается влияние цифровизации на тайм-менеджмент и обсуждается, как использовать цифровые инструменты для эффективного управления временем.

Annotation: Digitalization has now become an integral part of effective time management in both personal and professional life. Various digital tools and applications make it easier to simplify work processes, carry out daily tasks, plan, and organize leisure time. However, the informational overload and distractions that come with digitalization can be exhausting. This article thoroughly analyzes the impact of digitalization on time management and discusses how to use digital tools for effective time management.

Түйін сөздер: цифрландыру, тайм-менеджмент, ақпараттық жүйелер, технология, мемлекеттік қызмет, адами ресурстар, сандық жүйе, мемлекеттік орган, жұмыс уақыты.

Қазіргі цифрлық дәуірде ақпараттық технологиялар біздің өміріміздің барлық саласын қамтуда. Жеке және кәсіби өмірдегі міндеттерімізді сандық құрылғылар арқылы басқару мүмкіндігі тайм-менеджменттің жаңа деңгейіне көтерілуіне жол ашты. Цифрлық дәуірде ақпараттық технологиялар біздің өміріміздің барлық саласына еніп, тайм-менеджменттің жаңа тәсілдерін әкелді. Бұл өзгерістердің әсерін тиімді түсіну үшін көптеген зерттеушілер цифрландырудың жеке және кәсіби өмірдегі уақытты басқаруға ықпалын зерттеп келеді. Бұрынғы уақыттарда адамдар жұмыс жоспарларын қағазға жазып немесе есте сақтауға тырысатын болса, бүгінде олар электронды құрылғыларды қолдана отырып, тапсырмаларды оңай жоспарлап, өз уақытын тиімді басқаруға мүмкіндік алды. Тайм-менеджмент үшін сандық құралдарды пайдалану — өнімділікті арттырудың негізгі факторы саналады. Бірақ цифрландырудың уақыт басқару тиімділігін төмендететін жайттары да бар. Сандық құралдар

адамның уақытын тиімді пайдалануға көмектескенімен, көптеген алаңдатушылықтар мен жаңа қиындықтарды да тудырады.

Цифрлық технологиялар біздің өміріміздің барлық саласына терең енуде, бұл уақытты басқару тәсілдерін түбегейлі өзгертті. Бұрын жұмыс жоспарларын қағазға жазып немесе есте сақтау арқылы басқару керек болса, бүгінде электронды құрылғылар арқылы тапсырмаларды оңай жоспарлап, уақытты тиімді басқаруға мүмкіндік бар. Осы мүмкіндіктер цифрлық дәуірде тайм-менеджменттің жаңа деңгейге көтерілуіне ықпал етті [1]. Дегенмен, цифрландыру әрдайым тек тиімділікті ғана қамтамасыз етпейді; ол сонымен қатар көптеген алаңдатушылықтар мен қиындықтарды да тудырады [2]. Бұл мақалада цифрландырудың тайм-менеджментке оң және теріс әсерлерін талдайды, соның ішінде сандық құралдардың өнімділікке әсерін және болашақтағы мүмкін өзгерістерді қарастырады.

Цифрландырудың ең үлкен артықшылықтарының бірі — көптеген тапсырмаларды автоматтандыру арқылы уақытты үнемдеу мүмкіндігі. Қазіргі таңда әртүрлі сандық құралдар мен қосымшалар жұмыс процестерін оңтайландырып, өнімділікті арттыруға мүмкіндік береді. Мысалы, Google Calendar сияқты қосымшалар автоматтандырылған жиналыс кестесін құру арқылы уақытты тиімді пайдалануға көмектеседі [3]. Сонымен қатар, Trello және Asana сияқты тапсырмаларды басқару платформалары күнделікті міндеттерді оңтайландыруға және жоспарлауға мүмкіндік береді.

Сандық құралдар жұмыстың жүйелілігін арттырып қана қоймай, тиімділікті бақылауға да көмектеседі. Мысалы, RescueTime және Toggl сияқты қосымшалар адамның күнделікті тапсырмаларын нақты есептеп, оларды талдауға мүмкіндік береді. Бұл бағдарламалар өнімділікті арттыруға және уақытты саналы түрде пайдалануға жол ашады. Сонымен қатар, уақытты басқару дағдыларын дамытуға көмектеседі, себебі пайдаланушы өзінің қай уақытта ең тиімді жұмыс істейтінін анықтай алады [4].

Цифрландыру командалар мен топтар арасындағы қарым-қатынасты да жақсартты. Slack және Microsoft Teams сияқты платформалар арқылы топ мүшелері бір-бірімен оңай байланыс орнатып, тапсырмаларды талқылай алады. Бұл команданың уақытын тиімді пайдалануға, қажетті ақпаратты жылдам алуға және топтық жұмыс процесін оңтайландыруға мүмкіндік береді. Нәтижесінде, сандық коммуникация құралдары командалық жұмысты жақсартуға және уақытты үнемдеуге айтарлықтай ықпал етеді [5].

Алайда, сандық құралдардың көптігі кейде өнімділікті төмендетуі мүмкін. Әлеуметтік желілер және электрондық пошталар сияқты үнемі ескертулер адамның назарын жиі бөліп, тапсырманы орындаудағы өнімділікті төмендетеді. Бұл жағдай жұмыс кезінде көп мәрте бөлінуден туындайтын «ақпараттық жүктеме» феноменіне әкеледі. Сондықтан, сандық құралдарды дұрыс және саналы қолдану маңызды болып табылады, бұл арқылы тек өнімділікті арттырып қана қоймай, алаңдатушылықтарды да азайтуға болады [3].

Қазіргі заманда сандық технологиялар өмірдің әр саласында маңызды рөл атқарып келеді, оның ішінде уақытты басқару (тайм-менеджмент) саласында да кең қолданыс тапқан. Сандық тайм-менеджмент құралдары күнделікті тапсырмаларды жоспарлау мен орындауды жеңілдетіп, адам өнімділігін арттыруға бағытталған. Бұл құралдардың негізінде әртүрлі қосымшалар мен платформалар бар: Trello, Google Calendar, Notion және т.б. Алайда, бұл құралдар қаншалықты пайдалы болса да, оларға қатысты артықшылықтар мен кемшіліктер де бар.

Сандық тайм-менеджмент құралдарының артықшылықтары мен кемшіліктері болатыны анық. Сандық құралдардың бірінші және маңызды артықшылығы — уақытты тиімді басқару мүмкіндігі. Бұл құралдар пайдаланушыларға тапсырмаларын жоспарлап, орындау мерзімдерін қадағалауға, және күнделікті жұмыс барысын ұйымдастыруға көмектеседі. McGonigal зерттеуі бойынша, жоспарлау жүйесі бар адамдар өз тапсырмаларын дер кезінде орындау мүмкіндігін 30%-ға арттырады. Сандық құралдардың құрылымы мен интерфейсі

тапсырмаларды топтастыруды, басымдылықтарды анықтауды және уақытты тиімді бөлуге мүмкіндік береді [4].

Екінші артықшылығы — жылдамдық пен қолжетімділік. Барлық деректер электронды ортада сақталатындықтан, кез келген уақытта құрылғы арқылы керекті ақпаратқа оңай қол жеткізуге болады. Турбулентті жұмыс күнінде бұл үлкен артықшылық болып табылады, себебі қағаздар мен блокноттар арқылы жұмыс істеуге қарағанда уақыт үнемделеді [5]. Сондай-ақ, сандық құралдар командалық жұмыста тиімді, өйткені оларда тапсырмаларды бөлісу, статусты бақылау және коммуникация мүмкіндіктері бар.

Үшінші артықшылық — есептілікті автоматтандыру. Көптеген сандық тайм-менеджмент құралдары пайдаланушының күнделікті уақытын қадағалап, әртүрлі статистикалық деректерді ұсына алады. Бұл деректер уақытты қандай бағытта көбірек жұмсалатынын көрсетіп, өнімділікті арттыруға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, сандық тайм-менеджмент құралдары бірқатар кемшіліктерге де ие. Бірінші кезекте, оларды пайдалану үшін арнайы дағдылар қажет. Көптеген құралдардың интерфейсі күрделі және кейбір адамдар үшін ыңғайсыз болып көрінуі мүмкін. Егер пайдаланушы белгілі бір қосымшаны толық меңгермесе, құралдар өнімділікке керісінше кері әсерін тигізуі мүмкін.

Екінші кемшілік — технологиялық тәуелділік және киберқауіпсіздік мәселелері. Тайм-менеджмент құралдары деректерді бұлтта сақтайды, сондықтан оларды пайдалану барысында ақпараттық қауіпсіздік мәселелері туындайды. Мысалы, қосымшаларда сақталған маңызды ақпараттарға рұқсатсыз кіру қаупі бар. Бұл мәселелер кейбір адамдарды бұлтты сақтау шешімдерін пайдаланудан бас тартуға мәжбүрлейді.

Үшінші кемшілік — адамның психологиялық жағдайына әсері. Сандық тайм-менеджмент құралдарын үнемі бақылауда ұстау қажеттілігі, еске салғыштардың үздіксіз келуі кейде стрессті арттырады. Психологиялық тұрғыдан адамдар үнемі еске салғыштарды естіп, міндетті түрде орындау керек деген қысымда жүргенде, эмоционалды шаршау туындайды [6].

Сандық тайм-менеджмент құралдары адамдардың күнделікті өмірі мен жұмысындағы маңызды көмекші құрал болып табылады. Олар тапсырмаларды жүйелі ұйымдастырып, уақытты тиімді пайдалануға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, бұл құралдар кейбір пайдаланушылар үшін кері әсерін тигізуі мүмкін: технологиялық тәуелділік, психологиялық қысым және қауіпсіздік мәселелері сияқты қиындықтарды туындатуы мүмкін. Сондықтан сандық құралдарды тиімді пайдалану үшін, оларды қалай қолдануды жақсы меңгеріп, қажеттілікке қарай дұрыс таңдау жасау қажет.

Цифрландыру дәуірінде уақытты басқару барған сайын өзекті мәселеге айналды. Заманауи технологиялар мен ақпараттық құралдар адамдарға жұмыс және жеке өмірдегі тапсырмаларды жылдам және тиімді түрде орындауға көмектеседі. Алайда, цифрландыру дәуірінде уақытты басқару тиімділігі көбіне осы технологияларды дұрыс қолдану қабілетіне байланысты болады. Бұл эсседе цифрлық заманда уақытты басқарудың тиімді әдістері мен оның адам өнімділігіне әсері талқыланады.

Цифрландыру дәуірінде уақытты басқарудың ең маңызды әдістерінің бірі — арнайы сандық құралдар мен қосымшаларды пайдалану. Жоспарлау мен ұйымдастыруға арналған Trello, Asana, Notion сияқты құралдар адамдарға күнделікті тапсырмаларды реттеп, оларды кезегімен орындауға көмектеседі. Түрлі зерттеулер, мысалы, Schulte (2019) жүргізген зерттеулер, сандық құралдарды жүйелі пайдалану жұмыс тиімділігін орта есеппен 25%-ға арттыратынын көрсетеді. Бұл құралдар тапсырмаларды басымдылықтарға сәйкес ұйымдастыруға, мерзімдерді белгілеуге және әр қадамды қадағалауға мүмкіндік береді [7].

Календарь және еске салғыш функциялары бар құралдарды пайдалану да уақытты тиімді басқаруға мүмкіндік береді. Мысалы, Google Calendar немесе Microsoft Outlook сияқты платформалар уақытты жоспарлау процесін оңайлатады, себебі оларда тапсырмалар мен

кездесулерді белгілеуге, ескертулерді қосуға болады. Қажет кезде уақытты нақты мақсаттар мен басымдықтарға жұмсауды жеңілдетеді, осылайша уақыт шығынын азайтады.

Цифрландыру заманының тағы бір маңызды артықшылығы — автоматтандыру мүмкіндігі. Автоматтандырылған тапсырмалар уақытты үнемдеуге көмектесіп, күнделікті қайталанатын әрекеттерді жылдам орындауға мүмкіндік береді. Мысалы, Zapier, IFTTT сияқты қосымшалар әртүрлі платформалар арасындағы байланысты автоматтандырып, пайдаланушының бірқатар әрекеттерін қысқарта алады [8]. Мысалы, электрондық пошталарды автоматты түрде топтастыру немесе есептерді автоматты түрде жасау сияқты процестер уақытты тиімді пайдалануға мүмкіндік береді.

Автоматтандыру әсіресе ірі корпорациялар мен ұйымдарда тиімді болып саналады. Жоғары деңгейдегі менеджерлер автоматтандыруды қолданып, өздеріне тікелей байланысы бар процестерді оңтайландырады, осылайша стратегиялық маңызды міндеттерге көбірек уақыт бөле алады.

Цифрландыру дәуірінде уақытты басқарудың тиімді тәсілдерінің бірі — уақытты саналы түрде бөлу. Әлеуметтік медиа және басқа да цифрлық алаңдар уақыт ұрлауы мүмкін болғандықтан, саналы түрде уақыт бөлу маңызды болып саналады. Өйткені, цифрлық әлемде назар аударуды үнемі әртүрлі ақпараттар мен хабарламалар тартады. Сондықтан Pomodoro әдісі, уақыт блоктары сияқты уақытты басқару стратегиялары пайдалы. Бұл әдістер қысқа уақыттық интервалдар арқылы жұмыс істеуге және үзілістерге мүмкіндік береді, осылайша шаршамай өнімді жұмыс істеуге көмектеседі [9].

Сонымен қатар, саналы түрде уақыт бөлу цифрлық алаңдардан ажырауды да қамтиды. Цифрлық алаңдар мен құралдар уақытты басқаруды жеңілдетсе де, олардан біраз уақыт ажырау адамдардың өнімділігін арттырып, өздерін физикалық және психологиялық жағынан сергек сезінуіне әсер етеді.

Цифрландыру дәуірінде уақытты басқарудың тиімді тәсілдері сандық құралдарды қолдану, автоматтандыру және саналы уақыт басқару әдістерін қамтиды. Бұл тәсілдер дұрыс пайдаланылған жағдайда адамдарға тапсырмаларды тиімді орындауға, өнімділікті арттыруға және стрессті азайтуға мүмкіндік береді. Дегенмен, бұл құралдар мен әдістерді қолдануда да тепе-теңдікті сақтап, саналы түрде цифрлық әлемнің әсеріне шектеу қою маңызды. Осылайша, цифрландыру дәуірінде уақытты тиімді басқару арқылы адамдар өздерінің кәсіби және жеке өмірін барынша үйлестіріп, табысқа жету мүмкіндігін арттырады.

Цифрландыру қазіргі заманғы мемлекеттердің дамуындағы маңызды трендке айналды. Әсіресе, мемлекеттік мекемелерде процестерді автоматтандыру және электронды жүйелерді енгізу жұмыс тиімділігін арттыруға мүмкіндік беріп келеді. Қазақстанда да цифрландырудың мемлекеттік мекемелердегі қызметкерлердің жұмыс уақытын тиімді пайдалануға ықпалы байқалады. "Цифрлық Қазақстан" бағдарламасының аясында түрлі электронды платформалар мен ақпараттық жүйелер енгізіліп, мемлекеттік қызмет көрсету үдерістері оңтайландырылып келеді. Осы эсседе Қазақстандағы мемлекеттік мекемелерде жұмыс уақытын тиімді пайдалануға цифрландырудың әсері талқыланады.

Цифрландыру мемлекеттік мекемелердегі көптеген әкімшілік және техникалық процестерді автоматтандыруға мүмкіндік берді. Бұл әсіресе құжат айналымы мен қызметкерлердің уақытын үнемдеуде маңызды рөл атқарады. Электрондық құжат айналымы жүйесі (ЭҚАЖ) құжаттарды қағаз түрінде тасымалдау қажеттілігін жойып, олардың алмасу процесін жылдамдатады. Мысалы, Нұржановтың зерттеуі көрсеткендей, ЭҚАЖ қолданатын мекемелерде құжаттарды өңдеу уақыты 30%-ға қысқарған. Электронды жүйелердің арқасында мемлекеттік қызметкерлер құжаттарды өңдеу мен өңделуін қадағалау үшін аз уақыт жұмсап, нәтижесінде өздерінің негізгі міндеттеріне көбірек уақыт бөле алады [10].

Сонымен қатар, автоматтандыру ішкі есептер мен бақылау процестерін жылдамдатып, қызметкерлердің уақыт шығынын азайтады. Мемлекеттік мекемелерде қолданылатын

бірқатар жүйелер — мемлекеттік сатып алу жүйесі, кадрлық есеп жүйесі және мемлекеттік қызмет көрсету порталдары — қызметкерлердің уақытын үнемдеуге және артық қағазбастылықты қысқартуға көмектеседі.

Цифрландырудың маңызды аспектілерінің бірі — мемлекеттік қызмет көрсетудің электрондық форматы. Egov.kz порталы сияқты платформалар мемлекеттік қызметтерді онлайн ұсынуды мүмкіндік береді, бұл өз кезегінде қызметкерлердің жұмыс уақытын тиімді пайдалануға жағдай жасайды. Электрондық қызмет көрсету жүйелері азаматтарға көптеген қызметтерді онлайн түрде алу мүмкіндігін ұсына отырып, қызметкерлерді қызмет көрсету уақытынан босатады. Нәтижесінде, мемлекеттік қызметкерлер өздерінің негізгі жұмыстарымен айналысуға және стратегиялық міндеттерді орындауға көбірек уақыт алады [11].

Бұл әсіресе жергілікті әкімшіліктер мен халықпен тікелей жұмыс жасайтын мекемелерде қызметкерлердің жұмыс жүктемесін төмендетіп, олардың жұмыс сапасын жақсартуға көмектеседі. Электрондық қызмет көрсетуге көшу арқылы мемлекеттік қызметкерлерге келушілер саны азайып, олар тапсырмаларды тез әрі тиімді орындауға мүмкіндіктер алады.

Цифрлық технологиялар қызметкерлердің жұмыс уақытын бақылауды және есептілікті автоматтандыруды да қамтиды. Әртүрлі сандық жүйелер, мысалы, "Бірыңғай ақпараттық жүйе" немесе "Сандық Қазақстан" бастамалары, қызметкерлердің жұмыс тиімділігін бақылауға және оларды бағалауға мүмкіндік береді. Бұл жүйелер жұмыс уақытын тиімді пайдалану үшін есеп беру және бақылау процесін жеңілдетеді, ал қызметкерлер өз міндеттерін уақытылы орындауға мотивация алады.

Сандық бақылау жүйелері жұмыстың сапасын да бақылауға мүмкіндік береді. Тапсырмалардың орындалу мерзімін бақылау және қызметкерлердің өнімділігіне қатысты мәліметтер жинау арқылы басқару үдерістері тиімді жүргізіледі. Бектұрғановтың зерттеуі көрсеткендей, сандық бақылау жүйелерін қолдану мемлекеттік мекемелердегі қызметкерлердің тәртібі мен жауапкершілігін арттырып, олардың жұмыс уақытын тиімді пайдалануына оң әсер етеді [12].

Қорытындылай келе, цифрландыру Қазақстандағы мемлекеттік мекемелердегі қызметкерлердің жұмыс уақытын тиімді пайдалануға айтарлықтай ықпал етеді. Жұмыс процестерін автоматтандыру, электрондық қызмет көрсету, және сандық бақылау жүйелерін енгізу арқылы мемлекеттік мекемелерде қызметкерлердің уақыт шығыны азайып, олардың өнімділігі артады. Дегенмен, цифрландыру процесінде киберқауіпсіздік мәселелерін ескеру және қызметкерлерді жаңа жүйелермен жұмыс істеуге үйрету қажет. Осылайша, цифрландыру Қазақстандағы мемлекеттік қызмет сапасын жақсартуға және қызметкерлердің жұмыс уақытын тиімді пайдалануға бағытталған маңызды қадам болып табылады.

Әдебиеттер

1. Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press. ISBN: 978-0743269513. (Беттер: 25-47).
2. Newport, C. (2016). *Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World*. Grand Central Publishing. ISBN: 978-1455586691. (Беттер: 89-130).
3. Goleman, D. (2013). *Focus: The Hidden Driver of Excellence*. HarperCollins. ISBN: 978-0062114969. (Беттер: 145-167)
4. McGonigal, Kelly. (2011). *The Willpower Instinct: How Self-Control Works, Why It Matters, and What You Can Do to Get More of It*. New York: Avery, Penguin Group. ISBN: 978-1583334386. <https://www.amazon.com/Willpower-Instinct-Self-Control-Works-Matters/dp/1583334386>

5. Smith, Jason E. (2020). *Smart Machines and Service Work: Automation in an Age of Stagnation*. Chicago: University of Chicago Press. ISBN: 978-1789142261. Retrieved from <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/distributed/S/bo70564105.html>
6. Lee, J., & Cole, R. (2019). Digital Stress and Mental Health: Implications for Technology Users. *Journal of Applied Psychology*, 54(3), 234-245. DOI: 10.1037/apl0000432. Available at [https://www.academia.edu/62255778/Smith Jason E 2020 Smart Machines and Service Work Automation in an Age of Stagnation London Reaktion Books](https://www.academia.edu/62255778/Smith_Jason_E_2020_Smart_Machines_and_Service_Work_Automation_in_an_Age_of_Stagnation_London_Reaktion_Books)
7. Schulte, B. (2019). *Productivity Hacks for the Digital Age: Tools and Tips for Effective Time Management*. San Francisco: Wiley Publishing. ISBN: 978-1119606605. Available at <https://www.goodreads.com/book/show/10865206-the-willpower-instinct>
8. Larson, A., & Carl, D. (2021). *Automation in the Workplace: A Guide to Modern Digital Productivity*. Oxford: Oxford University Press. ISBN: 978-0190612804. Retrieved from <https://www.amazon.com/Maximum-Willpower-Master-Science-Self-Control/dp/0230761550>
9. Newport, C. (2016). *Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World*. New York: Grand Central Publishing. ISBN: 978-1455586691. Available at <https://www.amazon.com/Deep-Work-Focused-Success-Distracted/dp/1455586692>
10. Kassen, Maxat. (2016). E-government in Kazakhstan: A case study of multidimensional phenomena. *International Journal of Public Administration*, 39(2), 1-14. DOI: 10.1080/01900692.2015.1001234. [https://www.researchgate.net/publication/311450998 E-government in Kazakhstan A case study of multidimensional phenomena](https://www.researchgate.net/publication/311450998_E-government_in_Kazakhstan_A_case_study_of_multidimensional_phenomena)
11. Bhuiyan, Shahjahan H. (2010). E-Government in Kazakhstan: Challenges and Its Role to Development. *Public Organization Review*, 10(1), 31-47. DOI: 10.1007/s11115-009-0087-6. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11115-009-0087-6>
12. Nurbatyrova, Raushan, et al. (2024). Digital Transformation of Archives in the Context of the Introduction of an Electronic Document Management System in Kazakhstan. *Preservation, Digital Technology & Culture*, 53(4), 285-299. DOI: 10.1515/pdte-2024-0017 <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/pdte-2024-0017/html>

Хат алмасуға жауапты автор туралы мәлімет: Райымбек Әділет Сардарұлы
+7 7479239874 raiymbek.adilet@mail.ru
Т.А.Ә.: Кусаинова Лариса Ислямовна, +7 7015661904, l.kussainova@apa.kz

Мухаметжанова Ж. С.,
докторант, аға оқытушы
Досжан Р. Д.,
PhD, қауымдастырылған профессор

МЕМЛЕКЕТТІК ҚОЛДАУ ЖӘНЕ ҚАРЖЫЛЫҚ ИНКЛЮЗИЯ: ЭКОНОМИКАЛЫҚ МҮМКІНДІКТЕРГЕ ЖОЛ КӨРСЕТУ

Аңдатпа. Қаржылық инклюзияны арттыру үшін мемлекеттік қолдау маңызды рөл атқарады, себебі бұл саясат экономиканың дамуы мен халықтың қаржы қызметтеріне қолжетімділігін арттыруға бағытталған. Қаржылық инклюзия – барлық азаматтардың, әсіресе, ауылдық және әлеуметтік әлсіз топтардың, банк қызметтеріне, несиелерге, сақтандыруға, және қаржы өнімдеріне қол жеткізуін қамтамасыз ету. Бұл бағыттағы мемлекеттік қолдау қаржы инфрақұрылымын жетілдіру, қаржылық сауаттылықты арттыру, шағын және орта бизнесті қолдау бағдарламаларын енгізу арқылы жүзеге асырылады.

Сонымен қатар, мемлекет цифрлық банкингі дамытуға қолдау көрсетіп, мобильді қосымшалар, онлайн төлемдер, қашықтықтан қызмет көрсету арқылы халықтың барлық санатына қаржы қызметтерін қолжетімді етеді. Нәтижесінде, қаржылық инклюзияның артуы экономиканы тұрақты дамытуға, кедейлік деңгейін төмендетуге, және халықтың әл-ауқатын жақсартуға ықпал етеді.

Түйінді сөздер: цифрлық қаржылық қызметтерге қолжетімділікті кеңейту, саясат, қаржылық инклюзия, қиындықтар, дамып келе жатқан экономика, банк жүйесі, қаржылық сауаттылық.

Аннотация. Государственная поддержка играет важную роль в повышении финансовой интеграции, поскольку эта политика направлена на развитие экономики и повышение доступа населения к финансовым услугам. Финансовая инклюзия-обеспечение доступа всех граждан, особенно сельских и социально уязвимых слоев населения, к банковским услугам, кредитам, страхованию, и финансовым продуктам. Государственная поддержка в данном направлении осуществляется через совершенствование финансовой инфраструктуры, повышение финансовой грамотности, внедрение программ поддержки малого и среднего бизнеса.

Кроме того, государство поддерживает развитие цифрового банкинга, делая финансовые услуги доступными для всех категорий населения посредством мобильных приложений, онлайн-платежей, дистанционного обслуживания. В результате рост финансовой интеграции способствует устойчивому развитию экономики, снижению уровня бедности и улучшению благосостояния населения.

Ключевые слова: расширение доступа к цифровым финансовым услугам, политика, финансовая инклюзия, проблемы, развивающаяся экономика, банковская система, финансовая грамотность.

Abstract. State support plays an important role in increasing financial inclusion, as this policy is aimed at developing the economy and increasing the population's access to financial services. Financial inclusion – ensuring that all citizens, especially rural and socially vulnerable groups, have access to banking services, loans, insurance, and financial products. State support in this direction is carried out by improving the financial infrastructure, improving financial literacy, and introducing programs to support small and medium-sized businesses.

In addition, the state will support the development of digital banking and make financial services available to all categories of the population through mobile applications, online payments, remote services. As a result, increasing financial inclusion contributes to the sustainable development of the economy, reducing the level of poverty, and improving the well-being of the population.

Key words: expanding access to Digital Financial Services, Politics, financial inclusion, challenges, developing economy, banking system, financial literacy.

Қаржылық инклюзия – адамдардың, әсіресе әлеуметтік-экономикалық жағынан осал топтардың, қаржы қызметтеріне қолжетімділігін қамтамасыз ету процесі. Мемлекеттік қолдау қаржылық инклюзияны жүзеге асыруда шешуші рөл атқарады. Бұл халықтың қаржылық сауаттылығын арттыру, инк люзивті қаржы нарығын қалыптастыру және экономикалық мүмкіндіктерді кеңейту мақсатында тиімді стратегиялар мен бағдарламаларды енгізуді қажет етеді.

Мемлекеттік қолдаудың маңызды аспектілері

1. Заңнамалық және институционалдық шеңбер: Мемлекет қаржылық инклюзияны қамтамасыз ету үшін арнайы заңдар мен ережелер қабылдауы тиіс. Мұндай заңдар микроқаржылық ұйымдардың, несие кооперативтерінің және басқа да қаржы институттарының жұмысын реттейді. Мысалы, банк секторында бәсекелестікті арттыру арқылы қаржы қызметтерінің бағасын төмендетуге ықпал ету.

2. Қаржылық білім беру бағдарламалары: Халықтың қаржылық сауаттылығын арттыру үшін мемлекеттік бағдарламалар әзірленуі тиіс. Мысалы, мектептер мен жоғары оқу орындарында қаржылық білім беру курстары енгізу, қаржы жоспарлау, жинақтау және инвестициялау сияқты тақырыптарды қамту. Сонымен қатар, халыққа арналған семинарлар мен вебинарлар өткізу.

3. Инфрақұрылымды дамыту: Мемлекет ауылдық жерлерде банкоматтар мен филиалдардың желісін кеңейту, цифрлық қаржы технологияларын енгізу арқылы қаржы қызметтеріне қолжетімділікті арттыруы қажет. Мысалы, мобильді банкинг қызметтерін дамыту, интернет байланысының сапасын жақсарту.

4. Инновациялық қаржы құралдары: Мемлекет стартаптар мен шағын бизнестерге қаржылық қолдау көрсету үшін гранттар мен субсидияларды ұсынуы тиіс. Бұл кәсіпкерлерге нарыққа шығуға, өнімдерін дамытуға мүмкіндік береді. Мысалы, әйелдер кәсіпкерлері үшін арнайы бағдарламалар жасау.

5. Партнерлік бағдарламалар: Мемлекет қаржылық инклюзияны жүзеге асыру үшін жеке сектормен, халықаралық ұйымдармен және ҰЕҰ-мен ынтымақтастық орнатуы қажет. Бірлескен жобалар қаржылық қызметтерге қолжетімділікті арттыруда тиімді болуы мүмкін.

Экономикалық мүмкіндіктерге жол көрсету

Қаржылық инклюзия экономикалық даму мен тұрақтылықты қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Адамдар қаржылық қызметтерге қол жеткізген кезде, олар:

- Кәсіпкерлік бастамаларды жүзеге асыра алады: Кредит алу мүмкіндігі кәсіпкерлерге өз бизнесін ашуға немесе кеңейтуге мүмкіндік береді, бұл жаңа жұмыс орындарын құруға ықпал етеді. Кәсіпкерлер қаржылық ресурстарды тиімді пайдалану арқылы нарыққа жаңа өнімдер енгізе алады.

- Қаржы жинақтарын жасай алады: Қаржылық қызметтер арқылы адамдар жинақтау мәдениетін дамытады, бұл олардың болашақтағы қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз етеді. Жинақталған қаражат төтенше жағдайлардан қорғануға, білім алуға немесе зейнетақы жинақтауға мүмкіндік береді.

- Төтенше жағдайларға дайын болады: Қаржылық қызметтерге қолжетімділік адамдарға күтпеген шығындармен тиімді күресуге, мысалы, ауру немесе жұмыссыздық жағдайында, көмектеседі. Бұл әсіресе экономикалық дағдарыс кезеңдерінде маңызды.

- Әлеуметтік мобильділікті арттырады: Қаржылық қызметтерді пайдалану арқылы азаматтар әлеуметтік статусын жоғарылатуға мүмкіндік алады. Бұл адамдарға білім алу, кәсіби даму және өздерінің әлеуетін жүзеге асыру жолында жаңа мүмкіндіктер ашады.

1. Мемлекеттік қолдаудың маңызы:

Мемлекет қаржылық инклюзияны дамытуда негізгі рөл атқарады. Заңнамалық реформалар, қаржылық білім беру бағдарламалары және инфрақұрылымды жақсарту арқылы халықтың қаржы қызметтеріне қолжетімділігі артады. Бұл әсіресе ауылдық жерлер мен әлеуметтік осал топтар үшін маңызды.

2. Экономикалық өсудің қозғаушы күші:

Қаржылық инклюзия кәсіпкерлікті дамытуға және жаңа жұмыс орындарын құруға ықпал етеді. Кәсіпкерлерге несие алу мүмкіндігі берілген кезде, олар бизнесті кеңейтуге, инновациялар енгізуге және экономиканың әртараптануына мүмкіндік алады.

3. Әлеуметтік теңдік пен мобильділік:

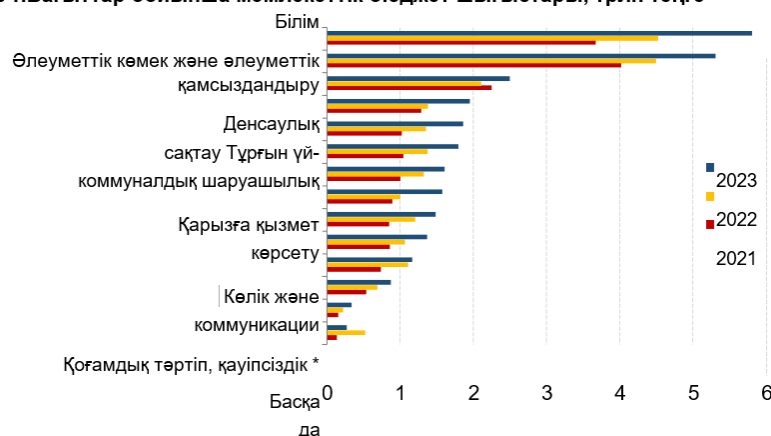
Қаржылық қызметтерге қолжетімділіктің артуы әйелдер, жастар және аз қамтылған топтар үшін теңдік пен әлеуметтік мобильділікті қамтамасыз етеді. Арнайы бағдарламалар арқылы осы топтардың экономикалық белсенділігін арттыруға болады.

4. Инновациялық шешімдер:

Қаржылық технологиялардың (fintech) дамуы мемлекеттік қолдаумен бірге қаржылық инклюзияны жеделдетеді. Цифрлық платформа мен мобильді банкинг арқылы адамдарға қаржылық қызметтерге жеңіл қолжетімділік ұсынылады.

Мемлекеттік бюджеттің шығыстары 2023 жылы 28 трлн теңгені немесе ЖІӨ-ге 23,5% - 2 құрады, 2022 жылмен салыстырғанда 24,7% - ға ұлғайды. Мемлекеттік бюджет шығыстарының өсуіне 2023 жылы 5,8 трлн теңгені немесе ЖІӨ-ге 4,9% - ға құраған, 2022 жылмен салыстырғанда 28,4% - ға ұлғайған білім беру шығыстары ең үлкен үлес қосты. Әлеуметтік көмек пен қамтамасыз етуге арналған шығыстар елеулі болып қалуда – 5,3 трлн теңге немесе ЖІӨ-ге 4,5% (2022 жылмен салыстырғанда 18,2% - ға ұлғаю). Шығыстардың ең көп өсуі 2023 жылы 57,2% – ға "өзгелері" бюджеттік сыныптамасы бар шығыстарға-1,6 трлн теңгеге келді. Сондай-ақ, мемлекеттік бюджеттің тұрғын үй-коммуналдық шаруашылыққа арналған шығыстары едәуір өсті, олар 2023 жылы 41,5% - ға ұлғайып, 2 трлн теңгені құрады. Мемлекеттік борышқа қызмет көрсетуге арналған шығыстар 2022 жылмен салыстырғанда 37,4% - ға өсті және 1,9 трлн теңгені немесе ЖІӨ-ге 1,5% - ға құрады.

Кесте 1. Бағыттар бойынша мемлекеттік бюджет шығыстары, трлн теңге



Дереккөз: ҚР ҚМ

ҚР ҰҚ қаражатын қосымша тарту есебінен көп дәрежеде бюджет түсімдері жөніндегі жоспардың асыра орындалуына қарамастан, республикалық бюджет шығыстары жөніндегі жоспар 99,6 млрд теңгеге орындалмады, іс жүзінде 2023 жылдың қорытындысы бойынша 21,4 трлн теңгені құрады. Егер түзетілген жоспарды ескерсек, мемлекеттік бюджет шығыстары жөніндегі жоспар 261 млрд теңгеге, нақтылау жөніндегі жоспарды ескерсек, 2,1 трлн теңгеге

орындалмады, іс жүзінде 28 трлн теңгені құрады. Мемлекеттік бюджетті нақтылау кезінде шығыстардың өсуіне "тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық" санаттары бойынша – 1 трлн теңгеге шығыстар ең көп үлес қосты, "Көлік және коммуникация" – 554,7 млрд теңгеге, " ауыл шаруашылығы "-302,1 млрд теңгеге," отын – энергетикалық кешен және жер қойнауын пайдалану " - 243,8 млрд теңгеге. Мемлекеттік бюджетті түзету қорытындысы бойынша бюджет шығыстары 6,1% - ға 30 трлн теңгеден 28,2 трлн теңгеге дейін төмендетілді. Ең үлкен түзету "тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық" санаттары бойынша шығыстарға – 569,0 млрд теңгеге, "білім беру" – 484,9 млрд теңгеге, "өзгелері" – 495,4 млрд теңгеге төмендеді.

Мемлекеттік қолдау мен қаржылық инклюзияның өзара байланысы экономикалық дамудың тұрақтылығын қамтамасыз етеді. Инклюзивті қаржы жүйесін қалыптастыру арқылы мемлекет халықтың әл-ауқатын көтеріп, әлеуметтік теңдікті нығайтады. Бұл процесс тек экономикалық өсуді емес, сонымен қатар қоғамның әлеуметтік құрылымын жақсартуға да ықпал етеді. Қаржылық инклюзияны дамыту — стратегиялық маңызы бар міндет, ол елдің болашақ дамуы үшін негіз қалайды.

Мемлекеттік қолдау мен қаржылық инклюзия арасындағы байланыс экономикалық мүмкіндіктерді кеңейтудің негізін қалайды. Барлық азаматтардың қаржы қызметтеріне қолжетімділігін қамтамасыз ету үшін мемлекет жан-жақты саясаттар мен бағдарламаларды жүзеге асыруы қажет. Бұл экономикалық тұрақтылықты қамтамасыз етіп қана қоймай, сонымен қатар әлеуметтік теңдік пен инклюзияны қолдауға мүмкіндік береді. Қаржылық инклюзияны дамыту елдің әлеуметтік-экономикалық дамуындағы маңызды элемент болып табылады, сондықтан оған мемлекеттік деңгейде назар аудару қажет.

Пайдаланылған деректер тізімі

1. The Inclusive Growth and Development Report 2017 // –[Electronic resource]. – <https://www.weforum.org/reports/the-inclusive-growth-and-development-report-2017> (Date of access: 17.11.2023)
2. The Inclusive Growth and Development Report 2018 // –[Electronic resource]. – <https://www.weforum.org/reports/the-inclusive-development-index-2018> (Date of access: 18.11.2023)
3. Науменкова, С., Мищенко, А. Цифровая финансовая инклюзия: возможности и ограничения для Украины // Научный вестник Одесского национального экономического университета. – 2020. –№1-2 (274-275). –С. 133-149.
4. Вопросы развития финансовой инклюзии в Украине //–[Электронный ресурс]. – <https://www.ema.com.ua/news/chastina-persha-digital-financial-inclusion-ukrainian-agenda/2022>. (Дата просмотра: 20.11.2023)
5. Степанюк, Е. Зачем нужна финансовая инклюзия. Лига. Финансы. //–[Электронный ресурс]. –06.07.2018.– <https://finance.liga.net/ekonomika/opinion/ot-lozungov-k-delu-zachem-nujna-finansovaya-inklyuziya>. (Дата просмотра: 21.11.2023)
6. Қазақстан Ұлттық Банкінің ресми сайты //–[Электронды ресурс]. – <https://www.nationalbank.kz/ru/page/statistika>. (Қарау күні: 27.11.2023)

Жанар Сайлаубековна Мұхаметжанова –«Қаржы» мамандығы бойынша докторант аға оқытушы, Алматы қ, Әл-Фараби даңғылы 71, 050040 Қазақстан Республикасы, Zhanar-kz84@mail.ru, 8707-559-12-12

УДК 338.22.021.1

Нұртаев Ә.А.

*магистрант специальности «Государственное и местное управление»
Университет «Туран-Астана» г. Астана, Республика Казахстан*

Түзубекова М.К.

*К.э.н., доцент, Университет «Туран-Астана»
г. Астана, Республика Казахстан*

ИННОВАЦИОННАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ЖАМБЫЛСКОЙ ОБЛАСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: В условиях регионализации экономики и глобализации мировых рынков товаров и услуг регионы выступают самостоятельными субъектами конкуренции. В рыночных условиях регионы конкурируют друг с другом за инвестиционные ресурсы (государственные, частные и иностранные), а также за все источники ресурсов и рынки сбыта, привлекая налогоплательщиков. При этом регионы являются самостоятельными субъектами национального и международного рынков. В связи с вышеизложенным, вопрос обеспечения конкурентоспособности в управлении Казахстанских регионов сегодня для нас очень актуален.

Ключевые слова: устойчивое развитие, качество жизни, регион, конкурентоспособность, эффективность, конкуренция, регионализация экономики.

Abstract: In the conditions of regionalization of the economy and globalization of world markets for goods and services, regions act as independent subjects of competition. In market conditions, regions compete with each other for investment resources (state, private and foreign), as well as for all sources of resources and sales markets, attracting taxpayers. At the same time, regions are independent subjects of national and international markets In connection with the above, the issue of ensuring competitiveness in the management of Kazakhstan's regions is very relevant for us today.

Key words: sustainable development, quality of life, region, competitiveness, efficiency, competition, regionalization of the economy.

Түйіндеме: Экономиканы аймақтандыру және тауарлар мен қызметтердің әлемдік нарықтарының жаһандануы жағдайында аймақтар бәсекелестіктің дербес субъектілері ретінде әрекет етеді. Нарық жағдайында аймақтар инвестициялық ресурстарға (мемлекеттік, жеке және шетелдік), сондай-ақ ресурстардың барлық көздері мен өткізу нарықтарына салық төлеушілерді тарта отырып, өзара бәсекелеседі. Сонымен қатар аймақтар ұлттық және халықаралық нарықтардың дербес субъектілері болып табылады. Жоғарыда айтылғандарға байланысты Қазақстан өңірлері басқармасында бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ету мәселесі бүгінде біз үшін өте өзекті.

Түйінді сөздер: тұрақты даму, өмір сапасы, аймақ, бәсекеге қабілеттілік, тиімділік, бәсекелестік, экономиканы аймақтандыру.

В настоящее время основной целью экономического развития многих стран и их регионов мира является повышение качества жизни населения [1]. Таким образом, процесс социально-экономического развития включает в себя три основные составляющие [2] :

- Увеличение доходов населения, улучшение его здоровья и повышение уровня образования;

- создание благоприятных условий для роста самооценки людей в результате формирования социальных, политических, экономических и институциональных систем, направленных на уважение человеческого достоинства;

- повышение степени свободы людей, в том числе их экономической свободы.

При оценке степени социально-экономического развития стран и регионов последние две составляющие качества жизни не всегда учитываются, однако в последнее время им придается большое значение в экономической науке и политической практике [3].

Экономический район представляет собой сложную многоэлементную систему со сложными (часто неизвестными) внутренними и внешними связями, поэтому определение конкурентоспособности его развития является сложной задачей.

В таких сложных системах легче рассчитать КПД отдельных их компонентов. Но простая сумма отдельных эффектов не равна совокупному эффекту всей системы, что подтверждается понятием оптимума Парето. Например, эффективность присутствия биоты («животного мира») полностью противоречит эффективности хозяйственных комплексов. То, что хорошо для экономики, может оказаться фатальным для экосистем и наоборот. Научно-технический прогресс также часто не совпадает с общественными интересами [3].

Поэтому любые расчеты эффективности и конкурентоспособности обычно носят условный характер. Мы можем подсчитать лишь небольшую часть общего эффекта, в основном экономического, обычно при условии примитивных расчетов. Социальные эффекты определяются показателями уровня жизни населения, индексом человеческого развития, которые не могут в полной мере отражать истинное качество жизни. Еще сложнее подсчитать экологическую эффективность (точнее, социально-экономическую эффективность природоохранных мероприятий). Следует отметить, что понятия эффективности не существует в природе. Мы ценим только обратную силу природы, обусловленную негативным антропогенным воздействием на нее, то есть, по сути, мы ценим недостатки нашей экономики.

Региональная конкурентоспособность, как и эффективность, определяется обычными методами и принципами оценки экономической эффективности производства, например, максимальным совокупным доходом (прибылью) или минимальными затратами, показателями инвестиционной эффективности, рентабельности; степень самообеспеченности в финансах и т. д. [4].

Во всех странах мира - в силу различий географического положения, природно-климатических условий, демографических условий, истории развития и других факторов - уровень социально-экономического развития регионов различен. Это вызывает множество серьезных социально-экономических проблем. Поэтому каждое государство стремится проводить региональную политику, направленную на повышение уровня жизни отсталых регионов, то есть выравнивание их положения и повышение уровня их развития.

Современный Казахстан характеризуется высоким уровнем открытости экономики регионов, все более заметной становится тенденция к взаимосвязи и взаимозависимости регионов страны, являющихся составной частью мировой экономической системы. Кроме того, экономический рост в Казахстане в основном связан с опережающим развитием сырьевого сектора. Стабилизация и даже некоторый рост наблюдается в сырьевых регионах, тогда как для ранее развитых регионов с квалифицированными кадрами и высокой плотностью населения характерен спад производства, что затрудняет для них переход к рыночным отношениям. В результате социально-экономическая дифференциация регионов Казахстана усиливается, и преодоление ее становится затруднительным. Эти условия требуют разработки и внедрения новых методов эффективного использования региональных факторов и изучения межрегиональных связей Казахстана с целью определения конкретной стратегии развития каждого региона страны и обеспечения эффективного развития единой экономики [7].

Сущность процесса развития регионов Казахстана в последнее время характеризуется концепцией «районирования» отраслей экономики. Цели региональной экономической

политики Казахстана носят долгосрочный характер и связаны со стратегическим направлением социально-экономического развития страны. Сегодня во всех государственных документах содержатся тезисы о необходимости выравнивания регионов по уровню социально-экономического развития. Конвергенция регионов возможна только в случае общего экономического роста, то есть если темпы роста в отсталых регионах превышают положительные темпы роста в более развитых регионах. Кроме того, по мнению экспертов, полностью выровнять регионы страны по показателю ВВП на душу населения за короткий период времени невозможно. В краткосрочной перспективе необходимо решить первоочередную задачу – снизить отсталость регионов со слабым экономическим развитием. С этим должны быть связаны стратегические направления дальнейшего реформирования региональных систем. При этом программа реформ должна учитывать специальные меры по пространственной интеграции экономики страны, то есть восстановлению экономических связей между регионами и предприятиями, но новая интеграция будет создаваться по новым меркам эффективности. Предпосылками экономической интеграции регионов являются сопоставимость уровня их рыночного развития и общность стоящих перед ними проблем. Таким образом, реформы должны быть направлены на достижение и поддержание разумного компромисса между регионализацией и интеграцией, разнообразием и единством [7].

Одной из особенностей современной экономики Казахстана является дифференциация темпов экономического развития его регионов. Усиление конкуренции между регионами республики, с одной стороны, становится все более важным, в результате чего возрастает роль не только экономических и социальных факторов, но и конкурентных преимуществ регионов. С другой стороны, ресурсы регионов объединяются для укрепления позиций страны в мировой экономике с целью получения наибольшей прибыли в меняющемся международном разделении труда. В то же время, как отмечают В. Н. Ворожикин и Ф. Ф. Рыбаков, каждый регион выступает как специфическая форма пространственной организации производства, основанная на отраслевом и территориальном разделении труда в рамках народного хозяйства страны. Кроме того, если структура экономического комплекса региона более разнообразна, а связь с внешней средой слаба и менее развита, он является относительно самостоятельным экономическим субъектом [8].

Итак, рассмотрим экономическую среду Жамбылской области Республики Казахстан и оценим ее конкурентоспособность. Прежде всего, следует отметить, что Жамбылская область, как один из коренных регионов Республики Казахстан (основана в 1939 году), имеет богатую историю и большое будущее экономического развития, обладая рядом важных конкурентных преимуществ. Это выгодное географическое положение – Жамбылская область расположена в юго-восточной части Казахстана и граничит с Южно-Казахстанской и Алматинской областями на западе и востоке, с Карагандинской областью на севере и с Кыргызской Республикой на юге. В состав области входят 10 районов, город областного подчинения - город Тараз и 3 города областного подчинения - город Каратау, город Жанатас и город Шу. Административный центр — город Тараз [с. 9, 21].

Область занимает площадь 144,2 тыс. км². По переписи 2011 года здесь проживает около 1,055 миллиона человек. Более 100 национальностей и этносов, 71% из них – казахи [10].

Как заявил аким Жамбылской области на последнем отчетном совещании, экономика области развивается быстрыми темпами. В 2021 году валовой региональный продукт Жамбылской области, по предварительной оценке, составил 532,1 млрд тенге, что на 12 процентов выше показателя 2020 года. ВВП на душу населения составил 507 тысяч тенге против 438 тысяч тенге в 2020 году (в 2019 году этот показатель составил 342 тыс. тенге) (рисунок 2).

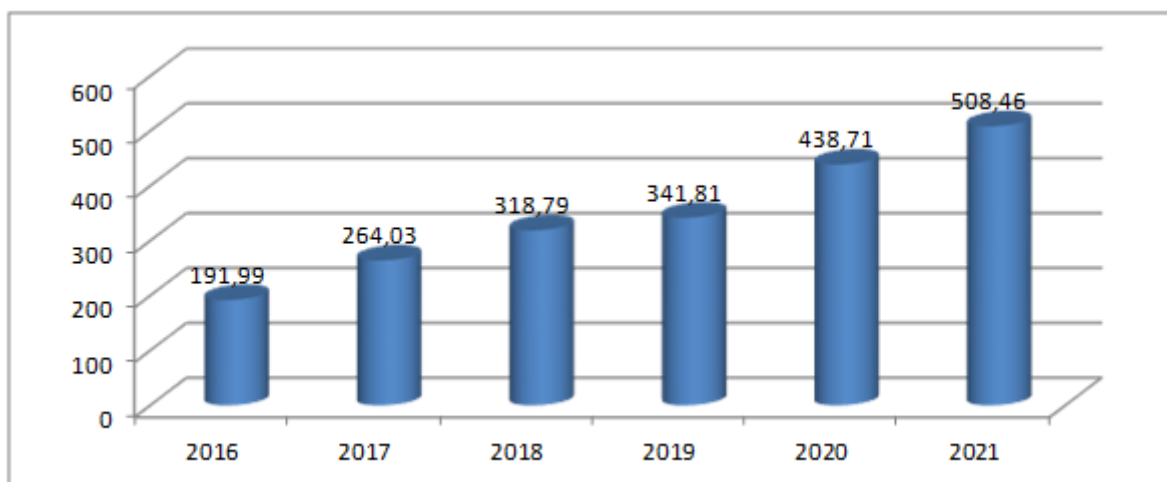


Рисунок 2 – ВВП на душу населения Жамбылской области Республики Казахстан
Примечание. Составлено из источника [10].

Высокие темпы роста валового регионального продукта региона обеспечиваются развитием основных отраслей экономики, таких как промышленность, сельское хозяйство, строительство, транспорт и связь. В 2021 году объем промышленного производства Жамбылской области, как говорилось ранее, увеличился на 55,3%.

В результате промышленное производство выросло с 45,6 млрд тенге в 2013 году до 185,7 млрд тенге в 2021 году, темп роста в номинальном выражении достиг 4 раз.

Доля промышленности в структуре ВВП региона выросла с 17% в 2019 году до 20,4% в 2021 году, что свидетельствует о дальнейшей индустриализации экономики региона. Для промышленности региона традиционными являются такие отрасли, как химия, горнодобывающая, перерабатывающая промышленность. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды (40,4%), далее следуют химия (21,7%), пищевая промышленность (14,7%), металлургия (6,1%) - самый высокий объем в промышленной структуре Жамбылской области. и так далее. отраслях, их доля составляет около 10,8%. В 2011 году большая половина (63,6%) промышленной продукции Жамбылской области приходилась на город Тараз, 9,3% на Мойынқумский район, 7,04% на Меркенский район. На долю остальных районов приходится менее 3,5% общего объема промышленной продукции региона.

Завершение строительства транспортного коридора ТРАСЕКА и автодороги «Западная Европа-Западный Китай» способствует развитию транспортной и инженерной инфраструктуры Жамбылской области. Объем строительных работ по сравнению с 2010 годом за счет строительства автодороги «Западная Европа-Западный Китай» в 2011 году в Меркене – в 4,5 раза, в Кордае – в 2,3 раза, в Жамбыле – в 1,6 раза, в Шуски – в 1,2 раза, в Т. Рыскуловском – на 7,5% и в Жуали – на 0,8%. Этот проект позволил увеличить объем транзита через регион до 300 миллионов тонн. Следовательно, это преимущество региона может быть использовано как конкурентное преимущество в будущем при формировании мощного транспортного узла международного значения в транспортном коридоре ТРАСЕКА.

Таким образом, конкурентная позиция региона закономерно определяется конкурентоспособностью отраслей, составляющих структуру его экономики. Однако, по мнению российского ученого А. Г. Гранберга, регион необходимо рассматривать не только как совокупность природных, человеческих, финансовых, производственных ресурсов, но и как субъекта социально-экономических отношений, способного к самоуправлению, что дает возможность поговорить об управлении конкурентоспособности на региональном уровне.

Список использованной литературы

1. Дондоков З.Б., Жигжигитова И.В. Теоретические аспекты межрегиональной конкуренции. // Вестник-Экономист. - №4. - www.vseup.ru
2. Программа совместных экономических исследований РК. Официальный сайт Министерства юстиции Республики Казахстан. // <http://www.adilet.gov.kz>
3. Абриза , А., Зайнаб, А.Н., Киран, К., Радж, Р.Г. Научное влияние журналов LIS и тематическая категоризация: сравнение Web of Science и Scopus (2013) *Scientometrics* , 94 (2), стр. 721-740. Цитируется 85 раз .
<http://www.springerlink.com/content/0138-9130> дои : 10.1007/s11192-012-0813-7
4. Аговино М., Феррара М., Маркесано К., Гарофало А. Раздельный сбор перерабатываемых отходов как маховик экономики замкнутого цикла: роль институционального качества и социально-экономических факторов. (2020) *Экономия Политика* , 37 (2), стр. 659-681. Цитируется 9 раз .
<http://link.springer.com/journal/40888>
doi : 10.1007/s40888-019-00153-9
5. Региональная составляющая устойчивого развития и конкурентоспособности национальной экономики. Интервью с акимом Актюбинской обл. С Сагиндиковым Е. // Экономика. 2010.
6. Алертс , Л., Ван Акер, К., Руссо, С., Де Ягер, С., Морага, Г., Девульф , Дж . , Де Местер, С., (...), Эйкманс , Дж. К более прямая обратная связь с политикой в мониторинге экономики замкнутого цикла с точки зрения социальных потребностей (открытый доступ) (2019) *Resources, Conservation and Recycling* , 149, стр. 363-371. Цитируется 26 раз .
www.elsevier.com/locate/resconrec
doi : 10.1016/j.resconrec.2019.06.004
7. Исследование инвестиционной привлекательности Казахстана, 2012г. Представления и реальность. Отчет компании «Эрнст энд Янг». // invest.gov.kz/upload/docs/f41
8. Ворожейкин В.Н., Рыбаков Ф.Ф. Демонополизация экономики как элемент рыночных отношений. - СПб, 1994. - С. 84.
9. Национально бюро статистики АСПИР - <http://stat.kz/>
10. Экономика Жамбылской области развивается опережающими темпами.
<http://kzinform.com/ru/news/20120229/08992.html>

УДК 711.1; 004.8

Нұртай Ә.Б.

*Магистрант Института управления Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан*

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СФЕРЕ ГОРОДСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования искусственного интеллекта для повышения эффективности и качества благоустройства городских территорий. Основное внимание уделено анализу ИИ-технологий, применяемых для автоматизации и оптимизации процессов городского планирования и управления инфраструктурой. Автор исследует примеры успешного внедрения искусственного интеллекта в таких направлениях, как умное освещение, повышение безопасности и комфорта городской среды. Описаны преимущества и вызовы, связанные с внедрением искусственного интеллекта в сферу благоустройства, включая вопросы безопасности данных. Результаты исследования демонстрируют, что искусственного интеллекта способен существенно улучшить качество городской среды, сократить расходы на ее содержание и повысить уровень жизни населения.

Түйін. Мақалада қалалық аумақтарды абаттандырудың тиімділігі мен сапасын арттыру үшін жасанды интеллектті пайдалану мүмкіндіктері қарастырылады. Қала құрылысы мен инфрақұрылымды басқару процестерін автоматтандыру және оңтайландыру үшін қолданылатын ЖИ-технологияларды талдауға баса назар аударылады. Автор ақылды жарықтандыру, қалалық ортаның қауіпсіздігі мен жайлылығын арттыру сияқты бағыттарда жасанды интеллектті сәтті енгізу мысалдарын зерттейді. Деректер қауіпсіздігі мәселелерін қоса алғанда, абаттандыру саласына жасанды интеллект енгізуге байланысты артықшылықтар мен сын-қатерлер сипатталған. Зерттеу нәтижелері жасанды интеллект қалалық ортаның сапасын айтарлықтай жақсартуға, оны ұстауға кететін шығындарды азайтуға және халықтың өмір сүру деңгейін жақсартуға қабілетті екенін көрсетеді.

Abstract. The article discusses the possibilities of using artificial intelligence to improve the efficiency and quality of urban landscaping. The main attention is paid to the analysis of information technologies used to automate and optimize urban planning and infrastructure management processes. The author explores examples of successful AI implementation in such areas as smart lighting, improving the safety and comfort of the urban environment. The advantages and challenges associated with the introduction of AI in the field of landscaping, including data security issues, are described. The results of the study demonstrate that AI is able to significantly improve the quality of the urban environment, reduce maintenance costs and improve the standard of living of the population.

Ключевые слова: искусственный интеллект, городское планирование, умный город, благоустройство, улучшение качества жизни, благоустройство городских территорий, передовые технологии.

Введение

Современные города сталкиваются с рядом вызовов, связанных с урбанизацией, ростом населения, транспортными проблемами и необходимостью повышения экологической устойчивости. В этих условиях использование передовых технологий становится важным инструментом для эффективного планирования и управления городскими территориями. Искусственный интеллект (далее – ИИ) позволяет анализировать большие объемы данных, прогнозировать проблемы и оптимизировать решения в сфере городского планирования и

благоустройства. В данной статье рассматриваются ключевые направления применения ИИ в этой области и примеры успешных проектов.

Использование ИИ также помогает сократить расходы на энергию, транспорт и управление инфраструктурой. Умные системы освещения и управления водоснабжением позволяют городам значительно уменьшить энергозатраты и потребление воды, что способствует повышению устойчивости городской среды.

Благодаря использованию ИИ местные исполнительные органы могут более оперативно реагировать на проблемы, такие как транспортные заторы, загрязнение воздуха и дефекты инфраструктуры, что повышает комфорт и безопасность для жителей.

На сегодняшний день сфера применения ИИ неуклонно расширяется. Умная бытовая техника, управляемая дистанционно, прочно вошла в жизнь многих людей; голосовые помощники могут не только понять запрос владельца, но и с большой степенью вероятности могут предсказать его; банковские приложения предлагают функции, о которых несколько лет назад можно было только мечтать; чат-боты в службах поддержки успешно заменяют живых сотрудников и способны выполнять огромный объем механической работы; поисковые системы всё точнее формируют выдачу исходя из предпочтений пользователей [1, 2].

Целые государства и глобальные корпорации участвуют в технологической гонке, из которой нельзя выпасть – ценой отставания станет зависимость от технологий других производителей [3].

Главной задачей данного исследования является обзор технологий и сфер применения ИИ в сфере городского планирования и управления благоустройством городских территорий.

Сегодня ИИ значительно улучшает процессы принятия решений, автоматизации рутинных задач, таких как сбор данных, их анализ и составление отчетов и повышает прозрачность государственного управления [3]. Так, в Казахстане порядка 80% государственных услуг оказывается удаленно, в электронном формате доступны документы, подтверждающие личность, водительские права, множественные справки, налоговые декларации возможно сдавать удаленно, а также переоформить автомобиль, заменить водительские права не выходя из дома посредством приложения таких банков, как Kaspi, NaLyk. Это способствует освобождению времени для иных задач, требующих решения.

Основные направления применения ИИ в городском планировании – сбор и анализ данных, умные транспортные системы, управление инфраструктурой и благоустройством.

При сборе и анализе данных ИИ помогает собирать и анализировать данные о различных аспектах городской жизни, таких как транспортные потоки, потребление ресурсов, качество воздуха и плотность населения, что позволяет прогнозировать проблемы, оптимизировать управление ресурсами.

Анализ данных помогает выявлять потенциальные проблемы, такие как перегруженность транспортных сетей или высокие уровни загрязнения. Системы ИИ могут прогнозировать потребности в энергоресурсах и воде, помогая городам более рационально распределять ресурсы и сокращать издержки.

В сфере умных транспортных систем ИИ играет ключевую роль в разработке умных транспортных систем, которые способствуют снижению транспортных заторов и повышению безопасности дорожного движения. Используя данные с камер наблюдения и датчиков, системы ИИ могут прогнозировать загруженность дорог и автоматически перенаправлять транспортные потоки, чтобы избежать пробок. ИИ также позволяет разрабатывать эффективные маршруты для автобусов и метро, оптимизируя расписания на основе данных о пассажиропотоке, что ведет к оптимизации общественного транспорта.

Использование ИИ в управлении городской инфраструктурой позволяет городам эффективно поддерживать и развивать благоустройство.

К примеру, системы ИИ могут автоматически регулировать уличное освещение в зависимости от уровня освещенности и количества пешеходов, что позволяет экономить электроэнергию. На сегодняшний день актуальным вопросом остается состояние дорог и необходимо проводить мониторинг состояния дорог и объектов. Системы компьютерного зрения на основе ИИ могут анализировать фотографии и видео, чтобы выявлять дефекты дорог, тротуаров и общественных объектов, что позволяет быстрее устранять проблемы и планировать ремонтные работы.

Среди прорывных технологий, применяемых в городском планировании, часто упоминают интернет вещей, обработку и анализ изображений с камер наблюдения, ИИ, работу с большими данными и приложения для смартфонов [1, 4-6]. Эти технологии могут быть легко скоординированы и интегрированы в единую систему для улучшения как инфраструктуры городов, так и общего благополучия граждан, проживающих в умных городах [1, 7].

Понятие “умный город” (Smart City) вошёл в нашу повседневную жизнь совсем недавно и включает использование современных технологий и данных для повышения качества жизни горожан, улучшения управления ресурсами, оптимизации городской инфраструктуры и создания устойчивой городской среды. Концепция умного города основывается на интеграции различных технологий, таких как интернет вещей, ИИ, большие данные и облачные вычисления, для решения насущных проблем современных мегаполисов. Всё это делается с целью достижения устойчивости, что в широком смысле этого слова означает способность города и его властей предвидеть, поглощать, реагировать и реструктурировать свою деятельность и инфраструктуру перед лицом разрушительных изменений и кризисов [8].

В целях повышения эффективности работы городских служб и внедрения умных технологий в Казахстане была разработана концепция «Smart city».

Smart city (Умный город) – это инициатива по повышению эффективности управления городскими ресурсами и услугами и совершенствования инфраструктуры за счет внедрения инновационных решений с целью создания комфортных условий для граждан.

В соответствии с поручением Назарбаева Н.А. для стандартизации подхода при построении «умных» городов в 2019 году был утвержден Эталонный стандарт «умных» городов Республики Казахстан, который основан на международном опыте и охватывает 11 сфер жизнедеятельности. Реализация концепции Smart City в регионах Казахстана ведется по пяти приоритетным направлениям: безопасность, здравоохранение, транспорт, ЖКХ, образование [9].



Далее, 30 апреля 2024 года Министерство цифрового развития приказом утвердило методику построения “умных” городов, которая основывается на Национальном плане развития Казахстана до 2025 года. Согласно документу, в городах продолжит реализацию концепция “Smart City” на основе “эталонного” стандарта, учитывающего опыт Астаны и других городов, с применением высокотехнологичных решений для рационального использования и управления ресурсами.

В методике под “умным” городом понимается город, который внедряет комплекс высокотехнологичных и инновационных решений и организационных мероприятий, направленных на эффективное управление ресурсами и предоставление услуг, в целях создания устойчивых комфортных условий для проживания граждан.

Цели “умного” города: обеспечение безопасных и комфортных условий для жизни граждан; формирование эффективной системы управления городским хозяйством; повышение конкурентоспособности города.

Ключевыми принципами “умного” города являются: человекоцентричность – максимальная ориентация на человека и его потребности, формирование комфортной и безопасной среды, акцент на экономической эффективности, повышение качества управления городскими ресурсами, технологичность городской инфраструктуры [10].

Данная методика определяет основные шесть сфер “умного” города: безопасность, социальная сфера, транспорт и логистика, жилищно-коммунальное хозяйство, инновационная экосистема, управление городом.

Реализация этих инициатив направлена на повышение комфорта и безопасности жизни граждан, а также на развитие городской инфраструктуры с использованием современных технологий. Эталонный стандарт служит руководством для акиматов областей, городов республиканского значения и столицы при построении “умных” городов.

Для оценки эффективности внедрения цифровых инициатив предусмотрен ежегодный мониторинг, результаты которого публикуются в открытом доступе. Это позволяет отслеживать прогресс и выявлять области, требующие дальнейшего развития.

Основными элементами умного города являются умная инфраструктура, умный транспорт и цифровые общественные услуги.

1.1 Умная инфраструктура

- Интернет вещей (IoT): IoT-устройства позволяют собирать данные в реальном времени с различных объектов инфраструктуры, таких как системы освещения, дорожные знаки, системы контроля качества воздуха и водоснабжения. Эти данные анализируются и используются для улучшения управления инфраструктурой.

- Умное освещение: Уличные фонари с датчиками движения и регулировкой яркости могут снижать потребление энергии, автоматически адаптируя освещение в зависимости от присутствия людей или транспортных средств.

- Умные здания: Системы управления зданиями помогают снижать потребление энергии и повышать комфорт для жителей. Сюда входят умные термостаты, системы вентиляции, которые регулируются автоматически в зависимости от погодных условий и количества людей в здании.

1.2 Умный транспорт

- Управление дорожным движением: Интеллектуальные системы контроля светофоров и дорожного движения помогают снижать заторы на дорогах, автоматически регулируя сигналы в зависимости от загруженности улиц.

- Общественный транспорт: Умные остановки и автобусы с подключением к сети помогают пассажирам получать информацию в реальном времени о движении транспорта, а также оптимизировать маршруты на основе данных о пассажиропотоке.

- Велосипедные и пешеходные маршруты: Разработка инфраструктуры для велосипедистов и пешеходов с целью улучшения экологической устойчивости и сокращения выбросов углекислого газа.

1.3 Умное управление ресурсами

- Энергосбережение: Системы умного энергоснабжения включают использование возобновляемых источников энергии, таких как солнечные панели и ветряные турбины, а также управление потреблением энергии в зависимости от спроса.

- Водоснабжение и контроль за отходами: Умные датчики в системах водоснабжения позволяют контролировать утечки и качество воды, а системы управления отходами помогают оптимизировать маршруты для сборщиков мусора, чтобы сократить расходы и уменьшить выбросы.

1.4 Цифровые общественные услуги

- Электронное правительство (e-Government): Онлайн-платформы для предоставления государственных услуг делают их более доступными и удобными для граждан. Люди могут подавать заявки на документы, записываться на прием и оплачивать услуги, не выходя из дома.

На сегодняшний день для удобства граждан имеется приложение EGovMobile, посредством которого человек может получить все услуги, оказываемые в электронном формате, получить не выходя из дома.

- Обратная связь с жителями: Платформы для обратной связи позволяют горожанам сообщать о проблемах, таких как дорожные аварии, неисправные фонари или загрязнение, через мобильные приложения.

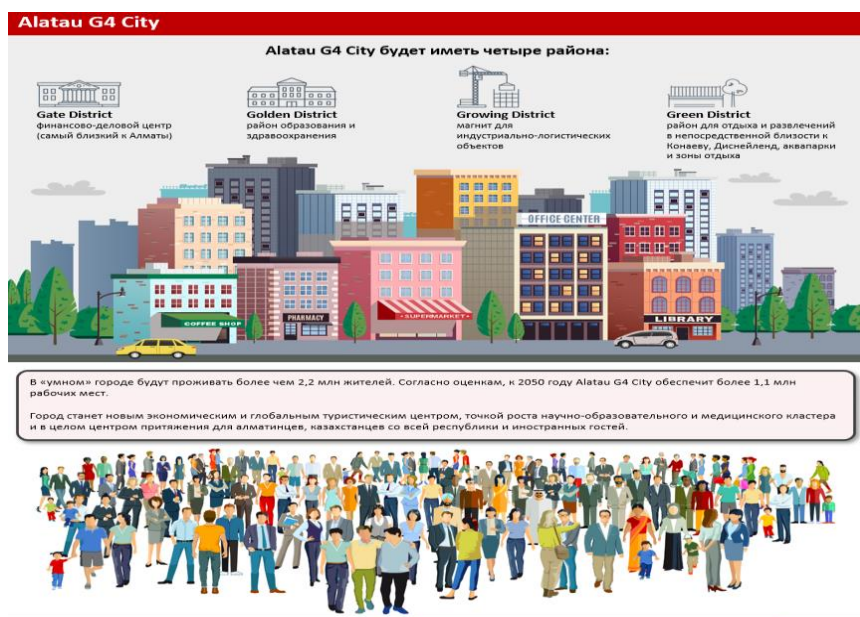
Сегодня граждане посредством канала Taza Qazaqstan, IКomek в мессенджере Telegram, Open Almaty могут подавать обращения, касающиеся проблем в городах. Обратная связь с жителями посредством таких платформ нашли положительные отзывы со стороны граждан.

Кроме того, Астана вошла в ТОП-21 самых интеллектуальных городов Smart21 community of 2023 по версии Intelligent Community Forum. В основу оценки рейтинга были взяты такие показатели как обеспечение необходимой цифровой основы для экономического роста и широкополосное подключение в сети, объединение цифровых технологий с доступом, обучением и мотивацией внедрения цифровых технологий, создание роста за счет инновационных партнерских отношений и инвестиций в умный город и мн.др. Также Астана заняла 64 место в рейтинге умных городов Smart Centres Index, обогнав Москву (68), Варшаву (67), Рим (65) [11].

В рамках сотрудничества акимата города Астаны с Astana Hub и Astana Innovations запущен корпоративный акселератор Astana Smart City, направленный на внедрение инновационных проектов для улучшения городской среды и повышения качества жизни. Программа охватывает различные области, такие как здравоохранение, управление ресурсами и образование. В рамках программы Astana Smart City, запущенной акиматом города Астаны совместно с Astana Hub и Astana Innovations, стартапам предоставляется уникальная возможность внедрить инновационные проекты для улучшения городской среды и повышения качества жизни жителей. Программа направлена на развитие инновационных технологий, особенно в области ИИ, для оптимизации городских процессов. Поддержка участников включает финансирование, обучение и возможность пилотирования решений в реальных условиях. Astana Smart City укрепит статус Астаны как центра IT и способствует развитию инновационной экономики [12].

Также в Алматинской области строится “умного” город, расположенный вдоль автомагистрали Алматы-Конаев, Alatau G4 City. Магистраль является якорной точкой для международных коридоров “Западная Европа-Западный Китай”, коридоров в рамках Центрально-азиатского регионального экономического сотрудничества, “Север-Юг” и

пользуется преимуществами стратегической инициативы “Шёлковый путь”. Проект, поддержанный главой государства, предусматривает, что Alatau G4 City станет новой точкой притяжения для бизнеса, стартаперов и новаторов, учащихся и учёных, внутренних и внешних туристов и т. д. [13].



Алматы также не отстает от столицы и других городов Казахстана, в программе развития города Алматы до 2025 года и среднесрочные перспективы до 2030 года, особая роль уделена вопросам цифровизации и внедрению практик smart-сити в жизнедеятельность города. Основной стратегической целью города является формирование “Умного города” с фокусом на создание комфортного и доступного города, объединенного едиными платформенными информационными системами [11].

Так, в Алматы уровень оснащенности системами видеонаблюдения является достаточно высоким по сравнению с другими регионами страны. В целом функционирует около 155 тыс. видеочкамер, интегрированных с Центром оперативного управления Департамента полиции г. Алматы и расположенных в социальных объектах, таких, как детские сады, школы, больницы и т.д., а также в местах массового скопления граждан [11].

Не менее важным проектом, отличающим Алматы как умный город, является первая и самая большая в стране система городской видеонаблюдения. Единая система видеомониторинга (ЕСВМ) представляет собой платформу управления видеонаблюдения (VMS) с аналитическими модулями на основе искусственного интеллекта [14].

В Алматы к ЕСВМ подключили 45 тысяч видеочкамер, главной задачей проекта является объединение всех городских камер видеонаблюдения на одной платформе для формирования видеонаблюдения в режиме реального времени и многоканального использования получаемых видеопотоков. Видеонаблюдение формируют на основе распознавания дыма, огня, оставленных предметов, экстренных событий природного и техногенного характера, распознавания одежды, пола и лиц и т.д. В настоящее время ведется работа по выводу видеопотоков с 603 государственных и 906 частных объектов в ЕСВМ. На сегодня в городе работает 1641 комплекс «Сергек», состоящий из 9034 видеочкамер [14].

Однако несмотря на принимаемые меры, государственным органам Казахстана необходимо и дальше изучать международный опыт в данной сфере.

Так, Сингапур является одним из лучших примеров умного города. Он активно использует ИИ и IoT в различных аспектах городского управления, включая транспорт,

экологию и инфраструктуру. Система “Smart Nation” анализирует данные с миллионов датчиков, позволяя городским службам оперативно реагировать на изменения и оптимизировать городскую жизнь. Например, умные светофоры регулируют движение транспорта, снижая заторы в часы пик.

Также в Сингапуре используется ИИ для управления транспортной системой, энергосбережением и системой безопасности. В городе внедрены решения по умному освещению, управлению транспортными потоками и мониторингу окружающей среды.

В Торонто используется проект “Sidewalk Labs”, в котором используются системы ИИ для мониторинга трафика, энергопотребления и качества окружающей среды. ИИ помогает оптимизировать использование энергии и снижать уровень выбросов, обеспечивая экологическую устойчивость района.

Барселона внедрила множество умных решений, включая сенсоры для контроля парковок, цифровые платформы для предоставления государственных услуг. Город также известен своей развитой сетью велосипедных дорожек и экологически чистым транспортом. Кроме того, в Барселоне была внедрена система умного освещения, которая регулирует интенсивность света в зависимости от времени суток и уровня активности на улицах. Это позволило городу снизить энергопотребление и улучшить освещение в районах с высокой пешеходной активностью.

Токио также активно развивает инфраструктуру умного города, уделяя особое внимание транспортным решениям и энергосбережению. Город использует ИИ для управления дорожным движением и создания безопасных условий для велосипедистов и пешеходов.

Хотелось бы остановиться на проблемы и вызовы применения ИИ в городском планировании.

Одной из ключевых проблем использования ИИ является защита данных. Поскольку системы ИИ работают с большим объемом данных о передвижениях и активности людей, существует риск нарушения приватности. Городские власти должны разработать строгие правила, которые обеспечат защиту данных жителей.

В Казахстане для защиты данных в сфере ИИ постановлением Правительства Республики Казахстан от 24 июля 2024 года № 592 утверждена Концепция развития искусственного интеллекта на 2024–2029 годы, которая предусматривает разработку нормативно-правовой базы для регулирования ИИ, включая аспекты защиты данных. Проект «Smart Data Ukimet» направлен на создание единого хранилища данных и их эффективную обработку с использованием ИИ, при этом особое внимание уделяется безопасности и защите персональных данных.

Эти меры направлены на обеспечение безопасности данных при разработке и внедрении технологий ИИ в Казахстане, соответствуя международным стандартам и практикам.

Подытоживая, можно с уверенностью сказать, что ИИ открывает новые возможности для развития городского планирования и благоустройства, позволяя повысить эффективность управления ресурсами, улучшить экологическую устойчивость и повысить качество жизни горожан. Сочетание технологий ИИ, IoT и больших данных позволяет эффективно решать множество проблем, с которыми сталкиваются современные города.

При этом несмотря на существующие риски в этой сфере, такие как защита данных и интеграция систем, использование ИИ продолжает расти, обеспечивая устойчивое развитие городов будущего.

В свою очередь, с точки зрения перспектив, развитие умных городов требует не только технологических инноваций, но и активного участия жителей, а также сотрудничества между правительственными и частными организациями. Грамотное планирование и стратегическое управление помогут создать более устойчивые и удобные для жизни города будущего.

Литература:

1. Научная статья Краснова А.Н., Трифонова П.В. и Шмелевой Л.А. “Искусственный интеллект в сфере городского планирования и муниципального управления”, <https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyy-intellekt-v-sfere-gorodskogo-planirovaniya-i-munitsipalnogo-upravleniya> // Дата обращения: 02.11.2024.
2. Nassiri-Mofakham, F. (ed). Current and Future Developments in Artificial Intelligence, Vol. 1: Intelligent Computational Systems: A Multi-Disciplinary Perspective, Sharjah, UAE: Bentham Science Publishers, 2019, 406 p // Дата обращения: 02.11.2024.
3. Васин С.Г. Искусственный интеллект в управлении государством// Управление. 2017. №3, с. 5-10 // Дата обращения: 02.11.2024.
4. Yang, K.; Shi, Y.M.; Zhou, Y.; Yang, Z.P.; Fu, L.Q.; Chen, W. Federated Machine Learning for Intelligent IoT via Reconfigurable Intelligent Surface. IEEE Networks, 2020, 34: 16–22 // Дата обращения: 02.11.2024.
5. Kasinathan, P.; Pugazhendhi, R.; Elavarasan, R.M.; Ramachandramurthy, V.K.; Ramanathan, V.; Subramanian, S.; Kumar, S.; Nandhagopal, K.; Raghavan, R.R.V.; Rangasamy, S.; et al. Realization of Sustainable Development Goals with Disruptive Technologies by Integrating Industry 5.0, Society 5.0, Smart Cities and Villages. Sustainability, 2022, 14: 15258 // Дата обращения: 02.11.2024.
6. Sgantzios, K.; Grigg, I. Artificial Intelligence Implementations on the Blockchain. Use Cases and Future Applications. Future Internet, 2019, 11: 170-185 // Дата обращения: 02.11.2024.
7. Corchado, J.M.; Trabelsi, S. Advances in Sustainable Smart Cities and Territories. Electronics, 2022, 11: 1280-1296 // Дата обращения: 02.11.2024.
8. Voda, A.I. and Radu, L.D. Artificial intelligence and the future of smart cities. BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience, 2018, 9(2), pp.110-127 // Дата обращения: 02.11.2024.
9. Выступление председателя правления холдинга «Зерде» Армана Абдрасилова на форуме в Минске «Эталонный стандарт «умных» городов страны» от 17 марта 2021 года, <https://profit.kz/news/61305/Umnie-goroda-po-etalonnim-standartam> // Дата обращения: 04.11.2024.
10. Статья “Какими будут “умные” города Казахстана” // <https://www.zakon.kz/pravo/6433229-kakimi-budut-umnye-goroda-kazakhstana.html> // Дата обращения: 04.11.2024.
11. Статья “Смарт-сити в Казахстане: Алатау станет «умным» городом?” // <https://qmonitor.kz/economics/6599> // Дата обращения: 04.11.2024.
12. Статья “Astana Smart City: Astana Hub запускает корпоративный акселератор” // <https://optimism.kz/2024/06/05/astana-smart-city-astana-hub-zapuskayet-korporativnyj-akselerator/> // Дата обращения: 04.11.2024.
13. Статья “Новые инвестпроекты, «умный» город и рост ключевых показателей: чем выделяется алматинская область?” // <https://ranking.kz/reviews/regions/novye-investproekty-umnyy-gorod-i-rost-klyuchevyh-pokazateley-chem-vydelyaetsya-almatinskaya-oblast.html> // Дата обращения: 03.11.2024
14. Как современные технологии меняют наш город // <https://vecher.kz/ru/article/kak-sovremennye-tehnologii-meniayut-nash-gorod.html> // Дата обращения: 02.11.2024.

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Нұртай Әлия Бахытқызы, 8-707-777-88-93, email: aliya.nurtay@gmail.com.

Рысбаева С.Ж.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Шымкент қаласы бойынша филиалының доценті, саяси ғылымдар кандидаты

АБАЙ ДҮНИЕТАНЫМЫ ЖӘНЕ ЖАҢА ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ АДАЛДЫҚ ПЕН ӘДІЛДІК ПРИНЦИПТЕРІ

Түйін. Мақалада қазақстандық қоғамдағы мемлекеттік басқарудағы адалдық пен әділеттілік мәселелері сөз болады. Адал азамат ұғымын терең зерделей отырып, Абай даналықтарына басымдық жасаған. Әр қоғамның адалдығы жайында өзіндік түсінігі бар. Адал азамат – мемлекет мүдделеріне, халқына, ел мұратына адалдығымен, іс-әрекетімен қолдау көрсететін тұлға. Мемлекеттік қызметтегі адалдық пен әділдік қоғам мүдделерін ұлықтауға және азаматтардың сенімін ақтауға, ұлттық құндылықтарды дәріптеуге, Қазақстан халқының бірлігі мен елдегі ұлтаралық келісімді нығайтуға ықпал етеді. Үйлесімді, әділетті әрі тұрақты қоғам құру ісін жалғастыру басты мақсаттар екендігі айтылған. Сондай-ақ, қоғамды еңбекке баулуда сөз болып отырған құндылықтарға басты ұстаным ретінде маңыздылық берілген.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы честности и справедливости в государственном управлении в казахстанском обществе. Глубоко изучив понятие честного гражданина, Абай поставил на первое место его мудрость. В каждом обществе существует свое понимание честности. Честный гражданин – это человек, который своей лояльностью и действиями поддерживает интересы государства, народа, национальные идеалы. Справедливость и честность на государственной службе способствуют прославлению интересов общества и оправданию доверия граждан, прославлению национальных ценностей, укреплению единства народа Казахстана и межнационального согласия в стране. Подчеркивается, что главной целью являются продолжение работы по созданию гармоничного, справедливого и стабильного общества. Также придается значение рассматриваемым ценностям как основной позиции в побуждении общества к труду.

Abstract. The article discusses issues of honesty and justice in public administration in Kazakh society. Having deeply studied the concept of an honest citizen, Abai put his wisdom first. Every society has its own understanding of honesty. An honest citizen is a person who, through his loyalty and actions, supports the interests of the state, people, and national ideals. Justice and honesty in the public service contribute to glorifying the interests of society and justifying the trust of citizens, glorifying national values, strengthening the unity of the people of Kazakhstan and interethnic harmony in the country. It is emphasized that the main goal is to continue the work to create a harmonious, fair and stable society. The values in question are also given importance as the main position in encouraging society to work.

Кілттік сөздер: адалдық, әділдік, ұлттық құндылықтар, адал азамат, адамгершілік, сыйластық, шыншылдық, құрмет, әдеп, Әділетті Қазақстан, адал еңбек, адал табыс, шықтық.

Қазақ қоғамында ел басқару дәстүрінде түп-тұқияннан бүгінгі күнге дейінгі келе жатқан маңызды құндылықтар – адалдық пен әділдік. Әр дәуірдің өз құндылықтары болғанымен, осы ұғымдар әрқашан мәнін жоғалтқан емес.

Мұның айғағы ретінде еліміздің Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың халыққа арнаған Жолдаулары мен Ұлттық құрылтай жиындарында жүйелі түрде адалдық пен әділдікке ерекше мән-мағына беріп жатқанын білеміз.

«Адал азамат» ұғымын тереңірек түсіну үшін оның адамгершілігі, құрметі, жауапкершілігі және сыйластығы тұрғысынан қарастырған жөн. Бұл сипаттардың әрқайсысы адал азаматтың бейнесін қалыптастыруда маңызды.

Адал азаматтың дүниетанымы оның шынайы, әділ және объективті болуына негізделіп, шындықты дұрыс қабылдауда өзіне және басқаларға адал болуға ұмтылады. Өз ұстанымы мен сеніміне сәйкес әрекет жасайды.

Адал азамат тұлға ретінде өзінің және басқалардың құқығын, міндетін, жауапкершілігін нақты түсінеді, біледі. Ал бұл түсінік өз кезегінде оның қоғамдағы әрекеттері мен міндеттерін дұрыс жүзеге асыруына көмектеседі.

Адалдық — адамгершіліктің аса маңызды талаптарының бірін бейнелейтін моральдық қасиет. Ол шыншылдық, әділдік, принциптілік, алған міндеттемелерінен жалған сөйлеп, жалтармаушылық, уәдесінде тұрушылық сияқты қасиеттерді қамтиды. [1]

Адалдық – бұл қоғамды ортақ мақсаттар мен құндылықтар төңірегінде біріктіретін маңызды байланыс құралы.

Адамгершілік – адал азаматтың басты қасиеті. Бұл адамның ішкі дүниесі мен моральдық принциптері, этикалық нормалары арқылы айқындалады. Адамгершілік адамның ішкі әлемінен хабар беріп, оның моральдық принциптеріне адал екендігін көрсетеді. Өз кезегінде оның әділдікке және шындыққа ұмтылысын білдіреді. Ал адамгершілікке негізделген әрекеттер оның қоғамдағы орны мен беделін арттырады.

Сыйластық пен құрмет адал азаматтың қоғамдағы рөлін нығайтса, сүйіспеншілік адал азаматтың ішкі құндылықтарының негізін құрайды.

Адал азаматтың шынайы бейнесі оның адамгершілік, сыйластық, құрмет және сүйіспеншілік қасиеттері арқылы ашыла түседі. Бұл қасиеттер оның ішкі құндылықтарын және қоғамдағы рөлін анықтайды.

Әділетті мемлекет құруда құқықтық реформалар, адам құқықтары, жұртшылықтың қоғам өміріне қатысуы маңызды. Бүгінде мемлекетімізде адам құқықтары мен бостандықтарын қорғау үшін халықаралық стандарттар мен тәжірибелерге сүйену, заңдарды жетілдіру, халықтың өмір сүру сапасын арттыру, әлеуметтік топтарға тең құқықтар беру, аймақтық теңсіздіктерді жою сияқты өзекті мәселелер шешімін тауып келеді.

Сонымен қатар, әділеттілік принциптерін тек мемлекеттік қызметкерлер ғана емес, әрбір азамат та ұстануы тиіс. Қоғамдық бақылаудың белсенділігін арттыру да өзекті.

Адал азаматқа сипаттама бергенде әділетті Қазақстанды құруға қатысты көзқарасымызды да өзгертіп, реформаларды қолдай отырып, тура жолдан ауытқымау мәселесін де өзекті ету маңызды.

Адал азамат – бұл мемлекет мүдделеріне, халқына, ел мұратына адалдығымен, іс-әрекетімен қолдау көрсете алатын тұлға. Ал, адалдық – елін, жерін, отанын сүю, заңдарды құрметтеу, мемлекет бастамаларын қолдау және елдік мүдделерді қорғау арқылы көрінеді.

Адал азаматтар мемлекет үшін қауіпсіздікті қамтамасыз етуде негізгі қызметті атқара отырып, тұрақтылық пен тәуелсіздікті сақтауға ықпал етеді. Олар демократия мен құқықтық тәртіпті нығайтуға ықпал ететін мемлекеттік саясатты қалыптастыру мен іске асыруда белсенді қатысады.

Адалдық пен әділдік мәселесі Абай туындыларында терең философиялық мәнге ие. Абайдың ұғымында әділдік пен адалдық тек жеке адамның мінез-құлқымен ғана емес, қоғамның, елдің дамуымен тығыз байланысты. Сол үшін де Абайдың ұстанымы мен көзқарасы бүгінгі күнге дейін өзекті болып қала береді және елдің дамуына, қоғамдық сананың өзгеруіне маңызды әсер етеді.

Абай туындыларында адалдық тақырыбы жан-жақты қарастырылып, адамгершілік, мораль, әділетсіздікке қарсы күрес және қоғамдағы әлеуметтік қарым-қатынастар басты назарда болған.

Сондай-ақ, Абай айтқан даналық сөздер бүгінгі күнде де өзекті. Мысалы, ол баласын білім алу үшін медресеге бергенін, бірақ оны қызмет немесе атақ үшін емес, тек шынайы білім алу үшін жібергенін нақты айтқан.

«Баламды медресеге біл деп бердім,
қызмет қылсын, шен алсын деп бермедім»
немесе:

«Бірі заңгер, бірі тілмаш болсам деген бәрінде ой,
Ешкімнің ойында жоқ Салтыков пен Толстой», деген жанайқайы бүгінгі күні де өз маңызын жоғалтпағаны анық.

Әділеттілікті тек жеке тұлғаның адами қасиеті ретінде ғана емес, сондай-ақ қоғамдағы маңызды ұстаным ретінде көрген Абай, қоғамдағы әділеттілік бәрінен бұрын оның мүшелерінің адал болуына байланысты деп санаған.

Ақынның «Қалың елім, қазағым, қайран жұртым» деген өлеңінде әділетсіздікке, қоғамның ауыр жағдайына деген күйзеліс байқалады:

«Қалың елім, қазағым, қайран жұртым,
Ұстарасыз аузыңа түсті мұрттың», деп жырлауы да осының айғағы. Мұнда ол қоғамдағы әділетсіздікті, парақорлықты, әділетсіз билікті сынап, халықтың ауыр жағдайына көңіл аударады. Ол қоғамның дұрыс құрылуы үшін әділдік пен адалдықтың орнығуы керектігін түсіндіреді.

Әділеттілік мәселесі Абайдың қара сөздерінде де жиі айтылған. Мысалы, 13-қара сөзінде адамзаттың моральдық жағы мен қоғамдық өмірдің әділдігі туралы ой қозғап, адам баласының жеке басының мүддесін қоғамның әділеттілігімен үйлестіру қажеттігін меңзеген.

Адалдық пен әділдік ұғымына терең үңілуде санамызға дана Абайдың ел билеген кісінің адалдық пен арамдықты теңгере алатын қасиеті бар ма деген сұраққа жауап іздегені ерекше әсер етеді.

Мысалы:

Қолдан келе бере ме жұрт меңгермек?
Адалдық, арамдықты кім теңгермек?!
Мақтан үшін қайратсыз болыс болмақ,
Иттей қор боп, өзіне сөз келтірмек...

Адал азаматтар адал қоғамның іргетасын қалайды, ал адал қоғам өз кезегінде әділетті мемлекеттің негізін құрайды. Мұндай қоғамда жауапсыздық, жемқорлық, алаяқтық, надандық және тәртіпсіздік сияқты теріс әрекеттер азаяды, тіпті жойылады. Әрбір адам адал азамат болуды өзінен бастауы қажет.

«Шын мәнінде, біз айтып жүрген әділетті Қазақстанды Адал азаматтар құрады. Бұл – бір-біріне өте тығыз байланысты ұғымдар. Отанға, отбасыға адалдық – парасаттылық пен адамгершіліктің белгісі. Адал еңбек етіп, адал табыс тапқан адам жетістікке жетеді, құрметке ие болады», деді Қасым-Жомарт Кемелұлы. [2]

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексі мемлекеттік қызметшілерге қоғамның мүддесіне адал болуға, Қазақстан халқының бірлігін сақтауға және ұлтаралық келісімді нығайтуға көмектесуге, сондай-ақ өз қызметін заңдылық, әділдік, ашықтық және жоғары моральдық-этикалық стандарттарға сәйкес атқаруға міндеттейді.

Мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдебі төмендегідей қағидаттарға негізделеді:

- 1) адал ниеттілік;
- 2) адалдық;
- 3) әділдік;
- 4) ашықтық;
- 5) сыпайылық, т.б.[3]

Қазіргі жаһандық тұрақсыздық жағдайында, табысты әрі тұрақты мемлекет болып қалу үшін адал адам мен адал еңбек маңызды құндылықтар ретінде бірінші орынға қойылуы тиіс.

«Адал адам – Адал еңбек – Адал табыс» атты Ұлттық Құрылтайдың үшінші отырысында Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев: «Адал азамат дегеніміз – жақсы қасиеттерге ие болып, адал еңбек ететін және табысқа адал жолмен жететін адам. Яғни, адалдық пен әділдікті бәрінен биік қояды», деді. [4]

Мемлекеттік қызметтегі әділдік пен адалдық – қоғамның әл-ауқатын арттырудағы басты факторлардың бірі. Қоғамның әрбір мүшесі мемлекеттік басқару жүйесіне сенуі үшін қызметкерлердің адал, әділ және жауапкершілікті болуы өте маңызды. Мұндай қызметкерлер халықтың құқықтарын қорғап, ұлттық құндылықтарды жоғары бағалай отырып, Қазақстан халқының бірлігі мен ұлтаралық келісімді нығайтуға үлес қосады.

Қазақстандағы мемлекеттік басқарудағы басты міндеттердің бірі – халықтың сеніміне ие болу. Бұл үшін мемлекеттік қызметшілердің адал болуы, қоғамда әділеттілік орнатуы, азаматтардың құқықтарын қорғауы қажет.

Әділдік – қоғамның моральдық және әлеуметтік тұрақтылығын сақтауға, халықтың әл-ауқатын арттыруға және ұлттық бірлікті нығайтуға үлкен әсер ететін маңызды ұғым. Әділдік мәселесі тек құқық қорғау органдарының немесе мемлекеттік қызметкерлердің ғана емес, жалпы қоғамның, оның ішінде әр азаматтың жауапкершілігімен байланысты.

Әділдік – әрқайсымыздың бойымызда болуға тиіс құнды қасиет. Әділетті Қазақстанды құрамыз десек, «әділдік жолы – ең қиын жол» екенін ұмытпауымыз керек. Заң үстемдігін орната алмаған ел түбінде құрдымға кетеді. Біз барлық салада бәріне бірдей мүмкіндік беретін нағыз әділ қоғам құруымыз керек. [5]

Әділдік тек заңдық және әлеуметтік мәселелермен ғана шектелмейді, ол азаматтардың әрқайсысының өмір салтына, ұстанымына, дүниетанымына, санасына байланысты.

Сондай-ақ, Абай Құнанбайұлының шығармаларында адалдық, әділеттілік, адамгершілік тақырыптары да жиі көрініс табады. Абайдың «Толық адам» концепциясы мен адам бойындағы жақсы қасиеттерді қалыптастыру туралы ойлары мемлекеттік басқаруға да қатысты, маңызды. Осы философияны мемлекет қызметкерлеріне, жалпы қоғам мүшелеріне бағдар етіп ұсыну адалдық пен әділеттілікті нығайтуға септігін тигізеді.

Абай қоғамдағы әділеттілікті тек қарапайым халықтың арасында ғана емес, жоғары билікке де қатысты екенін атап көрсетті. Ол қазақ қоғамындағы билер мен сұлтандарды адал болуға, өз халқына дұрыс қызмет етуге шақырған және олардан әділ болуды талап еткен. Оның «Білімсіз адам қашан да әділетсіз» деген сөзінде әділеттіліктің негізі білім мен ақылдан басталатынын меңзеген.

Ғұлама Абай әділдік пен адалдықты еңбекпен байланыстырып, егер адам адал еңбектеніп, өзіне тиісті нәтижені алса, сол кезде ғана әділеттілік орнайды деп ой түйген. Ол еңбекқорлықты жоғары бағалап, әр адамның өз ісін әділ атқаруын қалады. «Еңбек етсең – өмір сүресің, еңбек етпесең – жоғаласың» деген пікірінде еңбекті әділеттілік пен адалдықтың басты көрсеткіші, өлшемі ретінде қарастырған.

Адалдық пен әділеттілік, еңбек сияқты құндылықтар қоғамның әрбір мүшесі үшін басты ұстаным болуы шарт. Жастарды еңбекке баулу, оларға әділеттілік пен адалдық туралы түсінік беру, өз кезегінде қоғамның әлеуметтік тұрақтылығын нығайтады. Бұл әсіресе, мемлекеттің әділ мүмкіндіктер беріп, барлық азаматтың құқықтарын тең дәрежеде қорғауға негіз болады.

Мемлекеттегі үйлесімділік, әділеттілік және тұрақтылық – кез келген елдің басты мақсаттарының бірі. Үйлесімді қоғам құру үшін әр азаматтың жауапкершілігі мен мемлекетке деген адалдығы маңызды рөл атқарады. Сонымен қатар, әділ әрі тұрақты заңдар мен құқықтық нормалар орнату арқылы қоғамдағы барлық адамдарға тең мүмкіндіктер жасау – әділетті мемлекет құрудың басты кепілі.

Адал азаматқа тән қасиеттер бүгінгі жастардың барлығының бойында болуы қажет. Бұл адал азаматқа тән құндылықтар білім, ғылым және мәдениет салаларын дамыту арқылы қалыптасады.

Әділдік тек мемлекеттік құрылымдар мен құқық қорғау органдарында ғана емес, жалпы қоғамда қалыптасуы маңызды. Адамдар арасындағы өзара қарым-қатынаста адалдық пен әділдікті сақтау – қоғамның моральдық деңгейін көтереді. Қазақстанда соңғы уақытта парақорлықпен күрес және мемлекеттік қызметшілердің адалдығын арттыруға бағытталған реформалар жүргізіліп келеді. Бұл мәселе тек заңнамалық тұрғыдан ғана емес, мәдениет пен білім беру деңгейінде де қаралуы тиіс.

«Адал әрі табанды еңбегімен табысқа жеткен адамдар қашанда құрметті, сыйлы болу керек. Бұл біз ұсынып отырған «Адал азамат – Адал еңбек – Адал табыс» қағидатына толық сай келеді. Бір сөзбен айтқанда, біздің қоғамда еңбекқорлық, кәсібилік сияқты қасиеттер жоғары бағалануға тиіс» деп шегеленді. [6]

Қоғамдық сананы өзгертуде алдымен жеке тұлға өз санасына өзгеріс жасауы қажет. Абай қоғам тәрбиесі жеке тұлға тәрбиесінен бастау алатынын білген. Оның «Адам түзелмей заман түзелмейді» деген ұстанымы Жаңа Қазақстанға бетбұрыс жасаған қоғамда кейбір теріс дағдыларды өзгертпейінше толыққанды өзгеруіміздің өзі қиын екендігінен хабардар етеді.

Бұл жолда әрбір тұлға адал азамат болып қалыптасуы үшін тәрбиеге басымдық жасауымыз қажет. Ұлттық құндылықтарымызды жандандыру арқылы Жаңа Қазақстанның өркендеуі жолында нақты әрекетке көшуіміз керек.

Әділетті қоғамды құруда әр адам әділеттілікке ұмтылса, ал мемлекет әрқашан құқықтық және әділеттілік принциптерін басты ұстаным ретінде айқындаса ғана нәтижеге қол жеткізетініміз анық.

Тек осындай үйлесімді саясат пен қоғамдық сана арқылы ғана Жаңа Қазақстанда әділетті әрі тұрақты қоғам қалыптастыра аламыз.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Жантану атауларының түсіндірме сөздігі. — Алматы: «Сөздік-Словарь», 2006. - 384 бет.
2. «Әділетті Қазақстан – Адал азамат», Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Ұлттық құрылтайдың екінші отырысында сөйлеген сөзінен, Түркістан қаласы, 18.06.2023 ж.
3. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексі, 29.12.2015 ж.
4. «Адал адам – Адал еңбек – Адал табыс», Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Ұлттық құрылтайдың үшінші отырысында сөйлеген сөзінен, 15.03.2024 ж.
5. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Ұлттық құрылтайдың I отырысында сөйлеген сөзінен, Ұлытау, 16.06.2022 ж.
6. Қазақстан Республикасының Президенті Қ.Тоқаевтың «Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм» атты Қазақстан халқына арнаған Жолдауы, 02.09.2024 ж.

Садвокасов Ж.Г.,

заместитель руководителя КГУ «Управления энергетики и жилищно-коммунального хозяйства акимата Северо-Казахстанской области», магистрант Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ РАЗВИТИЯ ОПОРНЫХ СЕЛ

Түйін: Мақалада тірек ауылдарды дамытудың заманауи құралдары мен тәсілдері қарастырылады. Тұрақты даму әлеуетін айқындайтын қолданыстағы стратегияларға, бағдарламаларға және факторларға талдау жүргізіледі. Зерттелген мәліметтер негізінде ауылдардағы әлеуметтік-экономикалық тұрақтылық пен өмір сүру сапасын арттыруға ықпал ететін қолданыстағы құралдарды жетілдіру қажеттілігі болжанады.

Аннотация: В статье рассматриваются современные инструменты и подходы к развитию опорных сел. Проводится анализ действующих стратегий, программ и факторов, определяющих потенциал устойчивого развития. На основе изученных данных предполагается необходимость совершенствование действующих инструментов, способствующих повышению социально-экономической устойчивости и качества жизни в селах.

Abstract: The article discusses modern tools and approaches to the development of support villages. The analysis of existing strategies, programs and factors determining the potential for sustainable development is carried out. Based on the studied data, it is assumed that there is a need to improve existing tools that contribute to improving socio-economic sustainability and quality of life in villages.

Ключевые слова: стратегическое планирование развитие сел Казахстана, демография сел, опорные села, развитие сел, развитие сельских территорий.

Развитие сельских территорий в Казахстане является важной задачей, поскольку 38,2% или более 7,5 млн. человек проживает в сельской местности (6256 селах и 29 поселках), которая играет значительную роль в агропромышленном секторе и социальной стабильности. [1]

Однако в последние десятилетия многие села сталкиваются с рядом вызовов: сокращением численности населения, миграцией в крупные города, нехваткой инфраструктуры и ограниченным доступом к качественным образовательным, медицинским и интернет - услугам.

Основными факторами, влияющие на развитие, являются экономические, инфраструктурные, социальные механизмы развитие сел. Так, для устойчивого развития опорных сел важна экономическая диверсификация. Исторически многие сельские территории Казахстана полагаются на сельское хозяйство, но одно лишь аграрное производство не всегда обеспечивает достаточный уровень доходов и занятости. Современные теоретические подходы предполагают, что для долгосрочной стабильности необходимо создавать дополнительные виды бизнеса на селе — перерабатывающие предприятия, объекты туризма, ремесленничества и небольшие объекты бизнеса.

За 2023 год доля сельского хозяйства в ВВП страны составило 3,9%, при этом являющаяся основным видом занятости для 1 миллиона человек, при этом данный сектор экономики остается низкопроизводительным, но при этом, за счет открытие новых производств идет увеличение доли до 29,7% от общего числа занятых в сельской местности (2020 год - с 28,5%).

Средняя заработная плата по итогам 2023 года в сельском, лесном и рыбном хозяйстве составила 222532 тенге с реальным ростом 2,2%, что ниже почти на 40% среднереспубликанских показателей (364295 тенге). [1]

Для развития малого и среднего предпринимательства существуют ряд программ, которые позволяют сельскому бизнесу развивать свой бизнес по сниженным ставкам (таблица 1), однако существуют проблемы с низкими коэффициентами сельского залога и где то неликвидностью.

Реализуемые инфраструктурные проекты очень сильно влияют на развитие сел, к примеру водоснабжения, газификация, теплоснабжения, канализация, электроснабжения, при этом вопрос стоит не только 100% обеспечения но и качественное предоставления жилищно-коммунальных услуг, который вызывают социальную напряженность в некоторых регионах.

Напряженной также остается ситуация по качественному водоснабжению сел, из 6256 только 5130 сел обеспечены водой, оставшиеся 1126 сел необходимо обеспечить до конца 2025 года [3].

Сельский интернет на начало 2023 год охват составляет 77%, обеспечены 4858 сел, однако в некоторых дальних селах имеется цифровое неравенство между городом и селом.

На взаимосвязь города и села также влияет дорожная инфраструктура, так 10% дорог местного значения (или около 7 тыс. км) требуют проведения среднего или капитального ремонта, а охват автобусным сообщением в некоторых регионах остается низким (80%).

Социальный аспект устойчивого развития включает в себя повышение уровня жизни и создание комфортных условий на селе, которые должны иметь развитую социальную инфраструктуру, включающую школы, больницы, культурные центры и спортивные объекты. Один из важнейших подходов здесь — создание равных возможностей для сельских жителей, вовлечения местного населения в процессы управления и планирования, что помогает лучше учитывать реальные потребности и особенности каждого села.

За весь период в Казахстане сократилось 1400 школ в основном это были малокомплектные школы в сельской местности, при этом сейчас около 40% школьников учатся в сельских школах (1,5 млн. учеников).

В начале 2022 года в сельской местности насчитывалось 5 195 объектов первичной медико-санитарной помощи, из которых 2 731 находятся в приспособленных помещениях, а 2 293 имеют возраст более 40 лет. В ответ на эту проблему реализуется пилотный проект "Модернизация сельского здравоохранения", который предполагает строительство 655 медицинских объектов, включая 253 медицинских пункта, 160 врачебных амбулаторий и 242 фельдшерско-акушерских пункта. Это должно положительно сказаться на доступности медицинской помощи и развитии сельских населенных пунктов.

Основные проблемы социальной сферы Казахстана включают недостаток культурных и спортивных объектов и плохое состояние существующих зданий. В 2022 году в сельских районах работали 3 488 тыс. человек. С 2009 года реализуется проект "С дипломом в село", предлагающий подъемные пособия и кредиты для специалистов, переезжающих в село. Эти вопросы отражены в стратегических документах и программах развития (таблица 1).

Таблица 1. Некоторые стратегические документы, влияющие на развитие села

№	Наименование документа	Когда принят	Цель документа
1.	Концепция развития сельских территорий РК на 2023 – 2027 годы	28.03.2023 года	Достижение установленных индикаторов устойчивого развития сельских территорий, указанных в различных программах.
2.	Концепция развития агропромышленного	30.12.2021 года	Пересмотр концептуальных подходов в аграрной политике, предполагает улучшение условий жизнеобеспечения в

	комплекса РК на 2021 – 2030 годы		сельской местности. Концепция определяет приоритеты и векторы развития отрасли на долгосрочный период и включает меры системного характера, в том числе изменение законодательства и нормативно-правовой базы.
3.	Концепция развития транспортно-логистического потенциала Республики Казахстан до 2030 года	30.12.2022 года	Содействие экономическому росту страны и повышению качества жизни населения в транспортной и дорожной сферы
4.	Национальный проект "Модернизация сельского здравоохранения"	30.11.2022 года	Повышение уровня оказания медицинской помощи сельскому населению
5.	Программа «С Дипломом в село»	2009 год	Привлечения молодых кадров в сельскую местность, правила предоставления мер социальной поддержки специалистам в области здравоохранения, образования, социального обеспечения, культуры, спорта и агропромышленного комплекса, прибывшим для работы и проживания в сельские населенные пункты
6.	Программа «Ауыл — Ел бесігі»	2019 год	Улучшение качества жизни сельчан за счет модернизации сельской инфраструктуры
7.	Программа «Ауыл аманаты»	2022 год	Поддержка малого и среднего предпринимательства, привлечение сельского населения к бизнесу и повышение их доходов, в том числе за счёт развития личных подсобных хозяйств.

Сочетание всех целевых индикаторов в одном селе по данным программам влияют на развитие села.

Во исполнение Указа Президента была принята Постановлением Правительства от 28 марта 2023 года № 270 «Об утверждении Концепции развития сельских территорий Республики Казахстан на 2023 – 2027 годы» (далее-Концепция), в котором утвержден План действий по реализации данной Концепции, куда входят все индикаторы вышеуказанных программ [Таблица 1].

В данной Концепции указываются индикаторы по сельским населенным пунктам к 2027 году, такие как:

- доля сельского населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума – 5,8 %;
- уровень безработицы – 4,2 %;
- обеспеченность услугами водоснабжения – 100 %;
- доля пользователей сети Интернет– 97 %;

- доведение доли местных дорог (областного и районного значения) до нормативного состояния – 95 % (2022 год – 86 %);
- численность населения приграничных районов – 4,0 млн. чел.;
- рост инвестиций в основной капитал приграничных районов – 80%;
- создание постоянных рабочих мест в приграничных районах – 54 тыс. чел. [2]

В целом, развитие сельских территорий Казахстана, включая опорные села, требует комплексного подхода. Устойчивое развитие — это не просто поддержание текущего уровня жизни, но и постоянное стремление к улучшению условий на основе экономической диверсификации, социальной инклюзивности, к должной инфраструктуре и бережного отношения к природе. Внедрение таких принципов позволит создать прочную основу для дальнейшего роста сельских территорий, что, в свою очередь, способствует общему укреплению экономики и социальной стабильности страны.

Учитывая, вышеуказанные данные можно выделить несколько моментов по развитию опорных сел, такие положительные как: высокий потенциал опорных сел; наличие действующей инфраструктуры; наличие программ поддержки сельского развития; поддержка сельского хозяйства и слабые стороны: миграция молодежи в города в поисках лучших возможностей; ограниченный доступ к финансированию и инвестициям; низкий уровень доходов по сравнению с городами; проблемы с качеством медицинских и социальных услуг.

В результате, видно что слабых сторон и угроз много, однако действующие программы, несмотря на свои сложности, демонстрируют потенциал к преобразованию сельских регионов, что может сократить миграцию в города и укрепить социально-экономическое положение сельских территорий в стране и усилить сильные стороны и предоставить возможности к развитию.

В итоге, существует необходимость совершенствование инструментов развития опорных сел, способных обеспечить точечное устойчивое развитие и повысить привлекательность сельской жизни.

Источники

1. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан — <https://stat.gov.kz/ru/>.
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 270 «Об утверждении Концепции развития сельских территорий Республики Казахстан на 2023 – 2027 годы» - <https://adilet.zan.kz/rus/>.
3. Официальный информационный ресурс Премьер-министра Республики Казахстан <https://primeminister.kz/>.

Сведения об авторе, ответственном за переписку:

Ф.И.О.: Садвокасов Жанат Габбасович, 8 701 943 31 20, zh.sadvokassov@apa.kz

E-GOVERNMENT AND DIGITAL TRANSFORMATION IN PUBLIC ADMINISTRATION

Annotation. This article explores the current trends, challenges, and best practices of e-government in Kazakhstan. It emphasizes the significance of digital transformation in enhancing public administration and service delivery. Key points include the analysis of global e-government trends, emerging technologies, infrastructure challenges, successful initiatives, and future prospects for digital governance. The article calls for active participation from stakeholders to promote e-government initiatives, thereby improving the quality of life for citizens.

Keywords: e-government, digital transformation, public administration, Kazakhstan, challenges, best practices, service delivery, digital literacy, policy recommendations.

Аннотация. В данной статье исследуются текущие тенденции, проблемы и лучшие практики электронного правительства в Казахстане. Подчеркивается значимость цифровой трансформации для повышения эффективности государственного управления и качества предоставления услуг. Основные моменты включают анализ глобальных тенденций электронного правительства, новейших технологий, инфраструктурных проблем, успешных инициатив и перспектив цифрового управления в будущем. Статья призывает заинтересованные стороны к активному участию в продвижении инициатив электронного правительства, что, в свою очередь, улучшит качество жизни граждан.

Ключевые слова: электронное правительство, цифровая трансформация, государственное управление, Казахстан, проблемы, лучшие практики, предоставление услуг, цифровая грамотность, рекомендации по политике.

Аңдатпа. Бұл мақалада Қазақстандағы электрондық үкіметтің ағымдағы үрдістері, қиыншылықтары және үздік тәжірибелері қарастырылады. Мемлекеттік басқару мен қызмет көрсету сапасын арттырудағы цифрлық трансформацияның маңыздылығы атап көрсетіледі. Негізгі мәселелерге жаһандық электрондық үкімет үрдістерінің талдауы, жаңа технологиялар, инфрақұрылымдық қиындықтар, сәтті бастамалар және сандық басқарудың болашақтағы келешегі кіреді. Мақала электрондық үкімет бастамаларын ілгерілетуде мүдделі тараптардың белсенді қатысуының қажеттілігін баса көрсетеді, бұл өз кезегінде азаматтардың өмір сүру сапасын жақсартады.

Кілт сөздер: электрондық үкімет, цифрлық трансформация, мемлекеттік басқару, Қазақстан, қиыншылықтар, үздік тәжірибелер, қызмет көрсету, цифрлық сауаттылық, саясат ұсыныстары.

E-government, or electronic government, refers to the use of digital technologies and online platforms to deliver government services and information to citizens, businesses, and other government entities. This concept encompasses a wide range of applications, from online service portals that allow citizens to access public services easily, to the use of data analytics for informed decision-making and policy formulation. E-government plays a crucial role in modern public administration by enhancing efficiency, transparency, and accessibility, ultimately leading to better governance and improved public trust.

The importance of digital transformation in government operations has been underscored by the challenges posed during the COVID-19 pandemic. As lockdowns and social distancing measures limited face-to-face interactions, governments around the world rapidly shifted to digital platforms to continue providing essential services. This transition not only highlighted the necessity for

governments to adapt to changing circumstances but also demonstrated the potential of digital tools to streamline processes and improve service delivery. The pandemic acted as a catalyst for many countries, including Kazakhstan, to accelerate their digital initiatives, emphasizing the need for modernized public administration that meets the expectations of a tech-savvy populace.

E-government is a rapidly evolving field, with countries worldwide adopting innovative approaches to enhance their governance and public service delivery. Nations like Estonia and Singapore serve as exemplary models of successful e-government implementation. Estonia, often hailed as a leader in digital governance, has created a comprehensive e-government ecosystem that enables citizens to access nearly all public services online, from voting to filing taxes, through a secure digital identity system. Singapore, on the other hand, has leveraged its Smart Nation initiative to integrate advanced technologies into public services, facilitating seamless access to information and services while fostering citizen engagement through interactive platforms. These global examples demonstrate how effective e-government initiatives can streamline operations, improve transparency, and ultimately enhance the quality of life for citizens.

E-government is experiencing rapid global advancements, characterized by innovative solutions and strategies implemented by various countries. Notable examples include:

- **Estonia:** Widely regarded as a pioneer in e-government, Estonia launched its digital identity system, allowing citizens to access nearly all government services online. This includes services such as online voting, tax filing, and e-residency, which attracts international entrepreneurs.
- **Singapore:** The Singapore government has embraced the Smart Nation initiative, which integrates data and technology into public services. This includes a robust national digital identity framework and initiatives to provide seamless access to services via mobile applications.

These examples illustrate how e-government can enhance service delivery, increase transparency, and improve citizen engagement. Several emerging technologies are significantly impacting the landscape of e-government:

- **Artificial Intelligence (AI):** Governments are utilizing AI to automate processes, analyze data for policy formulation, and improve citizen interaction through chatbots and virtual assistants. For instance, AI is employed in predictive analytics to optimize resource allocation and service delivery.
- **Blockchain:** This technology enhances transparency and security in public transactions. Applications include secure voting systems and public record management, which minimize fraud and build trust in government operations.
- **Cloud Computing:** Cloud services enable governments to store and manage data efficiently, allowing for scalable solutions that can adapt to fluctuating demands. It facilitates inter-agency collaboration and data sharing, enhancing overall government responsiveness.

Kazakhstan's commitment to digital transformation is encapsulated in the Digital Kazakhstan program, launched in 2017. Key aspects of this initiative include:

- **Unified e-Government Portal:** A centralized online platform that provides access to a wide range of public services, simplifying processes for citizens and reducing bureaucratic barriers.
- **Digital Literacy Programs:** To address the digital divide, Kazakhstan has implemented initiatives aimed at enhancing digital skills among its population, particularly targeting underserved communities in rural areas.
- **Interagency Cooperation:** The program emphasizes collaboration between government entities to ensure data interoperability, streamlining services and improving the overall efficiency of public administration.

Kazakhstan faces several significant challenges in the implementation of e-government initiatives, which can hinder the progress towards an efficient digital governance system.

One major challenge is related to infrastructure issues. While the country has made strides in expanding internet connectivity, there remains a substantial digital divide between urban and rural areas. Approximately 30% of the rural population still lacks reliable internet access, limiting their

ability to utilize e-government services effectively. Additionally, digital literacy poses another critical barrier. A considerable portion of the population, particularly among older generations and residents of rural regions, lacks the necessary skills to navigate online services. Enhancing digital literacy is vital for maximizing the benefits of e-government; without proper training and support, many citizens may struggle to access essential services, leading to inequalities in participation. [2]

Resistance to change within public institutions further complicates the adoption of digital solutions. Cultural attitudes and organizational inertia often hinder progress. Traditional views on bureaucracy and hierarchical structures may lead public officials to resist new technologies, perceiving digital transformation as a threat to their roles rather than an opportunity for enhancement. Moreover, public institutions frequently exhibit a reluctance to change established processes and routines, resulting in delays in adopting e-government solutions. Creating a culture of adaptability and continuous learning within these organizations is essential for overcoming such resistance.

Another significant concern revolves around privacy and security. The transition to e-government raises important issues regarding data protection and cybersecurity. As governments digitize their services, they collect vast amounts of personal data from citizens. This increase raises concerns about how data is stored, managed, and shared, leading to fears of misuse or unauthorized access. Although the implementation of the Law on Personal Data Protection in Kazakhstan aims to address these issues, public awareness of these protections remains low. Furthermore, the rise in cyber threats targeting government operations has been alarming. Reports indicate an increase in cyberattacks aimed at disrupting services and compromising sensitive information, making robust cybersecurity measures essential for maintaining public trust in e-government initiatives.

Addressing these challenges is critical for the successful implementation of e-government in Kazakhstan. By enhancing infrastructure, fostering a culture of adaptability, and prioritizing data security, the country can make significant strides towards effective digital governance.

Kazakhstan has made significant strides in the realm of e-government, implementing several successful initiatives that enhance service delivery and improve public administration.

One of the standout projects is the e-Akimat platform, which serves as a digital interface for local governments. This initiative allows citizens to access various public services online, including submitting applications, receiving permits, and obtaining information about local government activities. The e-Akimat system streamlines administrative processes, reducing bureaucratic delays and improving citizen engagement. For instance, in Almaty, the e-Akimat platform has facilitated faster processing times for public service requests, significantly enhancing the efficiency of local governance. [3]

Another key initiative is the implementation of digital identity systems. Kazakhstan has introduced an electronic digital signature (EDS) that allows citizens to securely access government services online. This system not only simplifies the authentication process but also enhances security and trust in digital transactions. By ensuring that only verified individuals can access sensitive services, Kazakhstan's digital ID system promotes confidence in e-government and encourages greater public participation in digital platforms.

The impact of e-government on public service delivery has been particularly notable in sectors such as healthcare, education, and social services. For instance, the MedPortal system in healthcare allows patients to book appointments, access medical records, and consult with doctors online. This has improved healthcare access, especially in remote areas, where physical visits to healthcare facilities can be challenging. Similarly, in education, the Electronic School initiative enables parents and students to monitor academic progress and attendance online, fostering better communication between educators and families.

In terms of case studies, the city of Nur-Sultan exemplifies excellence in e-government practices. The capital has adopted a comprehensive digital transformation strategy that includes

smart city initiatives, e-government services, and integrated digital platforms for urban management. For example, the Smart Astana project has introduced intelligent transport systems that optimize traffic flow and enhance urban mobility through real-time data analysis. This initiative not only improves transportation efficiency but also contributes to better quality of life for residents.

Additionally, the Atyrau region has implemented a successful pilot project focused on e-social services. This initiative allows citizens to access social welfare programs through an online portal, simplifying application processes and ensuring timely assistance for those in need. The positive outcomes from this project have encouraged other regions to adopt similar approaches.

Kazakhstan's e-government initiatives, such as the e-Akimat platform and digital ID systems, alongside successful case studies from cities like Nur-Sultan and Atyrau, highlight the potential of digital solutions to enhance public service delivery and foster greater citizen engagement. By continuing to leverage technology in public administration, Kazakhstan can further improve the effectiveness and efficiency of its government services.

The future of e-government in Kazakhstan holds immense potential for enhancing public administration and improving service delivery. To capitalize on this potential, it is essential to implement robust policy recommendations, develop a clear vision for digital governance, and foster international cooperation. [4]

To enhance the effectiveness of e-government initiatives, the government should consider several key policies and strategies. First, investing in digital infrastructure is crucial to ensure that all citizens, especially those in remote and rural areas, have reliable access to the internet. This can be achieved by expanding broadband coverage and establishing community internet access points.

Second, the government should prioritize digital literacy programs aimed at educating citizens about using e-government services. These programs can target various demographics, focusing on vulnerable groups such as the elderly and those with limited technological skills. By empowering citizens with the necessary skills, Kazakhstan can foster greater participation in digital governance.

Moreover, implementing data protection laws that align with international standards is essential to build public trust in e-government. Clear regulations regarding data privacy and cybersecurity will reassure citizens that their personal information is safe when using online services. Establishing a transparent framework for data management will also facilitate better governance.

Kazakhstan's long-term vision for e-government should embrace the continuous evolution of technology while addressing societal needs. This vision includes transitioning towards a smart governance model that leverages emerging technologies such as artificial intelligence, blockchain, and big data analytics. By adopting these technologies, the government can improve decision-making processes, enhance service delivery efficiency, and provide more personalized public services.

Additionally, fostering a culture of citizen engagement and participation in governance should be integral to this vision. By creating platforms for public feedback and consultation, the government can better align its services with the needs and preferences of citizens. Incorporating citizen perspectives into decision-making processes will not only enhance transparency but also strengthen the democratic fabric of the nation.

International cooperation will play a vital role in advancing Kazakhstan's e-government capabilities. By partnering with international organizations, such as the United Nations and the World Bank, Kazakhstan can gain access to best practices, technical assistance, and funding for digital initiatives. Collaborating with countries that have successfully implemented e-government strategies, such as Estonia and Singapore, can provide valuable insights and lessons learned that can be adapted to the Kazakh context.

Furthermore, engaging in regional partnerships with neighboring countries can facilitate knowledge sharing and collaborative projects focused on e-government. Joint initiatives can address common challenges, such as cyber security threats and digital literacy, while promoting regional stability and cooperation.

The future of e-government in Kazakhstan is promising, with the potential for significant improvements in public administration and service delivery. By implementing strategic policies, developing a forward-looking vision for digital governance, and fostering international cooperation, Kazakhstan can effectively navigate the challenges and opportunities presented by the digital age, ultimately enhancing the quality of life for its citizens.

In summary, e-government and digital transformation are pivotal in enhancing public administration in Kazakhstan. The integration of digital tools into government services not only streamlines processes and improves efficiency but also fosters greater transparency and citizen engagement. As demonstrated through successful initiatives like the e-Akimat platform and digital identity systems, the benefits of e-government extend beyond mere convenience; they represent a fundamental shift towards a more accessible and responsive government.

As Kazakhstan continues its journey towards becoming a digitally empowered nation, it is imperative that all stakeholders—including government officials, civil society, and citizens—actively engage in promoting e-government initiatives. Government officials must prioritize the implementation of robust policies and invest in digital infrastructure to facilitate the transition to e-government. Civil society organizations can play a critical role in raising awareness and advocating for digital literacy, ensuring that all citizens can participate in the digital governance landscape. Citizens, in turn, should embrace these changes and utilize the available e-government services to improve their access to essential public services.

The collective effort of all stakeholders will be crucial in overcoming the challenges currently faced and in realizing the full potential of e-government in Kazakhstan. By working together, we can build a more efficient, transparent, and inclusive digital governance framework that ultimately enhances the quality of life for all citizens.

REFERENCES

1. United Nations (2020). E-Government Survey 2020: Digital Government in the Decade of Action for Sustainable Development. United Nations Department of Economic and Social Affairs. <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2020>
2. World Bank (2019). Digital Government: The Role of E-Government in Public Sector Reform. World Bank Group. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/898571612344883836/pdf/GovTech-The-New-Frontier-in-Digital-Government-Transformation.pdf>
3. Kassen, M. (2016). E-government in Kazakhstan: A Case Study of Multidimensional Phenomena. Routledge, London https://www.researchgate.net/publication/43767546_E-Government_in_Kazakhstan_Realization_and_Prospets
4. OECD (2021). Digital Government Review of Kazakhstan: Boosting the Digital Transformation of Public Service Delivery. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/05/improving-framework-conditions-for-the-digital-transformation-of-businesses-in-kazakhstan_c62df12f/368d4d01-en.pdf
5. Didin, Didin & Akib, Haedar & Haedar, Ahmad & Yandra, Aleksander. (2024). The Role of E-Government in Public Services: A Bibliometric Analysis. Journal of Contemporary Governance and Public Policy. 5. 111-134. 10.46507/jcgpp.v5i2.466. https://www.researchgate.net/publication/384512447_The_Role_of_E-Government_in_Public_Services_A_Bibliometric_Analysis

Сарманов А.А.,

*Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы мемлекеттік басқару
академиясының магистранты*

ЖЕРГІЛІКТІ АТҚАРУШЫ ОРГАНДАРДАҒЫ БЮДЖЕТТІК ЖОСПАРЛАУ ПРОЦЕСІН ЦИФРЛАНДЫРУДЫҢ ТИІМДІЛІГІ МЕН БОЛАШАҒЫ

Аңдатпа. Цифрлық трансформация жағдайында жергілікті атқарушы органдардағы бюджеттік жоспарлау тиімділігін арттыру мәселелері ерекше маңызға ие болуда. Бұл зерттеу бюджет жоспарлау үдерістерін цифрландыруды талдауға және оның жергілікті басқару органдарының қызметіне әсерін зерттеуге арналған. Жұмыста цифрландыруға арналған негізгі тәсілдер мен технологиялар қарастырылып, бюджеттік қаражатты бөлудің ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз етудегі ықтимал артықшылықтары бағаланды. Қазіргі цифрлық шешімдер мен олардың шетелдік тәжірибе негізінде жетілдіру мүмкіндіктеріне салыстырмалы талдау жүргізілді. Зерттеу нәтижелері цифрлық технологияларды енгізу бюджет жоспарлау үдерістерін айтарлықтай оңтайландырып, қателіктер ықтималдығын азайтып, деректерге қолжетімділікті арттыруға мүмкіндік беретінін көрсетеді. Қорытындыда Қазақстанда бюджеттік жоспарлау үдерісін цифрландыруды одан әрі дамыту бойынша ұсыныстар беріліп, осы салада инновациялық технологияларды интеграциялаудың маңыздылығы атап өтілді.

Аннотация. В условиях цифровой трансформации экономики вопросы повышения эффективности бюджетного планирования в местных исполнительных органах приобретают особую актуальность. Настоящее исследование посвящено анализу процессов цифровизации бюджетного планирования и их влиянию на деятельность местных органов власти. В работе рассмотрены основные подходы и технологии, применяемые для цифровизации, а также оценены их потенциальные преимущества в обеспечении прозрачности и эффективности распределения бюджетных средств. Проведен сравнительный анализ текущих цифровых решений и их возможных улучшений с учетом опыта зарубежных стран. Результаты исследования показывают, что внедрение цифровых технологий способно значительно оптимизировать процессы планирования бюджета, уменьшить вероятность ошибок и повысить доступность данных для анализа. В заключении представлены рекомендации по дальнейшему развитию цифровизации бюджетного планирования в Казахстане, подчеркивая важность интеграции инновационных технологий.

Abstract. In the context of the digital transformation of the economy, the issue of improving the efficiency of budget planning in local executive bodies has become particularly relevant. This study is dedicated to analyzing the processes of digitalization of budget planning and their impact on the activities of local government authorities. The paper examines the main approaches and technologies applied for digitalization and evaluates their potential advantages in ensuring the transparency and efficiency of budget fund allocation. A comparative analysis of current digital solutions and their possible enhancements is conducted based on international experiences. The study results show that the implementation of digital technologies can significantly optimize budget planning processes, reduce the likelihood of errors, and improve data accessibility for analysis. The conclusion offers recommendations for further developing the digitalization of budget planning in Kazakhstan, emphasizing the importance of integrating innovative technologies.

Кілт сөздер: цифрландыру, бюджеттік жоспарлау, жергілікті атқарушы органдар, тиімділік.

Кіріспе. Қазіргі заманда цифрлық технологиялардың дамуы барлық салаға, соның ішінде мемлекеттік басқару және бюджет жоспарлау процестеріне де елеулі әсерін тигізуде.

Жергілікті атқарушы органдарда бюджетті жоспарлау процесін цифрландыру уақыт талабына сай туындаған қажеттілік ретінде қарастырылады. Қазақстанның экономикалық және әлеуметтік жағдайының жақсаруы үшін бюджет ресурстарын тиімді пайдалану – маңызды міндеттердің бірі, ал цифрландыру осы процестің сапасын арттырып, шешім қабылдаудың жылдамдығын жоғарылатуға мүмкіндік береді.

Цифрландыру арқылы бюджетті жоспарлаудағы маңызды мәселелерді, мысалы, құжат айналымындағы баяу қарқын, деректердің қайталануы, ақпараттық ашықтықтың жеткіліксіздігі сияқты кедергілерді азайтуға болады. Жергілікті деңгейде бюджет жоспарлауды цифрландыру экономикалық ресурстарды тиімдірек бөлуге және басқару сапасын жақсартуға ықпал етеді. Бұл әсіресе бюджет процесінің ашықтығы мен тиімділігін арттыру тұрғысынан ерекше маңызды болып табылады.

Осы жұмыстың мақсаты – жергілікті атқарушы органдарда бюджетті жоспарлау процесін цифрландырудың тиімділігін бағалау және оның болашағын талдау. Жұмыста цифрландырудың бюджеттік процестерге тигізетін оң және теріс әсерлерін анықтау, сондай-ақ олардың қандай аспектілерде көрініс табатынын көрсету көзделеді.

Өз кезегінде ол келесі міндеттерді қамтиды:

- Цифрлық технологиялардың бюджеттік процестерге ықпалын талдау;
- Жергілікті атқарушы органдардағы бюджеттік процестердің қазіргі жағдайын зерделеу;
- Бюджет жоспарлау процесін цифрландырудың артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтау;
- Алдағы уақытта цифрландырудың болашағын және оның жүзеге асырылу мүмкіндіктерін болжау.

Зерттеудің негізгі әдістеріне әдебиеттерді шолу, әлемдік тәжірибелерді салыстырмалы талдау, Қазақстандағы бюджеттік процестердегі цифрландыруды талдау және жинақталған деректерді статистикалық өңдеу кіреді.

Цифрлық трансформация мемлекеттік басқарудағы қызметтердің тиімділігін арттыру, қызмет көрсетуді жақсарту және процестерді оңтайландыру мақсатында цифрлық технологияларды енгізу процесі болып табылады. Бұл дәстүрлі әдістерден цифрлық құралдарға көшу, күнделікті тапсырмаларды автоматтандыру және деректерді шешім қабылдауда пайдалану. Бюджеттік жоспарлау саласында бұл цифрлық платформаларды пайдалану, шығындарды болжау процестерін автоматтандыру және ресурстарды бөлу мен бақылауды оңтайландыру дегенді білдіреді.

Цифрлық трансформация теориясы деректерге қолжетімділікті қамтамасыз ету және оларды тиімді басқару үшін жаңа технологияларды енгізу концепциясына негізделеді. Негізгі назар **деректерге** аударылып, оны маңызды ресурс ретінде қарастырады. Сондай-ақ, мемлекеттік органдардың **икемділігі** мен **бейімделгіштігі** басты қағидалар ретінде қарастырылады, бұл өзгерістерге шығындарды азайтып, тез жауап беруге мүмкіндік береді. Цифрландырудың маңызды аспектісі — **деректерге негізделген басқару (Data-Driven Governance)**, ол деректерді талдау арқылы негізделген шешімдер қабылдаудың маңыздылығын арттырады [1, 2].

Бюджеттік жоспарлауда цифрландыру бюджеттік мәліметтерді бақылау мен жаңартуға арналған автоматтандырылған жүйелерді енгізу арқылы қателерді азайтып, процесті барынша ашық етуге бағытталған. Негізгі тәсілдерге мыналар кіреді:

- **Күнделікті процестерді автоматтандыру.** Бұл жүйелер бюджеттік деректерді бақылау мен жаңартуға арналған, ол процесті ашық етіп, қателер санын азайтады. Мысал ретінде **электронды бюджет жүйесі** бар, ол Ресей сияқты бірқатар елдерде енгізілген.
- **Шығындарды болжау үшін деректерді талдау.** Машиналық оқыту және аналитикалық құралдарды интеграциялау деректер негізінде нақты болжамдар жасауға

мүмкіндік береді. Бұл құралдарды шығындарды болжау және бақылау тиімділігін арттыру мақсатында Ұлыбритания мен Канада қолданады.

- **Ашықтық пен есептілік.** Бюджеттік процестерді цифрландыру арқылы қоғамдық қолжетімділікті арттыруға болады, бұл мемлекеттік органдарға деген сенімді арттырады. Мысалы, Эстонияда азаматтарға бюджетке қатысты мәліметтерге e-Estonia порталы арқылы қол жеткізуге мүмкіндік беріледі [3, 4].

Сәтті трансформацияға қол жеткізу үшін әлемдік тәжірибені ескеру маңызды. Әртүрлі елдер әртүрлі тәсілдерді қолданады, бірақ негізгі бағыттар автоматтандыру, талдауды жетілдіру және ашықтықты арттыру болып табылады.

1. Эстония мемлекеттік басқаруда цифрландыру бойынша жетекші орын алады, e-Estonia платформасын енгізіп, азаматтар мен мемлекеттік қызметкерлерге интернет-портал арқылы әрекеттесуге мүмкіндік берді. Бюджеттік жоспарлауда Эстония **X-Road** жүйесін пайдаланады, ол мемлекеттік жүйелерді біріктіріп, деректер алмасуды оңтайландырады. Бұл мемлекеттік органдарға бюджеттік процестерді автоматтандыру арқылы ресурстарды тиімді басқаруға көмектеседі [5].

2. Финляндия мемлекеттік басқаруды цифрландырудың кешенді бағдарламасын енгізіп, бюджеттік процестерді цифрландырды. Деректерді басқаруға арналған цифрлық платформа демографиялық өзгерістер мен макроэкономикалық факторларды ескере отырып, бюджет шығындарын болжауға мүмкіндік береді. Бұл елде үлкен деректер мен машиналық оқыту жүйелері бюджеттік болжамдардың дәлдігін арттырады.

3. Оңтүстік Корея мемлекеттік басқаруда цифрлық технологияларды сәтті қолданған. KONEPS бағдарламасы мемлекеттік қаражатты басқару және азаматтармен байланыс орнатудағы барлық процестерді қамтитын интеграцияланған жүйе құрды. Жасанды интеллект негізіндегі құралдар бюджеттік бөлуді оңтайландыруға, сыбайлас жемқорлық қаупін азайтуға және қаржы ағынының ашықтығын қамтамасыз етуге көмектеседі [6].

Бюджеттік жоспарлаудың тиімділігін арттыруға арналған цифрландырудың негізгі технологиялары бар.

1. Процестерді автоматтандыру (Process Automation) — қайталанатын тапсырмаларды адам қатысуынсыз орындауға мүмкіндік беретін цифрлық шешімдерді енгізу. Бюджеттік жоспарлауда автоматтандыру келесі мақсаттарда қолданылады:

- Бюджеттерді жасау және басқару: автоматтандырылған жүйелер бюджеттер үшін үлгілерді жасауға, оларды әртүрлі дереккөздерден алынған мәліметтермен толтырып, жаңартып отыруға мүмкіндік береді.

- Шығындарды бақылау және қадағалау: шығындарды есепке алу жүйелері қаражаттың жұмсалуды нақты уақытта бақылап, жоспарланған бюджеттен ауытқуларды анықтай алады.

- Есеп беру және талдау: автоматтандыру есептілікті дайындау процесін жеңілдетеді, еңбек шығынын азайтады және қателердің алдын алады.

Мысал ретінде ERP (Enterprise Resource Planning) жүйесін айтуға болады, ол бюджеттеу, есеп беру және талдау процестерін бір платформада біріктіріп, қаржылық ресурстарды басқаруды жеңілдетеді [7, 8].

2. Деректерді талдау (Data Analytics) — бұл үлкен көлемдегі деректерді өңдеуге және талдауға арналған статистикалық және есептеу әдістерін пайдалану. Бюджеттік жоспарлауда деректерді талдау келесі мақсаттарда қолданылады:

- Болашақ шығындарды болжау: тарихи деректер мен макроэкономикалық факторларды талдау арқылы шығындар мен кірістерге қатысты дәлірек болжамдар жасауға мүмкіндік береді.

- Ауытқулар мен тәуекел факторларын анықтау: аналитикалық құралдар күтілетін мәндерден ауытқуларды анықтап, ықтимал тәуекелдер туралы ескертуге көмектеседі.

- Бюджетті тиімді бөлу: жиналған деректер мен жүргізілген талдау нәтижелері негізінде мемлекеттік органдар қаражатты қазіргі қажеттіліктерге сәйкес тиімді түрде қайта бөле алады.

Мысалы, бизнес-аналитика платформалары (Business Intelligence), Power BI және Tableau сияқты, деректерді тез және көрнекі түрде талдауға және есептер құруға мүмкіндік береді. Мұндай жүйелер бюджеттеу саласында кеңінен қолданылады, себебі олар көптеген дереккөздерден алынған мәліметтерді біріктіріп, қаржылық жағдайдың толық көрінісін жасайды [9, 10].

3. Жасанды интеллект (Artificial Intelligence, AI) — бұл бағдарламаларға деректер негізінде үйренуге және бейімделуге мүмкіндік беретін технологиялар кешені. Бюджеттік жоспарлауда жасанды интеллект келесі мақсаттарда қолданылады:

- Үлкен деректерді автоматты түрде талдау: машиналық оқыту алгоритмдері үлкен көлемдегі деректерді талдап, дәстүрлі әдістер байқамауы мүмкін байланыстарды анықтай алады.

- Жоспарлау мен болжауды оңтайландыру: тарихи деректер мен ағымдағы көрсеткіштерге сүйене отырып, жасанды интеллект алдағы кезеңдерге арналған бюджет қажеттіліктерін болжай алады, бұл қаражатты дәлірек бөлуге мүмкіндік береді.

- Алаяқтық пен сыбайлас жемқорлықты анықтау: жасанды интеллект алгоритмдері күмәнді транзакциялар мен қаржылық деректердегі ауытқуларды анықтай алады, бұл бюджеттегі ашықтықты арттырып, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтады.

Әлемде кеңінен қолданылатын жасанды интеллект құралдарына машиналық оқыту негізіндегі болжам жүйелері (ML) және табиғи тілдерді өңдеу құралдары (NLP) жатады, олар есептілікті автоматтандырып, мәтіндік деректерді талдауға көмектеседі. Мысалы, жасанды интеллект жүйелері әртүрлі қаржылық дереккөздерді талдауға көмектесіп, шешім қабылдауды жеңілдетеді және уақытты үнемдейді [11, 12].

Басқа елдердің тәжірибесі: Халықаралық тәжірибемен салыстырмалы талдау.

Бюджеттік жоспарлауды цифрландырудың әлемдік тәжірибесі цифрлық шешімдерді енгізген елдердің мемлекеттік қаражатты басқару тиімділігін, ашықтығын және бақылауын айтарлықтай жақсартқанын көрсетеді.

Эстония мемлекеттік секторды цифрландыру бойынша жетекші елдердің бірі болып табылады. e-Estonia аясында мемлекет бюджеттік жоспарлау процестерін біріктіріп, мемлекеттік мекемелерді байланыстыратын **X-Road жүйесін** жасады. Бұл платформа арқылы азаматтар мен мемлекеттік басқару өкілдері бюджет қаражатын нақты уақытта көріп, бақылауға мүмкіндік алды.

Эстонияның Қаржы министрлігінің деректері бойынша соңғы 10 жылда мемлекеттік басқаруға жұмсалатын шығындар процестерді автоматтандыру мен деректерді қолмен өңдеудегі қателердің азаюы нәтижесінде 20%-ға қысқарды.

Цифрлық құралдарды енгізу бюджет деректерінің ашықтығын арттырып, мемлекеттік органдарға деген қоғамдық сенімнің 15%-ға өсуіне ықпал етті (Эстонияның саяси зерттеулер институтының деректері бойынша).

X-Road платформасын пайдалану арқылы Эстония қағаз құжат айналымы мен деректерді қолмен өңдеудің қажеттілігін азайтып, жылына шамамен 500 млн еуро үнемдейді [13, 14].

Оңтүстік Корея бюджет процесінде цифрландыруды сәтті қолданған елдердің бірі. **KONEPS (Korea ON-line E-Procurement System)** мемлекеттік бюджеттік бақылаудың барлық кезеңдерін қамтиды және шығындарды басқару мен жеткізушілермен өзара іс-қимыл жасауға арналған орталықтандырылған платформа болып табылады.

KONEPS жүйесін енгізу басқару шығындарын 30%-ға төмендетті, ал бюджетті бекітудегі қателер мен кешігулер деңгейі 50%-ға қысқарды.

KONEPS жүйесі мемлекеттік сатып алу уақытын 70%-ға қысқартып, процесті барынша ашық етеді. Бұл сондай-ақ бюджет процесіндегі сыбайлас жемқорлық жағдайларын жүйе енгізілгенге дейінгі деңгеймен салыстырғанда 25%-ға төмендетті (Оңтүстік Кореяның Қаржы министрлігі деректері бойынша).

Бюджеттік жоспарлау мен сатып алу процестерін автоматтандырудың арқасында Корея жылына шамамен 1 трлн вон (шамамен 850 млн АҚШ доллары) үнемдейді [15, 16].

Канада бюджет процесіндегі болжам мен ашықтықты жақсарту үшін цифрлық шешімдерді белсенді түрде енгізуде. Канаданың үкіметі жасаған **GC InfoBase платформасы** бюджет шығыстары мен кірістер туралы деректерді талдауға мүмкіндік береді, бұл ақпаратты баршаға қолжетімді етеді.

GC InfoBase аналитикалық платформасын пайдалану бюджет шығыстарының болжамдарының дәлдігін 40%-ға арттырды, бұл соңғы 5 жылда 300 млн канадалық доллар мөлшеріндегі артық шығынның алдын алуға мүмкіндік берді.

Шығындар туралы деректерге нақты уақыт режимінде қол жеткізу арқылы мемлекеттік органдар экономикадағы өзгерістерге жедел жауап бере алады. Ашықтықтың артуы 2021 жылы жүргізілген қоғамдық пікір сауалнамасына сәйкес, азаматтар арасында үкіметке деген сенімді 10%-ға арттырды.

Бюджеттік жоспарлауды оңтайландыру және басқару шығындарын азайту операциялық шығындарды 15%-ға қысқартты (Канада Қазынашылығының деректері бойынша) [17, 18].

Қазақстанда мемлекеттік жоспарлау (бюджеттік жоспарлау) ақпараттық жүйесі (бұдан әрі – МЖАЖ) уәкілетті орган қызметіне ақпараттық қолдау көрсетуге және бюджеттік жоспарлау саласындағы міндеттерді шешуге ықпал ететін тиімді тетікті құруға бағытталған <https://www.planning.gov.kz/> платформасы жасалған.

Мақсаты – қағаз түріндегі құжат айналымын болдырмайтын мемлекеттік органдардың бюджеттік өтінімдерін қалыптастыру процестерін автоматтандыру бөлігіндегі бюджеттік жоспарлау процедураларын толық автоматтандыру.

Өз кезегінде, аталғын платформа келесі міндеттерді атқаруға арналған:

- жаңа әдістер мен принциптерді қолдана отырып біріңғай бюджеттік жіктелімді жүргізу;
- әрбір мемлекеттік органдардың шығындарын есептеу үшін қажетті коэффициенттер мен нормативтерді орталықтандырып енгізу;
- жаңа бастамаларға арналған шығыстар лимиттері мен лимиттерін орталықтандырылған қалыптастыру және әрбір мемлекеттік органға дейін жеткізу;
- үш жылдық жоспарлау кезеңіне арналған штаттық кесте болжамын орталықтандырылған қалыптастыру;
- жоғары тұрған деңгейлерде автоматты түрде шоғырландыра отырып, шығындар туындаған жерден бюджеттік өтінімдерді орталықтандырылған қалыптастыру;
- шығыстардың әрбір түріне түсіндірме құжаттар мен негіздемелерді бекіту;
- бюджетті қалыптастырудың кез келген кезеңінде жоғары деңгейдегі деректерге орталықтандырылған қол жеткізу;
- бюджеттік бағдарламалар әкімшілерінің бюджеттік өтінімдері бойынша қорытындыларды автоматтандырылған қалыптастыру;
- РБК қарау үшін жұмыс органының қорытындысын дайындаудың автоматтандырылған процедуралары;
- РБ туралы Заң жобасын қалыптастырудың кірістері мен шығыстарын теңдестірудің автоматтандырылған процедурасы;
- аналитикалық және регламенттік есептілікті автоматты түрде қалыптастыру;

- бюджетті қалыптастырудың әрбір кезеңінде ЭЦҚ тетіктерін қолдану есебінен қағазсыз құжат айналымы және соның салдарынан бюджетті қалыптастыру және бекіту мерзімінің төмендеуі.

Алайда аталған жүйе толығымен іске қосылмаған. Іс жүзінде іске аспаған. Себебі аталған жүйе жергілікті атқарушы органдарда қолданылмайды.

Қорытынды

Зерттеу нәтижелері жергілікті атқарушы органдардағы бюджеттік жоспарлау үдерісін цифрландырудың көптеген артықшылықтарын айқындады. Цифрлық технологияларды енгізу арқылы бюджеттік жоспарлаудың тиімділігі мен ашықтығы артып, процестердің дәлдігі мен жеделдігі жоғарылайтыны анықталды. Сонымен қатар, бұл тәсіл бюджеттік деректерге қолжетімділікті жақсартуға, шешім қабылдаудағы субъективті факторларды азайтуға, сондай-ақ бюджеттік процестерге қатысушылар арасындағы байланыс пен есептілік деңгейін жоғарылатуға мүмкіндік береді.

Халықаралық тәжірибе Қазақстандағы цифрлық бюджеттеу жүйесін жетілдіруге бағытталған бірнеше маңызды қорытындылар жасауға мүмкіндік берді. Эстонияның X-Road, Кореяның KONEPS және Канаданың GC InfoBase секілді платформалары бюджеттік жоспарлау үдерісіндегі ашықтықты арттыру және ресурстарды тиімді бөлуге қажетті функционалдарды ұсынатынын көрсетті. Бұл жүйелер арқылы азаматтардың бюджеттік процестерге қатысуы артып, сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін төмендетуге жағдай жасалған.

Қазақстанда цифрлық бюджеттік жоспарлау жүйесін енгізудің кешіктіріліп жатқанын көрсетті. **Мемлекеттік жоспарлау ақпараттық жүйесі (МЖАЖ)** сияқты платформаның функционалдық мүмкіндіктері толық іске қосылмаған, әрі жергілікті деңгейде кеңінен қолданылмайды. Бұл мәселелер цифрландырудың тиімділігін толық пайдалану мүмкіндіктерін шектейді және қазіргі бюджеттік жоспарлау үдерісінде орын алуы мүмкін кемшіліктерді жоя алмайды.

Осылайша, Қазақстанда цифрлық технологиялар негізінде бюджеттік жоспарлау процестерін дамыту өте өзекті мәселе болып табылады. Мұндай өзгерістер бюджеттік ресурстарды басқарудағы есептілік пен тиімділікті арттыруға, жергілікті атқарушы органдардың шешім қабылдау процесін жеделдетуге және қаражатты тиімдірек бөлуге мүмкіндік береді.

Ұсынымдар:

1. Мемлекеттік жоспарлау ақпараттық жүйесінің (МЖАЖ) функционалдығын кеңейту: МЖАЖ платформасын бюджеттік жоспарлаудың барлық деңгейлерінде, соның ішінде жергілікті атқарушы органдарда толыққанды енгізу керек. Бұл құжат айналымын автоматтандырып, деректерге орталықтандырылған қол жеткізуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, бұл платформа бюджет жоспарлау үдерісінің барлық кезеңдерінде цифрлық қолтаңба (ЭЦҚ) арқылы қағазсыз құжат айналымын қамтамасыз етуі тиіс.

2. Бюджет деректерінің ашықтығын арттыру: Азаматтардың бюджеттік ақпаратқа қол жеткізуін қамтамасыз ету және қоғамдық бақылау мүмкіндіктерін кеңейту үшін ашықтықты арттыру қажет. МЖАЖ жүйесіне ашық портал құру арқылы азаматтарға бюджет қаражаттарының бөлінуі мен жұмсалудың қадағалауға мүмкіндік беру маңызды. Бұл мемлекеттік органдардың жұмысына деген сенімді арттырып, қоғам тарапынан бюджеттік процестерге бақылау орнатады.

3. Жасанды интеллект және деректер талдау құралдарын енгізу: Бюджеттік болжамдардың дәлдігін арттыру және қаражатты тиімдірек бөлу үшін жасанды интеллект (AI) пен үлкен деректерді талдау (Big Data Analytics) технологияларын қолдану қажет. Бұл құралдар бюджеттік жоспарлау барысында шығындарды болжауға, бюджеттік тәуекелдерді анықтауға және қаржы ресурстарын оңтайлы бөлуге мүмкіндік береді.

4. Қызметкерлерді цифрлық трансформацияға дайындау: Цифрландырудың табысты болуы тек технологияларға ғана емес, сондай-ақ онымен жұмыс істейтін мамандардың біліктілігіне де тәуелді. Осыған орай, бюджеттік жоспарлау мен цифрлық технологиялар саласында қызметкерлерді оқыту және қайта даярлау бағдарламаларын енгізу маңызды. Әсіресе жергілікті атқарушы органдардың қызметкерлеріне жаңа жүйелермен жұмыс істеуді үйрету қажет.

5. Цифрлық технологиялар инфрақұрылымын жетілдіру: Цифрлық трансформацияның талаптарына сай келетін инфрақұрылым қалыптастыру қажет. Жергілікті деңгейде бюджеттік деректерді сақтау, өңдеу және қорғау үшін сенімді және жылдам ақпараттық жүйелерді қолдану тиімділікті арттырады. Бұл инфрақұрылым деректердің қолжетімділігі мен қауіпсіздігін қамтамасыз етуге, сондай-ақ, процестерді оңтайландыруға ықпал етеді.

6. Тәуелсіз бағалау жүйесін құру: Бюджеттік жоспарлауда цифрлық технологияларды қолданудың тиімділігін бағалау үшін тәуелсіз бақылау жүйесін құру қажет. Бұл жүйе бюджеттік процестердің тиімділігін объективті түрде бақылауға, қателіктерді анықтауға және осыған байланысты ұсыныстар жасауға мүмкіндік береді. Тәуелсіз бағалау жүйесі цифрландыру нәтижелерін нақты деректер негізінде көрсетуге көмектеседі.

7. Халықаралық тәжірибені бейімдеу: Эстония, Оңтүстік Корея, Канада сияқты елдердің цифрлық бюджеттеу тәжірибелерін талдай отырып, Қазақстанда қолдануға болатын үздік тәжірибелерді бейімдеу қажет. Әрбір елдің сәтті жүзеге асырылған платформаларын талдай отырып, солардың ерекшеліктерін жергілікті жағдайларға сәйкес қолдану цифрландыру үдерісін жеделдетеді және тиімділікті арттырады.

Пайдаланған әдебиеттер мен дереккөздер:

1. Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). "Defining Digital Transformation: Results from Expert Interviews." *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385.
2. OECD (2020). *Digital Government in the Decade of Action*. OECD Publishing. [OECD Library](#).
3. Janssen, M., van der Voort, H. (2016). "Adaptive Governance: Towards a New Science for Tackling Wicked Problems." *Public Management Review*, 18(3), 435–454.
4. World Bank Group (2016). *Digital Government and the World Bank*. [World Bank Document](#).
5. Kalvet, T. (2012). "Innovation: A Factor Explaining E-Government Success in Estonia." *Electronic Government*, 14(1), 53–72.
6. Shin, S., & Cho, K. (2018). "Public Sector Digital Transformation in Korea: Key Lessons and Future Directions." *Asian Journal of Public Affairs*, 12(1), 23–36.
7. Marr, B. (2020). "How Process Automation is Transforming Finance and Accounting." *Forbes*.
8. Digital Government in the Decade of Action (OECD, 2020).
9. Chen, H., Chiang, R. H. L., & Storey, V. C. (2012). "Business Intelligence and Analytics: From Big Data to Big Impact." *MIS Quarterly*, 36(4), 1165–1188.
10. World Bank Group (2016). *Digital Government and the World Bank*.
11. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. W.W. Norton & Company.
12. Kitchin, R. (2014). "Big Data, New Epistemologies and Paradigm Shifts." *Big Data & Society*, 1(1), 2053951714528481.
13. Kalvet, T. (2012). "Innovation: A Factor Explaining E-Government Success in Estonia." *Electronic Government*, 14(1), 53–72.
14. e-Estonia (2020). "How Much Does e-Estonia Cost and Benefit?" [e-Estonia Portal](#).

15. Shin, S., & Cho, K. (2018). "Public Sector Digital Transformation in Korea: Key Lessons and Future Directions." *Asian Journal of Public Affairs*, 12(1), 23–36.
16. OECD (2019). *Digital Transformation in Korea*.
17. Government of Canada (2021). "How the GC InfoBase Improves Budget Transparency." [Government of Canada](#).
18. Adams, M., & Craig, W. (2020). "Digital Transformation and Budgeting in Canada." *Canadian Public Administration*, 63(2), 234-256.
19. <https://www.planning.gov.kz/> "Мемлекеттік жоспарлау (бюджеттік жоспарлау)" ақпараттық жүйесі

Жауапты: А.А.Сарманов, МРР 2024, + 77018429121, a.sarmanov@ara.kz

УДК 338.24.01

Сансызбаева Х.Н.

д.э.н., профессор, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, город Алматы, Казахстан

Аширбекова Л.Ж.

к.э.н., ассоц.профессор, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, город Алматы, Казахстан

Аметова Ж.А.

магистр экономики, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, город Алматы, Казахстан

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Аннотация. В настоящее время технологии искусственного интеллекта стремительно быстро развиваются и находят свое применение в различных сферах жизни, в том числе и в предоставлении государственных услуг. В данной статье рассмотрен успешный зарубежный опыт внедрения технологий ИИ в процесс предоставления государственных услуг, сферы, где наиболее эффективно применение ИИ, а также возможные ограничения, которые могут замедлить использование ИИ.

Түйін. Қазіргі уақытта жасанды интеллект технологиялары қарқынды дамып келеді және өмірдің әртүрлі салаларында, соның ішінде мемлекеттік қызметтерді көрсетуде қолданылуда. Бұл мақалада AI технологияларын мемлекеттік қызметтерді көрсету үдерісіне енгізудің табысты шетелдік тәжірибесі, AI пайдалану неғұрлым тиімді болатын салалар, сондай-ақ AI пайдалануды бәсеңдетуі мүмкін ықтимал шектеулер талқыланады.

Abstract. Currently, artificial intelligence technologies are rapidly developing and are finding their application in various spheres of life, including the provision of public services. This article examines successful foreign experience in implementing AI technologies in the process of providing public services, areas where AI is most effective, as well as possible limitations that may slow down the use of AI.

Ключевые слова: искусственный интеллект, государственное управление, государственные услуги, электронное правительство, зарубежный опыт, автоматизация, цифровизация.

Научные исследования выполнены в рамках реализации проекта по грантовому финансированию КН МНВО РК AP23487228

Глобальное мировое сообщество входит в новую веху экономического развития, связанного с автоматизацией, роботизацией, цифровизацией и искусственным интеллектом. Развитие информационно-коммуникационных технологий позволило запоминать, сохранять и передавать информацию, что способствовало повышению скорости принимаемых управленческих решений, эффективному развитию экономики, что положительно отразилось на качестве предоставляемых населению государственных услуг. Примером информационно-коммуникационного развития в Казахстане является эффективное функционирование электронного правительства.

Как отмечают исследователи, продуктом цифровизации является искусственный интеллект. Изучение публикаций отечественных и зарубежных исследователей показало, что технологии искусственного интеллекта применяются во многих сферах общественной жизни,

в том числе в экономической и социальной сфере. Одно из определений понятия «искусственный интеллект» — это технологии, направленные на решение задач, которые являются прерогативой человека. Технологии искусственного интеллекта включают такие характеристики человека как рассуждение, обобщение, анализ, принятие решения. Искусственный интеллект представляет собой совокупность алгоритмов и инструментов механизированного обучения, который способен оперативно получать данные, проводить анализ этих данных, выявлять определенные закономерности, оптимизировать или прогнозировать тенденции в развитии анализируемого объекта исследования.

Зарубежные исследователи много внимания уделяют вопросам эффективного использования ИИ в государственном управлении. Это связано с тем, что искусственный интеллект влечет за собой правовые, экономические и социальные риски, из-за чего возникает проблема государственного регулирования использования искусственного интеллекта. Применение ИИ в государственных услугах позволяет качественно улучшить взаимодействие между государственными органами и потребителями государственных услуг, что способствует повышению доверия к государственным структурам.

Эволюция развития искусственного интеллекта начинается с первых вычислительных машин и компьютеров, с тех пор на протяжении всех этапов развития ИИ он прошел путь с различными достижениями, проблемами и перспективами.

Таблица 1. Эволюция искусственного интеллекта

Этапы эволюции	Характеристика
Первый этап (1950-е — 1970-е годы)	это зарождение искусственного интеллекта как науки и технологии. На этом этапе были созданы первые программы, способные имитировать некоторые аспекты человеческого мышления, такие как игра в шахматы, решение логических задач, доказательство теорем. На этом этапе также были сформулированы основные подходы и методы искусственного интеллекта, такие как символьная обработка информации, логическое программирование, экспертные системы, планирование и поиск.
Второй этап (1980-е — 1990-е годы)	это расцвет и кризис искусственного интеллекта. На этом этапе были достигнуты значительные успехи в разработке и применении ИИ в различных областях, таких как медицина, образование, производство, военное дело. На этом этапе также были созданы новые направления исследований ИИ, такие как нейронные сети, эволюционные алгоритмы, нечеткая логика. Однако на этом этапе также стали очевидными ограничения и недостатки ИИ, связанные с сложностью моделирования человеческого интеллекта, низкой эффективностью и надежностью ИИ-систем, отсутствием общих принципов и стандартов ИИ.
Третий этап (2000-е — настоящее время)	это возрождение и революция искусственного интеллекта. На этом этапе произошел резкий скачок в развитии ИИ, обусловленный появлением мощных компьютеров, больших объемов данных, новых алгоритмов и методов машинного обучения. На этом этапе были созданы ИИ-системы, способные обыгрывать человека в сложные игры (Го, покер), распознавать лица и объекты на изображениях, генерировать тексты и изображения, управлять автомобилями и дронами. На этом этапе также возрос интерес к ИИ со стороны бизнеса, правительства и общественности.
Примечание:	составлено на основе источника https://www.securitylab.ru/analytics/540782.php?ysclid=m2k65i4b2744161884

Основными направлениями оптимизации процессов предоставления государственных услуг можно выделить следующие: возможность обработки больших баз данных, повышение уровня взаимодействия с гражданами и другими потребителями государственных услуг, сокращение административных затрат, оптимизация процесса контроля.

В настоящее время государственные структуры обрабатывают большой объем широкого спектра информации, личные данные граждан, сведения о деятельности организаций разной формы собственности, информацию о реализации государственных программ, данные финансовых потоков, результаты выборов и референдумов, сведения о численности и миграции населения, данные о правонарушениях и другое. Применение искусственного интеллекта позволяет автоматизировать и ускорить процесс обработки базы данных, представить полученную аналитическую информацию в разных формах, что помогает выявлять закономерности, прогнозировать развитие ситуации и принимать эффективные управленческие решения.

Повышение уровня взаимодействия с гражданами и другими потребителями государственных услуг является одним из важных направлений предоставления государственных услуг. В целях ускорения процесса получения информации, подачи заявок и обработки запросов используются различные системы автоматического ответа, такие как чат-боты, виртуальный помощник и другие. Вместе с тем, использование вышеуказанных систем минимизируют ошибки, доступны в любое время суток и не обязывают посещение государственных учреждений.

Автоматизация процессов с использованием технологий искусственного интеллекта способствует сокращению части административных расходов, т.е. государственные служащие могут меньше затрачивать время на выполнение типовых операций, таких как проверка данных, обработка заявок и др., тем самым увеличивая производительность труда и высвобождая время для выполнения более сложных задач.

Искусственный интеллект также может оптимизировать процесс контроля, улучшая прозрачность процессов предоставления государственных услуг и снижать человеческий фактор в принятии решений.

Таким образом, применение современных технологий искусственного интеллекта позволяет повысить эффективность государственного управления, но также требует учитывать этические аспекты и создание нормативно-правовой базы. В целях улучшения качества предоставления государственных услуг и повышения эффективности работы государственных органов рассмотрен успешный зарубежный опыт применения ИИ в государственном управлении.

Германия: Автоматизация административных процессов

Германия занимает первое место в мировом рейтинге развития электронного правительства {1}, особое внимание уделяя качеству предоставления государственных услуг.

Основные направления применения технологий искусственного интеллекта в Германии, это:

- цифровизация государственных услуг и автоматизация административных процессов, что позволяет сокращать время выполнения рутинных административных процедур, упрощает взаимодействие граждан с государственными структурами и повышает прозрачность процесса;

- в здравоохранении - это применение электронных медицинских карт и применение ИИ для улучшения диагностики заболеваний;

- в транспортной системе, это применение технологии оптимизации дорожных потоков;

- для обеспечения правопорядка это - использование системы распознавания лиц в общественных местах;

- в области образования, это разработка технологий, учитывающих индивидуальные потребности и способности обучающегося.

Эстония: Электронное правительство и использование ИИ

Эстония занимает второе место в мировом рейтинге развития электронного правительства {1}, активно используя искусственный интеллект для совершенствования уровня предоставления государственных услуг.

Эстония с 2002 {2} года внедрила цифровую идентификацию и цифровую подпись, использование которых в купе с другими передовыми технологиями помогают:

- автоматизировать обработку запросов граждан, используя такие технологии ИИ, как чат-боты, голосовые помощники, предоставляя актуальную информацию;
- прогнозировать потребности населения в социальных и медицинских услугах;
- с целью повышения безопасности в общественных местах проводить контроль с помощью системы распознавания лиц;
- собирать и анализировать информацию по налоговым поступлениям;
- проводить удаленно медицинскую диагностику;
- оптимизировать транспортное движение в крупных городах;
- развивать экосистему путем поддержки стартапов и инновационных компаний.

Сингапур: Умные города и ИИ в государственных услугах

Сингапур занимает третье место в мировом рейтинге развития электронного правительства {1}, особый акцент применения искусственного интеллекта ставя на создание «умных» городов и повышение эффективности предоставления государственных услуг.

Ключевыми направлениями применения технологий искусственного интеллекта в Сингапуре можно назвать следующие:

- улучшение городской инфраструктуры и мониторинг состояния окружающей среды;
- цифровизация предоставления государственных услуг;
- поддержка стартапов, разрабатывающих технологии ИИ.

На основании вышеизложенной информации проведем сравнительный анализ предоставления государственных услуг мировых лидеров по качеству предоставления государственных услуг и применения искусственного интеллекта в государственном управлении и Казахстане, который занимает 24 место в мировом рейтинге развития электронного правительства {2}.

Таблица 2. Применение ИИ в предоставлении государственных услуг

Направления применения технологий ИИ	Германия	Эстония	Сингапур	Казахстан
Электронные государственные услуги	Платформа GovTech для цифровых услуг (98% госуслуг доступны онлайн), Программа Onlinezugangsgesetz (OZG).	99% госуслуг доступны через портал e-Estonia, Электронные паспорта и электронное гражданство (e-Residency).	Smart Nation платформа, 98% госуслуг онлайн, Использование ИИ для автоматизации запросов и консультаций.	Платформа eGov: около 4 млн пользователей госуслуг, 95% услуг онлайн, ИИ для автоматизации подачи заявлений и обращения в госучреждения
Здраво охранение	ИИ для диагностики	Электронные медицинские	ИИ для диагностики	Внедрение ИИ для

МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ
АТТЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ КОНФЕРЕНЦИЯ МАТЕРИАЛДЫРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ

	(медицинские изображения, рентген) и поддержка телемедицины, Использование ИИ для анализа медицинских данных.	карты для 98% населения, ИИ для диагностики, Проект AI in Healthcare для улучшения диагностики и персонализированного лечения	заболеваний и обработки медицинских данных (80% госпиталей используют ИИ), Применение ИИ для анализа медицинских изображений и улучшения качества медицинских услуг.	телемедицины и цифровизации здравоохранения, Электронные медкарты, ИИ для анализов и консультаций.
Городское управление и транспорт	ИИ для управления трафиком и тестирование автономных автомобилей, Интеллектуальные системы для мониторинга городской инфраструктуры.	ИИ для управления городским трафиком в реальном времени, Smart City проекты с ИИ для транспортных и экологических решений.	Использование ИИ для управления городским трафиком и анализа движения, Внедрение ИИ для управления умными городами и оптимизации транспортной се	Проект Smart City для управления трафиком и энергосбережением, Развитие умных городов с использованием ИИ для трафика, экологии и общественного порядка.
Правопорядок и безопасность	ИИ для анализа данных о преступности и прогнозирования, системы распознавания лиц, ИИ для прогнозирования преступлений (например, в системе Precobs).	Использование технологий распознавания лиц в общественных местах, ИИ для мониторинга и предотвращения преступлений с помощью видеоанализа и анализа данных.	Системы распознавания лиц, ИИ для анализа криминальной активности и предотвращения преступлений, Внедрение ИИ для мониторинга в реальном времени, анализ данных для предотвращения угроз.	Внедрение ИИ для мониторинга безопасности и прогнозирования преступлений, ИИ для анализа и предотвращения правонарушений, а также видеонаблюдения на массовых мероприятиях.
Образование	ИИ для анализа успеваемости и персонализированного обучения, Проект AI in Education для повышения качества образования с помощью ИИ.	Использование ИИ для создания платформ для персонализированного обучения, Платформа для интеллектуального образования, основанная на ИИ.	Smart Learning: ИИ для поддержки персонализированного обучения, адаптация контента, ИИ в образовательных платформах для автоматического анализа прогресса студентов.	Внедрение ИИ в образовательные платформы для анализа успеваемости студентов, Разработка платформ для онлайн-образования с ИИ, адаптация материала под

				нужды студентов.
Инновации и стартапы	Программа AI Strategy для развития стартапов в сфере ИИ, AI for Good для решения социальных проблем с помощью ИИ.	Развитие стартап-экосистемы в области ИИ через e-Residency, ИИ-стартапы и цифровая трансформация через Estonian e-Governance Academy.	Развитие стартапов и инноваций через AI Singapore и SGInnovate, Программа AI for Good для использования ИИ в здравоохранении и социальных проблемах.	Поддержка стартапов через Digital Kazakhstan и фонды для технологических стартапов, Программы Digital Kazakhstan для продвижения ИТ-стартапов и технологий на базе ИИ.

*Таблица 1 составлена на материалах источников {2},{3},{4},{5}.

На основе проведенного анализа можем отметить, что Германия и Сингапур больше используют применение искусственного интеллекта для оптимизации городской инфраструктуры и улучшения качества предоставляемых услуг в сфере образования и здравоохранения, а Эстония и Казахстан акцентируют внимание на развитие цифровых платформ.

В заключении отметим, что применение технологий искусственного интеллекта в государственном управлении позволяет значительно улучшить качество предоставления государственных услуг, сократить временные и финансовые затраты, но вместе с тем требует обеспечить защиту соблюдения этических норм использования данных.

Ссылки на использованные источники:

1. Новый мировой порядок: роль искусственного интеллекта в формировании глобальной политики // <https://www.securitylab.ru/analytics/540782.php?ysclid=m2k65i4b2744161884><https://www.securitylab.ru/analytics/540782.php?ysclid=m2k65i4b2744161884>
2. United nations e-government survey 2024, Accelerating Digital transformation for sustainable Development
3. e-Estonia (<https://e-estonia.com/>)
4. <https://www.egovernment.de/>
5. <https://www.tech.gov.sg/>
6. <https://egov.kz/cms/ru>

УДК: 331.2

Сейтбек И.К.,

Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранты, Қазақстан Республикасы, Астана қ.

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕГІ КАДР ТҰРАҚТЫЛЫҒЫН РЕТТЕУДЕГІ ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЖҮЙЕСІНІҢ РӨЛІ

Аңдатпа: Мемлекеттік қызметте құзыреттілігі жоғары және білікті азаматтардың азаю деңгейі бүгінгі күннің өзекті мәселелеріне айналып отыр. Мақалада мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы жүйесіне талдау мен оған қызметкерлердің қанағаттану мәселесі зерттеледі. Сондай-ақ автор мақалада қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйесін талқылайды. Мемлекеттік қызметтегі кадр тұрақтылығын еңбекақы төлеу жүйесі арқылы реттеу – тартымды әрі тиімділігі жоғары стратегиялық шара болып табылады. Еліміздің мемлекеттік қызметшілерін материалдық тұрғыдан қолдау көрсету арқылы жетілдіру жолдары қарастырылады.

Түйін сөздер: мемлекеттік аппарат, мемлекеттік органдар, мемлекеттік қызметші, кадрлық тұрақтылық, адами ресурстарды басқару, функционалдық блоктар, факторлық-балдық шкала, еңбекақы төлеу жүйесі.

Аннотация. Уровень снижения компетентных и квалифицированных граждан на государственной службе становится актуальным на сегодняшний день. В статье исследуется вопрос анализа и удовлетворенности государственных служащих системой оплаты труда государственных служащих. Также в статье автор рассматривает существующую систему оплаты труда. Регулирование кадровой стабильности на государственной службе через систему оплаты труда является привлекательной и высокоэффективной стратегической мерой. Будут рассмотрены пути совершенствования мер по повышению материальной поддержки государственных служащих страны.

Ключевые слова: государственный аппарат, государственной орган, государственный служащий, кадровая стабильность, управление человекеческими ресурсами, функциональные блоки, факторно-бальная шкала, оплаты труда.

Abstract. The declined level of competent and qualified citizens in public service becomes relevant today. The article explores the issue of analysis and satisfaction with the system of remuneration of civil servants. Also in this article the author considers the existing labour remuneration system. Regulation of personnel stability in the civil service through the system of labour remuneration is an attractive and highly effective strategic measure. Ways of improving measures to increase material support of civil servants of the country will be considered.

Keywords: government apparatus, government authorities, civil servant, human resources stability, human resource management, functional blocks, factor-point scale, labor remuneration.

Kipicpe

Елімізде мемлекеттік аппарат жүктелген міндеттерді сапалы әрі нақты орындау мақсатында біршама жұмыстардың атқарылып отырғандығын білеміз. Оған Ел президенті Қ.К.Тоқаевтың мемлекеттік қызметті дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы дәлел. Тұжырымдама мемлекеттік қызмет аясында қолданыстағы бірқатар жүйелерді жетілдіруді көздеген. Дегенмен, мемлекеттік органның өкілеттіктерін тиісті деңгейде орындайтын, мемлекет пен қоғам қатынасының реттеушісі мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы алу жүйесінде мәселелердің бар екендігі байқалады.

Ғылыми мақаланың мақсаты – кадр тұрақтылығын орнықтыру мақсатында мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесін талқылау мен жетілдіру жолдарын қарастыру болып табылады.

Мәліметтер мен зерттеу тәсілдері

Мақаланы жасақтау барысында еліміздің құқықтық нормативтік құжаттары, соңғы үш жылда жарияланған ұлттық баяндамалар мен статистикалық есептер, сондай-ақ, шетел ақпараттық сайттарында жарияланған мәліметтер негізге алынды.

Мақаланы жазуға мемлекеттік қызмет жүйесіндегі кадрлық тұрақсыздық, мемлекеттік қызметшілерге төленетін еңбекақы жүйесінің кемшіліктері мен олардың халық алдындағы беделінің түсуі түрткі болуда. Зерделей келе, қолданыстағы жүйенің тиімсіздігі атқарылып отырған қызметтердің сапасының төмендеуіне негіз болып отырғандығын аңғаруға болады. Осы орайда, еңбекақы төлеу жүйесі қағидаларын қайта қарау ұсынылады.

Тұжырымдар мен талқылау бағыттары

Мемлекеттік қызметті реформалау аясында мемлекеттік қызметшілер жұмысының сапасы мен орындалу көрсеткіштерін, атқаратын лауазымдардың күрделілігі мен маңыздылығын ескере отырып, факторлық-балдық шкала (ФБШ) енгізілді. Аталған пилоттық жобаға жергілікті мемлекеттік органдар 2021 жылдың 1 шілдесінен бастап көше, 7 мемлекеттік органда (2- агенттік, 1- министрлік, 3- қала, 1- облыс) 2018 жылдан бастап іске асырылған. Ал орталық мемлекеттік органдардың қызметшілеріне бұл жүйемен еңбекақы төлеу 2022 жылдан бастап кезең-кезеңімен (3 жыл ішінде) жүзеге асырылған болатын. Мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық жалақысы енгізілген жүйе аясында орта есеппен 1,9 есе артты. Мәселен, облыстық басқарманың бас маманының ең төменгі жалақысы 90 мың теңгеден 263 мың теңгеге дейін көтерілген. Дегенмен, бұл көрсеткіш облыстық басқармада қызмет ететін қызметшілердің барлығында емес болып отыр. Функционалдық блоктар жөніндегі әдістемеге сәйкес, мемлекеттік қызметшілерге ақы төлеу «А», «В» және «С» блоктарына бөлу арқылы негізделген. Пилоттық жобаның тиімсіздігі нәтижесінде 2024 жылдың 1 шілдесінен бастап «С» блогы алынып тасталынды. Ал, «А», «В» блоктарына төленетін ақы мөлшері әлі де мемлекеттік қызметшілер арасында қызу талқылануда.

Әдістемеді «А» функционалдық блогына мемлекеттік мекеме стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізу тікелей жәрдемдесетін қызметшілер жатқызылған. Ал, «В» функционалдық блогына мемлекеттік мекемеге жүктелген стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуге жанама әсер ететін сондай-ақ, ықпал ететін сипаттағы қызметшілер көрсетілген. Мекемедегі барлық қаржылық құжаттар мен мемлекеттік сатып алулар, сондай-ақ, бюджеттік өтінімдер мен қаржылардың игерілуі, заңнамалық құжаттарды әзірлеу мен оны келісу, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтерді, шараларды атқару мен оны болдырмау жолын қадағалаушы қызметшілер «В» функционалдық блогына жатқызылған (*есепшілер мен заңгерлер*). Сонымен қатар, мемлекеттік аппарат үшін тиімділік пен адами ресурстардың өнімділігін жоғарылатуға ықпал ететін кадр қызметкерлері де «В» функционалдық блогы қатарынан көрінеді [1].

ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің (бұдан әрі- Агенттік) мәліметіне сәйкес, 2023 жыл қорытындысымен мемлекеттік қызметтен қол үзген азаматтар саны – 4,9% құраса, 2022 жылы 4,2%, ал 2021 жылы 6,2% құраған. Сондай-ақ, өткен жылы 22,4% қызметтен босатылғын мемлекеттік қызметшілердің кету барысындағы сауалнамасында шығу себебін жалақының төмен деңгейінен екендігін атап көрсеткен. Ал, Агенттіктің 2023 жылы жүргізген сауланамасына сәйкес, жалпы мемлекеттік мекемелердің қызметшілері арасында 51% – қызметті ауыстыру туралы ойлайтындықтарын, 10% – жеке секторға ауысқысы келетіндіктерін, 4,8% – квазимемлекеттік секторда қызмет атқарғысы келетіндіктерін, 14,1% – кәсіпкерлікпен айналысуға ниетті екендігін жеткізген [2], [3].

Сонымен қатар, Агенттіктің 2022 жылы мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік жағдайына жүргізген сауалнамасына зер салсақ, факторлық-балдық шкала іске асырылғанымен, әл-ауқат деңгейі орташадан төмен мемлекеттік қызметшілердің үлесі азаймай отырғандығын байқауға болады (1-диаграмма).

Мемлекеттік қызметшілердің әл-ауқат деңгейі



Дереккөз негізінде құрастырылған (мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндама есебі, 2023ж)

Сонымен қатар, жалақы төлеу кезеңінде мемлекеттік қызметшілердің еңбек өтілі ерекше рөл ойнайтындығы белгілі. Яғни, қызметшілерге функционалдық блогын ескере отырып, мемлекеттік қызметті өткеру уақытымен есептеледі. Бүгінде қолданыстағы талаптарға сәйкес, мемлекеттік қызметте еңбек өтілі 18 жылды немесе одан да көп мерзімді құраған бір санаттағы қызметшілерге төленетін ақы мөлшерлемесі бірдей болып қалуда.

Аталған еңбекақы төлеу жүйесі қызметкерлердің бағалау нәтижесімен алатын бонус мөлшеріне де әсер ететіндігі мәлім. Нақтырақ айтсақ, бонустық мөлшерлемені есептеу үшін мемлекеттік қызметшінің лауазымдық айлықақысына бағалау бойынша пайыздық қорытынды нәтижесі көбейтіледі. Яғни, «А» және «В» блогының қызметкерлері бағалау пайызбен бірдей баға алса да, төленетін қаржы мөлшері әр түрлі болады [4].

Жоғарыдағы көрсеткіштерден еліміздің мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесінің біркелкі әрі қанағаттанарлық деңгейде болмай отырғандығын байқаймыз. Осы орайда, дамыған әрі даму бағыты бізге ұқсас мемлекеттердің тәжірибесі еріксіз еске түседі.

Шетелдік тәжірибе

Азия елдеріндегі дамудың көшбасшысы саналатын Сингапурдың алғашқы премьер-министрі Ли Куан Ю мемлекеттік қызметтің нәтижелі орындалуын мемлекеттік қызметшілерге төленетін қаржымен байланыстырған. Ол жалақысы жоғары қызметшілер сыбайлас жемқорлықтан аулақ болады деп түсіндірген. Мемлекет басшысы болып тағайындалғаннан бастап ең алдымен жалақы көтеруді ұсынды. Сенімділік ең алдымен халыққа қызмет ететін азаматтардан басталады деген тұжырыммен, мемлекеттік қызметкерлерге артық жұмысы үшін қосымша еңбекақы төлеуді енгізген [5].

Сингапур шенеуніктерінің жалақысы орташа табысынан әлдеқайда жоғары болып табылады. Әдетте мемлекеттік қызметшілердің жоғарғы жалақысы бәсекеге қабілеттілікке байланысты реттелген. Өйткені оларда жеке секторлармен салыстырғанда жалақы көлемін жоғарылату көзделген. Тиісінше бұл білікті әрі қабілетті кадрларды жинауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, елде төмен салық ставкасы қарастырылғандықтан, қызметшілердің таза табыс мөлшерлемесін арттырады. 2023 жылы жалақы жүйесін қайта қарау жоспарланғанымен, үкімет шешілмеген геосаяси жағдай және әлемдік экономикадағы тұрақсыздыққа байланысты кейінге қалдырған. Smart Wealth сайтының хабарлауынша, бүгінде ел премьер-министрінің жылдық жалақысы шамамен 2 200 000 Сингапур долларды, ал министрлердің жылдық жалақысы шамамен 1 миллионнан 2 миллионға дейін Сингапур долларын құрайды екен. Ақпараттық сайттарда Сингапур елі мемлекеттік қызметшілерге ең көп жалақы ұсынатын бірден-бір мемлекет болып табылатындығын баяндаған. Оған себеп

деген сұраққа елдің мемлекеттік қызмет бөлімі: «Үкімет мемлекеттік қызметті жақсы сезінетін мамандарды жұмысқа тартуында. Біз іздейтін басқа да қасиеттер бар, мысалы, ұйымдастырушылық және көшбасшылық қабілеттер, көптеген міндеттерді орындау қабілеті және дағдарыс жағдайында жауапкершілікті өз мойнына алу қабілеті деуге болады. Ең көп жалақы алатын 1000 адамның қатарына кіретіндер, әдетте, осы қасиеттер мен қабілеттердің жоғары деңгейіне ие. Сондықтан министрлердің жалақысы осы адамдар тобымен салыстырылады», – деп жауап берген. [6].

Мәселені зерттеу аясында әлемдік экономикадағы жетекші орынға ие Франция мемлекетінің еңбекақы төлеу жүйесі зерделенді.

Salary Explorer веб сайтында, Франция Республикасында екі жылдан аз тәжірибесі бар қызметкерлер жылына шамамен 9 660 еуро, екі жылдан бес жылға дейінгі тәжірибесі бар адам жылына 11 900 еуро алса, бұл екі жылдан аз тәжірибесі бар адамға қарағанда 23%-ға көп екендігі және алға қарай, бес жылдан он жылға дейінгі тәжірибе деңгейі жылына 16 800 еуро жалақы алса, бұл екі жылдан бес жылға дейінгі тәжірибесі бар адамға қарағанда 42%-ға көп екендігі туралы мәліметтер берілген. Ал, мемлекет еңбек өтілдерін есептеу көрсеткішін 0-2, 2-5, 5-10, 10-15, 15-20 жыл және 20 жылдан жоғары болып бөлінген. Демек, осы өтілдер аралығында қызметкерлердің жалақы деңгейі қосылып отыратындығы қарастырылған [7].

Сондай-ақ, Франция Олимпияда ойындарының өтуіне мемлекеттік қызметшілерді жұмылдырған ерекше ел. Іс-шараға қатысқан мемлекеттік қызметшілерге 500-ден 1,5 мың еуроға дейін бонустар берілсе, ойын аймақтарын қорғауға атсалысқан құқық қорғау қызметкерлеріне шамамен 1900 еуро төленгенін хабарлаған [8].

Әлемдік тәжірибені ескере отырып, еліміздегі ақуалды салыстырмалы түрде қарастырсақ, табыс көзі жалақымен ғана шектеулі, қосымша табысқа тиым салынған мемлекеттік қызметшілеріміздің бәсекеге қабілеттілігі күрт азайғандығын айтуымызға болады.

Жоғарыда айтылғандарды назарға ала отырып, мемлекеттік аппаратты қоғамға қызмет етуге ниетті, талантты қызметшілермен қамтамасыз ету үшін бәсекеге қабілетті жалақы мөлшерлемесін енгізуіміз қажет. Қолданыстағы жүйені зерделей отырып, функционалдық блоктар жөніндегі әдістеменің қажеттілігін қайта қарауымыз тиіс. Сондай-ақ, еңбек өтілін есептеу бойынша жыл аралықтарына өзгеріс енгізу қажет деп ойлаймыз. Олай болмаған жағдайда, мемлекеттік қызметке дағдыланған тұлғалар ұсынылған еңбекақыға қанағаттанбай, жекеменшік салалардан табылатыны анық.

Әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасы «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарын функционалдық блоктар бөлу бойынша әдістемесі, <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2100023964>.
2. Қазақстан Республикасындағы 2023 жылға арналған мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндамасы, <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=kk&ysclid=m2wynzaa4o682901443>.
3. Қазақстан Республикасындағы 2022 жылға арналған мемлекеттік қызметтің жағдайы туралы ұлттық баяндамасы, <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/307381?lang=kk&ysclid=m2wz3rzrmt756453627>.
4. Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен Қазақстан Республикасы органдарының қызметкерлеріне сыйлықақы беру, материалдық көмек көрсету және лауазымдық жалақыларына үстемеақылар белгілеу, сондай-ақ

МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ

АТТЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ КОНФЕРЕНЦИЯ МАТЕРИАЛДЫРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ

мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге бонустар төлеу қағидаларын бекіту туралы» 2001 жылғы 29 тамыздағы № 1127 қаулысы <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P010001127>.

5. <https://ult.kz/post/li-kuan-yu-reformasy-zhemkorlykty-kalay-zhendi?ysclid=m2wyfnjhra319000647> (қаралған күні: 28.09.2024).

6. <https://smartwealth.sg/salaries-singapore-president-ministers-mps/> (қаралған күні: 02.10.2024).

7. <https://www.salaryexplorer.com/average-salary-wage-comparison-france-civil-engineer-c74j256> (қаралған күні: 07.10.2024).

8. <https://kaz.inform.kz/news/frantsiyanin-memlekettk-kizmetshler-olimpiada-oyindarinda-zhumis-stegen-ushn-bonus-aladi-b0f620/?ysclid=m2wxqa2pnr788363437> (қаралған күні: 23.10.2024).

Эл. пошта: i.seitbek@apa.kz, 8 707 830 71 70

Сейтімбет А.,

главный эксперт Управления стратегического планирования и мониторинга программных документов Департамента межотраслевой координации Министерства промышленности и строительства Республики Казахстан

ФОРМИРОВАНИЕ СЕРВИСНОЙ И КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КАЗАХСТАНЕ: АДАПТАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ ПОД ПОТРЕБНОСТИ ГРАЖДАН И БИЗНЕСА КАК РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ ГОССЛУЖБЫ

Аннотация. В докладе рассматриваются вопросы формирования клиентоориентированной государственной службы в Казахстане на примере Кызылординской области. Подчеркивается важность адаптации госуслуг под потребности бизнеса, что способствует улучшению экономического климата и поддержке предприятий. Приводятся конкретные примеры предприятий, нуждающихся в особых мерах поддержки: от субсидирования затрат на энергоресурсы до упрощения бюрократических процедур. Предлагается внедрение цифровой платформы для доступа к госуслугам и персонализированные меры поддержки, ориентированные на специфику бизнеса. Автор делает вывод о необходимости гибкой и клиентоориентированной государственной службы, способной эффективно поддерживать устойчивое экономическое развитие страны.

Ключевые слова: государственная служба, клиентоориентированность, адаптация услуг, поддержка бизнеса, инфраструктура, субсидирование затрат, локализация производства, цифровая платформа, экономическое развитие.

Аңдатпа. Баяндамада Қызылорда облысының мысалында Қазақстанда клиентке бағдарланған мемлекеттік қызметті қалыптастыру мәселелері қаралады. Мемлекеттік қызметтерді бизнестің қажеттіліктеріне бейімдеудің маңыздылығы атап өтіледі, бұл экономикалық ахуалды жақсартуға және кәсіпорындарды қолдауға ықпал етеді. Арнайы қолдау шараларын қажет ететін кәсіпорындардың нақты мысалдары келтірілген: энергия шығындарын субсидиялаудан бастап бюрократиялық процедураларды жеңілдетуге дейін. Мемлекеттік қызметтерге қол жеткізу үшін цифрлық платформаны және Бизнестің ерекшелігіне бағдарланған дербестендірілген қолдау шараларын енгізу ұсынылады. Автор елдің тұрақты экономикалық дамуын тиімді қолдауға қабілетті икемді және клиентке бағдарланған мемлекеттік қызметтің қажеттілігі туралы қорытынды жасайды.

Түйін сөздер: мемлекеттік қызмет, клиентке бағдарлану, қызметтерді бейімдеу, бизнесті қолдау, инфрақұрылым, шығындарды субсидиялау, өндірісті оқшаулау, цифрлық платформа, Экономикалық даму.

Abstract.

The report examines the issues of the formation of a client-oriented public service in Kazakhstan on the example of the Kyzylorda region. The importance of adapting public services to the needs of business is emphasized, which contributes to improving the economic climate and supporting enterprises. Specific examples of enterprises in need of special support measures are given: from subsidizing energy costs to simplifying bureaucratic procedures. It is proposed to introduce a digital platform for access to public services and personalized business-specific support measures. The author concludes that there is a need for a flexible and client-oriented public service capable of effectively supporting the sustainable economic development of the country.

Key words: public service, customer orientation, service adaptation, business support, infrastructure, cost subsidies, localization of production, digital platform, economic development.

Введение

В современном мире государственные службы стремятся не только к выполнению административных задач, но и к повышению качества услуг для граждан и бизнеса. В Казахстане курс на создание клиентоориентированной государственной службы обозначен в стратегических документах, направленных на повышение уровня жизни граждан и улучшение делового климата. В условиях ускоренного социально-экономического развития Казахстана эффективное государственное управление требует ориентации на нужды и ожидания граждан и бизнеса. «Современная государственная служба должна стать ориентированной на человека, стремясь удовлетворить реальные потребности общества, а не ограничиваться формальным выполнением функций» - как отмечают С. Искендинова, А. Даушова и А.Амирова «Экосистемный, цифровой и человекоцентричный подход на государственной службе: международный опыт и возможности для Казахстана»[1]. Примером клиентоориентированного подхода является Кызылординская область.

В Кызылординской области реализуются инициативы по поддержке бизнеса через адаптацию государственных услуг, что наглядно проявляется на примере предприятий, таких как ТОО «Қармакшы Құс», АО «РЗА», ТОО «Новомет Казахстан», ТОО «OrdaGlass Ltd» и АО «Шалкия цинк ЛТД». Эти предприятия, представляющие различные отрасли, испытывают потребность в адаптации государственной поддержки и инфраструктуры для успешного развития.

Проблематика

1. ТОО «Қармакшы Құс»

Одной из ключевых проблем в формировании клиентоориентированной государственной службы является недостаточная адаптация услуг под конкретные потребности бизнеса. «Поддержка бизнеса со стороны государства, особенно в форме создания благоприятных условий для производства, является важным аспектом партнерства», пишет С.А. Ким [2]. Например, предприятие ТОО «Қармакшы Құс», занимающееся производством мяса птицы, столкнулось с трудностями из-за демпинговых цен на импортные товары и высокой стоимости комбикормов, которые составляют 70% себестоимости продукции. Для снижения издержек предприятию была предложена поддержка в виде выделения земли под строительство комбикормового завода, что может повысить конкурентоспособность продукции.

Предприятие ТОО «Қармакшы Құс», столкнулось с трудностями из-за демпинговых цен на импортную продукцию и высокой стоимости кормов, что снижает его конкурентоспособность.

2. Другой пример - АО «РЗА», которое реализует проект по орошению полей для улучшения кормовой базы. Предприятие столкнулось с возвратом выделенных средств на инфраструктуру в республиканский бюджет, что затруднило реализацию проекта.

Государственная поддержка, как отмечает Ж.Т. Дүйсенбеков, «должна быть направлена на обеспечение инфраструктурных потребностей предприятий для создания условий устойчивого развития [3].

Для продолжения работ были выделены средства из местного бюджета, однако потребности в поддержке на государственном уровне сохраняются.

3. ТОО «Новомет Казахстан»

Предприятие ТОО «Новомет Казахстан» занимается производством и обслуживанием насосного оборудования и стремится получить статус отечественного производителя для участия в госзакупках. Для этого им требуется промышленный сертификат, однако процесс его получения затруднен бюрократическими процедурами и необходимостью локализации производств.

4. ТОО «OrdaGlass Ltd»

Стекольный завод ТОО «OrdaGlass Ltd» также сталкивается с проблемами, связанными с сертификацией продукции и высокими тарифами на газ, которые значительно увеличивают себестоимость. Заводу требуется государственная поддержка в виде субсидирования затрат на газ и содействия в аккредитации лаборатории.

5. АО «Шалкия цинк ЛТД»

Наконец, проект АО «Шалкия цинк ЛТД» по добыче и переработке полиметаллических руд испытывает необходимость в налоговых льготах и государственной поддержке для эффективной реализации проекта. Правительство уже одобрило льготы на добычу полезных ископаемых на пять лет, что является важным шагом, но проект по-прежнему требует активного сопровождения на уровне государства.

Пути решения. Зоны роста.

Для формирования клиентоориентированной государственной службы, удовлетворяющей потребности бизнеса, предлагается следующий комплекс мер с учетом зарубежного опыта:

1. Оптимизация процессов государственной поддержки:

Автоматизация и упрощение процессов получения сертификатов и разрешительных документов может существенно сократить сроки и снизить бюрократическую нагрузку на предприятия. В этом направлении можно опираться на опыт Сингапура, где действует система «Business Licensing System» - единый цифровой портал, через который бизнес может подать заявку на все необходимые лицензии и сертификаты, что ускоряет обработку заявок и делает процесс более прозрачным [4].

2. Развитие инфраструктуры и субсидирование затрат:

Государство должно продолжить субсидирование затрат на энергоресурсы и инфраструктуру, особенно для предприятий, работающих в стратегически важных отраслях. Примером может служить поддержка стекольного завода ТОО «OrdaGlass Ltd», который может стать основным поставщиком на внутреннем рынке и сократить зависимость от импорта. В Германии действует программа «KfW Energy Efficiency Programme», в рамках которой предприятия получают субсидии и льготные кредиты на повышение энергоэффективности, что снижает их затраты на энергоресурсы и способствует устойчивому развитию [5].

3. Персонализированные меры для предприятий:

Государственные службы должны учитывать специфику каждого предприятия, предлагая адаптированные меры поддержки. Например, для АО «РЗА» создание программы поддержки орошаемого земледелия улучшило бы кормовую базу для животноводства, снижая затраты. Аналогичный подход реализуется в Японии, где действует «Individualized Enterprise Support Program», предоставляющий поддержку конкретным секторам экономики, включая сельское хозяйство, что позволяет повышать конкурентоспособность локальных предприятий [6].

4. Поддержка локализации производства:

Стимулирование локализации производства, как в случае с ТОО «Новомет Казахстан», помогает сократить зависимость от импорта и укрепить отечественное производство. В Южной Корее применяется программа «Made in Korea Initiative», направленная на поддержку компаний, которые перенесли производство в страну, включая налоговые льготы и субсидии. «Поддержка локализации помогает создавать устойчивое партнерство государства и бизнеса, способствующее повышению самодостаточности экономики» [7].

5. Создание единой цифровой платформы:

Единая цифровая платформа для всех видов услуг и поддержки упростила бы доступ бизнеса к информации и уменьшила бы бюрократические барьеры. В Канаде успешно

работает система «Single Window», позволяющая компаниям через одну платформу подавать заявки на государственную поддержку и консультироваться по всем вопросам, связанным с деятельностью бизнеса. Этот подход значительно ускоряет коммуникацию между государством и бизнесом.

Заключение

Формирование сервисной и клиентоориентированной государственной службы в Казахстане является необходимым условием для улучшения взаимодействия государства с бизнесом и гражданами. На примере предприятий Кызылординской области видно, что адаптация государственных услуг и поддержка производства не только решают текущие проблемы, но и способствуют устойчивому экономическому развитию региона. Принятые меры должны быть направлены на создание гибкой, эффективной и ориентированной на клиента государственной службы, что обеспечит положительный экономический эффект для всего Казахстана. «Современное государство должно становиться партнером для бизнеса, поддерживая его развитие через доступные и клиентоориентированные сервисы».

Список литературы:

1. Искендинова, С., Дауешова, А., & Амирова, А. . (2024). Экосистемный, цифровой и человекоцентричный подход на государственной службе: международный опыт и возможности для Казахстана. Государственное управление и государственная служба, (3(90)), 150-159. <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2024-1317>
2. Ким С.А. Партнерство государства и бизнеса: современные аспекты // Экономика и общество. - 2023. - №2. - С. 45-52.
3. Дуйсенбеков Ж.Т. Клиентоориентированность в государственной службе: вызовы и перспективы // Журнал государственной политики и управления. - 2021. - №1. - С. 31-38.
4. <https://www.offshorecompanycorp.com/businesslicensing/jurisdiction/singapore?creative=529273697883&keywords=>
5. ¹ <https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Companies/Energy-and-the-environment/>
6. ¹ <https://launch-lab.jp/government-subsidies-for-small-businesses-in-japan/>
7. ¹ <https://www.interfax.ru/business/962030>
8. <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/prog/sw-gu/menu-eng.html>
9. № 01-01-20/Д-2322/2//11-08/Б-1300 от 26.09.2024 Приложение к письму МПС РК в Аппарат Правительства РК.

УДК 331.108:35.07/.08:316.3

М.Г. Семерикова,

начальник Центра исследований государственной кадровой политики Научно-исследовательского института теории и практики государственного управления, кандидат социологических наук, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Республика Беларусь

Т.А. Пранник,

начальник отдела коммуникаций и международных связей, кандидат исторических наук, доцент, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Республика Беларусь

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

Аннотация. Статья посвящена вопросам изучения потребности государственных органов в укреплении кадрового потенциала. В тексте представлены предварительные результаты пилотажного социологического исследования, проведенного методом экспертного опроса.

Abstract. The article is devoted to the issues of studying the needs of state bodies in strengthening human resources. The text presents preliminary results of pilot sociological study conducted by the method of expert survey.

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, государственные органы, кадровая служба, социологическое исследование.

Key words: human resources, personnel potential, state bodies, HR service, sociological research.

Многообразие социальных факторов развития общества непосредственным образом сказывается на развитии человеческих ресурсов, тем самым определяя качественную составляющую кадрового потенциала, в частности в сфере государственного управления. Изменения, происходящие в социальной, экономической и политической сферах белорусского общества, требуют дальнейшего совершенствования кадровой политики.

3 января 2024 г. был принят Указ Президента Республики Беларусь № 1 «О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь», которая устанавливает единые подходы к формированию и реализации государственной кадровой политики и определяет цели, задачи, принципы, приоритетные направления и механизмы ее реализации.

В Концепции закреплено, что целями государственной кадровой политики являются формирование кадрового потенциала, способного обеспечивать эффективное решение актуальных и перспективных задач общественно-политического и социально-экономического развития страны, а также создание условий и механизмов, направленных на обеспечение кадровой безопасности. Основными задачами государственной кадровой политики кроме прочего являются:

обеспечение качественного кадрового потенциала и удовлетворение потребностей общества в квалифицированных кадрах;

совершенствование системы подбора и расстановки кадров с учетом их квалификации, профессиональных и личностных качеств, а также работы с резервами кадров и др.

Кадровый потенциал при этом определен как способность кадров эффективно решать стоящие перед ними актуальные и перспективные задачи [1].

Необходимость практической реализации положений Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь определяет актуальность анализа системы

формирования и рационального использования кадрового потенциала государственных органов, привлечения в кадровый состав высококвалифицированных, перспективных специалистов.

В условиях развития информационного общества, создания исключительных возможностей для развития личности, кадровая политика приобретает особую значимость и важность. Цифровая трансформация всех сфер жизнедеятельности общества требует перестраивания устоявшегося алгоритма кадровой работы, совершенствования системы формирования, развития, использования кадрового потенциала. Происходящие изменения в цифровой сфере существенно изменяют качество всех кадровых процессов начиная от этапа подбора кадров, заканчивая мониторингом эффективности деятельности работников государственных органов.

В условиях усиления конкуренции за высокопрофессиональные трудовые ресурсы, важно выстроить кадровую работу таким образом, чтобы она была эффективна на всех этапах, представляла собой целостную систему взаимодействия всех ее субъектов.

В целях изучения потребности государственных органов в укреплении кадрового потенциала, а также актуальных вопросов в реализации государственной кадровой политики в 2024 году Научно-исследовательским институтом теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь проведено пилотажное социологическое исследование методом экспертного опроса среди руководителей государственных органов и организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений государственных органов, а также лиц, включенных в резерв на эти должности. Отбор экспертов осуществлялся на основе самооценки экспертов по трем критериям: уровень теоретических знаний в сфере работы с кадрами, практического опыта и способности к прогнозированию в этой сфере. Всего проведено 8 фокус-групп, количество экспертов – 72 человека.

Результаты проведенного пилотажного социологического исследования позволяют отметить следующее.

Под кадровым потенциалом организации эксперты понимают, прежде всего, обеспеченность профессиональными и перспективными кадрами, способными эффективно решать поставленные перед организацией задачи.

Кадровый потенциал рассматривается экспертами как основа государственного органа, иной организации, от которого зависит ее эффективное функционирование: *«Ресурс который позволит достигать цели функционирования организации, обеспечивать решение задач организации».*

Кадровый потенциал организации экспертами определяется как количественными, так и качественными показателями.

К количественным характеристикам кадрового потенциала организации эксперты отнесли следующие компоненты:

- возраст работников;
- стаж;
- укомплектованность штата;
- уровень текучести кадров в организации;
- количество вакантных должностей в организации и др.

Качественные характеристики кадрового потенциала:

- уровень образования работников, квалификация;
- профессионализм работников;
- готовность работников обучаться;
- способность достигать цели и др.

Таким образом, по мнению экспертов, кадровый потенциал организации определяется обеспеченностью этой организации профессиональными работниками, качественно выполняющими свои трудовые обязанности и обладающими соответствующими навыками, готовностью к обучению и саморазвитию в соответствующей сфере, от которых зависит реализация задач и эффективность деятельности организации.

По мнению участников фокус-групп, признаками качественного кадрового потенциала организации являются:

- укомплектованность организации соответствующими специалистами;
- низкий уровень текучести кадров;
- соответствующий уровень профессиональной подготовки работников;
- высокий уровень реализации работниками задач, стоящих перед организацией;
- высокий уровень компетенции руководителя организации, умеющего грамотно и доступно определять задачи для исполнения;
- отсутствие жалоб и негативных обращений граждан в организацию;
- отсутствие коррупции и др.

Таким образом, качественный кадровый потенциал организации определяется не только укомплектованностью организации нужными специалистами с соответствующим образованием и практическим опытом, но и грамотным руководителем, а также низким уровнем дефицита и текучести кадров.

Все участники исследования отметили, что оценка кадрового потенциала в государственных органах и организациях осуществляется преимущественно проведением процедуры аттестации работников и подготовкой итоговой документации по работе за отчетный период.

На вопрос о том, как бы участники исследования охарактеризовали состояние кадрового потенциала их организации, большинство экспертов оценили его уровень как средний.

Детерминантами невысокого уровня состояния кадрового потенциала организаций стали:

- невысокий уровень подготовки работников;
- отсутствие необходимого практического опыта у работников;
- дефицит кадров;
- текучесть кадров.

По мнению экспертов, актуальным направлением работы с кадрами является совершенствование системы отбора и подбора кадров. Как с точки зрения упорядочивания и оптимизации этого процесса, так и с точки зрения выстраивания работы с кадровым резервом в организациях.

Особую роль в укреплении кадрового потенциала государственных органов эксперты отводят кадровой службе.

С одной стороны, участники фокус-групп подчеркивают значимость работы кадровой службы, описывая стратегию ее деятельности как активную.

В этом случае, кадровая служба, помимо документального сопровождения всего кадрового процесса организации (прием на работу, увольнение, оформление отпусков и т.д.) принимает самое непосредственное участие в подборе новых кандидатов на вакантные должности – от установления контактов с руководителями учреждений высшего образования и участия в качестве наблюдателей в работе комиссий при сдаче государственных экзаменов выпускников, до сбора информации о потенциальном работнике посредством личных бесед с его прежним руководством и др. Кроме этого, кадровая служба следит за своевременным прохождением работниками повышения квалификации, вносит свои предложения линейным руководителям относительно перспективных кадров, претендующих на повышение и др.

С другой стороны, ряд экспертов описали иной характер работы кадровой службы, связанный с привычным в обыденном понимании способом ведения «кадрового документооборота».

Полагаем, что роль кадровой службы в работе с кадрами значительна, она имеет высокую функциональную значимость при условии, что ее работники с учетом их численности, уровня образования и возраста способны эффективно осуществлять свою непосредственную деятельность.

Таким образом, в ходе проведенного пилотажного социологического исследования определены следующие аспекты.

1. Кадровый потенциал организации определяется экспертами с точки зрения обеспеченности организации высококвалифицированными специалистами, которые:

качественно выполняют свои трудовые обязанности;

обладают соответствующими навыками, необходимыми для эффективной работы и решения задач, стоящих перед организацией;

готовы к обучению и саморазвитию в соответствующей сфере.

2. Качество кадрового потенциала организации определяется, главным образом, укомплектованностью организации не только нужными специалистами с соответствующим образованием и практическим опытом, но и грамотными руководителями, а также низким уровнем дефицита и текучести кадров.

3. В целом, респонденты отмечают потребность в укреплении кадрового потенциала организаций. Такая ситуация обусловлена кадровым «голодом» по отдельным сферам, отсутствием у молодых специалистов практического опыта, значительным объемом нагрузки, из-за которой работники не справляются со своими обязанностями, и др.

4. Роль кадровой службы в работе с кадрами имеет функциональную значимость при условии, что ее численный состав, уровень профессиональной подготовки ее работников позволяет им эффективно осуществлять свою непосредственную деятельность.

Результаты проведенного исследования имеют предварительный характер. Работа по изучению потребности государственных органов в укреплении кадрового потенциала государственных органов продолжается.

Литература и источники:

1. Указ Президента Республики Беларусь от 3 января 2024 г. № 1 «О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь» // СПС Консультант Плюс.

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Пранник Т.А., +375 29 633 33 59, interbiz@pac.by

Сүлейменова Ш.К.

*«Мемлекеттік қызмет» білім беру бағдарламасы бойынша доктор, Астана қ.,
Қазақстан Республикасы*

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖОҒАРЫ БІЛІМ САПАСЫН МЕМЛЕКЕТТІК БАҚЫЛАУ МЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖҮЙЕСІНІҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ

Аңдатпа. Қазақстанның және жоғары білім беру саласының стратегиялық даму құжаттарында академиялық еркіндік пен адалдық қағидаттарына негізделіп, мемлекеттік реттеуден өзін-өзі реттейтін ортаны дамытуға трансформациялау жолымен ЭЫДҰ-ға мүше елдер деңгейінде әлеуметтік-экономикалық және институционалдық дамуға қол жеткізу жөніндегі міндеттер белгіленген. Бұл жағдайда республика деңгейінде де, жоғары оқу орындарының ішінде де сапаны қамтамасыз етудің тиімді жүйесін қалыптастыру арқылы жоғары оқу орындарының білім сапасы үшін жауапкершілігін арттыруға үлкен назар аударылады.

Осыған сүйене отырып, мақаланың басты мақсаты жоғары оқу орындарының автономиясы тұрғысынан мемлекеттік бақылау және жоғары білім сапасын қамтамасыз ету жүйесінің процестерін талдау болып табылады.

Кілтті сөздер: жоғары білім беру, сапаны қамтамасыз ету жүйесі, жоғары оқу орындарының автономиясы, профилактикалық бақылау, аккредиттеу.

Аннотация. В стратегических документах развития Казахстана и сферы высшего образования обозначены задачи по достижению социально-экономического и институционального развития на уровне стран-членов ОЭСР путем трансформации от преимущественно государственного регулирования к развитию саморегулируемой среды на принципах академической свободы и честности. В этих условиях основной акцент делается на ответственности вузов за качество образования путем формирования эффективной системы обеспечения качества как на уровне республики, так и внутри вузов.

Исходя из этого целью статьи является анализ процессов государственного контроля и системы обеспечения качества высшего образования в контексте автономии вузов.

Ключевые слова: высшее образование, система обеспечения качества, автономия вузов, профилактический контроль, аккредитация.

Abstract. The strategic documents for the development of Kazakhstan and the sphere of higher education outline the tasks of achieving socio-economic and institutional development at the level of the OECD member countries by transforming from primarily state regulation to the development of a self-regulatory environment based on the principles of academic freedom and honesty. In these conditions, the main emphasis is on the responsibility of universities for the quality of education by forming an effective quality assurance system both at the level of the republic and within universities.

Based on this, the purpose of the article is to analyze the processes of state control and quality assurance system of higher education in the context of university autonomy.

Keywords: higher education, quality assurance system, university autonomy, preventive control, accreditation.

Кіріспе

Жаһандық экономикалық және қаржылық дағдарыс, сондай-ақ коронавирустық пандемиядан туындаған карантиндік шектеулер жедел әрекет етуді қажет ететін жоғары білім берудегі түбегейлі өзгерістерді тереңдете түсті.

Қазақстан Республикасының Ғылым және жоғары білім министрлігі өз жұмысында «жоғары оқу орындарын қолмен басқарудан біртіндеп бас тарты, жоғары оқу орындарының

автономиясын қамтамасыз етуге бағытталған 2029 жылға дейінгі жоғары білім беруді дамыту саясатын іске асыру курсы» айқындады [1,2].

Жоғары оқу орындарының автономиясы шеңберінде жоғары білім беру сапасын қамтамасыз ету саласындағы жоғары оқу орындарының сапасын ішкі қамтамасыз ету жүйесі ерекше рөл атқарады. Мұнда білім беру процесінің сапасын үнемі өзін-өзі бағалау және талдау тетіктері арқылы күшті және әлсіз жақтарын анықтауға, сондай-ақ жақсарту мен дамыту бағыттарын анықтауға болады. Бұл жүйенің жоғары оқу орындарындағы (бұдан әрі - ЖОО) тиімділігі халықтың сенімін қамтамасыз етеді және ұлттық деңгейде де, халықаралық деңгейде де жоғары білім беру жүйесінің беделін арттырады.

Бүгінгі таңда қазақстандық жоғары білім беру жүйесінің сапасын қамтамасыз ету жүйесінде лицензиялау, профилактикалық бақылау, аккредитация және ЖОО-лардың өз сапасын қамтамасыз етудің ішкі жүйесі сияқты элементтері бар. Алайда осы элементтердің автономия шеңберінде жұмыс жасауын талдау мақаланың негізгі мақсаты болып табылады.

Негізгі бөлім

Назарбаев Университетінің Жоғары білім беру мектебі мен Пенсильвания Университетінің жоғары білім беру мектебінің зерттеу тобы «Қазақстанның жоғары оқу орындарында академиялық басқару мен менеджменттің үздік тәжірибелерінің үлгілерін дамыту» ғылыми-зерттеу жобасы аясында 2014-2016 жылдары еліміздің ЖОО-лардың корпоративтік басқару модельдеріне зерттеу жүргізді. Осы зерттеудің бір бөлігі ретінде келесі тұжырым қызықты: «ЖОО-ларды басқару жүйесі ел үкіметі оны модернизациялауға тырысқанға дейін өзгеріссіз қалды. Қазіргі уақытта университеттерде мекемелердің жұмыс істеу тәртібін анықтайтын сенімдер мен билікпен қарым-қатынасты түсінудің қалыптасқан жүйесі бар. Негізгі міндеттердің бірі-басқару реформасын жан-жақты енгізу мақсатында осы жүйелі әдеттер мен жұмыс істеу тәсілдерін жеңу» [3]. Бұл мәселе ішінара «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне жоғары оқу орындарының академиялық және басқарушылық дербестігін кеңейту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Қазақстан Республикасының Заңын қабылдау арқылы шешілді [4]. Алайда, білім беру сапасын бақылау мен реттеуді негізінен мемлекет жүзеге асырады.

Білім беру сапасын бағалау жүйесін мемлекеттік басқару мемлекет реттейтін және басқаратын іс-шараларды өткізу мен тексеру және профилактикалық бақылау жүргізу сияқты екі негізгі аспектіден тұратын мемлекеттік бақылау рәсімдерін жүргізуден тұрады.

Жоғары оқу орындарын лицензиялау рәсімдері ерекше назар аударуға тұрарлық. Заңнамаға және нормативтік базасына сәйкес лицензиялау рәсімін Ғылым және жоғары білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті (бұдан әрі – Комитет) жүзеге асырады.

ҚР «Білім туралы» Заңына сәйкес жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын заңды тұлғалардың білім беру саласындағы қызметін лицензиялау кадрларды даярлау бағыттары мен оқыту нысандары бойынша жүргізіледі. Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары үшін білім беру қызметімен айналысуға арналған лицензиялар және (немесе) лицензияға қосымшалар бес жыл қолданылу мерзімімен беріледі [5]. Лицензияның қолданылу мерзімін шектеу 2022 жылы енгізілді [6], оған дейін ЖОО-ларға лицензиялар мерзімсіз берілді.

Лицензиялау кезінде мынадай негізгі көрсеткіштерді қамтитын ұйымдардың білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарына сәйкестігі бақыланады:

– білім беру бағдарламасының пәндеріне сәйкес оқытушылардың болуы (жалпы санынан штаттық оқытушылардың үлесі және ғылыми дәрежелері мен атақтары бар оқытушылардың үлесі);

-материалдық-техникалық базамен қамтамасыз ету (санитарлық және гигиеналық нормаларға сәйкес қажетті материалдық активтердің, ғимараттардың (оқу корпустарының),

аудиториялар мен зертханалардың, оқу кабинеттерінің болуы, кең жолақты интернетпен қамтамасыз ету);

- соңғы он жылда баспа және (немесе) электрондық басылымдар форматында оқу және ғылыми әдебиеттердің кітапхана қорының болуы;

- тиісті оқу жылына арналған мемлекеттік білім беру тапсырысы құнының кемінде 30% - н құрайтын ақылы негізде бір білім алушыға білім беру ұйымдарының ең төменгі шығындарының сәйкестігі;

- әлеуметтік инфрақұрылым (білім алушылардың медициналық пункттері мен тамақтану пункттерінің болуы) [7].

Сондай-ақ, соңғы 3 жылда лицензиялау талаптары бейіндік сипатқа ие болғанын, яғни «Педагогикалық ғылымдар», «Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар», «Журналистика», «Құқық», «Сәулет және құрылыс» сияқты кадрларды даярлаудың белгілі бір бағыттары бойынша жекелеген талаптар пайда болғанын атап өткен жөн. Осы өзгерістерді ескере отырып, кадрларды даярлаудың педагогикалық бағыттары бойынша ЖОО-ларды бейіндеу жүргізілді және өңірлерде көп бейінді ЖОО-лар педагогикалық бағыттар бойынша өздерінің лицензияларын педагогикалық бейіндегі ЖОО-ларға берді.

Мемлекеттік бақылау рәсімі ерекше назар аударуға тұрарлық. Бақылауды ұйымдастыру мен жүргізудің негізгі құжаты Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі болып табылады, оған 2018 жылы мемлекеттік бақылау жүйесін тұжырымдамалық түрде өзгерткен жаңа институт – профилактикалық бақылау енгізілді [8].

Ең алдымен, осы нормативтік актіге сәйкес бақылау субъектілеріне деген көзқарас өзгертілді, сондықтан кәсіпкерлік субъектілері ғана емес, сонымен қатар білім беру ұйымдары да тексеруден өтеді. Сонымен қатар, негізгі мақсат-құқық бұзушылықтардың алдын алу және ескерту, бұл ретте әкімшілік іс жүргізу қозғалмайды. Бақылау субъектісінің құқыққа қайшы мінез-құлқының себептері мен жағдайларын анықтаумен қатар, профилактикалық бақылау құқық бұзушылықтардың құқықтық салдарын түсіндіруге және бақылаудағы субъектіні заңнама талаптарын қатаң сақтау қажеттілігіне сендіруге бағытталғанын ерекше атап өтеміз.

Жоғары білім беру жүйесіне қатысты өрескел бұзушылықтар анықталған кезде ЖОО-ларға оларды жоюға уақыт беріледі, содан кейін бұзушылықтарды жоюды бақылау тұрғысынан жоспардан тыс тексеру жүргізіледі. Жойылмаған бұзушылықтар қайта анықталған кезде әкімшілік іс қозғалады және ЖОО-ға «Әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы» Қазақстан Республикасының Кодексіне сәйкес әкімшілік жаза қолданылады. ЖОО-ға бұзушылықтарды жою мерзімі қайта белгіленеді, содан кейін тексеру жүргізіледі. Бұзушылықтар қайта жойылмаған жағдайда тексеру материалдары ЖОО-ны лицензиядан айыру үшін сотқа беріледі.

Осылайша, уәкілетті органның бірінші кезектегі міндеті білім беру ұйымдарының қызметіндегі тәуекелдерді барынша азайту мақсатында алдын алу-ескерту іс-шараларын жүргізу болып табылатыны айқын.

Екінші өзгеріс бақылау субъектісіне барумен байланысты. Бұл жағдайда профилактикалық бақылау прокуратура органдарында міндетті түрде тіркеліп, субъектіні тексеру туралы хабардар ете отырып, тәуекелдерді бағалау негізінде жүзеге асырылады. Бақылау Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты негізінде қалыптастырылған тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттарын, білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарының көрсеткіштерін және ЖОО қызметінің үлгілік қағидаларын қамтитын тексеру парақтарының көмегімен бағалау жолымен орындалады. Тексерудің бұл әдісі нормативтік актілердің талаптарына сәйкес ЖОО қызметінің сандық көрсеткіштері мен нақты деректерін растауға негізделгенін атап өткен жөн. Бұл ретте тәуекелдерді бағалау критерийлері ЖОО-ның сапаны дамыту үшін қабылдайтын шараларының тиімділігін бағалауға, бар проблемаларды

анықтауға, сондай-ақ жоғары білім беру сапасын арттыру бойынша тиімді шешімдер қалыптастыруға мүмкіндік бермейді.

Тексеру парақтарында бекітілген жоғары білім сапасының көрсеткіштері негізінен оқытушылар құрамының дәрежелілігі мен штаттық көрсеткіштерімен, кадрларды даярлау бағыты бөлінісінде түлектерді жұмысқа орналастырумен, жоғары оқу орнында еуропалық жоғары білім беру кеңістігінде (ESG) жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру сапасын қамтамасыз ету үшін халықаралық стандарттар мен нұсқаулықтарға негізделген сапаны ішкі қамтамасыз ету жүйесінің жұмыс істеуін қамтамасыз етумен, материалдық активтерді (аудиториялық және зертханалық базаны, оқу кабинеттерін, өндірістік шеберханаларды), полигондар, спорт залдары), ғимараттар (оқу корпустары) және т. б. сияқты көрсеткіштерімен байланысты [9].

Сондай-ақ мазмұны жағынан ESG сәйкес әзірленген сыртқы сапаны қамтамасыз ету стандарттарына ұқсас сапа көрсеткіштері бекітілді.

Осылайша, бақылаудың осы түрінің алдын алу-ескерту сипатына қарамастан, профилактикалық бақылауды енгізу кезеңінен бастап жоғары оқу орындарының саны 2018 жылғы 131-ден 2023 жылы 116-ға дейін қысқарды. ЖОО-лардың қысқаруы мен жабылуының негізгі себебі профилактикалық бақылау нәтижелері бойынша бұзушылықтарға байланысты лицензияларды қайтарып алу болды. Айта кету керек, бұзушылықтардың бірі сапаны ішкі қамтамасыз етудің қалыптаспаған жүйесі және сол арқылы сапа мәдениетінің жоқтығы болды.

Академиялық еркіндікті кеңейту контекстінде қазақстандық ЖОО-лар мен білім беру бағдарламаларын тәуелсіз аккредиттеу дамуда. 2018 жылғы заңнамадағы [4] жаңа нормалар мен өзгерістерді ескере отырып, тәуелсіз аккредиттеу органдары өздерінің стандарттары мен аккредиттеу процестерін қайта қарады. Негізгі бағыт университетте сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесін қалыптастыру болып табылады. Жүргізілген аккредиттеу нәтижелері үшін аккредиттеу органдарының ортақ жауапкершілігі айқындалды, яғни аккредиттеу органы аккредиттеген екі және одан да көп білім беру ұйымдарында білім беру қызметін жүргізуге арналған лицензияны және (немесе) лицензияға қосымшаларды тоқтата тұрған және (немесе) одан айырған жағдайда, осы аккредиттеу органы танылған аккредиттеу органдарының тізілімінен шығарылады [10].

Бұл инновациялар академиялық автономияның негізгі принциптеріне сәйкес келетін қатаң араласудан ынталандырушы басқаруға көшу ретінде бағаланады [11].

Біздің ойымызша, аккредиттеу мемлекеттік бағалауды толықтыру керек, дәлірек айтқанда онымен синхронды жұмыс істеуі керек, өйткені бұл білім беру сапасын реттеудің нарықтық және қоғамдық-кәсіби тетіктерін дамыту арқылы аккредиттеу білім беру сапасының жалпы өсуіне ықпал етеді. Бұған дәлел ретінде Қ.С. Әбдіхалықовтың «аккредиттеу пәні әрқашан процестердің, білім беру қызметтерінің сапасын жақсарту, тікелей және жанама тұтынушылардың қанағаттануы туралы идея болып табылады» деген пікірін келтіреміз [12]. Осыған сүйене отырып, аккредиттеу білім беру ұйымдары үшін өсу көкжиегін белгілейді, олардың максималды деңгейіне материалдық, техникалық, еңбек және басқа ресурстар болған кезде қол жеткізуге болады. Алайда, біздің ойымызша, жоғары білім беру жүйесін басқару мемлекеттік реттеуден жоғары оқу орындарының кеңейтілген автономиясы бар ортаға көшу кезінде тиімді болады деп санаймыз, онда жоғары оқу орындарында сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесі жұмыс істейді.

Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің 1-ші тізіліміне кіру үшін аккредиттеу органдарын танудың арнайы қағидалары бекітілді және аккредиттеу органдарына қойылатын мынадай талаптар айқындалды [10]:

– заңды тұлға мәртебесінің болуы;

–Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымына (ЭЫДҰ) мүше мемлекеттердің аккредиттеу органдарының тізілімдеріне және (немесе) қауымдастықтарына, оның ішінде жоғары білім берудегі сапаны қамтамасыз етудің еуропалық тізіліміне (the European Quality Assurance Register) және (немесе) аккредиттеу органдарының екі және одан да көп қауымдастықтарына (желілеріне) толық мүшелікке кіру;

–аккредиттеуді жүргізу үшін қажетті ресурстардың, оның ішінде аккредиттеу жөніндегі барлық есептер орналастырылатын ақпараттық жүйенің (сайттың) болуы;

–аккредиттеу (стандарттар мен басшылық) жүргізу және өз қызметін жүзеге асыру үшін тиісті құжаттардың болуы (Даму бағдарламасы, ұйымның стратегиясы).

–сараптама құрамына кемінде бір шетелдік сарапшыны, ал шетелдік аккредиттеу органдары үшін тиісті ғылыми және академиялық дәрежелері, аккредиттеу жүргізуде тәжірибесі бар кемінде бір қазақстандық сарапшыны, сондай-ақ білім алушылар қатарындағы өкілдерді міндетті түрде енгізе отырып, сараптама тобын қалыптастыру.

Аккредиттеу органдары Комитетпен танылғаннан кейін ЖОО-лар үшін ерікті болып табылатын институционалдық және мамандандырылған аккредиттеуді жүзеге асырады. Алайда, заңнама шеңберінде ЖОО-лар мемлекеттік қаржыландыруды алу және өз үлгісіндегі дипломдар беруге құқылы болу үшін аккредиттеуден өтуге міндетті.

Қазақстан заңнамасына сәйкес аккредиттеу органдары аккредиттеуді жүргізу үшін ESG негізінде өз стандарттары мен басшылықтарын әзірлейді.

Стандарттар 7 негізгі элементтерден және оларды жүзеге асыру бойынша ұсыныстардан тұратын сапаны қамтамасыз ету моделін қамтиды:

- сапаны үздіксіз арттыру бойынша университет стратегиясын әзірлеу және іске асыру; бұл ретте стратегия, бағдарлама және рәсімдер ресми мәртебеге ие болуы және көпшілікке қолжетімді болуы тиіс;

- бағдарламаларды мақұлдаудың, мониторингтеудің және тұрақты бағалаудың ресми тетіктерінің болуы;

- дәйекті түрде қолданылатын жарияланған критерийлерге, ережелер мен рәсімдерге сәйкес білім алушылардың білімін бағалау; профессорлық-оқытушылық құрамның сапасын қамтамасыз ету жүйесінің болуы;

- оқыту мақсаттарына сәйкес келетін ақпараттық ресурстардың және студенттерді қолдау жүйесінің болуы;

- оқу бағдарламаларын және университеттердің басқа да қызметін тиімді басқаруды қамтамасыз ететін ақпараттық жүйелердің болуы;

- университет бағдарламалары туралы объективті және сенімді ақпаратты үнемі жаңартып отыру және жариялау [13].

Бұл негізгі 7 элемент ұлттық заңнаманы ескере отырып, әртүрлі аккредиттеу органдары өз стандарттарында дербес әзірлеген сапа критерийлеріне бөлінеді.

Сондай-ақ аккредиттеу мен профилактикалық бақылауды салыстыру үшін оларды жүргізу рәсіміне талдау жүргізілді, бұл маңызды айырмашылықтарды анықтауға мүмкіндік берді (кесте 1).

Кесте 1 – Профилактикалық бақылау және аккредиттеу ерекшеліктері

Профилактикалық бақылау	Аккредиттеу
Әкімшілік іс жүргізуді қозғамай, құқық бұзушылықтардың алдын алу және ескерту	Сапасы туралы объективті ақпарат беру және оны арттырудың тиімді тетіктерінің бар екендігін растау

Тексеру парағы, талаптар, сандық және сапалық көрсеткіштер	Стандарттар мен нұсқаулықтар, критерийлер, сапа көрсеткіштері
Комитет қызметкерлері мен ЖОО оқытушылары арасынан сарапшылар	Қазақстандық және шетелдік жоғары оқу орындарының оқытушылары, жұмыс берушілер мен білім алушылар қатарынан сарапшылар
Студенттердің жалпыға міндетті пәндер аясында біліміне тестілеу өткізу	Әр түрлі топтармен (оқытушылар, білім алушылар, жұмыс берушілер, түлектер) сұхбат жүргізу
Деректердің құпиялылығы және есепті тек Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жүйесінде жариялау	ЖОО-ның өзін-өзі бағалау нәтижелері бойынша есептерді және сыртқы сараптамалық топ жұмысының нәтижелері туралы есептерді жариялау
Республикалық бюджет есебінен іссапар шығындары	ЖОО өзі төлейтін қызмет
Ескерту – [11] дереккөз негізінде құрастырылған	

Осылайша, профилактикалық бақылау Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі бекіткен тәуекел өлшемдеріне негізделген және бақылау ағымдағы сәтте сандық көрсеткіштер бойынша жүзеге асырылады, ал білім сапасын бағалау жалпы білім беретін пәндер циклі бойынша білім алушыларды тестілеу әдісімен жүргізіледі, бұл бейін бойынша даярлық деңгейін объективті бағалауға мүмкіндік бермейді. Комиссия құрамы Комитет қызметкерлері мен ЖОО өкілдерінен құралады. Тексеру нәтижелері құпия болып табылады және тек Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жүйесінде орналастырылады, бұл білім беру сапасы деңгейі туралы ақпараттың қолжетімділігі қағидатын бұзады.

Аккредиттеу тәуелсіз аккредиттеу органдарының өздері әзірлеген стандарттар негізінде жүргізіледі, оған сәйкес сапалы деректер, оның ішінде ЖОО сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесінің нәтижелері бағаланады. Аккредиттеу рәсімдеріне ЖОО оқытушылары мен қызметкерлері қатарынан сарапшылар, сондай-ақ жұмыс берушілер, студенттер және басқа да мүдделі тараптар тартылады. Бұл ретте әртүрлі тұлғалар топтарымен, оқытушылармен, студенттермен, жұмыс берушілермен, түлектермен сұхбат жүргізіледі, бұл мүдделі тұлғалардың пікірін ескере отырып, білім беру сапасының деңгейін жан-жақты бағалауға мүмкіндік береді. Жоғары оқу орындарының өзін-өзі бағалауы бойынша есептер және ЖОО-ға сапар нәтижелері бойынша сараптамалық топтың есептері ЖОО мен аккредиттеу органының сайттарында жарияланады, бұл ашықтық пен айқындық қағидатын қамтамасыз етеді.

Сапар алдында ЖОО-ның өзін-өзі бағалау жөніндегі есебіне сараптама жүргізілетінін атап өту қажет, бұл ЖОО-ның аккредиттеу рәсіміне дайындығына алдын ала талдау жүргізуге мүмкіндік береді. Сапар барысында аккредиттеу шеңберінде бұрын атап өтілгендей, басшылықтан бастап ЖОО түлектеріне дейін әртүрлі санаттағы адамдармен сұхбат жүргізіледі, бұл ЖОО қызметінің немесе білім беру бағдарламасының сапасы туралы әртүрлі тараптардың пікірлерін білуге мүмкіндік береді.

Аккредиттеу рәсімінің маңызды сәттерінің бірі сапар жөніндегі есепті аккредиттеу органының сайтында орналастыру арқылы ақпараттың қолжетімділігі мен ашықтығы болып табылады.

Жалпы, көріп отырғанымыздай, аккредиттеу профилактикалық бақылаумен салыстырғанда бірқатар ерекшеліктерге ие, бұл келесі мүмкіндіктерді береді:

- студенттер мен жұмыс берушілерді осы процеске тарта отырып, жалпы қабылданған стандарттар мен критерийлерге негізделген тәуелсіз және объективті баға беру;

- аккредиттеу жақсарту бағыттарын анықтайды және оларды шешудің стратегияларын жүзеге асырады, бұл сапаны үздіксіз жетілдіруге мүмкіндік береді;

– ЖОО қызметінің барлық бағыттарын терең талдау, оның ішінде сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесінің жұмыс істеуін бағалау;

- дипломдар мен біліктіліктерді, аккредиттелген білім беру бағдарламаларын халықаралық тану, өйткені аккредиттеу көптеген шетелдік жоғары білім беру жүйелерінде қолданылады;

- студенттердің академиялық жетістіктерін ел ішінде де, шетелде де басқа оқу орындары танып, қабылдайтынына кепілдік бере отырып, жоғары оқу орындары арасында кредиттік бірліктерді ауыстыруға мүмкіндік береді;

- студенттер, жұмыс берушілер және қоғам арасында аккредиттеу бойынша өткізілетін іс-шаралар туралы ақпаратты тарату, аккредиттеу бойынша есептерді ашық қолжетімділікте орналастыру, бұл мүдделі тараптарға аккредиттеу нәтижелерімен танысуға мүмкіндік береді.

Білім беру ұйымдарының аккредиттеуден өтуі білім беру саласындағы мемлекеттік саясаттың маңызды стратегиялық міндетіне айналады, өйткені мұндай ЖОО-ларға білім туралы өз үлгісіндегі құжаттарды беру құқығы берілді. Бұл ретте ЖОО аккредиттеу органдарын таңдауда дербес және оны ерікті негізде өз қаражаты есебінен өтеді.

Аккредиттеу органдарының ерекшелігі-олар өздерінің сапасын қамтамасыз ету саясаттары мен процедураларын әзірлейді. Сонымен бірге, біз сыртқы қамтамасыз ету стандарттарын ұлттық білім беру саясатымен және жоғары білімді реттейтін нормативтік құқықтық актілермен үйлестіру керек деп санаймыз [14]. Бұл жағдайда сапаны қамтамасыз етудің сыртқы жүйесі білім беру саласындағы мемлекеттік саясатты толықтыратын болады.

Сонымен қатар, аккредиттеу органдарының жұмысында университеттердің қызметін ғана емес, сондай-ақ олардың сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйелерін де терең талдау, мұқият бағалау, білікті сараптама маңызды. Біздің ойымызша, университетте тиімді жұмыс істейтін сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесінің болмауы сапаны қамтамасыз ету жүйесінің тұтастығы қағидатын бұзады.

Жоғары білім беру сапасын қамтамасыз етудің ұлттық моделінің негізі сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесі болып табылады, оның басқару тетігі өзара байланысты және өзара әрекеттесетін саясаттардың, стандарттардың, білім беру сапасын басқару құралдары мен әдістерінің жиынтығы болып табылады.

Сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесінің ерекшелігі университетте барлық процестерді, рәсімдерді мен ресурстарды, сондай-ақ сапаның өзін басқаратын құрылым құрылатындығында екенін атап өткен жөн. Бұл ретте, басқару ұйымның сапасына назар аударады және олардың үміттері мен мақсаттарын қанағаттандыру үшін барлық мүдделі тараптардың қатысуына негізделген. Демек, сапаны қамтамасыз ету ішкі қамтамасыз етудің тиісті стандарттарында көрініс табатын сапалы контентті, сапалы персоналды, сапалы контингентті, сапалы инфрақұрылымды басқару жөніндегі іс-шараларды қамтиды.

Осылайша, сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесі белгілі бір критерийлер жиынтығына сәйкес білім беру сапасын ішкі институционалдық жақсартудың үздіксіз және тұрақты процесі болып табылады. Сондықтан, сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесін ұйымдастыру үшін ЖОО университеттік білім беруді реформалайтын және жақсартатын тетік құруы қажет. Бұл ретте, маңызды элементтердің бірі ЖОО-да ішкі нормативтік құжаттаманы әзірлеу болып табылады.

Сонымен қатар, біздің ойымызша, сапа мәдениетін қалыптастыруға ерекше назар аудару керек, өйткені сапа мәдениетін құрмай-ақ білім берудің жоғары сапасына қол жеткізу мүмкін емес. Бүгінгі таңда университеттерде дәстүрлер құрыла бастайды, құндылықтар

анықталады, мінез-құлық пен мүдделер ортақтығы қалыптасады, корпоративтік мәдениет, оның ішінде сапа мәдениеті қалыптасады.

Қорытынды

Қорытындай келе, ел үкіметі біздің елімізде жоғары білім беру жүйесін құру үшін көп жұмыс жасағанын атап өткен жөн. Заңнамалық актілерді талдау авторға республикада сапаны сыртқы және ішкі қамтамасыз ету жүйелерінің жұмыс істеуін қамтитын сапаны қамтамасыз ету білім беру жүйесінің бірыңғай көп сатылы ұлттық моделі қалыптасқанын атап өтуге мүмкіндік береді. Алайда, шет елдердің тәжірибесі көрсетіп отырғандай, егер профилактикалық бақылау жүргізілмейтін ЖОО кеңейтілген дербестігі бар өзін-өзі реттейтін орта қалыптастырылса, жоғары білім беру сапасын бағалау жөніндегі функцияларды тәуелсіз аккредиттеу органдары мен жоғары оқу орындары сапаны қамтамасыз етудің ішкі жүйесі арқылы жүзеге асыратын болса, жоғары білім берудің сапаны қамтамасыз ету жүйесі тиімдірек болады.

Қолданылған дереккөзер тізімі:

1. МНВО РК уделяет первостепенное значение модернизации региональных вузов — С. Нурбек // <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/mon-rk-udelyaet-pervostepennoe-znachenie-modernizacii-regionalnyh-vuzov-s-nurbek-3192636>
2. Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасында жоғары білім мен ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы. 2023 жылғы 28 наурыз, №248// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000248>
3. Сагинтаева А.К., Хартли Д.М., Экель П.Д. и др. Корпоративное управление: вузы Казахстана. – Астана, 2018. – 216 с.
4. Қазақстан Республикасының Заңы. Жоғары оқу орындарының академиялық және басқарушылық дербестігін кеңейту мәселелері бойынша Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы. 2018 жылғы 4 шілдеде қабылданды, №171-VI // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000171#z81>
5. Қазақстан Республикасының Заңы. Білім туралы: 2007 жылғы 27 шілдеде қабылданды, №319-III // https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0700000319_
6. Қазақстан Республикасының Заңы. Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне бала құқықтарын қорғау, білім беру, Ақпарат және ақпараттандыру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы: 2022 жылғы 3 мамырда қабылданды, №118-VII ЗРК // <https://adilet.zan.kz/rus/docs>
7. Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің бұйрығы. Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарын және оларға сәйкестікті растайтын құжаттардың тізбесін бекіту туралы: 2024 жылғы 5 қаңтар бекітілген, №4 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2400033892#z88>
8. Қазақстан Республикасының Заңы. Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне кәсіпкерлік қызметті реттеуді жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы: 2018 жылғы 24 мамырда қабылданды, №156-VI ЗРК // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000156>
9. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің м. а. 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №719 және Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің м. а. 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №843 «Білім беру жүйесіне тексерулер бойынша тәуекел дәрежесін бағалау критерийлерін және тексеру парақтарын бекіту туралы» бірлескен бұйрығы// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012777>

10. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің бұйрығы. Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру саласындағы аккредиттеу органына қойылатын талаптарды және жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру саласындағы аккредиттеу органдарын, оның ішінде шетелдік: 2016 жылғы 1 қараша бекітілген, №629 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014438>
11. Сулейменова Ш.К., Омирбаев С.М. Инструменты контроля и обеспечения качества образования в условиях автономии казахстанских высших учебных заведений // *Central Asian Economic Review*. – 2023. – №6. – С. 114-128.
12. Абдыхалыков К.С. Международные аккредитации и внедрение новых стандартов аккредитации в национальную систему образования Кыргызстана: опыт внешнего эксперта // *Состояние и перспективы системы обеспечения качества образования в Кыргызской Республике: сб. ст. – Бишкек, 2021. – С. 71-76.*
13. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) // <https://www.enqa.eu/wp-content/uploads>.
14. Ravindran N., Karpaga Kamaravel R. Total quality management in education: prospects, issues and challenges // *Shanlax International Journal of Education*. – 2016. – Vol. 4. – P. 58-65.

Сулейменова Шынар Кайратовна, 87785851058, shinar19102006@gmail.com .

УДК 615.15

Сыздықбаева Н.Б.

*Философия докторы (PhD), I.Жансүгіров атындағы Жетісу университеті,
Талдықорған қаласы, Қазақстан Республикасы*

Байшәріпов Ә.О.

*I.Жансүгіров атындағы Жетісу университет магистранты,
Талдықорған қаласы, Қазақстан Республикасы*

ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУДА ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ҚОЛДАНУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Аннотация. Внедрение информационных технологий в здравоохранение трансформирует формы и методы взаимодействия между врачами и пациентами, а также изменяет процедуры диагностики и лечения, а также подходы к профилактике заболеваний и восстановлению здоровья. Отмечается, что в последнее время наблюдается тенденция к уменьшению ответственности института здравоохранения за здоровье пациента и за решения, касающиеся методов диагностики и лечения; эта ответственность теперь возлагается на отдельного человека. На основе опроса пользователей цифровых технологий в медицинских учреждениях (включая медицинских работников и обычных граждан) оценена эффективность их использования в здравоохранении. Сделан вывод о важности управления этим процессом и необходимости совершенствования применяемых цифровых технологий.

Ключевые слова: цифровые технологии, здравоохранение, управление медицинским учреждением, медицинские информационные системы (МИС), база данных, ответственность

Түйін. Денсаулық сақтау саласына ақпараттық технологияларды енгізу бұл дәрігерлер мен пациенттердің өзара әрекеттесу формалары мен әдістерін өзгертеді, диагностика мен емдеу процедураларын, аурудың алдын алу және денсаулықты қалпына келтіру тәсілдерін өзгертеді. Соңғы уақытта денсаулық сақтау институтының пациенттің денсаулығына және диагностика мен емдеу әдістеріне қатысты шешімдерге жауапкершілігін төмендету үрдісі байқалады; бұл жауапкершілік енді жеке адамға жүктеледі. Денсаулық сақтау мекемелеріндегі (медицина қызметкерлері мен қарапайым азаматтарды қоса алғанда) цифрлық технологияларды пайдаланушылардың сауалнамасы негізінде оларды денсаулық сақтауда пайдаланудың тиімділігі бағаланды. Бұл процесті басқарудың маңыздылығы және қолданылатын цифрлық технологияларды жетілдіру қажеттілігі туралы қорытынды жасалды.

Тірек сөздер: цифрлық технологиялар, денсаулық сақтау, медициналық мекемені басқару, медициналық ақпараттық жүйелер (МАЖ), дерекқор.

Abstract. The introduction of information technology in healthcare is transforming the forms and methods of interaction between doctors and patients, as well as changing diagnostic and treatment procedures, as well as approaches to disease prevention and health restoration. It is noted that recently there has been a tendency to reduce the responsibility of the Institute of Health for the patient's health and for decisions regarding diagnostic and treatment methods; this responsibility is now assigned to an individual. Based on a survey of users of digital technologies in medical institutions (including medical professionals and ordinary citizens), the effectiveness of their use in healthcare was assessed. The conclusion is made about the importance of managing this process and the need to improve the digital technologies used.

Keywords: digital technologies, healthcare, management of a medical institution, medical information systems (MIS), database, responsibility.

Цифрлық технологиялар қазіргі заманғы денсаулық сақтау жүйесінің негізін құрайды. Бұл технологиялар медициналық қызметтерді жетілдіріп, пациенттер мен дәрігерлер арасындағы байланысты нығайтуға мүмкіндік береді. Денсаулық сақтау саласында цифрлық технологияларды енгізу – әлемнің көптеген елдерінде маңызды бағыттардың бірі.

Осындай технологиялар біздің өмірімізді біраз уақыттан бері жеңілдетіп келеді. Қолданба арқылы пиццаны жеткізу, саусақты түрту арқылы такси, бір рет басу арқылы кез келген дерлік ақпаратқа қол жеткізу. Бірақ Денсаулық сақтау жүйесін автоматтандыру мәселесі ұзақ уақыт бойы байыпты қарастырылмаған. Пациенттердің карталары, ауруханалардың ішкі мәліметтері мен есептері қолмен жазылды. Мұндай тәсіл көптеген қолайсыздықтарды тудырды. Мұндай тәсіл көптеген қолайсыздықтарды тудырды. Біріншіден, бұл медицина қызметкерлеріне қосымша жұмыс жүктеді. Екіншіден, мұндай жүйе адам факторына қатты тәуелді болды – қателіктер пайда болды, деректердің жоғалуы, бұл медициналық мекеменің жұмыс сапасына әсер етті. Алайда, ең бастысы – адамдарға нақты көмек көрсетудің орнына медицина қызметкерлері қағазбастылыққа көп уақыт жұмсауға мәжбүр болды.

Қазіргі уақытта денсаулық сақтаудың цифрлық кеңістікке белсенді ауысуы жүріп жатыр. Бұл дәрігерлік коммуникациялардың тиімділігін арттыруға, медициналық білім мен технологиялардың мұрағаттары мен кітапханаларын пайдалануға, сондай-ақ медициналық жабдықтармен тікелей жұмыс орнынан және нақты уақытта өзара іс-қимылға ықпал етеді.

Бұл мәселенің өзектілігі денсаулық сақтауда цифрлық технологияларды дамыту мен қолдану медицина қызметкерлері мен пациенттер арасында неғұрлым тиімді байланыс орнатуға көмектесетіндігімен байланысты.

Сонымен қатар, COVID-19 пандемиясының дамуына байланысты қашықтан өзара іс-қимыл жасау мүмкіндігін қамтамасыз ету үшін өнімдерді қамтитын денсаулық сақтауда цифрлық технологияларды пайдалану толық өзектілікке ие болуда.

Денсаулық сақтауды цифрландыру ерекшеліктерін зерттеу келесі міндеттерден тұрады:

- қазіргі заманғы денсаулық сақтауда қолданылатын технологияларға шолу;
- цифрлық технологияларды қолдану арқылы шешуге болатын міндеттер спектрін анықтау;
- денсаулық сақтауда цифрлық технологияларды құру жолдарын іздеу;
- медициналық мекемелердегі цифрлық технологияларды пайдаланушылардан сауалнама (медицина қызметкерлері, қарапайым адамдар);
- қазіргі заманғы денсаулық сақтауда технологияларды қолдану тиімділігін бағалау.

Денсаулық сақтау саласындағы заманауи технологияларды теория мен практикада дамыту және қолдану мәселесін зерттеу үшін, яғни медициналық мекемелерді цифрландыру үшін А.К. Лапкованың [4], Е.В. Луценконың [5] және Н. В. Чебышевтің [2] жұмыстары талданды, аурухана қызметкері және медициналық мекемелерге арналған бағдарламалық жасақтама жасаушы сұхбат алды. Цифрлық технологиялардың жеткіліксіз дамуынан және медициналық мекемелер персоналының тартылуынан туындаған менеджмент патологиялары медициналық қызметтердің сапасын қамтамасыз етуге теріс әсер етеді [1].

Медициналық мекеменің бүкіл құжат айналымын емдеу процесі аясында электронды форматқа көшіру үшін қазіргі таңда мемлекетімізде медициналық ақпараттық жүйелер (МАЗ) белсенді түрде енгізілуде. Денсаулық сақтаудағы цифрлық технологиялар медицина қызметкерлерінің уақытын айтарлықтай үнемдейді, бұл оларға қағаздарға емес, пациенттерге көбірек уақыт бөлуге мүмкіндік береді. Ақпараттық технологиялар географиялық тұрғыдан шалғай аудандарда, сондай-ақ мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін медициналық қызметтердің қолжетімділігінің өсуіне ықпал етеді [2].

Денсаулық сақтаудағы цифрлық технологиялар келесі міндеттерді шешуге көмектеседі:

- мамандарға электрондық кезек, электрондық жазба жасау;
 - медициналық көмектің сапа менеджментін қадағалау;
 - қашықтықтан оқыту жүйесін құру;
 - пациенттерді тексеру және емдеу мерзімдерін қысқарту;
 - емхана шегінде және дәріханалармен және басқа мекемелермен өзара іс - қимыл жасау үшін бірыңғай ақпараттық желі құру;
 - аурулардың алдын алуды, диагностика мен оңалтуды, емдеудің оңтайлы әдісін таңдауды қамтамасыз ету;
 - микропроцессорлық технологиялар негізінде денсаулық жағдайын бақылаудың дербес жүйелерін құру;
- медициналық мекемелер қызметінің ашықтығын және қабылданатын басқару шешімдерінің тиімділігін арттыру;
- мамандарға консультациялық медициналық қолдау көрсету;
 - пациенттің физиологиялық параметрлеріне мониторинг жүргізу;
- әртүрлі медициналық құжаттарды жасауды және өңдеуді автоматтандыру;
- толық емделу тарихы бар барлық пациенттердің электрондық дерекқорын құру және жүргізуді жүзеге асыру;
 - тиісті аудандардағы бо кезінде телемедициналық қолдау көрсету [4];
- әлеуметтік қолайлылық принципі негізінде медициналық қызметтердің құнын анықтау мүмкіндігі [3].

МАЗ (медициналық ақпараттық жүйе) көп деңгейлі құрылымға ие:

- базалық деңгей-әртүрлі профильдегі дәрігерлер үшін;
- мекеме деңгейі;
- аумақтық деңгейі;
- мемлекеттік деңгейі.

Жұмыста негізгі деңгейдегі МАЗ шешетін мәселелерге баса назар аударылады:

1. Арнайы бағдарламалар емдеу-диагностикалық процесте қолданылады.
2. Ақпараттық-анықтамалық порталдар мен деректер базасы медицина қызметкерлеріне қажетті ақпаратқа жедел қол жеткізуге мүмкіндік береді.
3. Ауруларды диагностикалау және автоматтандырылған жүйелерді пайдалана отырып, оларды емдеу нәтижелерін болжау дәрігерлерге көмек көрсетуге ықпал етеді және аурулардың себептерін іздеуді жеделдетеді.

Бұл жүйелердің негізгі мақсаты-патологиялық жағдайды диагностикалау және нәтижені түсіндіре отырып, емдеу әдістері бойынша ұсыныстар беру.

Сараптамалық жүйелерде диагностикалық компьютерлік бағдарламалардың алгоритмдері дәрігердің ойлауына жақын. Бұл бағдарламаларда сарапшы дәрігерлердің белгілері мен медициналық тәжірибесін салыстыруға мүмкіндік беретін логикалық аппарат бар. Ұсынылған деректерден бағдарлама диалогтық режимде жиналатын және Дерекқорға енгізілетін клиникалық материал мен симптомдарды өңдейді. Нәтижесінде бағдарлама бастапқы деректерге талдау жасайды және экранда диагностикалық хабарлама береді. Мұндай бағдарламалар скринингтік жүйелерде қолданылады [5].

Жан-жақты медициналық қосымшалары бар цифрлық технологиялар қазіргі уақытта қарқынды әзірленуде және енгізілуде. МАЗ-ны іске асыру тәжірибесін медициналық қызметкер, МАЗ әзірлеушісі және қарапайым пайдаланушы тұрғысынан қарастырған жөн.

Әдебиеттер тізімі

1. Головцова И.Г., Плешакова Е.Ю., Тозикова М.А. Патологии менеджмента и вовлеченность персонала в обеспечение качества медицинских услуг// Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования. 2019. № 3 (49). С. 10. <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-patologiy-menedzhmenta-na-vovlechenost-personala-v-obespechenie-kachestva-meditsinskih-uslug>
2. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 29 февраля 2024 года № 108 «О результатах аттестации на профессиональную компетентность специалистов в области здравоохранения». <https://online.zakon.kz/>
3. Шарманов, Т. Алматы в новом тысячелетии человеческого развития [Текст]: моногр. / Т. Шарманов [и др.].- Алматы-Вашингтон-Женева, 2013.- 256 с.- (Посвящ. 35-летию "Алма-Ата. Декларации" (Великой Хартии мирового здравоохранения), благодаря которой впервые право на здоровье признано всеми государствами).
4. Cook, R.J. Wheat health management [Текст] / R.J. Cook [и др.].- Minnesota.St.Paul: The American Phytopathological Society, 1991.- 152 p.- (Plant health management). <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1004430>
5. Луценко Е.В. Развитие медицинских информационных технологий в Российской Федерации // Вятский медицинский вестник. 2017. № 2 <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-meditsinskih-informatsionnyh-tehnologiy-v-rossiyskoy-federatsii/viewer> .

УДК 331.08

Сыздықбаева Н. Б.

*Философия докторы (PhD), I.Жансүгіров атындағы Жетісу университеті,
Талдықорған қаласы, Қазақстан Республикасы*

Алишера Г.Ж.

*I.Жансүгіров атындағы Жетісу университет магистранты,
Талдықорған қаласы, Қазақстан Республикасы*

ДАМЫҒАН МЕМЛЕКЕТТЕРДЕ ПЕРСОНАЛ БАСҚАРУ ПРИНЦИПТЕРІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ МЕН ҚАЗАҚСТАНДА ҚОЛДАНУ МҮМКІНДІКТЕРІ

Түйін. Мақала персонал басқарудың маңызды аспектілерінің біріне арналып отыр. Қазақстанның экономикалық өсімін жеделдету мақсатында мемлекеттің адами капиталды дамытуға арналған шаралары талданды. Сонымен қатар, Қытай, Жапония және АҚШ сияқты дамыған елдердегі персоналды басқарудың ерекшеліктері зерттелді. Зерттеу нәтижелері осы мемлекеттердегі персонал басқару сипаттарын анықтады. Жапон моделі ұзақ мерзімді бағыттылығы мен ерекшеленеді; жапондықтар кәсіби деңгейлерін көтере отырып, ұзақ мерзімді мақсаттарына біртіндеп жетуді көздейді. Бұл модель жұмысқа ғұмыр бойы жалдау қағидатына негізделген. Ал американдық қызметкерлердің кәсіби өсуі көбінесе қысқа мерзімді мақсаттарға бағытталады. АҚШ жаңашыл идеяларға ие және агрессивті рухтағы адамдарды жұмысқа қабылдауға ұмтылады. Қытайдың мемлекеттік компанияларындағы жұмыспен қамту жапондық тұрақты жүйеге ұқсас, ал жекеменшік компанияларында АҚШ-тың еркін еңбек нарығына тән ерекшеліктер байқалады. Мұнда кәсіби біліктілік пен жұмыс тәжірибесіне баса назар аударылады. Сонымен қатар, Walmart компаниясының кадрлық саясаты мемлекеттік және жеке секторға байланысты әр түрлі жұмысқа қабылдау әдістерімен сипатталды. Коронавирус пандемиясы кезінде компанияның тәжірибесі зерттелді, нәтижесінде ұлттық менталитеттің ерекшеліктерін ескеру қажеттілігі айқындалды. HR менеджментінің осы тәжірибелерін Қазақстандағы компанияларда қолданудың негіздемесі ұсынылды.

Тірек сөздер: басқару, адами ресурстар, қызметкерлер, қызметкер таңдау, еңбек нарығы, нарықтық экономика, салт-дәстүрлер, цифрландыру.

Аннотация. Статья посвящена одной из важнейших проблем — управлению персоналом. В ней рассматриваются государственные меры, направленные на повышение человеческого капитала с целью ускорения экономического роста Казахстана. Также исследуются особенности управления персоналом в таких развитых странах, как Китай, Япония и США. В ходе анализа выявлены характерные черты управления в этих странах. Исследование японской модели показало, что она ориентирована на долгосрочные цели: японцы предпочитают медленное продвижение, достигаемое через повышение квалификации, при этом акцент делается на пожизненном трудоустройстве. В отличие от японской, американская культура карьерного роста сосредоточена на краткосрочных результатах. В США отдают предпочтение найму сотрудников с инновационными идеями и агрессивным подходом. Также было замечено, что система занятости в китайских государственных компаниях схожа с японской моделью постоянного трудоустройства. В то же время, в частных компаниях Китая система занятости аналогична гибкой модели, принятой в США. Китайские компании акцентируют внимание на профессиональных навыках и опыте сотрудников. В статье проводится анализ развития кадровой политики компании Walmart, которая применяет разные методы внутреннего найма в зависимости от страны. Также рассматривается опыт Walmart в условиях пандемии COVID-19. Исследования показывают важность учета

национальных менталитетов. На основе этого обосновывается использование подобных HR-практик в казахстанских компаниях.

Ключевые слова: управление, человеческие ресурсы, сотрудники, отбор персонала, рынок труда, рыночная экономика, традиции, цифровизация.

Abstract. The article addresses a pressing issue in personnel management. It examines the measures implemented by the state to enhance human capital and boost Kazakhstan's economic growth rate. The study also analyzes personnel management practices in developed countries such as China, Japan, and the USA, highlighting their unique characteristics. Specifically, the research indicates that the Japanese personnel management model is focused on long-term objectives, with an emphasis on gradual progress through ongoing training. A distinctive feature of this model is lifelong employment. In contrast, the American approach to promotion tends to prioritize short-term goals. The US tends to hire individuals with innovative ideas and a proactive attitude. Additionally, the employment system in Chinese state-owned companies resembles Japan's model of permanent employment. Conversely, the hiring practices in China's private sector align closely with the free employment system in the United States, focusing on professional skills and work experience. The analysis also covers Walmart's development and personnel policies, which vary in internal recruitment practices by country. We examined the company's experience during the coronavirus pandemic and found a need to consider the nuances of national mentality. The applicability of these HR management practices to our companies is thus justified.

Key words: management, human resource, employees, staff selection, labor market, market economy, traditions, digitalization.

Бүгінгі таңда жаһандық цифрландыру және экономиканың бәсекеге қабілеттілігі жағдайында экономикалық өсудің жеделдеуі адами капиталдың сапасына тікелей байланысты. Айта кету керек, "Стратегия–2050" қабылданған сәттен бастап Қазақстан әлемдегі ең серпінді дамушы елдердің бестігіне кірді. Сонымен бірге мемлекет алдында әлемнің бәсекеге қабілетті отыз экономикасына кіру міндеті тұр [1].

Қазіргі уақытта жаһандық экономиканың серпінді дамуы озық технологияларды игеру, жаңа нарықтарды зерттеу, білімді қалыптастыру және қолда бар ресурстар мен адами капиталды тиімді пайдалану қабілетіне байланысты. Цифрлық дәуір еңбекке, креативті және сыни ойлауға, таланттар мен адами капитал деңгейіне жаңа талаптар қояды, бұл Қазақстанның да, басқа да елдердің ұлттық экономикаларын жаңғыртудың негізі болып табылады.

Нарықтық экономика жағдайында адам ресурстарын басқару қазақстандық компаниялар үшін маңыздырақ, ал HR мамандығы жоғары оқу орындарының түлектері арасында сұранысқа ие бола түсуде. Бұл саланың танымалдығы осы салада өткізілетін семинарлар мен тренингтердің, сондай-ақ еңбек нарығындағы бос жұмыс орындарының санының арқасында айқын көрінеді. Көптеген ұйымдар қызметкерлердің біліктілігін арттыру курстарын ұсынады.

Қазіргі уақытта Қазақстан нарығында өз саласында кең білімі мен тәжірибесі бар мамандар бар. Олардың арасында үш жылдан бес жылға дейінгі тәжірибесі бар орта буын қызметкерлері, сондай-ақ жас мамандар бар.

Қазақстанда адам ресурстарын басқару бөлімінің жұмысына деген көзқарас өзгергенін атап өтуге болады [2]. Бүгінгі таңда HR кеңес заманындағыдай кадрлар бөлімі ретінде ғана емес, компанияның маңызды материалдық емес активі ретінде де қабылданады.

Бұл саладағы жағдай негізінен елдің экономикалық дамуына байланысты. Қазіргі уақытта бизнес ұйымдардағы адами ресурстардың маңыздылығын түсінеді. Кадрлар компанияның қазіргі және болашақтағы бәсекеге қабілеттілігін анықтауда шешуші рөл атқарады.

Қазіргі уақытта HR-дің барлық функциялары қазақстандық компанияларда іске асырыла бермейді. Бейімделу, мотивация, даму және оқыту жергілікті ұйымдарда әлі де сирек кездеседі. Көбінесе бұл функциялар жылдың соңында, бюджеттің профициті пайда болған кезде ғана орындалады, ал халықаралық компаниялар үшін бұл әдеттегі тәжірибе.

Адам ресурстарын тиімді басқару ұйымдар үшін маңызды міндет болып табылады, өйткені ол олардың қызметінің нәтижелеріне тікелей әсер етеді. Сондықтан дамыған елдердегі персоналды басқару принциптерінің ерекшеліктерін зерттеу үлкен маңызға ие.

Қытай, АҚШ және Жапония сияқты елдердегі персоналды басқару тәжірибесін қарастырыңыз. Көпұлтты компанияларда менеджерлер мен қызметкерлер көбінесе әртүрлі мәдениеттерді білдіретіндіктен шешім қабылдауда әртүрлі процестерге, мінез-құлыққа және құндылықтарға ие. Бұл компаниялар HR жаһандық бәсекелестік жағдайында бәсекелестік артықшылықты сақтауда шешуші рөл атқаратынын мойындайды, мұнда жұмыс күші барған сайын әртүрлі және көп мәдениетті болады. Мұндай жағдайларда адам ресурстарын басқарудың стандартты тәсілдерін қолдану қиын, сондықтан HR-дің негізгі міндеті тиімді, икемді және көп мәдениетті басқару жүйесін құру болып табылады.

Осылайша, әртүрлі елдердегі мәдени айырмашылықтарды түсіну және бірегей мәдени ерекшеліктерге сәйкес Басқару стратегиясын әзірлеу өте маңызды. Қытай, АҚШ және Жапония бір-бірінен айтарлықтай ерекшеленетін айқын мәдениеті бар үш ел. Мысалы, АҚШ-та компанияларды жалдау процесі негізінен сыртқы еңбек нарығына негізделген. Сонымен қатар, Қытай социалистік принциптерді нарықтық механизмдермен біріктіретін дамыған ел ретінде адами ресурстарға ие. Алайда, АҚШ-тың нарықтық экономикасымен салыстырғанда, Қытай жүйесі үлкен проблемаларға тап болады.

Мысалы, еңбек нарығының айналымы үй шаруашылығын тіркеу жүйесі, неке, бала тәрбиесі және т.б. сияқты географиялық факторлармен шектеледі. Қытайлық компанияларда жалдау негізінен сыртқы еңбек нарығына да, ішкі іріктеуге де байланысты. Бұл тәсіл өте проблемалы болуы мүмкін болса да, компаниялар ұйымға келген қызметкерлердің әртүрлі сипаттамаларының арқасында әр түрлі дамуға ие болады.

Қытай мен АҚШ – тағы кадрларды іріктеуден айырмашылығы, жапондық компанияларда ішкі жалдауға баса назар аударылады. Жапондықтар ауылшаруашылық экономикасының мыңжылдық тәжірибесіне негізделген дәстүрлі тұжырымдаманы ұстанады. Олар сыртқы еңбек нарығынан қызметкерлерді жалдау өте қауіпті деп санайды, өйткені олар мұндай жұмысшылардың тек кәсіби дағдылары бар, бірақ корпоративті мәдениетті түсінбейді және қажетті коммуникациялық дағдылары жоқ деп санайды. Жапондық компаниялар ұйымның мәдениетімен таныс ішкі қызметкерлерді кәсіби қайта даярлау тезірек, үнемді және қауіпсіз болатынына сенімді. Сондықтан жапондық компанияларға қосымша қызметкерлер қажет болғанда, олар әдетте ішкі ресурстарға жүгінеді.

Wal mart, әйгілі көпұлтты компания бола отырып, елге байланысты әр түрлі ішкі жалдау формаларын қолданады. Wal mart Америка Құрама штаттарында жаңа қызметкерлерді жалдауды жоспарлағанда, олар дүкендерде, интернет-платформаларда және газеттерде хабарландырулар орналастыру сияқты әдістерге жүгінеді. Жалдау процесі толығымен ашық және ашық, географиялық шектеулерсіз: кейбір қызметкерлер жергілікті аймақтардан, басқалары шетелден келеді. Компания мен кандидаттар толық екіжақты келісім шарттарымен еңбек шартын жасасады.

Wal mart Жапонияда ашылған кезде, компания жалдау кезінде жергілікті дәстүрлерді ескермеді. 2004 жылы, Wal mart Seiyu әмбебап дүкендерін әлі толық бақылауда ұстамаған кезде, олар жергілікті жалдау тәсілдерін елемей қана қоймай, қызметкерлердің 25% -, соның ішінде 1500 жергілікті жұмысшыларды қысқартты. Жапонияда шетелдік компания бастаған осындай ауқымдағы жұмыстан босату сирек кездеседі. Нәтижесінде, жергілікті қызметкерлер Walmart-ты дұшпандықпен қабылдады және Компания Walmart дәстүрлі қытайлық тәсілді

қолданған Қытайдағы табысты тәжірибесінен айырмашылығы Жапонияда айтарлықтай шығынға ұшырады [3]. Бұл тәсіл ішкі аударма мен сыртқы жиынтықтарды біріктіреді, бұл қызметкерлердің үштен бірін компания ішінен, үштен бірін сыртқы нарықтан және үштен бірін ұйымға жаңа идеялар әкелетін жаңа түлектер арасында тартуға мүмкіндік береді. Жапонияда көптеген компаниялар тұрақты жұмыспен қамту жүйесін ұстанады. Мұнда фирмалар жаңа қызметкерлерді кәсіби дағдыларға үйретеді, сондықтан жапондық компаниялар нақты кәсіби дағдыларға назар аудармай, жұмысшылардың білімі мен жеке қасиеттерін жиі бағалайды. АҚШ пен Жапониядағы нақты жұмыспен қамту жүйесінен айырмашылығы, Қытайдың жұмыспен қамту жүйесі аз түсінікті болып қала береді; бұл екі елге де тән тәсілдердің қоспасы.

Қытайдың мемлекеттік компанияларындағы жұмыспен қамту жүйесі жапондық тұрақты жұмыспен қамту моделіне ұқсайды, өйткені онда қызметкерлерді автономды түрде жұмыстан шығару құқығы жоқ — тек жұмысшылардың өздері өз еркімен кете алады. Жеке қытайлық компанияларда жұмыспен қамту жүйесі АҚШ-тағы еркін жүйеге ұқсас. Мысалы, мемлекеттік компанияларда жұмысшылар бәсекелестік пен дағдарыстық идеялардың жетіспеушілігіне тап болады, ал жеке компанияларда олар бәсекелестік пен жоғары ұтқырлықты сезінеді. АҚШ-тағы инновациялық әлеуетке және жапондық компаниялардың қажеттіліктерін зерттеуге баса назар аударудан айырмашылығы, қытайлық компаниялар қысқа мерзімді мүдделерге назар аударады, ең алдымен кәсіби дағдылар мен тәжірибеге, содан кейін тұлғааралық қатынастарға назар аударады.

Біз бұрын айтқан Wal mart компаниясының кадрлық саясаты қызығушылық тудырады. Ағымдағы жылдың сәуір айының ортасына қарай Walmart 150 мың қызметкерді жалдау мақсатына жеткенін жариялады, бұл процесті жоспарланған мерзімнен бір жарым ай бұрын аяқтады [4]. Жақын арада компания коронавирустық пандемия жағдайында азық-түлікке және тауарлардың кең ассортиментіне өсіп келе жатқан сұранысты қанағаттандыру үшін қосымша 50 мың жұмысшыны жалдауды жоспарлап отыр.

2020 жылдың сәуірінде Walmart АҚШ-тағы ең ірі жеке жұмыс берушілердің бірі болып табылады, шамамен 1,5 миллион қызметкерді жұмыспен қамтамасыз етеді. Пандемия кезінде тұрақты сұраныс жағдайында компания Amazon, Kroger және CVS Health сияқты басқа бөлшек сауда желілері сияқты мыңдаған қосымша жұмысшыларды жалдады. Walmart-тың бір ерекшелігі — жалдау процесінің айтарлықтай төмендеуі-екі аптадан 24 сағатқа дейін.

Walmart жалдау бөлімінің басшысы Донна Морристің ақпаратына сәйкес, жаңа жалдау науқаны басталғаннан бері компания күніне орта есеппен 5000 адамды жұмыспен қамтыды. Оның айтуынша, жаңа Жұмысшылардың шамамен 85% - ы толық емес жұмыс күнімен айналысады немесе уақытша жұмыс істейді, бірақ олардың кейбіреулері болашақта тұрақты лауазымдарға ауысуы мүмкін.

Жұмысқа қабылдау процесінің айрықша ерекшелігі-қабылдауды жеделдету үшін жалдау бөлімінің басшысы үміткерлерге мәтіндік хабарламалар арқылы өтініш беруге рұқсат берді. Ол сондай-ақ бұрынғы орындарынан айырылған жұмысшыларды іріктеу үшін қатты зардап шеккен қызмет көрсету секторларының 70-тен астам компанияларының тізімдерін пайдаланды. Оның айтуынша, Walmart әлі де жұмыс күші жетіспейтін негізгі салаларда жұмыс істеу үшін 50 мың қосымша қызметкер жұмыс істеді. Жұмысқа қабылданған қызметкерлер негізінен дүкендерде кассирлер, Флот жүргізушілері және тарату орталықтарында Тапсырыс жинаушылар ретінде жұмыс істейді.

Дамыған елдердің компанияларының кадрлық саясатын талдауды қорытындылай келе, бірнеше маңызды жайттарды атап өткен жөн. Ұзақ мерзімді бағдарланған Жапония экономикалық құлдырау жағдайында да инвестициялардың, ғылыми зерттеулер мен әзірлемелердің тұрақты жоғары көрсеткіштерін көрсетеді. Жапондықтар үнемділікті, табандылықты және болашақ үшін құрбан болуға дайын болуды бағалай отырып, өз мақсаттарына қарай біртіндеп қозғалуды жөн көреді [5]. Олар белгілі бір мақсат үшін ұзақ

мерзімді міндеттемелер мен құрбандықтарды қабылдайды. Жапондық компаниялардың көпшілігі үшін мүдделі тараптарға қызмет көрсету және болашақ ұрпаққа қамқорлық жасау ұзақ мерзімді маңызды міндеттерге айналуға.

Басқарудағы американдық бағдар қысқа мерзімді мәдениетке бағытталған, мұнда бизнес жедел нәтижелерге назар аудара отырып бағаланады.

Жапония мен АҚШ-тағы персоналды басқару принциптері айтарлықтай ерекшеленеді, жүйелердің әрқайсысының оң және теріс жақтары бар. Жапондық персоналды басқару әдісі ұзақ шешім қабылдау процесіне байланысты көбірек сынға ұшырайды. Сонымен қатар, Қытайдың HR басқару жүйесі екі елдің көзқарастарының үйлесімі болып табылады.

Қазақстандық менталитеттің ерекшеліктерін ескере отырып, жоғарыда аталған HR-менеджмент тәжірибелерін біздің компаниялар үшін бейімдеуге болады [6]. Қазақстан қазірдің өзінде адами ресурстардың маңыздылығын түсінеді және адами капиталды дамыту бойынша белсенді жұмыс істейді. Елімізде қазақстандықтардың әлеуетін арттыруға бағытталған бірнеше ұзақ мерзімді бағдарламалар іске асырылуда. Бұл процестің қаншалықты ұзақ болатынын бағалау әлі қиын.

Әдебиеттер тізімі

1. Стратегия «Казахстан–2050»: новый политический курс состоявшегося государства // Казахстанская правда. – 2012. – No 437–438: http://adilet.zan.kz/rus/docs/K_1200002050. 12.12.2017.

2. Квасов И.А., Левина Н.В. Влияние человеческого капитала на конкурентоспособность социально-экономической системы: // <http://naukovedenie.ru>. 12.06.2018. <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-chelovecheskogo-kapitala-na-konkurentosposobnost-sotsialno-ekonomicheskoy-sistemy/viewer>

3. Лукичева, Л.И. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие/ Л.И. Лукичева; под ред. Анискина Ю.П.- 8-е изд. стер.- М.: Омега-Л, 2013. https://ibooks.ru/products/22157?category_id=11640

4. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. – 2-е изд. – Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 376 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502>.

5. Пугачев В.П. Планирование персонала организации: учеб. пособие. – Саратов: Вузовское образование, 2018. – 233 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/74954>.

6. Джумамбаев С.К. Управление человеческими ресурсами. – Алматы: Ғылым, 2017. <http://nblib.library.kz/elib/library.kz/journal/Turegeldinov.pdf>

7. Клочков А. KPI и мотивация персонала: полный сборник практических инструментов [Текст] / А. Клочков.- М.: Эксмо, 2011. https://iguiip.narod.ru/sokolov/Kniga_KPI_Klochkov.pdf

Сыздыкбаева Н.Б., 877597414649, -aika@mail.ru

УДК: 351.77

Nariman Syzdykov,

*doctoral student, Academy of Public Administration under the President of the Republic of
Kazakhstan, Institute of Management, Astana, Kazakhstan*

DEHUMANIZATION OF THE HEALTHCARE SYSTEM IN KAZAKHSTAN: IMPACT OF MARKET REFORMS AND ANTI-VACCINATION CAMPAIGNS

Abstract. This study examines the dehumanization of Kazakhstan's healthcare system resulting from mandatory social health insurance (MSHI) reforms and the rise in anti-vaccination sentiments. It discusses the loss of ethical principles, healthcare commercialization, reduced trust in vaccination, and increased legal conflicts. Using quantitative and qualitative methods, including regression analysis, the study explores correlations between market reforms, increased unnecessary procedures, and declines in healthcare quality. Data were gathered from the Ministry of Health of Kazakhstan's statistical reports for 2015-2023 and independent studies, ensuring a comprehensive analysis. Measures to humanize the system are proposed, such as MSHI reform with a patient-centered approach, telemedicine implementation to improve access in remote areas, enhanced ethical standards, and establishing independent legal centers to protect patients' rights.

Keywords: dehumanization of healthcare, MSHI, market reforms, anti-vaccination campaigns, Kazakhstan, healthcare management

Аңдатпа. Бұл зерттеуде Қазақстандағы міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру (МӘМС) реформалары мен вакцинацияға қарсы науқандардың әсерінен денсаулық сақтау жүйесінің дегуманизациясы қарастырылады. Зерттеуде этикалық қағидаттардың жоғалуы, медициналық қызметтердің коммерциялануы, вакцинацияға деген сенімнің төмендеуі және заңдық қақтығыстардың көбеюі мәселелері талданады. Сандық және сапалық талдау әдістері, соның ішінде регрессиялық талдау қолданыла отырып, нарықтық реформалар, артық процедуралар санының өсуі мен медициналық көмектің сапасының төмендеуі арасындағы байланыстар зерттелген. Денсаулық сақтау министрлігінің 2015-2023 жылдар аралығындағы статистикалық есептері мен тәуелсіз зерттеулерден алынған деректер кешенді талдауға мүмкіндік береді. Жүйені гуманизациялау үшін МӘМС реформалау, телемедицинаны енгізу, этикалық стандарттарды арттыру және пациенттердің құқықтарын қорғау орталықтарын құру сияқты шаралар ұсынылған.

Түйін сөздер: денсаулық сақтаудың дегуманизациясы, МӘМС, нарықтық реформалар, вакцинацияға қарсы науқандар, Қазақстан, денсаулық сақтауды басқару

Аннотация. В данном исследовании анализируется дегуманизация системы здравоохранения Казахстана, вызванная реформами обязательного социального медицинского страхования (ОСМС) и ростом антипрививочных настроений. Рассматриваются утрата этических принципов медицинского обслуживания, коммерциализация медицинских услуг, снижение доверия к вакцинации и увеличение юридических конфликтов. Исследование основано на количественных и качественных методах анализа, включая регрессионный анализ для выявления взаимосвязей между рыночными реформами, увеличением числа избыточных процедур и ухудшением качества медицинской помощи. Данные собраны из статистических отчетов Министерства здравоохранения Казахстана за 2015–2023 годы и независимых исследований, что обеспечивает комплексный и объективный анализ. Предложены меры для гуманизации системы: реформирование ОСМС с акцентом на пациент-ориентированный подход, внедрение телемедицины для улучшения доступности услуг в отдаленных районах, повышение этических стандартов в медицине и создание независимых юридических центров для защиты прав пациентов. Эти меры направлены на восстановление

доверия к системе здравоохранения и возврат к гуманистическим ценностям, где благополучие пациента является главной целью медицинской системы.

Ключевые слова: дегуманизация здравоохранения, ОСМС, рыночные реформы, антипрививочные кампании, Казахстан, управление здравоохранением.

Introduction

The Issue of Healthcare Dehumanization. The reforms of the mandatory social health insurance system (MSHI), launched in 2015 in Kazakhstan, aimed to improve the financial stability and accessibility of medical services [1]. However, these reforms led to a range of negative consequences, among which was the dehumanization of healthcare — a loss of humane treatment toward patients and a strengthened commercial approach, where the patient became a means to achieve financial targets [2]. A key problem driving this dehumanization has been the pressure on medical institutions to "monetize" healthcare services. As commercialization and pressure on doctors to meet service quotas increased, the healthcare system began to lose its ethical foundation, shifting focus from patient well-being to financial gain. This trend was further exacerbated by anti-vaccination campaigns, which undermined public trust in the healthcare system, worsened preventive care efforts, and contributed to the spread of infectious diseases. The commercialization of healthcare and the emergence of market mechanisms within the MSHI led to patients being seen not as individuals in need of care, but as financial targets. The purpose of this study is to analyze the impact of market reforms and anti-vaccination campaigns on the dehumanization of healthcare in Kazakhstan and to propose management solutions for restoring ethical and deontological principles within medical services.

Materials and methods

In this study, both quantitative and qualitative methods were employed to analyze the dehumanization of healthcare, providing a comprehensive approach. Regression analysis helped identify correlations between the introduction of MSHI and the increase in unnecessary medical procedures, as well as between anti-vaccination propaganda and a decline in vaccination rates [4]. Statistical data analysis, derived from reports by the Ministry of Health of Kazakhstan for the period 2015–2023, included vaccination rates, the number of legal disputes, the volume of procedures performed, and associated economic costs [5]. A qualitative analysis, conducted through surveys of healthcare professionals and patients, assessed shifts in perceptions of the healthcare system following the MSHI reforms [6].

A historical review of MSHI reforms and the resulting dehumanization in Kazakhstan's healthcare system allows us to trace the profound impact of financial changes on the principles guiding medical institutions. The MSHI reform, initially aimed at enhancing the financial stability of healthcare, led to significant shifts in medical practices [4].

Physicians and healthcare workers found themselves under increasing pressure from administrators, who prioritized achieving service quotas. Over time, the primary goal of medical care shifted from patient well-being to meeting financial targets [5]. One major consequence was a rise in unnecessary procedures, with around 30% later deemed non-essential for patients [6]. Private healthcare institutions operating within the MSHI framework sought to increase revenue, which impacted service quality and led to growing patient dissatisfaction [7].

MSHI reforms also negatively affected preventive care. Starting in 2018, anti-vaccination campaigns gained traction in Kazakhstan, undermining trust in preventive measures, including vaccinations and medical screenings [8].

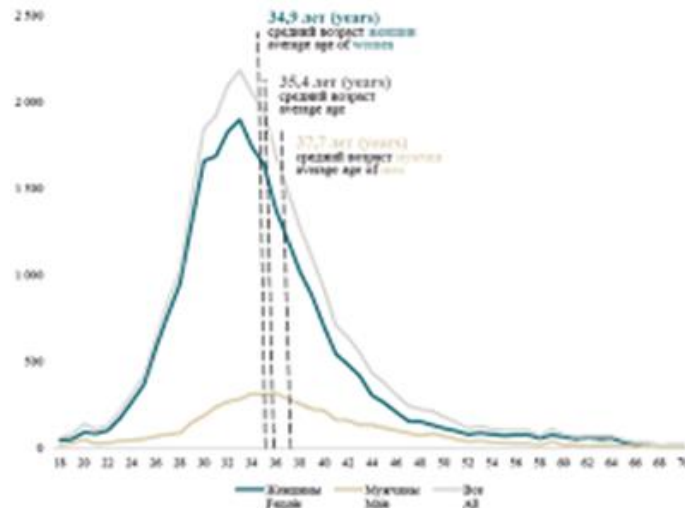
The promotion of voluntary refusal of vaccination and screenings contributed to the spread of advanced infectious diseases, such as tuberculosis, sexually transmitted infections, and even certain

cancers [9]. As a result, many patients, particularly in rural areas, began to view the healthcare system not as a health-focused institution but as a profit-driven mechanism [10].

This comprehensive approach enabled the identification of key relationships and provided an assessment of the effects of these reforms on Kazakhstan's healthcare system.

Discussion and Results

Anti-vaccination campaigns that have actively developed in Kazakhstan since 2018 have significantly impacted vaccination rates among the population. Regression analysis indicated that in regions with lower levels of education and income, vaccination rates decreased by up to 22%, while in major cities, this decline was around 10% [7]. These findings confirm the correlation between the spread of misinformation and reduced trust in medical institutions.



Note: Source (insert source link) [8]

Figure 1 - Chart: Relationship between Vaccination Rates and Anti-Vaccination Campaigns

The MSHI reform led to a substantial increase in unnecessary procedures, driven by the need for clinics within the insurance system to meet financial targets. Approximately 30% of all diagnostic procedures were deemed unnecessary, particularly in private clinics [9]. Administrative pressure to meet service quotas intensified the commercialization of the system, leading to a decline in the quality of medical services and an increase in legal disputes.

Regression analysis demonstrated a strong correlation between the growth in the number of private clinics and the rise in unnecessary procedures (correlation coefficient = 0.78) [10]. Since the introduction of MSHI, the number of lawsuits against doctors and medical institutions has increased by 18% [11]. This is attributed to a rise in medical errors, caused by the excessive workload on doctors and administrative pressure. Patients affected by incorrect diagnoses or unnecessary procedures are increasingly turning to the courts for redress.

The commercialization of medical services has led to increased expenses for both patients and the healthcare system as a whole. According to the Ministry of Health, the costs of unnecessary procedures have raised healthcare expenditures by 5%, placing additional strain on the budget [13]. Patients, particularly in rural areas, face challenges in accessing quality medical services, further fueling dissatisfaction with the system [14].

Data analysis and feedback from healthcare professionals indicate that the pressure to meet financial targets has eroded ethical standards in medicine [15]. Physicians have been forced to prescribe unnecessary procedures and prioritize administrative interests, undermining patients'

trust in healthcare institutions. Patients are increasingly viewed as sources of financial gain rather than individuals in need of care [16].

Kazakhstan's healthcare system, influenced by market-driven reforms, has begun to lose its humanistic essence. Patients have become targets for service quotas, leading to a loss of ethical and deontological principles among doctors. This process, described as dehumanization, reflects a shift where patients are no longer seen as people needing help but rather as "units" from which profit can be extracted [11].

This situation has led to an increase in legal disputes between physicians and patients. Patients are more frequently suing doctors over poor service or unnecessary procedures, further eroding trust in the system [12]. The rise in medical errors has also been a consequence of this dehumanization: under constant pressure from administrators, doctors have been making more mistakes, thereby lowering the quality of care [13].

Market reforms have transformed the healthcare system into a mechanism where profit, rather than patient care, has become the primary objective [14]. This shift has manifested in an increase in unnecessary procedures and expensive tests, leaving patients trapped in the system [15]. For many patients, especially those with lower incomes, healthcare has become inaccessible and impersonal, as financial interests outweigh genuine concern for their health [16].

Anti-vaccination campaigns have played a critical role in deteriorating attitudes toward preventive measures [17]. Patients who once trusted the healthcare system have increasingly refused vaccinations, exacerbating the spread of infectious diseases [18]. This outcome is also tied to the erosion of trust in physicians, who are perceived more as "commercial agents" than as health protectors within the MSHI framework [19].

Recommendations

Reforming the MSHI System: The MSHI system should be restructured to reduce the pressure to meet financial targets by implementing stricter criteria for medical procedures [17]. This includes introducing stronger ethical standards and conducting independent audits of medical services.

Expanding Telemedicine: Implementing telemedicine would help alleviate the burden on doctors and improve access to healthcare in rural areas, supporting a return to human-centered principles [18].

Establishing Independent Legal Centers: Independent legal centers should offer free assistance to patients, reducing legal disputes and increasing trust in the healthcare system [18].

Enhancing Ethical Standards: To restore trust and reinforce ethical-deontological principles, where the patient is prioritized as the main focus of healthcare, national standards for ethics and deontology should be developed and implemented across medical institutions. This approach would counteract dehumanization and help restore the humanistic essence of medicine [20].

Conclusion

The study revealed that MSHI market reforms and anti-vaccination campaigns in Kazakhstan have significantly diminished the quality of medical services and eroded public trust in the healthcare system. These factors have contributed to the dehumanization of healthcare, where the commercialization of services has transformed patients into objects of financial gain, prioritizing financial interests over patient welfare. The loss of ethical principles, the increase in unnecessary procedures, and the decline in vaccination rates have led to poorer healthcare quality and a rise in legal disputes. Addressing these issues requires profound reforms of the MSHI system, the strengthening of ethical standards, the implementation of telemedicine, the establishment of mobile medical units, and enhanced legal protections for patients. [19] Only through such measures can healthcare be redirected to its primary mission — prioritizing the health and well-being of people over profit.

References

1. Electronic Government of the Republic of Kazakhstan. Mandatory Social Health Insurance (MSHI). https://egov.kz/cms/ru/articles/health_care/osms
2. Azattyq Radio. Child Vaccination in Kazakhstan: Issues and Prospects. <https://rus.azattyq.org/a/kazakhstan-vaccination-children-article/30613279.html>
3. Abilkaiyr, A. (2020). Reforming Kazakhstan's Healthcare System: Key Issues and Solutions. Higher School of Public Health. <https://cyberleninka.ru/article/n/reformirovanie-sistemy-zdravoohraneniya-kazahstana-osnovnye-problemy-puti-resheniya-1>
4. Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan. Report on the State of the Healthcare System for 2015–2023. Astana: Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan.
5. Jumagaliev, B.K. MSHI Reforms: Achievements and Challenges. Journal of Medicine of Kazakhstan, 2016.
6. Abdrakhmanov, A.R. The Impact of Anti-Vaccination Campaigns on Public Health. Central Asian Journal of Medicine, 2021.
7. Yermekov, A.N. Regression Analysis of the Impact of MSHI Reforms. Journal of Health Economics, 2020.
8. Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan. Statistical Data on Vaccination for 2018–2023. Astana: Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan.
9. Abdrakhmanov, A.R. Excessive Procedures in the MSHI System. Bulletin of Medicine of Kazakhstan, 2021.
10. Baysultanov, M.A. Economic Consequences of MSHI Reforms. Journal of Health Economics, 2020.
11. Smagulov, T.B. Medical Errors in Private Clinics in Kazakhstan. Journal of Medicine of Kazakhstan, 2019.
12. Yergaliev, N.T. Legal Conflicts in the Healthcare System of Kazakhstan. Journal of Legal Studies, 2020.
13. Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan. Report on the State of the Healthcare System for 2020. Astana: Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan.
14. Aselbekova, M.B. MSHI Reforms and the Quality of Medical Services. Central Asian Journal of Medicine, 2021.
15. Yermekov, A.N. Health Economics: Excessive Procedures. Journal of Health Economics, 2021.
16. Abdrakhmanov, A.R. Analysis of the Impact of Anti-Vaccination Campaigns on the Healthcare System of Kazakhstan. Bulletin of Medicine of Kazakhstan, 2022.
17. Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan. Analysis of Legal Conflicts in the Healthcare System for 2020–2022. Astana: Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan.
18. Baysultanov, M.A. Regression Analysis of the Impact of MSHI on Kazakhstan's Healthcare System. Bulletin of Medicine of Kazakhstan, 2020.
19. Aselbekova, M.B. Telemedicine as a Tool for Improving Access to Medical Services. Central Asian Journal of Medicine, 2021.
20. Jumagaliev, B.K. Establishing Legal Centers for Patient Protection. Journal of Legal Medicine, 2021.

Email: narimanermekuly@gmail.com; Contact number: +77077395561.

МРНТИ 76.75.75

Таганиязов Н.

КГП на ПХВ "Айыртауская районная больница"

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СЕВЕРО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. В статье рассматривается вопрос внедрения инновационных подходов к управлению качеством медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях Северо-Казакстанской области. Основное внимание уделяется необходимости цифровизации медицинских процессов, внедрению телемедицинских технологий и повышению квалификации медицинского персонала. В результате анализа нормативно-правовой базы и существующих практик выявлены ключевые проблемы, такие как ограниченные ресурсы, кадровый дефицит и ограниченный доступ к специализированной помощи. Для преодоления этих трудностей предлагается ряд решений, включая оптимизацию процессов, повышение квалификации персонала и установление эффективного взаимодействия с внешними медицинскими учреждениями. Представлены рекомендации, направленные на улучшение состояния здоровья осужденных и содействие их успешной реинтеграции в общество.

Ключевые слова: телемедицина, цифровизация, качество медицинских услуг, пенитенциарные учреждения, Северо-Казакстанская область, кадровый дефицит, специализированная медицинская помощь

The article addresses the implementation of innovative approaches to quality management of medical services in penitentiary institutions of the North Kazakhstan region. It highlights the necessity of digitizing medical processes, introducing telemedicine technologies, and enhancing the qualifications of medical staff. Analysis of the regulatory framework and existing practices has identified key issues such as limited resources, personnel shortages, and restricted access to specialized care. To overcome these challenges, a range of solutions is proposed, including process optimization, staff training, and establishing effective cooperation with external medical institutions. Recommendations are presented to improve the health of inmates and support their successful reintegration into society.

Keywords: telemedicine, digitization, quality of medical services, penitentiary institutions, North Kazakhstan region, personnel shortage, specialized medical care.

Введение

Обеспечение качественной медицинской помощи осужденным является одной из ключевых задач пенитенциарной системы, так как доступ к медицинским услугам в условиях лишения свободы непосредственно влияет на здоровье и благополучие этой категории граждан. Вопросы здоровья осужденных имеют не только гуманитарное значение, но и отражаются на безопасности в пенитенциарных учреждениях, а также на успешной реинтеграции заключенных в общество после отбытия наказания.

Совершенствование системы качества медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях является важной задачей.

Цель данного исследования — изучение инновационных подходов к управлению качеством медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях Северо-Казакстанской области и предложение путей их внедрения. В основе исследования лежит анализ успешных практик, включая цифровизацию медицинской помощи, использование телемедицины, обучение персонала и внедрение новых методов диагностики и лечения.

В условиях современной медицинской практики цифровизация процессов, таких как внедрение электронных медицинских карт и телемедицинских систем, становится важным шагом в повышении качества медицинских услуг. Для пенитенциарных учреждений, особенно в удаленных регионах, таких как Северо-Казахстанская область, это открывает возможность для более оперативного и эффективного предоставления медицинской помощи осужденным, улучшая их доступ к специализированным услугам и консультациям врачей.

Помимо этого, важной задачей является повышение квалификации медицинского персонала. Регулярное обучение новым методам диагностики и лечения, использование симуляционных тренингов и обмен опытом с зарубежными коллегами позволит сотрудникам пенитенциарных учреждений оказывать более качественные и современные медицинские услуги.

В исследовании использованы аналитический и системный подходы, нормативно-правовая база и современные методики управления качеством.

В процессе исследования применялись аналитический и системный подходы, что позволило всесторонне охватить как нормативно-правовую базу, регулирующую медицинскую помощь в пенитенциарной системе, так и современные методики управления качеством медицинских услуг. Особое внимание было уделено адаптации инновационных решений к специфическим условиям пенитенциарных учреждений Северо-Казахстанской области.

Подходы к исследованию

1. Аналитический подход:

В рамках аналитического подхода проводился детальный анализ нормативно-правовых актов Республики Казахстан, регулирующих порядок оказания медицинской помощи в учреждениях исполнения наказаний.

Кроме того, были проанализированы статистические данные по состоянию здравоохранения в пенитенциарных учреждениях Северо-Казахстанской области.

2. Системный подход:

Системный подход был направлен на изучение и оценку современных методик управления качеством медицинских услуг и их применимости в условиях пенитенциарной системы. Были рассмотрены следующие инновационные методики:

- Внедрение международных стандартов качества медицинских услуг (ISO 9001). Особое внимание уделялось оценке возможности адаптации данных стандартов к пенитенциарным учреждениям, с учетом их особенностей, таких как изолированность и недостаточное финансирование.

Источники данных

1. Нормативно-правовые акты:

- Законодательные акты в области здравоохранения.
- Регламенты Министерства внутренних дел и Министерства здравоохранения, регулирующие медицинское обслуживание заключенных.

2. Методики управления качеством:

Для анализа применялись международные стандарты и практики управления качеством медицинских услуг, такие как:

- Стандарты ISO 9001, применяемые для повышения качества оказания медицинских услуг и адаптируемые под условия пенитенциарной системы.

- Научные публикации и исследования, посвященные внедрению инновационных технологий и подходов в области здравоохранения, включая телемедицину и мобильные медицинские устройства.

Методы сбора данных

1. Документальный анализ

2. Обзор литературы

Методы анализа данных

1. Качественный анализ

2. Количественный анализ

Эти методы позволили всесторонне проанализировать текущее состояние системы оказания медицинской помощи в пенитенциарных учреждениях Северо-Казахстанской области и предложить конкретные шаги для ее улучшения.

Результаты исследования

Управление качеством медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях требует системного и инновационного подхода, который должен учитывать как специфику контингента, так и ограничения, связанные с условиями исполнения наказаний. Основной задачей является адаптация общепринятых стандартов медицинской помощи к условиям, в которых отсутствуют необходимые ресурсы и технологии для оказания медицинских услуг в полном объеме.

Важным элементом управления качеством медицинских услуг является стандартизация процессов оказания помощи. В Республике Казахстан медицинская помощь в пенитенциарных учреждениях регулируется на основании стандартов, определенных приказом Министерства здравоохранения. Согласно стандартам, стационарная помощь осужденным пациентам должна соответствовать протоколам диагностики и лечения, однако фактически это не всегда реализуемо ввиду отсутствия соответствующей материально-технической базы и недостатка квалифицированного персонала [1].

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

Кроме того, для соблюдения стандартов оказания стационарной помощи требуется круглосуточное наблюдение, интенсивная терапия и специализированное лечение. Однако содержание специализированного медицинского персонала и поддержание стационарных отделений в учреждениях уголовно-исполнительной системы является нерентабельным из-за низкого количества обращений и отсутствия оплаты фактических расходов [2].

Контингент пациентов пенитенциарных учреждений характеризуется высоким уровнем заболеваемости, что требует особого подхода к оказанию медицинской помощи. Среди наиболее распространенных заболеваний — инфекционные болезни, туберкулез, ВИЧ, гипертония и сердечно-сосудистые заболевания. Рост заболеваемости среди заключенных требует более внимательного мониторинга и профилактических мер, включая проведение регулярных диспансеризаций и скринингов. Однако, как показали проверки, многие учреждения не обеспечивают надлежащую реализацию этих мероприятий, что ведет к позднему выявлению заболеваний и ухудшению состояния здоровья осужденных [3].

Таким образом, управление качеством медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях требует адаптации общепринятых стандартов к специфическим условиям, которые связаны с ограничениями ресурсов и особенностями контингента. Необходимы как организационные, так и технологические решения, такие как цифровизация процессов и использование телемедицины, которые позволят повысить эффективность и доступность медицинской помощи.

Ключевые характеристики и уровни функционирования

1. Нормативный уровень: наличие четкой правовой базы, регулирующей стандарты и процедуры оказания медицинской помощи осужденным.

В Северо-Казахстанской области, как и во всей Республике Казахстан, оказание медицинской помощи осужденным регулируется рядом нормативно-правовых актов:

- Уголовно-исполнительный кодекс Республики Казахстан (УИК РК) от 5 июля 2014 года № 234-V ЗРК. Статья 104 УИК РК устанавливает право осужденных на охрану здоровья и получение медицинской помощи наравне с другими гражданами.

- Закон Республики Казахстан "О здоровье народа и системе здравоохранения" от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК. Закон определяет общие принципы оказания медицинской помощи, включая принципы доступности и качества, которые распространяются и на осужденных лиц.

- Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан № 870 от 17 ноября 2014 года "Об утверждении Правил организации медицинского обеспечения в учреждениях уголовно-исполнительной системы". Данный приказ детально регламентирует порядок организации медицинской помощи в учреждениях УИС, включая проведение профилактических осмотров, лечение заболеваний и оказание неотложной помощи.

- Национальные клинические протоколы Министерства здравоохранения РК. Эти протоколы устанавливают стандарты диагностики и лечения различных заболеваний и обязательны к применению во всех медицинских организациях, включая медчасти учреждений УИС.

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

В Учреждении № 51 КУИС МВД РК, расположенном в Айыртауском районе Северо-Казахстанской области, нормативная база активно применяется на практике:

- Организация медицинской службы: в соответствии с Приказом № 870, в учреждении функционирует медицинская часть, оснащенная необходимым оборудованием для оказания первичной медико-санитарной помощи. В штате медчасти состоят 2 врача и 5 средних медицинских работников.

- Профилактические осмотры: ежегодно проводятся плановые медицинские осмотры всех осужденных. В 2022 году было проведено 450 профилактических осмотров, в ходе которых выявлено 35 случаев хронических заболеваний на ранних стадиях.

- Вакцинация: в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, осужденные получают необходимые вакцинации. В 2021 году проведена вакцинация против гриппа 95% контингента учреждения [4].

Далее следует отметить, что медицинская служба включает основные подразделения для оказания медуслуг осужденным, но испытывает трудности из-за кадрового дефицита.

Структура медицинской службы в Учреждении №51

В Учреждении №51 КУИС МВД РК медицинская служба организована в соответствии с нормативными требованиями и адаптирована к специфике пенитенциарного учреждения.

Медицинская служба включает основные подразделения для оказания медуслуг осужденным, но испытывает трудности из-за кадрового дефицита [5].

Штат медицинского персонала Учреждения №51 включает:

- Главный врач медчасти: отвечает за общее руководство медицинской службой, организацию лечебно-профилактической работы, взаимодействие с внешними медицинскими организациями.

- Врач-терапевт: проводит амбулаторный прием, диагностику и лечение общетерапевтических заболеваний.

- Врач-инфекционист (совмещает обязанности с врачом-фтизиатром): осуществляет диагностику и лечение инфекционных заболеваний, в том числе туберкулеза.

- Старшая медицинская сестра: организует работу среднего и младшего медицинского персонала, отвечает за ведение медицинской документации.

- Медицинские сестры (3 сотрудника): выполняют назначения врачей, проводят процедуры, осуществляют уход за пациентами.

- Фельдшер-лаборант: проводит лабораторные исследования (общий анализ крови, мочи и др.).

- Санитарки (2 сотрудника): обеспечивают санитарно-гигиеническое состояние медчасти и стационара.

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

- Внедрение системы электронного учета: в 2021 году медчасть Учреждения №51 перешла на электронную систему ведения медицинской документации. Это позволило сократить время на оформление документов на 30% и улучшило контроль за назначениями и выполнением процедур.

- Организация обучения персонала: ежеквартально проводятся внутренние тренинги и семинары для медицинского персонала по актуальным вопросам медицины и особенностям работы в пенитенциарных учреждениях. В 2022 году 100% медперсонала прошли обучение по инфекционному контролю и профилактике COVID-19.

- Межведомственное сотрудничество: заключены соглашения с районной больницей и центром СПИД по обмену опытом и оказанию консультационной помощи. В результате за последний год проведено 15 выездных консультаций узких специалистов для осужденных с хроническими заболеваниями.

Проблемы на организационном уровне

- Кадровый дефицит: из-за специфики работы и удаленности учреждения от крупных населенных пунктов возникают сложности в привлечении квалифицированных специалистов. В течение 2022 года были вакантными должности врача-невролога и психиатра.

- Высокая нагрузка на персонал: Соотношение количества медицинского персонала к числу осужденных не всегда соответствует рекомендованным нормам. На одного врача приходится до 150 пациентов, что затрудняет индивидуальный подход и своевременное оказание помощи.

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

Внедрение современных медицинских технологий в Учреждении №51

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

1. Электронная система учета пациентов

- Внедрение Медицинской информационной системы (МИС) "Е-Здравоохранение"

В 2021 году в медчасти Учреждения №51 была внедрена МИС "Е-Здравоохранение", которая является частью национальной программы цифровизации здравоохранения Республики Казахстан. Это позволило создать электронные медицинские карты для всех осужденных, хранящие полную историю их заболеваний, лечения и профилактических мероприятий.

- Преимущества электронной системы

- Улучшение качества данных: сократилось количество ошибок при ведении медицинской документации на 25% благодаря автоматизации ввода данных.

- Быстрый доступ к информации: Врачи могут мгновенно получить доступ к необходимой информации о пациенте, что ускоряет процесс диагностики и лечения.

- Мониторинг хронических заболеваний: Система автоматически напоминает о необходимости проведения плановых обследований и профилактических мероприятий для пациентов с хроническими заболеваниями.

- Реальные показатели

- К концу 2022 года в системе зарегистрировано 600 электронных карт осужденных.

- Время на поиск и обновление информации о пациенте сократилось с 15 до 5 минут.

2. Использование телемедицины

- Организация телемедицинских консультаций

В связи с удаленностью учреждения от крупных медицинских центров, в 2022 году была запущена программа телемедицинских консультаций. Учреждение №51 оборудовано необходимой техникой для проведения видеоконференций с профильными специалистами областной больницы и республиканских медицинских центров.

- Практические результаты

- Количество проведенных телемедицинских сессий: за 2022 год проведено 50 телемедицинских консультаций с участием кардиологов, эндокринологов, неврологов и психиатров.

- Экономия ресурсов: сократились затраты на транспортировку осужденных в внешние медицинские учреждения на 40%, что также повысило уровень безопасности.

- Улучшение доступности специализированной помощи: Осужденные получили возможность оперативно консультироваться с высококвалифицированными специалистами, что ранее было затруднительно.

- Случай из практики

- Пациент А, 45 лет: осужденный с подозрением на ишемическую болезнь сердца. Благодаря телемедицинской консультации с кардиологом областной больницы было своевременно скорректировано лечение, что предотвратило развитие осложнений.

3. Внедрение современных диагностических методов

- Передвижной флюорограф

В рамках государственной программы борьбы с туберкулезом в 2021 году в учреждение дважды приезжал передвижной флюорографический кабинет. Это позволило провести массовое флюорографическое обследование всех осужденных.

- Результаты обследования:

- Обследовано 580 человек.

- Выявлено 5 новых случаев туберкулеза на ранней стадии, что позволило своевременно начать лечение.

- Лабораторное оборудование

- Анализатор крови: в 2022 году медчасть была оснащена автоматическим гематологическим анализатором, что повысило точность и скорость проведения общих анализов крови.

- Экспресс-тесты: используются для диагностики инфекционных заболеваний (ВИЧ, гепатит, сифилис). За последний год проведено 300 экспресс-тестов.

4. Применение мобильных медицинских устройств

- Портативные ЭКГ-аппараты

Медицинский персонал использует портативные электрокардиографы для проведения обследований непосредственно в отрядах, что особенно важно для осужденных с ограниченной подвижностью.

- Статистика применения:

- Проведено 200 ЭКГ-обследований в 2022 году.

- Выявлено 15 случаев аритмий, требующих медицинского вмешательства.

Кадровый уровень является ключевым фактором в обеспечении качества медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях. Объективный анализ показывает, что инвестиции в профессиональное развитие и поддержку медицинского персонала ведут к улучшению здоровья осужденных и повышению эффективности работы учреждения. Решение существующих кадровых проблем требует комплексного подхода, включающего материальное стимулирование, психологическую поддержку и расширение образовательных возможностей.

Эффективное управление качеством медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях невозможно без надежной системы сбора и анализа информации. В Учреждении №51 КУИС МВД РК информационный уровень является ключевым компонентом, позволяющим мониторить состояние здоровья осужденных, оценивать эффективность медицинских мероприятий и принимать обоснованные управленческие решения.

Система сбора и анализа данных

1. Медицинская информационная система (МИС):

- Внедрение электронной системы учета: В 2021 году в учреждении была внедрена МИС, позволяющая вести электронные медицинские карты осужденных. Это обеспечивает централизованный доступ к медицинским данным для всего медицинского персонала.

- Функциональные возможности:

- Регистрация и хранение данных о заболеваниях, проведенных обследованиях и назначенном лечении.

- Отслеживание динамики состояния здоровья пациентов.

- Формирование статистических отчетов для анализа.

2. Сбор статистических данных:

- Ежедневные журналы учета: медицинские работники заполняют журналы учета обращений, процедур, использования медикаментов и других медицинских услуг.

- Периодические отчеты: ежемесячно и ежеквартально формируются отчеты о состоянии здоровья осужденных, заболеваемости, эффективности проведенных мероприятий.

3. Мониторинг ключевых показателей:

- Заболеваемость и смертность: анализируются показатели заболеваемости по различным нозологиям, случаи обострения хронических заболеваний, смертность.

- Эффективность лечения: оценивается процент выздоровления, случаи рецидивов, продолжительность лечения.

- Профилактические мероприятия: отслеживается охват профилактическими осмотрами, вакцинацией, санитарно-просветительной работой.

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

- Снижение заболеваемости туберкулезом:

- Анализ данных: в 2020 году отмечался рост заболеваемости туберкулезом на 10%. После анализа причин были усилены профилактические меры, включая регулярные флюорографические обследования.

- Результат: в 2022 году показатель заболеваемости снизился на 15% по сравнению с 2020 годом.

- Контроль хронических заболеваний:

- Диабет и гипертония: система позволяет идентифицировать пациентов с хроническими заболеваниями и регулярно мониторить их состояние.

- Пример: у 50 осужденных с диагнозом гипертония отмечено улучшение показателей артериального давления после корректировки лечения и регулярного контроля.

- Улучшение вакцинации:

- Анализ охвата вакцинацией: в 2021 году было выявлено, что только 70% осужденных получили прививки против гриппа.

- Действия: Проведена дополнительная информационная кампания, увеличено количество доступных вакцин.

- Результат: в 2022 году охват вакцинацией составил 90%.

Обсуждение и заключения

Анализ проблем

1. Ограниченные ресурсы: недостаточное финансирование и материально-техническое оснащение

Недостаточное финансирование пенитенциарных учреждений оказывает значительное влияние на качество медицинских услуг, предоставляемых осужденным. В Учреждении №51 КУИС МВД РК это проявляется в нескольких аспектах:

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

- Ограниченный запас медикаментов: из-за ограниченного бюджета не всегда удается своевременно пополнить запасы необходимых лекарственных препаратов. В 2022 году были случаи, когда жизненно важные лекарства, такие как инсулин для пациентов с сахарным диабетом, поступали с опозданием, что ставило под угрозу здоровье осужденных.

- Недостаток расходных материалов: отсутствие достаточного количества одноразовых медицинских инструментов и материалов (шприцы, перчатки, маски) повышает риск распространения инфекций и затрудняет проведение медицинских процедур.

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

- Случай с оборудованием: в медчасти отсутствует аппарат ЭКГ, что затрудняет мониторинг сердечно-сосудистых заболеваний у осужденных. В 2021 году было зарегистрировано 5 случаев позднего выявления аритмий, что привело к осложнениям и необходимости срочной госпитализации.

- Проблемы с медикаментами: В зимний период 2022 года из-за задержки поставок противовирусных препаратов увеличилось число осложнений после гриппа. Количество случаев пневмонии среди осужденных возросло на 20% по сравнению с предыдущим годом.

2. Кадровый дефицит: нехватка квалифицированного медицинского персонала, высокая текучесть кадров

Кадровый дефицит является одной из наиболее острых проблем в системе медицинского обеспечения пенитенциарных учреждений:

- Нехватка специалистов: в Учреждении №51 не хватает врачей узких специальностей, таких как психиатр, инфекционист и кардиолог. Это приводит к задержкам в диагностике и лечении специфических заболеваний.

- Высокая текучесть кадров: за последние два года из медчасти уволились 4 сотрудника, включая одного врача и три медицинские сестры. Основные причины — низкая заработная плата и тяжелые условия труда.

- Недостаточный уровень квалификации: из-за отсутствия возможностей для регулярного повышения квалификации, уровень профессиональных знаний некоторых сотрудников остается на базовом уровне.

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

- Вакансия врача-психиатра: отсутствие в штате врача-психиатра приводит к тому, что осужденные с психическими расстройствами не получают своевременной помощи. В 2022 году было зафиксировано 3 случая обострения психических заболеваний, что создавало угрозу безопасности как для самих пациентов, так и для окружающих.

- Кадровая проблема: высокая нагрузка и психологическое давление привели к тому, что две опытные медсестры уволились в 2021 году. Их заменили молодые специалисты без достаточного опыта, что сказалось на качестве оказания медицинской помощи.

3. Ограниченный доступ к специализированной помощи: сложности в организации консультаций узких специалистов и проведения специализированных обследований

Ограниченный доступ к специализированной медицинской помощи серьезно сказывается на здоровье осужденных:

- Трудности в организации выездных консультаций: из-за удаленности учреждения и недостатка транспорта сложно организовать регулярные консультации узких специалистов. В результате осужденные вынуждены длительное время ждать медицинской помощи.

- Ограничения в проведении специализированных обследований: Отсутствие необходимого оборудования и специалистов затрудняет проведение таких обследований, как МРТ, КТ и эндоскопия.

- Проблемы с госпитализацией: процедура направления осужденных в гражданские лечебные учреждения осложнена бюрократическими и охранными требованиями, что приводит к задержкам в оказании помощи.

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

- Случай с онкологическим пациентом: осужденный с подозрением на злокачественную опухоль ждал направления на МРТ более месяца из-за сложности согласования и отсутствия транспорта. Это привело к позднему выявлению заболевания и ухудшению прогноза.

- Задержки в лечении туберкулеза: отсутствие в учреждении врача-фтизиатра и необходимых медикаментов привело к тому, что осужденные с туберкулезом получали лечение с опозданием. В 2021 году было зафиксировано увеличение случаев туберкулеза на 15%.

Общие последствия выявленных проблем:

- Ухудшение состояния здоровья осужденных: задержки в диагностике и лечении приводят к прогрессированию заболеваний и развитию осложнений.

- Рост инфекционной заболеваемости: Недостаток профилактических мероприятий и своевременного лечения способствует распространению инфекционных заболеваний внутри учреждения.

- Повышение напряженности в учреждении: невозможность получить медицинскую помощь вызывает недовольство среди осужденных, что может привести к конфликтным ситуациям.

Проблемы ограниченных ресурсов, кадрового дефицита и ограниченного доступа к специализированной помощи являются взаимосвязанными и требуют комплексного подхода к их решению. Необходимы меры по увеличению финансирования, улучшению условий труда медицинского персонала, внедрению современных технологий и установлению эффективного взаимодействия с внешними медицинскими учреждениями. Решение этих проблем позволит повысить качество медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях и обеспечить права осужденных на охрану здоровья.

Перечисленные выше проблемы можно решить следующими способами:

1. Внедрение телемедицинских технологий: организация дистанционных консультаций с профильными специалистами, что позволит расширить доступ к специализированной помощи.

2. Повышение квалификации персонала: проведение регулярных обучающих программ с учетом специфики работы в пенитенциарных учреждениях.

3. Оптимизация процессов: внедрение принципов бережливого производства для повышения эффективности использования ресурсов.

4. Сотрудничество с внешними медицинскими учреждениями: заключение соглашений о сотрудничестве с государственными и частными клиниками для оказания специализированной помощи.

Выводы о значимости

Внедрение инновационных подходов к управлению качеством медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях Северо-Казахстанской области является критически важным по нескольким причинам.

1. Улучшение состояния здоровья осужденных

Примеры внедрения технологий показывают значительное улучшение диагностики и экономию ресурсов.

2. Повышение эффективности реабилитационных мероприятий

Качественное медицинское обслуживание способствует физическому и психологическому восстановлению осужденных, что является ключевым фактором успешной реабилитации. Усиление кадрового потенциала через повышение квалификации персонала и внедрение программ психологической поддержки медработников позволило снизить текучесть кадров на 20%. Это обеспечивает стабильность и непрерывность реабилитационных мероприятий.

3. Соблюдение прав человека в сфере здравоохранения

Обеспечение права осужденных на получение качественной медицинской помощи является важным аспектом соблюдения прав человека. Внедрение электронных систем учета и информационного мониторинга повысило прозрачность и ответственность в предоставлении медицинских услуг. Точность ведения медицинской документации увеличилась на 25%, что способствует лучшему контролю за лечением и соблюдением стандартов оказания помощи.

4. Содействие социальной стабильности и успешной реинтеграции

Здоровые и реабилитированные осужденные имеют больше шансов на успешную интеграцию в общество после освобождения, что снижает риск повторных правонарушений. Улучшение медицинского обслуживания в учреждениях УИС позитивно влияет на общее состояние здоровья населения и способствует социальной стабильности в регионе.

5. Оптимизация использования ресурсов

Телемедицина и цифровизация процессов улучшили качество медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях, позволяя быстро диагностировать и консультироваться со специалистами.

Комплексное внедрение инновационных методов управления качеством медицинских услуг в пенитенциарных учреждениях является стратегически важным направлением развития системы исполнения наказаний в Северо-Казахстанской области. Решение выявленных проблем—от ограниченных ресурсов и кадрового дефицита до доступа к специализированной помощи—требует совместных усилий государственных органов, медицинского сообщества и общества в целом.

Эти меры не только повышают качество жизни осужденных, но и оказывают положительное влияние на общественную безопасность и здоровье населения. Успешная реинтеграция осужденных в общество после отбытия наказания способствует снижению уровня рецидивной преступности и укреплению социальной стабильности в регионе.

Список использованных источников

1. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 24 марта 2022 года № ҚР ДСМ-27 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.adilet.zan.kz/rus/docs/V2200027218/info>

2. Об утверждении Правил оказания медицинской помощи лицам, содержащимся в следственных изоляторах и учреждениях уголовно-исполнительной (пенитенциарной) системы [Электронный ресурс]: Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 июня 2022 года № ҚР ДСМ-61. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 1 июля 2022 года № 28669. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200028669> (Дата обращения: 29.09.2024).

3. За медуслуги для заключенных в Казахстане будет отвечать Минздрав [Электронный ресурс]. 23 июля 2021 г. URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/meduslugi-zaklyuchennyih-kazahstane-otvechat-minzdrav-443915/ (Дата обращения: 29.09.2024).

4. Кусанова Ж. Зона улучшенного содержания: правда ли, что в алматинском СИЗО есть камеры класса «люкс»? [Электронный ресурс]. 26 января 2024 г. URL: <https://orda.kz/zona-uluchshennogo-soderzhanija-pravda-li-chto-v-almatinskom-sizo-est-kamery-klassa-ljuks-381818/> (Дата обращения: 29.09.2024).

5. Канатов А.К., Сейтаева Ж.С. Проблемы интеграции тюремного здравоохранения в национальную систему здравоохранения Казахстана // Құқық қорғау органдары академиясының жаршысы. – 2021. – № 1 (19). – С. 64-70.

УДК 656.051

Танысбай Х. Қ.,

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранты, Астана қаласы, Қазақстан

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ В ГОРОДЕ АСТАНА

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы дорожного движения в Астане, вызванные чрезмерной нагрузкой на транспортную инфраструктуру и увеличением числа автомобилей. Оценивается текущая ситуация, включая переполнение дорог, состояние дорожной инфраструктуры и уровень аварийности. Основное внимание уделяется недостаткам существующей системы мониторинга и регулирования дорожного движения, а также возможностям ее модернизации.

Представлены рекомендации по интеграции современных технологий, такими как адаптивные светофоры и интеллектуальные транспортные системы (ITS), а также улучшение контроля за соблюдением правил и взаимодействия с населением.

Ключевые слова: дорожное движение, интеллектуальные транспортные системы (ITS), адаптивные светофоры, автомобильные заторы, безопасность, транспортная инфраструктура.

Аңдатпа. Бұл мақалада көлік инфрақұрылымына шамадан тыс жүктеме және автомобильдер санының артуынан туындаған Астанадағы жол қозғалысы мәселелері қарастырылады. Жолдардың толып кетуін, жол инфрақұрылымының жай-күйін және апаттылық деңгейін қоса алғанда, ағымдағы жағдай бағаланады. Жол қозғалысын бақылау мен реттеудің қолданыстағы жүйесінің кемшіліктеріне, сондай-ақ оны жаңғырту мүмкіндіктеріне басты назар аударылады. Адаптивті бағдарламалар және Интеллектуалды көлік жүйелері (ITS) сияқты заманауи технологияларды интеграциялау, сондай-ақ ережелердің сақталуын бақылауды және халықпен өзара әрекеттесуді жақсарту бойынша ұсыныстар берілген.

Түйін сөздер. жол қозғалысы, Интеллектуалды көлік жүйелері (ITS), адаптивті бағдарламалар, көлік кептелісі, қауіпсіздік, көлік инфрақұрылымы.

Annotation. This article examines the problems of traffic in the capital caused by the overload of transport infrastructure and the increase in the number of cars. The current situation is being assessed, including overcrowding, the state of the road infrastructure and the level of accidents. The main attention is paid to the shortcomings of the existing traffic control and regulation system, as well as the possibilities of its modernization.

Recommendations are given on the integration of modern technologies such as adaptive traffic lights and intelligent transport systems (ITS), as well as on improving control over compliance with rules and interaction with the public.

Keywords. traffic, intelligent transport systems (ITS), adaptive traffic lights, traffic jams, safety, transport infrastructure.

Проблемы дорожного движения являются актуальным вопросом для многих городов мира, и Астана не является исключением. Быстрые темпы урбанизации, рост населения и увеличение числа автомобилей ведут к ухудшению условий на дорогах, что вызывает заторы, повышение аварийности и негативные экологические последствия [1]. Изменения в дорожной обстановке сказываются на качестве жизни горожан, увеличивая время на передвижение и вызывая стресс у водителей и пешеходов [2].

Согласно статистике, в городе Астана отмечается рост числа дорожно-транспортных происшествий, что подчеркивает необходимость более тщательного мониторинга и

регулирования дорожного движения [1]. В существующей системе управления движением недостаточно современных технологий, что ограничивает возможности для эффективного контроля и оперативного реагирования на изменения трафика [3]. Вдобавок, отсутствие интегрированных решений затрудняет взаимодействие различных видов.

Данная ситуация усугубляется отсутствием должного количества парковочных мест, что вынуждает автомобилистов оставлять свои машины в непригодных для этого местах, тем самым еще больше затрудняя движение.

Несмотря на работы по модернизации дорожной инфраструктуры, многие участки в Астане нуждаются в серьезной реконструкции и обновлении. Существующая инфраструктура часто не соответствует современным требованиям безопасности и удобства для всех участников дорожного движения, включая пешеходов, велосипедистов и автомобилистов.

Нехватка пешеходных переходов, несанкционированные места пересечения дорог, недостаточное освещение и плохое состояние дорожного покрытия способствуют повышенной аварийности и создают неудобства для пользователей.

По данным правоохранительных органов, количество дорожно-транспортных происшествий в Астане продолжает расти. Основные причины аварий включают несоблюдение правил дорожного движения, превышение скорости, а также недостаточную видимость условий на дорогах в неблагоприятные погодные условия. Неэффективный контроль за соблюдением правил дорожного движения и недостаточная инфраструктура для пешеходов также способствуют увеличению числа ДТП.

Обеспечение безопасности дорожного движения является одной из важнейших задач города, и для её решения требуется разработка комплексных мер, направленных на профилактику аварий, улучшение дорожной ситуации и повышение уровня культуры поведения на дороге.

Таким образом, текущая ситуация в дорожном движении Астаны требует комплексного анализа и внедрения инновационных решений для облегчения трафика, повышения безопасности и улучшения качества городской инфраструктуры.

На данный момент в Астане функционирует ряд систем мониторинга и регулирования дорожного движения, которые направлены на оптимизацию транспортных потоков и повышение безопасности на дорогах. Однако существующие решения требуют дальнейшего развития и модернизации для обеспечения их эффективного функционирования [3].

Системы видеонаблюдения играют важную роль в мониторинге дорожной ситуации. В Астане установлены камеры, предназначенные для:

Записи дорожного движения: Камеры фиксируют текущие условия на дорогах и позволяют анализировать динамику трафика, выявляя места с постоянными заторами или высоким уровнем аварийности.

Контроль за соблюдением правил: Некоторые камеры объединены с системами автоматического штрафования, которые фиксируют нарушения, такие как проезд на красный свет и превышение скорости. Это способствует снижению числа правонарушений и повышению дисциплины водителей.

Тем не менее, система видеонаблюдения требует улучшения, включая увеличение числа камер в наиболее проблемных зонах и внедрение технологий анализа изображений для автоматического определения нарушений.

Светофоры с автоматизированным управлением

В Астане наблюдается применение светофоров с автоматизированным управлением, которые могут изменять свои сигналы на основе текущего трафика. Значимые особенности такой системы включают:

Адаптивное управление: Некоторые светофоры способны настраивать время зеленого и красного света в зависимости от потока автомобилей, что помогает оптимизировать движение и сокращать время ожидания [4].

Обратная связь: Возможность использования данных от видеокамер для регулирования времени смены сигналов.

Однако текущая система требует доработки и расширения. Необходимо проводить более сложные алгоритмы, которые позволили бы учитывать различные факторы, такие как время суток, период года и погодные условия.

Информационные системы

Существующие информационные системы в Астане предоставляют данные о текущей ситуации на дорогах, включая:

Оповещение водителей: Системы информируют водителей о пробках, заторах и ДТП через специальные табло на дорогах и мобильные приложения.

Сбор и анализ данных: Платформы позволяют собирать и анализировать данные о дорожной ситуации, что может помочь в принятии решений по улучшению инфраструктуры и управления движением.

Для улучшения системы мониторинга и регулирования дорожного движения в Астане необходимо внедрить современные технологии, повысить контроль за соблюдением правил и усовершенствовать взаимодействие с населением. Ниже представлены конкретные пути совершенствования.

Интеграция современных технологий

- **Система "умных" светофоров:** Внедрение адаптивных светофоров, которые могут изменять время работы в зависимости от реального потока автомобилей, может существенно снизить заторы. Такие системы способны автоматически подстраиваться под текущую нагрузку на дорожные участки, минимизируя время ожидания и улучшая пропускную способность перекрестков.

- **Интеллектуальные транспортные системы (ITS):** Использование ITS для сбора данных в реальном времени о состоянии дорожного движения может значительно улучшить управление транспортными потоками. Это включает в себя использование датчиков, камер и других устройств, которые будут передавать информацию о загруженности дорог и возможных пробках. Эти данные могут быть использованы для оптимизации маршрутов городского транспорта и предупреждения водителей о дорожных ситуациях.

- **Мобильные приложения и системы навигации:** Разработка и внедрение приложений, которые информируют водителей о заторах, авариях и альтернативных маршрутах, значительно облегчит передвижение по городу. Кроме того, такие приложения могут включать функции обратной связи, позволяя пользователям сообщать о происшествиях и проблемах на дорогах в реальном времени [5].

Повышение контроля за соблюдением правил

- **Автоматизированные системы штрафования:** Расширение сети камер для автоматического фиксации нарушений правил дорожного движения, таких как превышение скорости и проезд на красный свет, может повысить дисциплину среди водителей. Системы могут срабатывать автоматически при фиксировании правонарушений, а также предоставлять доказательства в виде видеозаписей, что стимулирует водителей к соблюдению правил.

- **Регулярный мониторинг состояния дорог:** Внедрение систем, позволяющих регулярно оценивать состояние дорожного покрытия и выявлять проблемные участки, поможет предотвратить аварии. Это может включать использование дронов или сенсоров, которые смогут определять наличие трещин, ям или других повреждений. Быстрый отклик на такие проблемы поможет поддерживать безопасность на дорогах [6].

Обучение и взаимодействие с населением

• **Образовательные программы:** Проведение кампаний по повышению осведомленности населения о правилах дорожного движения и безопасном поведении на дорогах поможет уменьшить количество аварий. образовательные инициативы могут охватывать школы, университеты и общественные мероприятия, способствуя формированию безопасного поведения среди всех участников дорожного движения.

• **Недостатки транспортной инфраструктуры:** Привлечение общественности к обсуждению проблем дорожного движения и планированию новых решений позволит сформировать единую стратегию улучшения условий на дорогах. Создание платформ для обратной связи от жителей будет способствовать выявлению проблем и активному участию граждан в вопросах транспортной инфраструктуры. Это, в свою очередь, увеличит уровень доверия и удовлетворенности населения управлением дорожным движением.

Обращение к успешным практикам других городов может стать важным ориентиром для улучшения системы мониторинга и регулирования дорожного движения в городах. Рассмотрим несколько примеров, которые продемонстрировали эффективность внедрения современных технологий и устойчивых подходов. К примеру, Сингапур является мировым лидером в области интеллектуального управления дорожным движением. В городе активно применяются следующие технологии:

• **Адаптивные светофоры:** Система светофоров в Сингапуре автоматически регулирует время включения зеленого и красного света в зависимости от реального потока транспортных средств. Эта технология помогает снизить заторы на дорогах, особенно в часы пик, и обеспечить более плавное движение.

• **Системы сбора данных в реальном времени:** В Сингапуре внедрены датчики и камеры, которые предоставляют данные о состоянии трафика, что позволяет использовать их для прогнозирования загруженности и управления потоками. Эти данные также доступны для водителей через мобильные приложения, что позволяет им принимать информированные решения о маршрутах.

• **Платежная система для въезда в центр города:** Вводимая плата за въезд в центральные районы города в часы пик помогает регулировать транспортные потоки и стимулирует использование общественного транспорта.

Эти технологии значительно улучшили управление дорожным движением, снизили уровень загрязнений и повысили общий уровень жизни в городе [3].

Токио, как один из самых загруженных мегаполисов мира, также внедрил ряд эффективных решений для управления дорожным движением [7];[8]:

• **Интерактивные мобильные приложения:** Приложения для навигации, такие как Google Maps и Waze, предоставляют водителям возможность получать актуальную информацию о пробках, авариях и рекомендуемых маршрутах. Эти приложения используют данные от пользователей и дорожные датчики, позволяя оптимизировать маршруты и снижать общее время в пути [9].

• **Системы уведомлений на дорогах:** В Токио установлены электронные табло, которые информируют водителей о текущем состоянии трафика, времени до пунктов назначения и альтернативных маршрутных вариантах. Это позволяет снизить нагрузку на дороги за счет перенаправления транспорта.

• **Многоуровневая транспортная система:** Токио активно развивает многоуровневую транспортную инфраструктуру, включая дороги, виадуки и подземные структуры, что помогает избежать заторов и улучшить транспортное сообщение.

Успешные практики Сингапура и Токио подчеркивают важность внедрения технологий и управления для оптимизации дорожного движения [2].

Как было сказано выше, применение адаптивных светофоров в Сингапуре позволило снизить заторы за счет их оптимального регулирования в зависимости от реального потока

автомобилей. Такой подход можно использовать и в Астане, внедряя светофоры, которые будут автоматически настраиваться на текущие условия движения. Это существенно сократит время ожидания на перекрестках и улучшит общую пропускную способность улиц.

Использование интеллектуальных транспортных систем (ITS), как это делается в Токио, позволит точно отслеживать состояние трафика и предоставлять водителям актуальную информацию о пробках и авариях. Разработка мобильных приложений для навигации с функциями уведомлений о дорожной ситуации даст возможность горожанам выбирать оптимальные маршруты и избегать заторов.

Кроме того, стоит обратить внимание на автоматизированные системы контроля за соблюдением правил дорожного движения. Опыт других городов показывает, что увеличение числа камер, фиксирующих нарушения, приводит к снижению уровня правонарушений и аварийности. Подобные меры в Астане могут способствовать формированию более безопасной дорожной среды.

Также, учитывая важность общения с населением, необходимо проводить образовательные кампании по безопасности дорожного движения, которые помогут повысить уровень информированности водителей и пешеходов. Вовлечение граждан в обсуждение проблем, связанных с дорожным движением, а также сбор их предложений может стать основой для более эффективного планирования и управления транспортной инфраструктурой [10].

Таким образом, системное внедрение современных технологий, усиление контроля за соблюдением правил и активное взаимодействие с населением в Астане позволит создать надежную и эффективную транспортную систему, способствующую повышению уровня безопасности на дорогах и улучшению качества жизни горожан.

Список литературы

1. Министерство внутренних дел Республики Казахстан. (2022). *Статистический отчет по дорожно-транспортным происшествиям в Казахстане*. Страницы 21-22.
2. Аубакирова, А. (2021). Современные технологии управления дорожным движением: опыт зарубежных стран и его применение в Казахстане. *Журнал транспортной политики и управления*, 15(2), 34-41.
3. Назарбаев, Н. (2020). Интеллектуальные транспортные системы и их роль в современных городах: анализ иностранных практик. *Транспортный журнал*, 5(3), 45-52.
4. Султанов, Т. (2020). Управление дорожным движением в условиях быстрорастущих городов: примеры успешных практик из Сингапура и Токио. *Вестник Калачёвского государственного университета*, 8(1), 12-20.
5. Smart City Singapore. (2021). *Intelligent Transport Systems: Enhancing Urban Mobility*. Retrieved from <https://www.smartcity.gov.sg>.
6. Tokyo Metropolitan Government. (2020). *Improving Traffic Flow Through Advanced Technology: A Case Study of Tokyo*. Retrieved from <https://www.metro.tokyo.lg.jp>.
7. Бекдаулетов, А. & Сейфуллин, Н. (2019). Внедрение адаптивных светофоров: проблемы и решения для городов Казахстана. *Казахстанская транспортная газета*, 2(6), 15-22.
8. World Bank. (2022). *Urban Transport Solutions: Best Practices for Mobility in Emerging Cities*. Страницы 22-24.
9. Google Maps, Waze. (2023). *How Navigation Apps Help Reduce Traffic Congestion*. Retrieved from <https://www.google.com/maps>.
10. Елмурзаев, И. (2021). Безопасность дорожного движения в Казахстане: тенденции и рекомендации. *Общество и безопасность*, 13(4), 45-49.

Танысбай Хайдар Қанатұлы, 87017779160, Kh.tanysbai@apa.kz

ӘОЖ 314.18

Темирбекова Э.Т.,

*«Мемлекеттік және жергілікті басқару» БББ-ның докторанты,
Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университеті, Қазақстан*

ТҰРҒЫНДАРДЫҢ ҚАРТАЮ ҮДЕРІСІ ЖӘНЕ ОНЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК ӘЛЕУМЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕР СҰРАНЫСЫНА ӘСЕРІ

Аннотация: В данной статье рассматривается процесс старения населения и его влияние на государственные социальные услуги. Как известно, старение населения увеличивает нагрузку на здравоохранение, пенсионную систему и социальное обеспечение, что требует совершенствования системы социальной поддержки в стране. В условиях роста числа пожилых людей в Казахстане предлагается развивать социальные услуги, создавать благоприятные условия для пожилых, внедрять программы по охране здоровья и психологической поддержке. В исследовании разработаны рекомендации по улучшению качества жизни пожилых граждан на основе статистических данных и международного опыта развитых стран.

Түйін: Бұл мақалада тұрғындардың қартаю үдерісі мен оның мемлекеттік әлеуметтік қызметтерге әсері талқыланады. Қартаю үрдісі денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, зейнетақы жүйесі сияқты салаларға қаржылық жүктеме артып, мемлекетке әлеуметтік қолдау жүйелерін жетілдіру қажеттілігін көрсетеді. Қазақстанда егде жастағы адамдар санының өсуіне байланысты әлеуметтік қызметтерді дамыту, қарттарға қолайлы жағдайлар жасау, денсаулық сақтау және психологиялық қолдау бағдарламаларын енгізу ұсынылады. Зерттеу барысында статистикалық мәліметтерге, халықаралық тәжірибеге сүйене отырып, қарт адамдардың өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталған ұсыныстар әзірленді.

Abstract: This article examines the aging process of the population and its impact on public social services. As is known, the aging of the population increases the burden on healthcare, the pension system and social security, which requires improving the social support system in the country. In the context of the growing number of elderly people in Kazakhstan, it is proposed to develop social services, create favorable conditions for the elderly, implement health protection and psychological support programs. The research has developed recommendations for improving the quality of life of older citizens based on statistical data and international experience of developed countries.

Тірек сөздер: демографиялық өзгерістер, қартаю үдерісі, мемлекеттік қызметтер, әлеуметтік қызметтер, зейнетақы жүйесі, денсаулық сақтау, психологиялық қолдау.

Ключевые слова: демографические изменения, старение населения, государственные услуги, социальные услуги, пенсионная система, здравоохранение, психологическая помощь.

Key words: demographic changes, population aging, government services, social services, pension system, healthcare, psychological support.

Қазіргі таңда әлемдік және ұлттық деңгейдегі демографиялық өзгерістер мемлекеттердің әлеуметтік-экономикалық дамуына әсерін тигізуде. Соның ішінде тұрғындардың қартаю үдерісі – маңызды құбылыс, бұл өз кезегінде мемлекеттік әлеуметтік қызметтерге сұранысты арттырып, қаржылық ресурстарға айтарлықтай жүктеме түсіруде. БҰҰ мәліметтеріне сәйкес, әлем бойынша қартаю деңгейі тұрақты өсіп келеді, және 2050 жылға қарай әрбір алтыншы адам 65 жастан асатын болады. Бұл өзгеріс көптеген елдерде денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, зейнетақы жүйелері және қамқорлық қызметтеріне үлкен өзгерістер енгізуді қажет етеді.

Мақаланың мақсаты – тұрғындардың қартаю үдерісінің әлеуметтік қызметтерге әсерін талдау және соңғы жылдардағы статистикалық мәліметтерге сүйене отырып, Қазақстандағы және әлемдегі қартаю жағдайын бағалау. Осы мақсатта келесі міндеттер қойылады:

- қартаю үдерісінің негізгі себептері мен динамикасын сипаттау;
- қартаюдың мемлекеттік әлеуметтік қызметтерге әсерін талдау;
- әлеуметтік қызметтер мен ресурстарды оңтайлы басқару үшін нақты ұсыныстар ұсыну.

Қартаю үрдісінің жалпы түсінігі келетін болсақ, халықтың қартаюы – ұзақ өмір сүрудің артуы және туу деңгейінің төмендеуі сияқты демографиялық өзгерістердің нәтижесінде халықтың орташа жас шамасының ұлғаюымен сипатталатын құбылыс. Әдетте, халықтың қартаю көрсеткіші ретінде 65 жастан асқан адамдардың жалпы халық құрамындағы үлесі есепке алынады. Мысалы, Жапония, Италия, Германия секілді дамыған елдерде 65 жастан асқандар саны 20%-дан асып отыр, бұл елдердегі демографиялық жағдайдың қартаю жағына қарай өзгергенін көрсетеді.

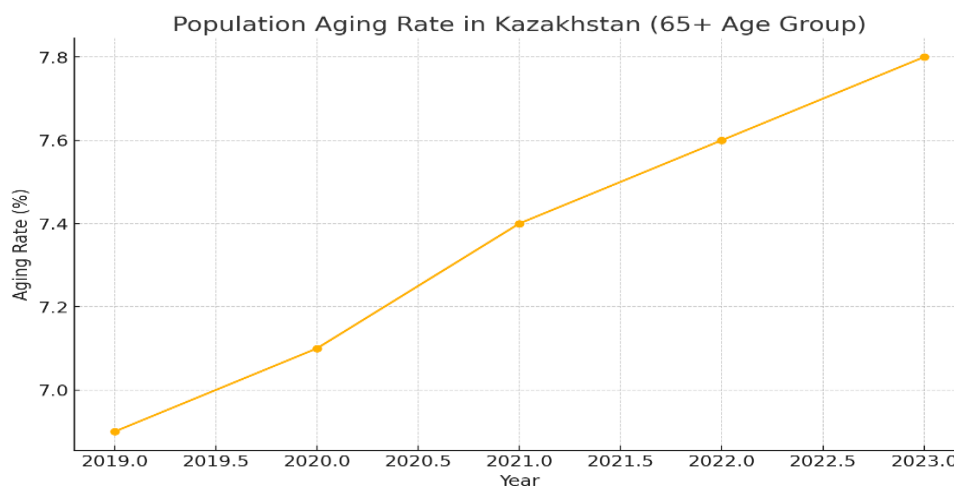
Халықаралық деңгейде қартаю үдерісі БҰҰ және Дүниежүзілік банк сияқты ұйымдар тарапынан кеңінен зерттелуде. Деректерге сүйенсек, 2022 жылдан бастап әлемде 60 жастан асқан адамдардың саны 1 миллиардтан асты. Қазақстанда да бұл үрдіс байқалып, егде жастағы тұрғындардың саны артып келеді. Статистика комитетінің мәліметі бойынша, 2023 жылғы соңғы деректерге сәйкес, Қазақстанда 65 жастан асқан адамдардың үлесі халықтың жалпы санының 7,8 %-ын құрайды. Бұл көрсеткіш 2022 жылғы 7,6 %-дан артқанын көрсетеді. Қазақстанда егде жастағы тұрғындардың саны тұрақты түрде өсіп келеді және бұл үрдіс болашақта да жалғасуы мүмкін деп болжануда.

Бұл жағдай қартаю үрдісінің әлеуметтік қызметтерге деген сұранысқа тікелей әсер ететіні сөзсіз. Мысал ретінде денсаулық сақтау, зейнетақы, әлеуметтік қамсыздандыру және күтім қызметтеріне тоқталсақ.

Тұрғындардың қартаюы денсаулық сақтау жүйесіне елеулі әсерін тигізеді. Қарт адамдар көбінесе созылмалы ауруларға шалдығып, тұрақты емдеу мен күтімді қажет етеді. Мысалы, жүрек-қан тамырлары аурулары, қант диабеті, онкологиялық және жүйке жүйесі ауруларының таралуы артып келеді. Қартаю процесі барысында медициналық қызметке сұраныс өсіп, медициналық шығындар да ұлғаяды. Осыған байланысты, көптеген мемлекеттер қаржылық ресурстарын денсаулық сақтау саласына көбірек бағыттауға мәжбүр. Қазақстанда да бұл үрдіс байқалады – денсаулық сақтау саласының жалпы шығындары қарт адамдарға көрсетілетін қызметтердің үлесін арттыруда.

Зейнетақы жүйесі мен әлеуметтік қамсыздандыру қызметтеріне деген қажеттілік те тұрғындар қартаюына байланысты өсуде. Қарт адамдарға лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету үшін мемлекеттік және жеке зейнетақы қорларына жүктеме көбейеді. Дамыған елдерде бұл сұраныс әлдеқашан артып, мемлекеттер әлеуметтік қолдау бағдарламаларын жетілдіруге тырысып жатыр. Қазақстанда да зейнетақы жүйесін реформалау мәселесі маңызды. Зейнетақы төлемдеріне бөлінетін қаржы жыл сайын артуда, өйткені егде жастағы тұрғындардың саны көбеюде. Сонымен қатар, арнайы күтім қызметтеріне – қарттарға арналған үйлер, үйде әлеуметтік көмек көрсету сияқты қызметтерге сұраныс та артып отыр.

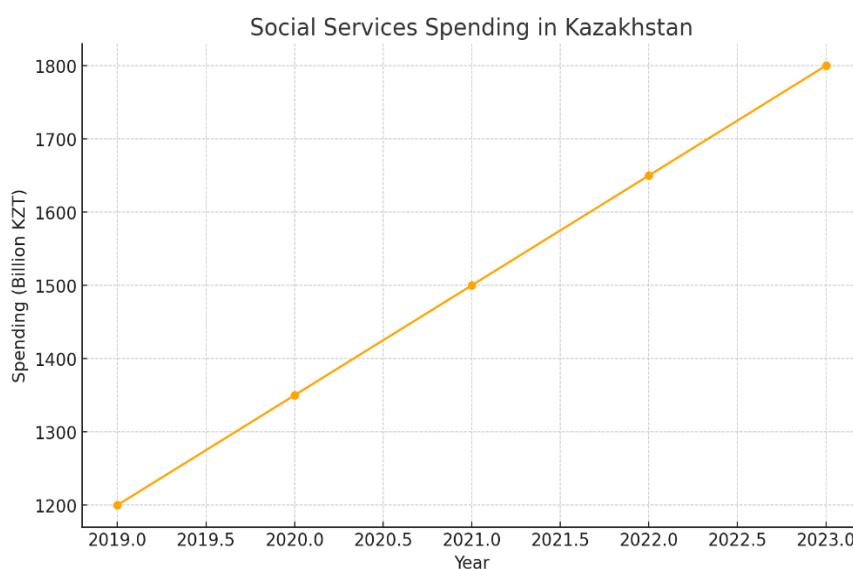
Жоғарыда айтылғандай, Қазақстанда 65 жастан асқан тұрғындардың саны тұрақты өсіп келеді. Статистика комитетінің мәліметі бойынша, елімізде қартаю көрсеткіші жыл сайын шамамен 0,2-0,3% артып отыр (Сурет 1).



Ескерту - БҰҰ Халық саны жөніндегі қоры (UNFPA) мәліметтері негізінде құрастырылған

Сурет 1. Халықтың қартаю көрсеткіші (соңғы 5 жыл бойынша, пайыздық үлесі)

Бұл өсім әлеуметтік қызметтерге деген сұранысты күшейтуде, ал 2030 жылға қарай бұл көрсеткіш тағы 2-3% артуы мүмкін деген болжам бар (Сурет 2).



Ескерту - [3] әдебиет негізінде құрастырылған

Сурет 2. Әлеуметтік қызметтерге бөлінетін мемлекеттік шығындар (соңғы жылдар бойынша, млрд теңге)

Қорытындылай келе, Қазақстан мен әлемдегі демографиялық өзгерістер тұрғындардың қартаю үрдісінің мемлекетке әлеуметтік және экономикалық тұрғыдан айтарлықтай әсер ететінін көрсетеді. Қартаю үдерісі денсаулық сақтау жүйесіне, әлеуметтік қамсыздандыруға және зейнетақы жүйесіне айтарлықтай жүктеме түсіреді. Қазіргі таңда көптеген елдер қарт адамдардың қажеттіліктерін қамтамасыз ету үшін әлеуметтік қызметтерді кеңейтіп, жаңа бағдарламалар әзірлеуде. Қазақстанда да тұрғындардың қартаюы жалғасуда, бұл мемлекеттік бюджетті оңтайлы пайдалану және әлеуметтік қызметтер жүйесін жақсарту қажеттігін көрсетеді.

Аталған мәселелерді реттеу мақсатында, келесі бағыттарды қолға алу ұсынылады:

- Әлеуметтік қолдау бағдарламаларын дамыту. Қарт адамдардың қажеттіліктеріне бағытталған әлеуметтік қолдау бағдарламаларын арттыру маңызды.

- Денсаулық сақтау жүйесін нығайту. Денсаулық сақтау мекемелерінде егде жастағы адамдарға арналған арнайы бөлімдер ашу және созылмалы ауруларды емдеу үшін кешенді қызметтер көрсету қажет. Бұл мақсатта қарт адамдардың жиі кездесетін ауруларын емдеуге арналған мамандандырылған мекемелерді дамыту ұсынылады.

- Зейнетақы жүйесін реформалау. Қартаю үдерісіне дайын болу үшін зейнетақы қорларын тиімді пайдалану және болашақта зейнетақы жүйесін тұрақтандыру шаралары қабылдануы қажет. Жеке зейнетақы қорларын дамыту және мемлекеттік қолдау арқылы зейнетақы жинақтарының деңгейін арттыру ұсынылады.

- Мемлекеттік-жекеменшік серіктестік арқылы қолдау көрсету. Қарттарға арналған қызметтерді мемлекеттік-жекеменшік серіктестік негізінде кеңейту. Бұл жеке сектордың ресурстарын тиімді пайдалану арқылы қосымша әлеуметтік қызметтер көрсетуге мүмкіндік береді.

Бұл үдерісті тиімді басқару үшін қосымша бірнеше ұсыныс беруге болады:

- Гериатриялық орталықтар мен арнайы клиникалар ашу: қарт адамдардың денсаулығын қолдау үшін арнайы мамандандырылған гериатриялық орталықтар мен емханалар ашу маңызды. Мұнда жас ерекшелігіне байланысты пайда болатын ауруларды алдын алу және емдеу бойынша қызметтер ұсынылуы қажет.

- Мобильді медициналық қызметтерді дамыту: Қартайған адамдардың көпшілігі өздігінен қозғала алмауы мүмкін. Сондықтан, ауылдық және шалғай аймақтарда мобильді медициналық қызметтерді ұйымдастыру – емдеу мен тексеруді үйде жүргізу мүмкіндігін арттырады.

- Қарттарды әлеуметтік оқшаулаудан қорғау: қарт адамдардың жалғыздық мәселесі жиі кездеседі. Мұндай жағдайда оларды әлеуметтік өмірге тарту, мысалы, клубтар, үйірмелер, ерікті топтар құру арқылы жүзеге асырылуы керек. Бұл шара олардың өмір сүру сапасын жақсартта түседі.

- Қарттарға арналған цифрлық сауаттылық бағдарламалары: қазіргі қоғам цифрлық технологияларға тәуелді болып келеді, сондықтан қарттарды цифрлық сауаттылыққа үйрету олар үшін банк, медицина, әлеуметтік қызметтер сияқты негізгі қызметтерге қолжетімділікті жеңілдетеді.

- Психологиялық қолдау қызметтерін кеңейту: қартаю кезеңінде психологиялық қолдау үлкен рөл атқарады. Қарт адамдарға арналған психологиялық көмек көрсету орталықтарын немесе онлайн консультацияларды дамыту олардың рухани денсаулығын сақтауға ықпал етеді.

- Әлеуметтік қызметкерлерді оқыту және санын көбейту: әлеуметтік қызметкерлердің қарттармен жұмыс істеу дағдыларын дамыту және олардың санын арттыру маңызды. Қарттардың қажеттіліктеріне жауап бере алатын мамандардың саны қаншалықты көп болса, қызмет көрсету сапасы да соғұрлым жоғары болады.

Тұжырымдай келе, халықтың қартаюы мемлекеттік саясатты жаңаша бағыттауды талап етеді. Қазақстан демографиялық өзгерістерге бейімделген әлеуметтік-экономикалық стратегиялар жасап, егде жастағы азаматтардың өмір сапасын жақсартуға ұмтылуы тиіс. Қартаю үдерісінің ұзақ мерзімді әсерлерін басқару арқылы қоғамның тұрақты және инклюзивті дамуын қамтамасыз етуге болады.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. БҰҰ, 2023. Population Ageing and Sustainable Development. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division.
2. Дүниежүзілік Банк, 2022. "World Bank Open Data". <https://data.worldbank.org>.
3. Қазақстан Республикасының Статистика комитеті, 2023. Қазақстан Республикасының әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштері. <https://stat.gov.kz>.
4. Дүниежүзілік Денсаулық сақтау ұйымы, 2022. Ageing and Health. WHO Publications.
5. Japan's Social Welfare Policies for the Elderly, 2021. National Institute of Population and Social Security Research, Japan.
6. Зейнетақы жүйесін жетілдіру туралы Қазақстан Республикасының заңнамалары. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі, 2023.

Темирбекова Эльмира Темирбековна, 8 777 298 48 33, e.temirbekovna@gmail.com

Төлеген М.Ә.

«С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан университеті» ректоры. Заң ғылымдарының кандидаты, философия докторы (PhD), профессор, Қазақстан Республика Педагогика ғылымдары академиясының академигі.

Апышева А.А.,

декан, «С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан университеті»

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДАҒЫ ЗАМАНАУИ ТЕНДЕНЦИЯЛАР

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые тенденции в государственном управлении, формируемые в условиях глобализации, цифровизации и изменяющегося политического контекста. Особое внимание уделяется инновационным подходам, устойчивому развитию и вовлечению граждан в процесс принятия решений. Приводятся примеры из практики и статистические данные для подтверждения обсуждаемых тенденций. Статья посвящена анализу современных тенденций в государственном управлении в Казахстане. Рассматриваются вопросы цифровизации, улучшения прозрачности и ответственности. Статья рассматривает развитие государственной службы в Казахстане, акцентируя внимание на влиянии мировых тенденций, модели государственной службы, роли молодежи и подготовке кадров. Приводятся примеры и рекомендации для улучшения системы.

Аңдатпа. Мақала жаһандандудың, цифрландырудың және өзгеріп жатқан саяси контекстің ықпалымен қалыптасқан мемлекеттік басқарудағы негізгі трендтерді қарастырады. Инновациялық тәсілдерге, тұрақты дамуға және азаматтардың шешім қабылдау процесіне қатысуына ерекше көңіл бөлінеді. Талқыланатын трендтерді қолдау үшін практикадан алынған мысалдар мен статистикалық деректер келтіріледі. Мақала Қазақстандағы мемлекеттік басқарудағы қазіргі трендтерді талдауға арналған. Цифрландыру, ашықтық пен есептілікті арттыру мәселелері қарастырылады. Мақала Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің дамуын, әлемдік трендтердің әсерін, мемлекеттік қызмет моделі, жастардың ролін және кадрларды даярлауды атап өтеді. Жүйені жақсартуға арналған мысалдар мен ұсыныстар ұсынылады.

Abstract. The article examines key trends in public administration shaped by globalization, digitalization, and the changing political context. Special attention is given to innovative approaches, sustainable development, and citizen engagement in the decision-making process. Examples from practice and statistical data are provided to support the discussed trends. The article is dedicated to analyzing current trends in public administration in Kazakhstan. It addresses issues of digitalization, improving transparency and accountability. The article discusses the development of the civil service in Kazakhstan, highlighting the influence of global trends, the model of civil service, the role of youth, and workforce training. Examples and recommendations for improving the system are presented.

Ключевые слова: Устойчивое развитие, новая концепция госслужбы, прозрачность и открытость, цифровизация государственного управления, участие граждан, молодежи в управлении и открытое правительство

XXI ғасырдағы мемлекеттік басқару жаңа мүмкіндіктерге тап болуда. Дәстүрлі басқару әдістері технологиялар мен өзгермелі әлеуметтік контекстің әсерінен трансформациялануда. Осы мақаланың негізгі мақсаты – мемлекеттік басқару тиімділігіне әсер ететін заманауи үрдістерді талдау.

Қазақстандағы мемлекеттік басқару жаһандану және цифрландыру жағдайында елеулі өзгерістерден өтуде. «Цифрлық Қазақстан» бағдарламасы және басқа да бастамалар мемлекеттік аппаратты жаңғыртуға, оның тиімділігі мен ашықтығын арттыруға бағытталған.

Қазақстандағы мемлекеттік қызмет жаһандық сын-қатерлер мен үрдістер контекстінде айтарлықтай өзгерістерге ұшырап келеді. Басқарудың жаңа стандарттарын енгізу, цифрлық дәуірге бейімделу және кадрлық әлеуетті дамыту басты бағыттарға айналып отыр.

Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің терең тарихи тамыры бар, оның қалыптасуы кеңестік дәуірде, орталықтандырылған басқару жүйесі аясында басталған. 1991 жылы тәуелсіздік алғаннан кейін Қазақстан тиімді әрі кәсіби мемлекеттік аппаратты құруға бағытталған белсенді реформаларды бастады.

1995 жылы жаңа Конституция қабылданып, заманауи мемлекеттік қызмет механизмін қалыптастыруға негіз қалады. Даму кезеңдерінің негізгі кезеңдері:

- 2000-шы жылдар: Мемлекеттік қызметтің алғашқы тұжырымдамасын енгізу.
- 2010-шы жылдар: Мемлекеттік аппаратты жаңғырту стратегияларын әзірлеу және іске асыру, жаңа стандарттар мен бағалау жүйелерін енгізу.

Заманауи әлемдік үрдістер, мысалы:

- Цифрландыру: Мемлекеттік басқару үдерістеріне электронды үкімет пен цифрлық технологияларды енгізу.

• Ашықтық пен ашықтықты қамтамасыз ету: Ашық деректер мен кері байланыс механизмдері арқылы мемлекеттік органдар жұмысының ашықтығын арттыру.

- Тұрақты даму: Экология мен әлеуметтік әділеттілік сын-қатерлеріне бейімделу.

Бұл үрдістер Қазақстандағы мемлекеттік қызметті реформалауға елеулі әсер етіп, ұсынылатын қызметтердің сапасын жақсартуға және азаматтардың сенімін арттыруға ықпал етті.

Қазақстандық мемлекеттік қызмет моделі келесі принциптерге негізделеді:

- Кәсібилік: Мемлекеттік қызметшілер үшін стандарттар мен құзыреттерді әзірлеу.
- Тиімділік: Жұмыс нәтижелерін бағалау және заманауи технологияларды енгізу.
- Азаматтық қатысу: Кері байланыс және қатысу механизмдеі арқылы азаматтарды басқару үдерістеріне тартуды ынталандыру.

2018 жылдан бастап кәсіби даярлық, мансаптық бағыттарды дамытуға және мемлекеттік аппаратты жаңғыртуға бағытталған жаңа тұжырымдама белсенді жүзеге асырылуда.

Қазақстандағы мемлекеттік қызмет моделі бірнеше негізгі аспектілерді қамтиды:

2.1. Мемлекеттік қызметтің жаңа тұжырымдамасы

2018 жылдан бастап Қазақстанда кәсібилік, тиімділік және азаматтық көзқарасқа бағытталған мемлекеттік қызметтің жаңа тұжырымдамасы белсенді жүзеге асырылуда.

2.2. Құзыреттер мен стандарттар

Мемлекеттік қызметшілер үшін жаңа құзыреттер стандарттары әзірленді, бұл олардың жұмыс сапасын арттыруға және халықпен өзара әрекеттесуін жақсартуға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметтің дамуына әлемдік үрдістердің ықпалы айтарлықтай өсті. Цифрландыру, ашықтық және тұрақты даму сияқты заманауи әлемдік үрдістер Қазақстанның мемлекеттік қызметіне үлкен әсер етуде.

1. Мемлекеттік басқаруды цифрландыру

Цифрлық технологиялар мемлекеттік басқарудың ашықтығы мен тиімділігін арттырудың маңызды құралына айналууда. Электронды қызметтерді енгізу, үлкен деректерді және жасанды интеллектті қолдану процестерді оңтайландыруға және азаматтармен өзара әрекеттесуді жақсартуға ықпал етеді. Цифрландыру қазіргі басқаруда маңызды рөл атқарады. 2018 жылы іске қосылған «Цифрлық Қазақстан» бағдарламасы цифрлық экономиканы дамытуға және мемлекеттік қызметтердің сапасын жақсартуға бағытталған. Жаһандық цифрландыру мемлекеттік органдардан электронды қызметтерді енгізуді талап етеді. Қазақстанда «Цифрлық Қазақстан» бағдарламасы жүзеге асырылып, ол ұсынылатын қызметтердің сапасын арттыруға және ішкі процестерді оңтайландыруға бағытталған.

1.1. Электронды қызметтер

Электронды үкіметтің дамуы азаматтарға мемлекеттік мекемелерге бармай-ақ қызметтер алуға мүмкіндік береді. Бұл бюрократиялық жүктемені азайтып, қызмет көрсету үдерісін жеделдетеді. ЭЫДҰ деректеріне сәйкес, мүше елдердің азаматтарының 70%-дан астамы күнделікті өмірінде электронды қызметтерді пайдаланады, бұл мемлекеттік органдармен өзара әрекеттесуді айтарлықтай жеңілдетеді.

Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің деректері бойынша, Қазақстанда мемлекеттік қызметтердің 80%-дан астамы электронды форматта қолжетімді болды. Бұл қызмет көрсету уақытының қысқаруына және бюрократиялық кедергілердің азаюына ықпал етеді.

1.2. eGov платформасы және үлкен деректер мен аналитика

eGov платформасы азаматтарға 700-ден астам қызметке онлайн түрде қол жеткізуге мүмкіндік береді. 2022 жылы платформаны пайдаланушылар саны 17 миллионнан асты, бұл халықтың цифрлық қызметтерге деген жоғары қызығушылығын көрсетеді.

Үлкен деректер аналитикасын пайдалану мемлекеттік органдарға халықтың қажеттіліктері туралы нақты мәліметтерге негізделген шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді.

2. Тұрақты даму

Қазіргі заманғы мемлекеттік басқару тәсілдері тұрақты дамуға баса назар аударады. Бұл экономикалық, әлеуметтік және экологиялық аспектілер арасындағы тепе-теңдікті қамтиды.

2.1. Жасыл саясат

Мемлекеттер қоршаған ортаға теріс әсерді азайтуға бағытталған жасыл бастамаларды енгізуде, бұл жаңартылатын энергия көздерін қолдауды және тұрақты қала жоспарлауын қамтиды. Дүниежүзілік банк деректеріне сәйкес, тұрақты инфрақұрылымға инвестициялар ұзақ мерзімді перспективада 3-4 есе көп экономикалық қайтарым әкелуі мүмкін. Мысалы, Швецияда үкімет жаңартылатын энергия көздерін қолдау бағдарламаларын енгізіп, 1990 жылдан бері CO₂ шығарындыларын 50%-ға азайтуға қол жеткізді.

Мемлекеттік басқарудағы жасыл саясаттың және азаматтардың қатысуының айқын мысалы – АЭС салу мәселесіне қатысты Қазақстан Республикасында өткен соңғы Референдумдағы электоралды процесс болып табылады. Жастар бұл референдумды ұйымдастыру мен өткізудің барлық деңгейлерінде белсенділік танытты. Құрылысқа қолдау көрсету штабының атынан үгіт-насихат материалдарын тарату жұмыстарынан бастап, елдің белгілі бір аумақтық бірлігінде сайлау комиссиясында жұмыс істеуге дейін атсалысты.

2.2. Әлеуметтік жауапкершілік

Тұрақты дамудың маңызды аспектісі – шешім қабылдау үдерісіне әртүрлі халық топтарын тарту, бұл әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз етіп, өмір сапасын арттыруға ықпал етеді. Мемлекеттік басқарудағы әлеуметтік жауапкершілікке бағытталған бастамалар, мысалы, халықтың осал топтарына қолдау көрсету бағдарламалары өмір сүру сапасының артуына ықпал етеді. Мысалы, Норвегияда енгізілген әлеуметтік көмек бағдарламалары кедейлік деңгейін 2000-жылдар басындағы 16%-дан 8%-ға дейін төмендетті.

2.3. Басқарудағы азаматтардың қатысуы және ашық үкімет

Қазіргі заманғы үрдістер басқару процестеріне азаматтардың қатысуына ерекше мән береді. Бұл кері байланыс платформаларын қолдануды және жергілікті деңгейде шешім қабылдау үдерістеріне қатысуды қамтиды. Азаматтарды басқару процесіне тарту Қазақстандағы мемлекеттік саясаттың маңызды аспектісіне айналууда.

Азаматтардың бастамалар мен жобаларға белсенді қатысуы олардың пікірлері мен қажеттіліктерін ескеруге мүмкіндік береді, бұл мемлекеттік қызметтердің сапасын жақсартады. Азаматтарды тиімді қатыстырудың мысалы ретінде Бразилиядағы Participatory Budgeting платформасын атауға болады, онда тұрғындар қаланың бюджетінің бір бөлігін бөлуге қатысады. Бұл азаматтардың қызметтерге қанағаттанушылық деңгейін 30%-ға

арттырды. «Қатысу бюджеті» сияқты бағдарламалар азаматтарға жергілікті бюджетті бөлуге қатысуға мүмкіндік береді. 2022 жылы осындай бастамаларға 1 миллиардтан астам теңге бөлінді, бұл азаматтардың басқаруға белсенді қатысуға деген қызығушылығының артып келе жатқанын көрсетеді.

Мемлекеттік органдардың ашықтығын арттыруға бағытталған деректерді ашық жариялау және олардың қызметінің айқындығы бойынша бастамалар азаматтардың билікке деген сенімін нығайтады. Ашық деректер бастамалары азаматтарға үкіметтің қызметі туралы ақпарат алуға мүмкіндік береді. WorldJusticeProject зерттеуіне сәйкес, ашық үкімет жүйесі бар елдер азаматтардың сенім деңгейінің жоғары екенін көрсетеді (жабық басқару жүйелерімен салыстырғанда 60%-ға дейін).

Қазақстандағы басқарудағы заманауи үрдістер мемлекеттік органдардың ашықтығы мен есептілігін арттыруға бағытталған. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, мемлекеттік органдардың ашықтығы азаматтардың сенімін арттырады. Қазақстанда ашық деректер платформалары құрылып, мемлекеттік қызметкерлер жұмысының айқындығы артуда.

Қазақстан ашық деректер бастамаларын белсенді енгізуде. 2020 жылы мемлекеттік шығындар, бюджеттер және басқа да деректер жарияланатын Ашық деректер порталы құрылды. Бұл азаматтардың билікке деген сенімін нығайтуға ықпал етеді.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің есептеріне сәйкес, соңғы жылдары мемлекеттік аппараттағы сыбайлас жемқорлық деңгейі төмендеп келеді. Бұл электронды құжат айналымы және бақылау жүйелерінің енгізілуімен байланысты.

Қазақстан билігі азаматтардан кері байланыс алу үшін әлеуметтік желілерді және басқа платформаларды белсенді пайдаланады. Зерттеулер көрсеткендей, азаматтардың 60%-дан астамы өздерінің пікірлері жергілікті деңгейде шешім қабылдау кезінде ескерілетінін атап өтеді.

3. Мемлекеттік қызметті дамытудағы жастардың рөлі

Жастар мемлекеттік қызметті жаңарту және модернизациялауда маңызды рөл атқарады.

Еліміздегі белсенді жастардың мемлекеттік басқарудағы рөлі күн сайын артып келеді. Жастар тек қоғамдық процестерге қатысушылар ғана емес, сондай-ақ өзгерістердің бастамашыларына айналуда. Олар жаңа идеялар, инновациялық тәсілдер мен әділеттілікке ұмтылысты алға тартып, демократиялық институттардың дамуына ықпал етеді.

Жыл сайын жастардың сайлау, референдум, қоғамдық қозғалыстар мен волонтерлік жобаларға белсенді қатысып жатқанын көреміз. Бұл олардың ел болашағына деген жауапкершілігін терең түсінетінін көрсетеді. Олардың бойында энергия, креативтілік бар, және олар сұрақ қоюдан, жергілікті жердегі жағдайды жеткізуден қорықпайды, бұл өзекті мәселелерді анықтап, оларды шешудің оңтайлы жолдарын табуға көмектеседі.

Қазіргі заманғы технологиялар жастарға бірлесуге және тәжірибе алмасуға мүмкіндік беріп, олардың қоғамдағы орнын нығайта түсуде. Идеяларды талқылауға және ұсынуға арналған платформалар қолжетімді болып, жастар мен мемлекеттік органдар арасында диалог орнатуға мүмкіндік беретін кеңістік құруда.

3.1. Жастарды тарту

Студенттер мен жас мамандарға арналған тағылымдамалар мен практикалық бағдарламалар жастарды мемлекеттік аппаратқа тартуға ықпал етеді. Бұл жаңа буынның жаңа идеялар мен тәсілдерді енгізуіне мүмкіндік береді.

3.2. Көшбасшылық және инновациялар

Жастар бастамалары, мысалы, жастар форумдары мен жоба байқаулары, жастарға мемлекеттік органдардың жұмысын жақсарту бойынша өз идеяларын ұсынуға мүмкіндік береді.

4. Мемлекеттік қызметкерлерді даярлау

Кадрларды сапалы даярлау – мемлекеттік қызметтің табысты жұмыс істеуінің негізгі аспектісі. Қазақстандағы «Жас мемлекеттік қызметкер мектебі» бағдарламасы жастарды мемлекеттік қызметке тартып, олардың кәсіби дағдыларын дамытуға бағытталған бастама болып табылады. Бағдарламаның мақсаты – жастарға мемлекеттік қызметтің негіздерін үйрету, жас мамандардың біліктілік деңгейін арттыру және мемлекеттік органдарға кадрлық резерв қалыптастыру. Бағдарламаға, әдетте, жоғары курс студенттері, магистранттар және 29 жасқа дейінгі жас мамандар қатысады. Бағдарламада құқықтық реттеу, жобаларды басқару, мемлекеттік қызмет этикасы және жеке даму сияқты тақырыптарды қамтитын теориялық және практикалық модульдер бар. Тренингтер мен семинарлар мемлекеттік орган өкілдерінің, сондай-ақ ғылыми және білім беру саласы мамандарының қатысуымен өткізіледі.

4.1. Білім беру бағдарламалары

Қазақстанда мемлекеттік қызметкерлерді даярлауға арналған арнайы білім беру бағдарламалары бар, оның ішінде біліктілікті арттыру курстары мен магистратура бағдарламалары кіреді.

4.2. Университеттердің рөлі

Университеттер мемлекеттік қызметке кадрлар даярлауда маңызды рөл атқарады. Олар өз бағдарламаларын қазіргі талаптар мен трендтерге бейімдеп, студенттерге қажетті білім мен дағдыларды қамтамасыз етуі тиіс.

Жастар мемлекеттік қызметті жаңартуда маңызды рөл атқарады. Маңызды аспектілерге мыналар кіреді:

- Басқаруға қатысу: Мемлекеттік құрылымдарда тәжірибе жинауға көмектесетін тағылымдамалар мен практикалық бағдарламалар.

- Бастамалар мен жобалар: Жастар форумдары мен байқаулар мемлекеттік аппарат жұмысын жақсарту үшін жаңа идеялар ұсынуға ықпал етеді.

Жастардың белсенді ұстанымы инновацияларды енгізуге және мемлекеттік органдардың халықпен өзара әрекетін жақсартуға көмектеседі.

Кадрларды сапалы даярлау мемлекеттік қызметтің табысты жұмыс істеуінің негізі болып табылады. Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің даму бағыттары:

- Білім беру бағдарламалары: Мемлекеттік қызметшілерді даярлау үшін мамандандырылған бағдарламаларды, соның ішінде біліктілікті арттыру курстары мен магистрлік бағдарламаларды енгізу.

- Университеттердің рөлі: Жоғары оқу орындары кадрларды даярлауда маңызды рөл атқарады, олар студенттерді қазіргі талаптарға сай қажетті білім мен дағдылармен қамтамасыз етеді.

Университеттер мемлекеттік органдармен белсенді түрде ынтымақтасып, білім беру бағдарламаларын нарық талаптарына сай бейімдеуі қажет.

Мемлекеттік қызметті дамытуға арналған бірнеше ұсыныстар:

1. Цифрландыруды нығайту

- Электронды қызметтерді енгізу: Қолжетімді электрондық қызметтер санын көбейту және бар платформалардың, мысалы, eGov интерфейсін жетілдіру арқылы пайдалануға ыңғайлылықты арттыру.

- Цифрлық оқыту: Мемлекеттік қызметшілердің заманауи технологияларды қолдану бойынша цифрлық дағдыларын арттыру үшін курстар ұйымдастыру.

2. Ашықтық пен есеп берушілікті арттыру

- Ашық деректер: Мемлекеттік органдардың қызметі мен бюджеттік шығындары туралы деректердің жарияланымын кеңейту, бұл азаматтарға биліктің тиімділігін бақылауға мүмкіндік береді.

- Кері байланыс: Мемлекеттік қызмет сапасы мен азаматтардың қанағаттанушылық деңгейін бағалау үшін азаматтар арасында тұрақты сауалнамалар жүргізу.

3. Кадр саясатын жаңғырту

- Мансаптық жолды дамыту: Мемлекеттік қызметшілердің мансаптық даму бағыттарын анықтап, кәсіби дамуды және біліктілікті арттыру мүмкіндіктерін қамту.

- Бағалау жүйесі: Мемлекеттік қызметшілердің жұмыс тиімділігін нәтижелерге және жетістіктерге негізделген бағалау әдістерін енгізу.

4. Жастарды тарту

- Тағылымдама бағдарламалары: Студенттер үшін тағылымдама мен практика бағдарламаларын кеңейту, бұл жастарға мемлекеттік құрылымдарда нақты жұмыс тәжірибесін алуға мүмкіндік береді.

- Жастар бастамалары: Мемлекеттік қызмет жұмысын жақсартуға бағытталған жастар жобалары үшін байқаулар мен гранттар ұйымдастыру.

5. Университеттермен серіктестікті нығайту

- Бірлескен бағдарламалар: Мемлекеттік органдармен бірлесіп білім беру бағдарламаларын әзірлеу арқылы қазіргі заманғы талаптарға сай мамандарды даярлау.

- Ғылыми зерттеулер: Мемлекеттік басқару саласындағы ғылыми зерттеулерді қолдау, бұл инновациялар мен үздік тәжірибелерді енгізуге мүмкіндік береді.

6. Білім беру мен біліктілікті арттыруды күшейту

- Біліктілікті арттыру курстары: Мемлекеттік қызметшілерге заңнамалық өзгерістер мен өзекті тақырыптар бойынша курстар мен семинарларды тұрақты түрде өткізу.

- Тәжірибе алмасу: Мемлекеттік қызметшілер үшін шетелдік елдерде тәжірибе алмасу стажировкаларын ұйымдастыру, бұл мемлекеттік басқару саласындағы озық тәжірибелерді үйренуге мүмкіндік береді.

Қазіргі заманғы мемлекеттік басқару үрдістері Қазақстанда цифрландыруға, ашықтық пен есеп берушілікті арттыруға, азаматтарды белсенді тартуға, тиімділік пен тұрақтылықты күшейтуге бағытталған. Цифрландыру, тұрақты даму және азаматтарды тарту мемлекеттік басқаруды трансформациялаудың негізгі бағыттарына айналуда, бұл заман талаптарына бейімделуге және халықтың өмір сүру сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Осы үрдістерді қолдау мен дамыту әділ әрі тұрақты қоғам құрудың маңызды факторлары болып табылады.

Бұл бастамалар неғұрлым ашық әрі тиімді басқару жүйесін құруға ықпал етеді, нәтижесінде халықтың өмір сүру сапасы жақсарады. Қазақстанда мемлекеттік қызметті дамыту әлемдік үрдістерді ескере отырып, жастардың белсенді қатысуын талап етеді. Жоғары білікті кадрларды тиімді дайындау және университеттермен ынтымақтастық уақыт талаптарына жауап бере алатын кәсіби әрі жауапты мемлекеттік аппаратты құрудың негізін қалайды.

Қазақстанда мемлекеттік қызметті дамытуға әлемдік үрдістер ықпал етеді және жастардың белсенді қатысуын талап етеді. Жоғары сапалы кадрларды даярлау және университеттермен ынтымақтастық заманауи талаптарға сай әрекет ететін кәсіби және тиімді мемлекеттік аппаратты құруда маңызды рөл атқарады.

Қолданылған әдебиет тізімі

1. United Nations. (2020). Digital Government: A Catalyst for Accelerating the 2030 Agenda.
2. OECD. (2019). Government at a Glance 2019.
3. World Bank. (2021). Digital Development in the Age of COVID-19: The Case of Emerging Economies.
4. World Justice Project. (2020). Rule of Law Index 2020.

5. Participatory Budgeting Project. (2021). Participatory Budgeting: A Guide for Local Governments.
6. Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК. (2022). Отчет о внедрении электронных услуг.
7. Агентство по противодействию коррупции РК. (2022). Ежегодный отчет.
8. Портал открытых данных РК. (2020). Открытые данные: доступ к информации.
9. Программа «Цифровой Казахстан» (2018). Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК.
10. Стратегия развития государственной службы в Республике Казахстан на 2018-2025 годы.
11. Отчеты НИЦ «Аналитика» по вопросам государственной службы.

УДК 343

Түлеуова А.Ж.,

*Докторант Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре
Республики Казахстан, г. Косшы*

Каналинов А.Ж.,

Докторант Национального университета обороны Республики Казахстан, г. Астана

Ещанов А.Ш.,

*д.ю.н., профессор кафедры Академии правоохранительных органов при Генеральной
прокуратуре, Республики Казахстан, г. Косшы*

О КРИТЕРИЯХ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПОНЯТИЙ «УПРАВЛЕНЕЦ» И «РУКОВОДИТЕЛЬ»

Аннотация: В статье рассматриваются критерии разграничения применяемых в сфере государственного управления таких понятий как управленец и руководитель. Проводится сравнительный анализ вышеназванных понятий, исследуется функциональный подход руководящих управленческих должностей, рассматривается их содержание. В качестве критерия разграничения предлагается применить компетентный подход, выражающийся в навыках, знаниях и умениях. Сделанные выводы и предложения направлены на четкое разграничение понятий управленца и руководителя, которые важны для эффективного функционирования государственного управления.

Ключевые слова: понятия «управленец» и «руководитель», эффективность государственного управления, критерии разграничения, компетенция.

Түйін: Мақалада мемлекеттік басқару саласында қолданылатын менеджер мен қошбасшы сияқты ұғымдарды ажырату критерийлері қарастырылады. Жоғарыда аталған ұғымдарға салыстырмалы талдау жүргізіледі, басқарушы лауазымдардың функционалдық тәсілі зерттеледі, олардың мазмұны қарастырылады. Саралау критерийі ретінде дағдыларда, білімдерде және дағдыларда көрінетін құзыретті тәсілді қолдану ұсынылады. Жасалған тұжырымдар мен ұсыныстар мемлекеттік басқарудың тиімді жұмыс істеуі үшін маңызды менеджер мен көшбасшы ұғымдарын нақты ажыратуға бағытталған.

Түйінді сөздер: басқарушы және басшы ұғымдары, мемлекеттік басқарудың тиімділігі, саралау критерийлері, құзыреті.

Abstract: The article examines the criteria for distinguishing between such concepts as manager and leader used in public administration. A comparative analysis of the above-mentioned concepts is conducted, the functional approach of senior management positions is examined, and their content is considered. As a criterion for distinguishing, it is proposed to use a competent approach, expressed in skills, knowledge, and abilities. The conclusions and proposals made are aimed at clearly distinguishing between the concepts of manager and leader, which are important for the effective functioning of public administration.

Key words: the concepts of "manager" and "leader", efficiency of public administration, criteria of distinction, competence.

В соответствии с ежегодным Посланием Главы государства К.К.Токаева народу Казахстана «Справедливое государство. Единая нация. Благополучное общество» от 2 сентября 2024 года «необходима перезагрузка государственного управления» в том числе «Новому Казахстану нужны новые государственные управленцы» [1].

В специальной литературе отмечается, что «осознана первостепенная роль в управлении, в том числе и государственных, культурных факторов, формирования новой культуры государственной службы» [2, С. 30].

Соответственно, в данном контексте возникает вопрос о смысловом значении понятия «управленец».

По мнению авторов учебника «Система государственного управления» (Москва, 2002 год), «сегодня авторитет государственной власти напрямую зависит от нового уровня и содержания государственной службы как института профессиональных управленцев – ее субъектов» [3, С.519].

Между тем, в словаре Ожегова понятие «управленец» определяется как «работник управления» [4].

В свою очередь, «руководитель определяется как лицо, которое руководит кем или чем-нибудь» [4].

Согласно вышеназванному определению, представляется возможным выделить основные критерии руководителя:

- направляет людей, вдохновляет и мотивирует своих подчиненных;
- создает и развивает корпоративную культуру;
- использует различные подходы, в том числе акцентирует внимание на кадрах и их потребностях;

- стратегически ориентирован, с учетом краткосрочных и долгосрочных целей;
- создает дружеские отношения, укрепляет командный дух и сотрудничество.

Проведенный нами анализ показывает, что понятия «управленец» и «руководитель» схожи в следующих функциональных подходах:

- координации деятельности людей;
- управлении ресурсами, процессами и людьми для достижения целей органа;
- разработки планов и постановки целей;
- определении стратегии и тактики для выполнения задач;
- мотивации сотрудников;
- создание условий для эффективной работы и развития коллектива.

Вместе с тем, в специальной литературе, в зависимости от места в иерархии управления выделяются три группы управленцев [5].

Группа высшего управления. К данной группе относятся должностные лица министерств, агентств, осуществляющие общее стратегическое управление.

Группа среднего звена – руководители, ответственные за производственные операции.

Группа нижнего уровня – руководители, в подчинении которых находятся непосредственные работники, осуществляющие исполнительные функции.

Ранее к руководителям разных уровней предъявлялись требования по умению стратегически мыслить и предвидеть реализацию тех или иных решений [5].

Следует учитывать, что ключевые аспекты, предъявляемые к руководителям высшего уровня, министерства, агентства, не в полной мере приемлемы к руководителям среднего звена руководителям департаментов и т.д.

Рассмотрим основные критерии, характерные как для государства, так и для организаций, которые помогут нам проанализировать различия в функциональных подходах:

1. Иерархия - предусматривает вертикальное подчинение низших уровней высшим. Особенность государственного управления представляется в том, что иерархия существует в аппарате управления, но не в объекте управления – а обществе в целом.

2. Обратная связь - позволяет проконтролировать выполнение команды и получить информацию о состоянии органа или организации. Сложность организации обратной связи для государственного управления, как это было сказано выше, таким образом делает более сложной повышение эффективности управления.

3. Компетентность - означает знание управляющим объекта управления или способность воспринимать компетентную консультацию. Для государственного управления

существует особый порядок формирования органов власти, и особенно – для должностных лиц, для которых основным требованием может быть доверие населения (для избираемых), или доверие руководителей (для назначаемых), поэтому важным становится именно вторая составляющая фактора эффективности – способность воспринять компетентную консультацию.

4. Целенаправленность - предполагает четкую постановку целей перед организацией, которые должны быть реальными, достижимыми и конкретными. Эффективность системы управления зависит от направленности на достижение цели, а при распределении усилий, направление их на второстепенные задачи, эффективность системы в целом снижается.

5. Ответственность - связана с обязанностью руководителя отвечать за принятые решения и выполненные действия.

6. Совершенствование - подразумевает трансформацию системы управления по мере изменения объекта управления. Этот принцип обуславливает актуальность различных изменений в системе управления, и это особенно важно для системы государственного управления, потому что общество постоянно меняется. Все принципы управления тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Анализ признаков характерных для государства, позволяет выделить отличительные критерии, разграничивающие «управленец и «руководитель»:

➤ Задачи: руководитель чаще всего сосредоточен на стратегическом управлении, определении видения и миссии организации. Управленец, в свою очередь, занимается оперативным управлением и реализацией стратегий на практике.

➤ Стиль управления: руководитель может использовать авторитарные или трансформационные стили управления, в зависимости от ситуации и целей. Управленец, как правило, применяют более демократические и ситуационные подходы, акцентируя внимание на командной работе и взаимодействии.

➤ Уровень ответственности: руководитель несет высокую степень ответственности за результаты деятельности всей организации, включая финансовые и репутационные риски. Управленец ответственен за выполнение конкретных задач и процессов, его действия в большей степени направлены на эффективность работы команды.

➤ Принятие решений: руководитель принимает стратегические решения, которые могут повлиять на всю организацию. Управленец принимает тактические решения, направленные на оптимизацию текущих процессов и ресурсов.

➤ Взаимодействие с коллективом: руководитель устанавливает общую атмосферу и культуру в коллективе, формируя командный дух и ценности. Управленец обеспечивают организацию работы, распределение задач и взаимодействие между сотрудниками.

Что касается зарубежной практики, то система управления персоналом позволяет выделить семь ее отличительных признаков:

- гарантия занятости для каждого сотрудника;
- доверительная обстановка;
- гласность и прозрачные ценности компании;
- качество как управленческая парадигма;
- информационный подход к управлению;
- порядок и чистота на рабочем месте;
- дисциплина в коллективе [6].

По тем же оценкам, дисциплина в такой системе играет ключевую роль, но не выступает самоцелью. Реальный упор в японском менеджменте делается на человеческие отношения – доверие между сотрудниками, доверие к руководству, четкое понимание своего места и места коллег в компании, согласованность действий, высокие моральные принципы [6].

В отличие от Японии в Германии сложилась другая система управления. В частности, доминирует встречное планирование, которое предполагает своё видение стратегии и тактики развития формулирует высшее руководство, затем оно отправляют свои планы ниже, где их конкретизируют и так далее по иерархической структуре. Если на каком-то уровне по любой причине сотрудники признают, что определенные менеджментом показатели не достижимы, они направляют вверх своё предложение для корректировки изначального плана. Этот цикл может повторяться много раз, до тех пор, пока планы не устроят все уровни корпоративной иерархии.

1. Профессионализм, дисциплина и самоконтроль - три кита, на которых покоится производственная и управленческая культура Германии. Управленец подключается, только если возникла техническая или иная проблема либо если нужно поручить подчинённому выполнение определённой задачи.

2. На немецких предприятиях существует институт теневого заместителя. Это сотрудники, которых менеджер готовит на случай своего отсутствия по болезни или другой причине. Плюс, таким образом на предприятиях готовят кадровый управленческий резерв.

3. Стабильность и чёткость отношений менеджеров и сотрудников поддерживается многочисленными тщательно продуманными правилами - инструкциями, регламентами, указаниями и т. д.

4. Немецкий менеджмент проводит качественное управление человеческим капиталом, организуя охрану труда, обучение и повышение квалификации персонала. Для этого в компаниях существуют системы наставничества и внутреннего производственного обучения. Также руководство стимулирует сотрудников совершенствовать профессиональное мастерство, чем поддерживает баланс интересов работника и компании.

Немецким менеджером является высококвалифицированный управленец с опытом, хорошо понимающий все до одного участки производственного процесса, а названные принципы руководства позволяют компаниям Германии поддерживать создающий высокий уровень устойчивости бизнеса и обеспечивающий хороший экономический эффект как в рамках одного предприятия, так и экономики страны в целом [7].

На основе исследования опыта зарубежных стран, а также отечественной практики государственного управления, полагаем целесообразным предложить следующие критерии характерные управленцу и руководителю, согласно таблице:

№	Критерии	Руководитель	Управленец
1.	Лидерские качества:	способность вдохновлять и мотивировать сотрудников	принимать оперативные решения и быть примером для подражания
2.	Коммуникационные навыки:	уметь четко и конкретно ставить цели и давать задачи	эффективно общаться, слушать и давать конструктивную обратную связь
3.	Стратегическое мышление:	умение видеть общую картину, принимает стратегические решения	принимает тактические решения
4.	Эмоциональный интеллект:	понимать свои эмоции и эмоции других, что помогает в управлении конфликтами и формировании доверительных отношений	
5.	Результаты работы:	постановка конкретных целей	выполнение решений
6.	Уровень вовлеченности сотрудников:	развитие сотрудников – предложение возможности для обучения и роста	удовлетворенность сотрудников, текучесть кадров и атмосфера в коллективе

7.	Способность развивать сотрудников:	инвестиции в обучение и развитие сотрудников, создание возможностей для карьерного роста	понимание сильных и слабых сторон каждого сотрудника, создание индивидуальных планов развития
8.	Адаптивность и инновационность:	умение адаптироваться к изменениям на рынке и внедрять новые идеи	Поиск новых решений, создание обстановки, где сотрудники могут свободно предоставлять креативные идеи
9.	Ценности идеального руководителя и управленца Честность и открытость: Прозрачность в действиях и принятии решений.		
10.	Ответственность: Способность брать на себя ответственность за результаты команды.		
11.	Справедливость: Объективное отношение к каждому члену команды.		
12.	Уважение: Уважение к мнениям и чувствам других людей.		
13.	360-градусная обратная связь: Получение отзывов от коллег, подчиненных и руководителей о стиле управления.		
14.	Анализ результатов: Оценка достигнутых результатов и успешных проектов.		
15.	Психометрические тесты: Использование тестов для оценки эмоционального интеллекта и лидерских качеств.		

Таким образом, вышеуказанные аспекты позволяют выделить четкие критерии отнесения должностного лица к руководителю.

Выводы:

Первое, разграничение понятий «управленец» и «руководитель» важно для понимания организационных структур и повышения эффективности управления. Оба эти типа деятельности необходимы для успешного функционирования организации, однако их подходы и функции различаются. Правильное понимание этих ролей может способствовать улучшению как стратегического, так и операционного управления в любой организации, так и государства в целом.

Становление руководителя и управленца — это процесс, требующий времени и целенаправленных усилий. Обогащение опыта, развитие ключевых навыков и активное участие в жизни организации помогут стать не просто исполнителем, а стратегически мыслящим управленцем, способным влиять на будущее своей команды и всей организации.

Второе, термин руководитель действительно охватывает более широкий смысл, также включающий в себя функции менеджера, как одну из его сущностей.

Третье, целесообразен пересмотр функциональных направлений деятельности по компетентному подходу.

Справочно. В соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» под компетенциями понимается, совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения профессиональной деятельности на конкретной государственной должности [8].

- навыки - руководитель должен обладать навыками лидерства, мотивации и стратегического мышления, управленец сосредотачивается на организационных, аналитических и технических навыках.

- знания - руководитель должен знать, как мотивировать сотрудников и наладить взаимодействие, а управленец — как эффективно распределять возможности и контролировать процессы.

- умения - руководитель должен уметь ставить правильные цели и принимать решения в управлении конфликтами, управленец должен уметь анализировать данные и оптимизировать рабочие процессы.

В завершении отметим, что управленец и руководитель имеют определенные совпадающие положения, но их разграничения представляется оптимальным проводить по компетентному подходу. В результате, руководитель и управленец дополняют друг друга, и успешная организация требует, как сильных лидеров, так и эффективных управленцев.

Список литературы

1. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана "Справедливое государство. Единая нация. Благополучное общество"// <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-181130>. Дата обращения – 26 октября 2024 года.
2. Государственная служба (комплексный подход): Учеб.пособие. – 2 –е изд. – М.: Дело, 2000, всего 440 с.
3. Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002, всего 551 с.
4. Толковый словарь Ожегова // <https://slovarozhegova.ru/> Дата обращения – 27 октября 2024 года.
5. Кузьминская А.Н. «О разграничении понятий «управленец» и «руководитель» в системе среднего и профессионального образования»// <https://cyberleninka.ru/article/n/o-razgranichenii-ponyatiy-upravlenets-i-rukovoditel-v-sisteme-srednego-professionalnogo-obrazovaniya>. Дата обращения – 27 октября 2024 года.
6. Интернет ресурс <https://bitcop.ru/blog/yaponskij-menedzhment>. Дата обращения – 28 октября 2024 года.
7. Интернет ресурс <https://cabinet.one/prof-post/nemetskij-menedzhment-printsipy-i-osobennosti>. Дата обращения – 29 октября 2024 года.
8. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК «О государственной службе Республики Казахстан»// <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>. Дата обращения – 30 октября 2024 года.

Түлеуова Айгүль Жумабековна, +77029999825, Tuleuova_aigul@mail.ru

УДК 338.462

Тұраров Д.Р.,
*Кандидат экономических наук, старший преподаватель, Казахский Национальный
Университет им.Аль-Фараби, г.Алматы, РК*

Исаева А.А.,
*Докторант 2-курса Казахский Национальный Университет им.Аль-Фараби,
г.Алматы, РК*

Махсұтова С.Т.,
магистр экономики

ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА КӘСІПКЕРЛІК ЭКОЖҮЙЕСІ: МАЗМҰНЫН АНЫҚТАУ ЖӘНЕ ҚҰРЫЛЫМЫ

Түйін. Жаңа технологиялық құрылымға көшумен экономикалық субъектілер арасындағы өзара қарым-қатынасты үйлестіруді қамтамасыз етуге қабілетті кәсіпкерлікті ұйымдастыру және қолдау моделі – кәсіпкерлік экожүйесі пайда болды. Жұмыстың мақсаты кәсіпкерлік экожүйелерді дамытудың теориялық негізін әзірлеу және олардың элементтерін бекіту үшін «кәсіпкерлік экожүйе» анықтамасын түсіндірудің ғылыми тәсілдерін талдау, кәсіпкерлік экожүйедегі мемлекеттің ролін анықтауға тұжырымдама жасау болып табылады. Кәсіпкерлік экожүйенің тиімді жұмыс істеуін анықтайтын негізгі факторлар мен принциптер анықталды. Жергілікті кәсіпкерлікті дамытуға ықпал ететін кәсіпкерлікті экожүйекеі зерттеулің тәжірибелік маңыздылығы атап өтілді.

Аннотация. С переходом на новую технологическую структуру появилась модель организации и поддержки предпринимательства – предпринимательская экосистема, способная обеспечить координацию взаимоотношений между экономическими субъектами. Целью работы является разработка теоретической основы развития предпринимательских экосистем и анализ научных подходов к толкованию определения «предпринимательская экосистема» для закрепления их элементов, разработка концепции определения роли государства в предпринимательской экосистеме. Определены основные факторы и принципы, определяющие эффективное функционирование предпринимательской экосистемы. Отмечена практическая значимость исследования эконосовета предпринимательства, способствующего развитию местного предпринимательства.

Abstract. With the transition to a new technological structure, a model for organizing and supporting entrepreneurship has emerged - an entrepreneurial ecosystem capable of coordinating relationships between economic entities. The aim of the work is to develop a theoretical basis for the development of entrepreneurial ecosystems and to analyze scientific approaches to the interpretation of the definition of "entrepreneurial ecosystem" to consolidate their elements, to develop a concept for determining the role of the state in the entrepreneurial ecosystem. The main factors and principles determining the effective functioning of the entrepreneurial ecosystem are identified. The practical significance of the study of the eco-council of entrepreneurship, contributing to the development of local entrepreneurship, is noted.

Кілтсөздер: шағын және орта кәсіпкерлік, кәсіпкерлік экожүйесі, кәсіпкерлікті мемлекеттік қолдау, бейімделгіш экожүйе, экожүйе элементтері.

Ключевые слова: малое и среднее предпринимательство, экосистема предпринимательства, предпринимательство

Keywords: small and medium-sized entrepreneurship, entrepreneurship ecosystem, entrepreneurship.

Кіріспе

Тұрақты экономикалық дамудың негізгі шарттарының бірі экономикалық өсу қарқынын, елдің жалпы ішкі өнімінің құрылымы мен сапасын айқындайтын шағын және орта кәсіпкерлікті (ШОК) дамыту болып табылады. Кез келген қоғамның жұмыс істеуінің тарихи тәжірибесі елдің инфрақұрылымын, экономикасын және әлеуметтік саласын неғұрлым тиімді дамытуды көрсетеді. Мемлекеттік басқару жүйесінде іске асырылатын басқарушылық қызметтің зияткерлік технологиялар негіздері осы үшін пайдаланылатын ресурстар мен технологиялардың құрылатын тауарлары мен қызметтерінің сапалық өзгерістері арқылы жүзеге асырылатынын айқын көрсетеді. Инновациялық идеялардың негізгі жасаушысы, стандартты емес міндеттердің шешімдерін тудыратын, тиісті құндылық бағдарлары бар, табысты қызметке мүдделі кәсіпкер екенін ескеру қажет. [1]

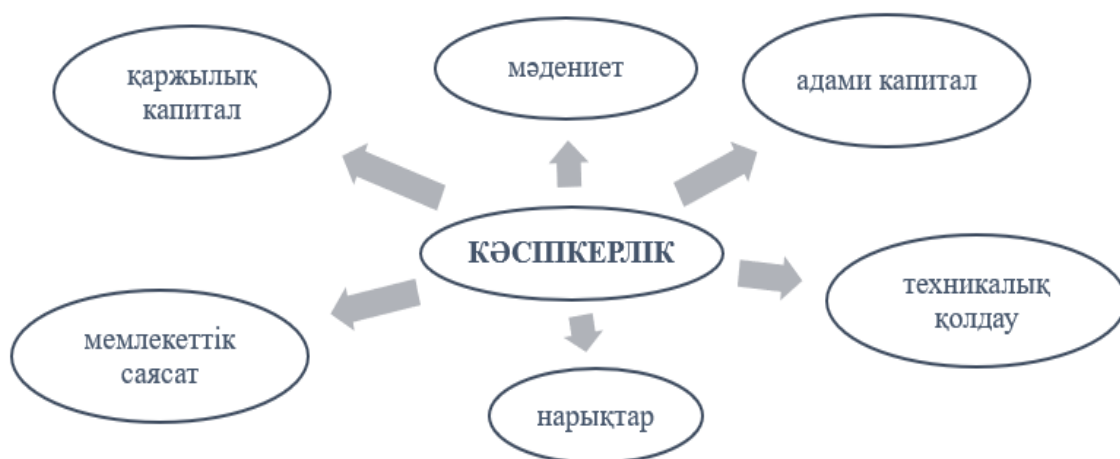
Кәсіпкерлік әлеуетті нығайту ұлттық экономиканың орнықты өсуі үшін ғана емес, өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуы үшін де маңызды мәнге ие, өйткені шағын бизнес халықтың әл-ауқатын арттыруға ықпал етеді, жергілікті және республикалық бюджеттің кірісін қалыптастырады, сонымен қатар өндіріс пен жұмыспен қамтудың қолданыстағы құрылымын қолдауға арналған шығыстарын қарастырады, осылайша тұтастай алғанда елдің экономикалық өсуінің драйвері болып табылады. [2]

Кәсіпкерлік ортаны қалыптастыру, шағын бизнестің жұмыс істеуі мен дамуы үшін қолайлы жағдайлар жасау мемлекеттің маңызды міндеттерінің бірі болып табылады. Кәсіпкерлікті мемлекеттік қолдаудың бағдарламаларына «Қазақстан-2050» стратегиясы [3], Қазақстан Республикасында шағын және орта кәсіпкерлікті дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы [4] және Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі ұлттық даму жоспары [5] және басқа да нормативтік құжаттар жатады.

Осы ретте ШОК субъектілері кәсіпкерлікті дамыту векторларын тікелей немесе жанама айқындайтын сыртқы орта факторларының әсерінен жұмыс істейтіні ескерілмейді. Шағын бизнес іскерлік ортаның өзара байланысты агенттерінің жиынтығында немесе экожүйеде: жергілікті және аймақтық кәсіпкерлікке әсер ететін әлеуметтік-экономикалық ортада жұмыс істейді деп айтуға болады.

Кәсіпкерлік экожүйе тұжырымдамасын алғаш рет ХХ ғасырдың 90-жылдарында Джеймс Мур қарастырды және «бизнес жүйесі» ол өсетін, жойылатын, өмірлі қайта оралатын жеке элементтердің тұрады деп ұсынды [6].

К.Мейсон мен Р.Браун кәсіпкерлік экожүйені өзара байланысты кәсіпкерлік субъектілерінің, кәсіпкерлік ұйымдардың, мекемелердің және кәсіпкерлік процестердің жиынтығы ретінде түсіндіреді. Жергілікті іскерлік ортада кәсіпкерлік процестерді құру, қолдау және басқару үшін ресми және бейресми түрде біріктірілген. [7] Айта кету керек, бұл тәсіл басқа тұжырымдамаларға – кластерлік экономикаға, өнеркәсіптік аудандарға, инновациялық жүйелерге өте жақын – олардың барлығы бизнестің сыртқы ортасы есебінен экономиканы дамытуға, яғни оның бір географиялық жерде орналасқан басқа экономикалық агенттермен өзара әрекеттесуіне бағытталған. Тұжырымдаманың негізгі айырмашылығы – олардың орталық объектісі, оны кәсіпкерлік экожүйелер теориясында кез келген басқа элементтер байланысы (мемлекет, университет, ірі компания, қаржы институты, т.с.с.). Babson Global мәліметтері бойынша, бизнес экожүйесі алты бөліктен тұрады: мәдениет, нарықтар, адами капитал, қаржы, қолдау және саясат (1-сурет).



Сурет 1 – Кәсіпкерлік экожүйе

Ескерту: [8] негізінде авторлармен құрастырылған

Экожүйенің барлық құрамдас бөліктері өзара байланысты және елдегі кәсіпкерліктің сапасы олардың даму деңгейіне байланысты. Дамыған кәсіпкерлік экожүйе инновацияларға, шағын және орта кәсіпорындардың өсуіне және инвестициялар тартуға жағдай жасайды, бұл өз кезегінде экономикалық тұрақтылық пен жұмыспен қамтуды жақсартуға ықпал етеді. Күшті кәсіпкерлік мәдениеттің болуы бастаманы және тәуекелге дайын болуды қолдайды, ал тиімді нарықтар мен капиталға қол жетімділік стартаптар мен өсіп келе жатқан компанияларға жаңа белестерге шығуға мүмкіндік береді. Бағдарламалар, инкубаторлар және оқыту бастамалары түріндегі саясат пен қолдау қолайлы бизнес ортасын құруға ықпал ететін және кәсіпкерлік белсенділікті ынталандыратынын катализаторлардың рөлін атқарады.

Материалдар мен әдістер

Зерттеу кәсіпкерлік қызметтің дамуын зерттеуші ғалымдардың еңбектеріндегі теориялық және тәжірибелік ұсыныстарды зерттеуге, жалпылауға және талдаулар жасауға негізделген. Кәсіпкерлікті дамытудағы мемлекеттік қолдау бағдарламаларына сүйене отырып, басымдықтарын анықтауға бағытталған. Зерттеудің әдістемелік негізі талдау, синтездеу, салыстыру, жалпылау, нақтылау және басқа да әдістер болды.

Негізгі ережелер

Қазіргі ғылыми қоғамдастық «кәсіпкерлік экожүйе» терминіне бірыңғай анықтама бермеген. Отандық және шетелдік зерттеулер осы терминге әртүрлі анықтамалық түсіндірме ұсынады. Ұсынылған түрлі нұсқалардан біріктіріп, негізгі жалпылау белгісін анықтауға болады.

Кәсіпкерлік экожүйе – бұл бірнеше ұйымдардың немесе фирмалардың экономикалық әлеуетін біріктіру процесінде құрылған инновациялық тауарларды немесе қызметтер жиынтығын нарыққа шығару. [9] Осы терминнің элементтерін ғалымдар мен бизнес өкілдері экономикалық қатынастарды дамытудың тұрақты дамуы кезеңінде белсенді қолданады. «Кәсіпкерлік» терминінің зерттеулері кәсіпкерліктің тәуекелге баруға дайын, бизнесті жүргізу кезінде стандартты емес тәсілдерді қолдануға дайын, қоғам мүшелерінің әл-ауқатын арттыруға қамқорлық жасайтын кісіпкерлердің құзіреті екенін көрсетеді. Кәсіпкерлік қызмет табысты жұмыс істеуі үшін қажетті келесі компоненттерді атауға болады:

- таңдау еркіндігі;
- өсу үрдісі;
- ақпараттық қолжетімділік;
- өзін-өзі жұмыспен қамту және т.б.

Кәсіпкерлік экожүйенің орталық объектісі мемлекет, компания немесе қаржы институты емес – кәсіпкер болып табылады, ол экожүйені қалыптастыруды бастауы керек, содан кейін оның қызметін басқаруды өніне алуы керек. Себебі кәсіпкерлік экожүйе өзін-өзі ұйымдастыра алатын механизм: табиғи түрде пайда болады және уақыт өте келе өзін-өзі қамтамасыз етеді. [10]

Мемлекет өз кезегінде кәсіпкерлерге экожүйенің дамуын қолдауға мүмкіндік береді. Кәсіпкерлік экожүйенің маңызды сипаттамасы – бұл жүйенің тиімді жұмысын жүргізе алуы үшін көп уақыт қажет етеді. Өз ісінің шебері болған кәсіпкерлік субъектілер экожүйенің бір бөлігі болуы үшін жүйеге еркін қосыла алады. Бизнесін орта жолда қалдырып кеткен кәсіпкерлер уақыт өте келе қалыптасқан экожүйеде жұмысын жалғастыра алады. Олар өз қаражаттары мен тәжірибелерін кәсіпкерлікті дамытуға инвестициялайды, экожүйе көлемінде білім мен тәжірибе алмасады, жаңа жобаларды дамытады. Қазіргі таңда бұл экожүйедегі барлық элементтердің өзара байланысы мен ақпараттық кеңістікте еркін қозғалысы үлкен маңыздылыққа ие.

Кәсіпкерлік экожүйеде ұйымдар арасында ынтымақтастық бар, кедергілерді жойып, қатысушылар өзара ынталандыруға бағытталған кәсіпкерлік мәдениеттің маңыздылығына жоғары мән береді, яғни үлкен жетістіктерге жетуге мүмкіндік беретін экожүйенің тиімділігін көрсетеді [11].

Қазіргі кезде Қазақстан үшін кәсіпкерлік экожүйелерді құру және олардың тиімділігін қамтамасыз ету басым бағыт болып табылады. Кәсіпкерлік экожүйені құру кезінде сілтеме жасау керек принциптерді бөліп көрсету оңай емес, өйткені бұл процесс әртүрлі факторларға байланысты. Бір елде жұмыс істейтін, басқа елдің экономикалық қызметінің тәжірибесі бар модел әрдайым тиімді бола бермейді. Әрбір кәсіпкерлік экожүйе белгілі бір саяси және экономикалық жағдайда бола отырып, әр түрлі дамиды.

Тиімді экожүйе әртүрлі факторларға байланысты, сондықтан, кәсіпкерлік экожүйені құру кезінде белгілі бір мемлекеттің ерекшеліктерін ескеріп, оның ресурстары мен мүмкіндіктеріне сүйену қажет. Экожүйені құрудың негізгі кілті – жеке секторды тарту. Мемлекет кәсіпкерлік жүйені құруға және оның жұмыс істеуіне қолдау көрсете алмайды. Сондықтан шағын және орта бизнесті тартып, кәсіпкерлер мен билік арасында байланыс орнату қажет. Ол үшін мемлекет бизнесті құру және жүргізу жүйесін жеңілдете алады, салық салу режимін жеңілдетеді, өз жобасын жүзеге асыруға мүмкіндігі аз бастамашыл және ынталы кәсіпкерлерге материалдық қолдау көрсете алады [12]. Мемлекет жобаларды қаржыландыруға қатысты жүйелі шешімдер жасап отыру маңызды және жобаны жүзеге асыру барысында мұқият зерттеулер жасау керек. Көптеген сәтті орындалуы ықтимал болып көрінетін жобалар нәтиже бермейтін жағдайларда кездесуі мүмкін, мемлекеттік бюджеттің қаржысы мақсатты жұмсалмаған ысырап болады.

Кәсіпкерлік қызметті насихаттау жағдайында әлеуетті кәсіпкерлерге бұқаралық ақпарат құралдары арқылы қандай да бір ақпаратты жариялау, адамдардың санасында кәсіпкерлікке деген көзқарасты өзгерту және табысты адамдардың тарихын көпшілікке насихаттау әсер етеді.

Кәсіпкерлік экожүйелерді құруда табысты стартаптарға ықпал ететін түрлі бағдарламалар мен жобаларды әзірлеу маңызды, яғни кәсіпкерлер үшін бейресми форумдар өткізу, кәсіпкерлік орталықтарын, кәсіпкерлерді қорғау институттарын ашу кәсіпкерлікті қолдау аспектілеріне жатады. [13]

Ең маңызды принциптердің бірі тұтастай кәсіпкерлік экожүйенің тиімді дамуын қамтамасыз ететін тиісті нормативтік-құқықтық базаны қабылдау болып табылады. Осылайша, кәсіпкерлік экожүйені құрудың бірыңғай үлгісі болмағандығын көрсетеді. Бұл экожүйенің бірегейлігі бар екендігін растайды. Осы тұжырымға сүйене отырып, кәсіпкерлік экожүйені зерттеу тәжірибелік маңыздылыққа ие болатындығын атап өтуге болады, өйткені ол белгілі бір

аумақта кәсіпкерлікті дамыту бойынша ұсыныстарды одан әрі талдауға және әзірлеуге негіз бола алады.

Кәсіпкерлік экожүйе оның элементтерін біріктіруді көздейді, бұл жергілікті экожүйелердің үздіксіз және ұзақ мерзімді дамуының кепілі болып табылады.

Әдеби шолу

«Кәсіпкерлік экожүйе» ұғымының ғалымдар берген түсіндірмелерін 1-кестеде қарастыруға болады.

Кесте 1 – «Кәсіпкерлік экожүйенің» негізгі түсіндірмелері

Түсіндірме	Авторлар
Өз мүмкіндіктерін белгігі бір инновациялар жиынында шоғырландыру арқылы бірлесіп дамып келе жатқан өзара байланысты ұйымдар мен жеке тұлғалардың жиынтығынан тұратын экономикалық қауымдастық	Джеймс Мур
Кәсіпорындардың табысты құрылуы мен дамуын қамтамасыз ететін жағдайлар жиынтығы	Мошкин И.В.
Функционалдық мақсаты инновациялық технологиялық дамуы болып табылатын қатысушылар немесе ұйымдар арасында қалыптасатын күрделі қатынастардың динамикалық экономика моделі	Джексон Д.
Жергілікті кәсіпкерлік ортада бірлесіп жұмыс істеу және өнімділікті басқару үшін ресми немесе бейресми түрде бірігетін өзара іс-қимыл жасайтын кәсіпкерлердің (қазіргі және әлеуетті), ұйымдардың (ірі фирмалар, венчурлық ұйымдар, банктер), мекемелердің (университеттер, қоғамдық ұйымдар) жиынтығы.	Мейсон К., Браун Р.
Ескерту: авторлармен құрастырылған	

«Экожүйе» ұғымы экономикалық ғылыммен тығыз байланысты. Осы ұғым бизнес-жүйені дамытуға, бизнестің өзегі әл-ауқатты жақсартатын драйвері болып, бизнестің барлық субъектілерінің тиімді және динамикалық қарым-қатынас, мемлекет пен құқықтық жүйенің бизнесті қолдаудың күш-жігері мен шаралары есебінен тұрақты қорғау және тепе-теңдікті құрайды. Осылайша, «кәсіпкерлік экожүйе» ел экономикасының қажетті құрамдас бөлігі болып табылады, ол бір мақсатпен біріктірілген және мемлекет міндетті түрде реттейтін әртүрлі өзара байланысты элементтердің өзара әрекеттесуін қамтиды. [14]

«Кәсіпкерлік экожүйе» терминін қарастырудағы қазіргі ұстанымдардың әртүрлілігі жүргізіліп жатқан зерттеудің өзектілігін дәлелдейді, осылайша бизнес-экожүйелердің теориялық негіздерін әртүрлі салалардағы компаниялардың тәжірибелік қызметіне белсенді енгізу сәтін жақындатады.

«Кәсіпкерлік экожүйе» терминін алғашқы енгізген ғалым ретінде Джеймс Ф.Мур болып саналады: «қазіргі ұйымдардың үшінші қозғаушы күші экожүйеге айналады. Дәл осы нарықтар, иерархиялар мен экожүйелер қазіргі заманғы іскерлік ойлаудың үш тірегі болып табылады және бәсекелестік саясатқа, реттеуге және монополияға қарсы әрекеттерге негіз болуы керек». [15]

Дж.Мур экономикалық үйлестірудің экожүйелік нысаны іскерлік ландшафтқа кеңінен таралады деп сендірді. Бизнес экожүйелері нарықтар мен иерархияларды қоршап, еніп, өзгертеді. Менеджерлер әртүрлі нарықтар мен иерархиялар шеңберінде туындайтын толықтырушы салымдар негізінде инновацияларды үйлестіру үшін бизнес экожүйелерін

құрады. Әрбір жылжыту үшін қосымша инновациялар бар, олар тұтынушыларға пайда әкелуі үшін біріктірілуі керек. Бұл қосымша жетістіктер көбінесе ұйымдардың барлық бағыттары бойынша бірлесіп дамуы керек, өйткені бірде-бір фирма бүкіл жүйеге қажетті барлық мамандандырылған білім мен басқару ресурстарына ие емес. Шынында да, клиенттің қажеттілігін шешудің маңызды шешімі ондаған, жүздеген түрлі қатысушылардың қатысуын талап етуі мүмкін, олардың әрқайсысы өз саласында жылдам қозғалатын, күрделі және нәзік дамудың шебері. [16]

«Бизнес экожүйесі» термині жеке кәсіпкерлік қызметі белгілі бір дәредеде бүкіл қоғамдастықтың тағдырымен бөлісетін экономикалық субъектілер қауымдастығының ниеттерін сипаттауды білдіреді. [17] Бизнес экожүйесін өз кезегінде ұйымдар алатын өзара тәуелді салалар желісі ретінде де ұсынуға болады.

Қазіргі бизнестегі ең қызықты идеялардың бірі – бизнес экожүйелері әлеуетті салымшылар мен шығармашылық қатысушылардың бүкіл әлеміне «ашық» болуы мүмкін.

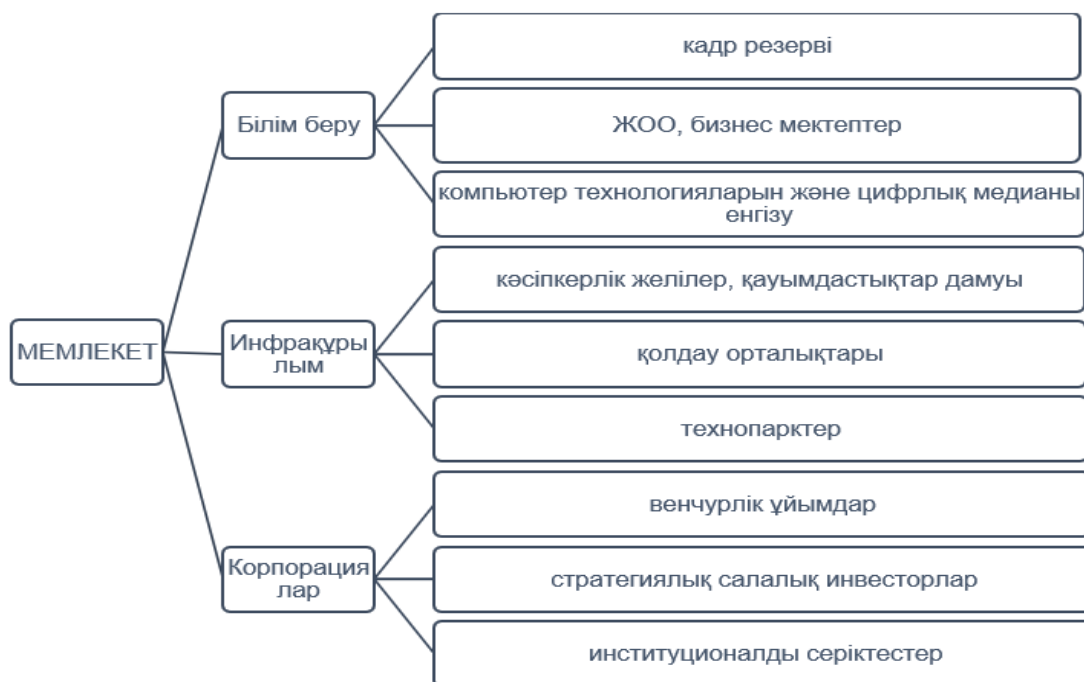
Компаниялар өз тауарлары мен қызметтерін бірлесіп дамыта алуы үшін, олар ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-каонструктурлық жұмыстарға инвестициялар өзара қолдау көрсететін және күрделі салымдар мен операциялық процестер синергетикалық болатындай етіп өз көзқарастарын сәйкестендіру жолдарын табуы керек. Компаниялар өз үлестерін біріктіру үшін интерфейстер мен хаттамалар жасауы керек. Ең бастысы, олар клиенттермен тығыз диалог жүргізу керек, осылайша жасалған нәрсе клиенттің қалауы және төлеуге дайын нәрсе. [18] Осы қиындықтарды игеру, олар қандай болса да, таратылған шығармашылық деп аталады – бұл экожүйелік ұйымдастырушылық нысанның мақсаты.

Жалпы қабылданған иерархиялық фирма фирмааралық қатынастардың кеңдігі мен маңыздылығы мәселесін жеткілікті түрде шешпейді.

Дж.Мур бизнес-экожүйелерді жүйелік немесе құрылымдық көзқарас тұрғысынан қарастыруды ұсынады, «экобизнес-жүйе» деп аталатын кәсіпкерлік қызметтің жаңа ұйымдастырушылық нысанын енгізу негіздемесін ұсынды. Дж.Мур тәжірибелік мысалдарға сүйеніп, кәсіпкерлік экожүйенің дамуы төрт кезеңінен өтуін атап өтіп, инновацияның қоғамның кез келген экономикасының қозғаушы күші ретінде ерекше маңыздылығын атап өтті. Сонымен қатар, кәсіпкерлік экожүйенің серпінді дамуының негізгі серіктестік және клиенттің мүдделерін толық қанағаттандыру болды [19].

Қазіргі ғылыми әлемде көптеген шетелдік ғалымдар кәсіпкерлік қызметті дамытудың экожүйелік компонентін бизнес-модель призмасы немесе бірыңғай желі немесе платформа шекарасындағы өзара тиімді ынтымақтастық арқылы қарастырады. Экожүйелік тәсілді белсенді дамыту Израиль, Исландия, Қытай және т.б. аумақтарда жүзеге асырылады. Осылайша, кәсіпкерлік экожүйені құру, дамыту және қолдану дамыған елдерде ғана емес, дамушы елдерде де белсенді түрде тарала бастады деп қорытынды жасауға болады. [6]

Жоғарыда айтылғандардың негізінде кәсіпкерлікті экожүйелік дамытудың негізгі тұжырымдамалық блоктары тұжырымдалған және топтастырылған. Бұл процестің пайда алушысы немесе тапсырыс берушісі заңнамалық, салық және қаржы салаларын реттей отырып, осындай жобаларды қолдауға мүмкіндігі бар мемлекет екені анық. Экожүйелік кәсіпкерлік модельдің блоктары: білім беру, инфрақұрылым, корпорациялар және жаңа бастамалар (стартаптар). Кәсіпкерлік экожүйенің тұрақты және тиімді жұмыс істеуіне ықпал ететін факторлар 1-суретте көрсетілген.



Сурет 1. Кәсіпкерлік экожүйенің негізгі элементтері
Ескерту: авторлармен құрастырылған

Экожүйенің ұсынылған сипаттамалары кластерлік біріктіру формаларымен бірге ортақ болып табылады. Кластер бастапқы бастама болып табылады, ал экожүйе анағұрлым күрделі және жетілдірілген болып есептеледі. [20]

Кәсіпкерлік экожүйелер немесе кәсіпкерлік экожүйелер – бұл жаңа кәсіпорындардың құрылуы мен өсуін тікелей және жанама түрде қолдайтын өзара тәуелді субъектілер мен қатынастардың өзіндік жүйелері.

«Экожүйе» жеке кәсіпкерлерден тыс элементтерді – жеке тұлғаларды, ұйымдарды немесе мекемелерді білдіреді, олар тұлғаның кәсіпкер болуды таңдауына немесе іске қосылғаннан кейін оның табысқа жету ықтималдығына ықпал етеді немесе кедергі келтіреді. Осы элементтерді ұсынатын ұйымдар мен жеке тұлғалар кәсіпкерлік мүдделі тараптар деп аталады. Мүдделі тараптар аймақтағы кәсіпкерлікті кеңейтуге іс жүзінде немесе ықтимал мүдделі кез келген субъектілер болып табылады.

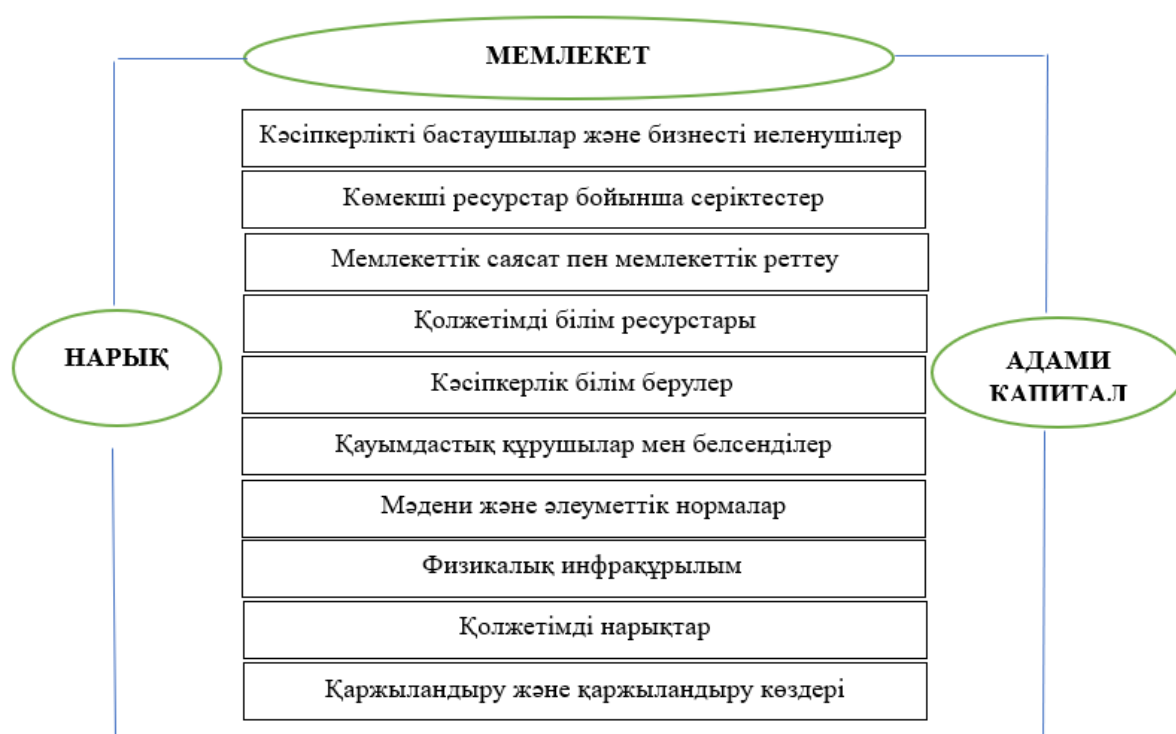
Нәтижелер мен талқылаулар

Кәсіпкерлікті мемлекеттік қолдау ел экономикасын неғұрлым дамыған кәсіпкерлік ортаға айналдырады, бұл экономикалық өсуді жандандыруға, жұмыс орындарының санын, байлық пен инновацияны арттыруға мүмкіндік береді. Мәселенің шешімі кәсіпкерлік экожүйелерді қалыптастыру болады, экономикалық өркендеуге қол жетімділікті жақсарту механизмін қамтамасыз ете алады. Кәсіпкерлерге көмектің дәстүрлі әдістері жеткіліксіз. Салықтық жеңілдіктер, капиталдық салым, бизнес-инкубаторлар ұйымдастыру және басқа да қолдаулар кәсіпкерлік кедергілерін жоя алмауы мүмкін. Кәсіпкерлік қызметті жандандыруға мүмкіндік беретін белсенді құралдар ретінде кәсіпкерлік экожүйелерді айтуға болады. Экожүйе кәсіпкерлерге жұмыс істеудің әр кезеңінде өз ұстанымын сақтауға көмектеседі, кәсіпкерлердің табысты болуына ықпал етеді. Кәсіпкерлік экожүйенің мәні – оның адамдары мен оларға сәтті өзара әрекеттесуге мүмкіндік беретін сенім мен ынтымақтастық мәдениеті. Таланттардың, ақпараттың және ресурстардың жылдам ағынын қамтамасыз ететін экожүйе кәсіпкерлерге өсудің әр кезеңінде қажеттіні тез табуға көмектеседі. Нәтижесінде қалыптасқан экожүйе болып табылатын бүтін сан оның жеке бөліктерінің қосындысынан үлкен болады.

Біздің ойымызша, кәсіпкерліктің экожүйесі – бұл ұлттық кәсіпкерлікке әсер ететін әлеуметтік және экономикалық орта. Кәсіпкерлік экожүйелер белгілі бір орталарда өнімді кәсіпкерлікті жандандыратын тәсілдермен өзара әрекеттесетін өзара тәуелді элементтер жиынтығы ретінде анықталады.

Қазіргі кезеңде әлемдік тәжірибеде кәсіпкерлік экожүйелер тез арада экономикалық даму бастамаларының маңызды элементіне айналууда. Бұл тәсілдің танымалдығы стартаптарды іске асыру жаңа жұмыс орындарының құрылуына ғана емес, сонымен қатар кәсіпкерлік күш-жігердің ұлттық экономиканың іскерлік мәдениеті мен кадрлық резервтердің дамуына негізделген. Кәсіпкерлік экожүйе жаңа кәсіпорындар құруды, инновацияны, өзін-өзі жұмыспен қамтуды, бастамаларды дамытуды және экономикалық тұрақтылықты қолдайтын қауымдастық элементтерінен тұрады. Қазіргі кезде кәсіпкерлікті ынталандыруға қабілетті экожүйенің негізінде бейімделу мен тұрақтылыққа ұмтылу маңызды: экожүйе үлкен мүмкіндіктерді қалыптастырады және ұлттық өркендеу мен тұрақтылықтың негізі болып табылады.

Кәсіпкерлік қызметті ынталандыру үшін кәсіпкерліктің бейімделген экожүйесін қалыптастыру арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.



Сурет 2. Кәсіпкерліктің бейімделген экожүйесі
Ескерту: авторлармен құрастырылған

Кәсіпкерліктің бейімделген экожүйелері – бұл кәсіпкерліктің дамуына ықпал ететін және жаңа кәсіпорындар құруға және қазіргі заманғы сын-қатерлерді дамытуға қажетті ақпараттың, ресурстардың және бастамалардың жылдам ағынын алуға мүмкіндік беретін жүйелер.

Қорытынды

Тұрақты экономикалық даму жағдайында іс жүзінде барлық әлемдік нарықта байқалатын кәсіпкерлік экожүйелерді құруға көшу бірнеше факторлардың жиынтығының табиғи салдарын байқатты.

1. Нарық субъектілерінің қажеттіліктерінің өзгеруі, бизнесті ұйымдастыру нысандарының үнемі күрделенуі, компаниялар арасындағы ынтымақтастықтың жаңа нысанының пайда болуына алып келді.

2. Серпіліс кезеңінен тәжірибелік енгізі кезеңіне сапалы өтуге негіз болған жинақталған технологиялық өзгеріске қол жеткізуге болады.

3. Сұраныс тарапынан географиялық кедергілерді өзгертуге және алып тастауға, дәстүрлі бизнес-модельдердің мүмкіндіктерін, бірінші кезекте бизнестің маржиналдығы және акционерлердің табысты болуына мүмкіндік береді.

4. Кәсіпкерлік субъектілер мен мемлекет арасында өзара тығыз байланыс құрылып, мемлекеттің кіріс көзі ретінде ШОК түсетін салықтардың артуы, кәсіпкерлердің инновациялық жобалары мен қоғамның әлеуметтік бөлінісі тұрғысынан мемлекеттік қолдаулардың оңтайлы жүзеге асуы орын алады.

Кәсіпкерлік экожүйелердің жұмыс істеуінің жинақталған тәжірибесін талдау олардың үдемелі дамуын, халықтың өмір сүру деңгейі мен сапасын арттыруға, бизнесті дамытуға қосқан үлесін көрсетеді.

Қаржыландыру

Зерттеу Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі Ғылым комитеті гранттық қаржыландыру жобасы аясында әзірленген (грант №АР23489032 «Қазақстан өңірлерінде табыс теңсіздігі және кедейлік деңгейін төмендетуге шағын және орта кәсіпкерліктің әсерін әлеуметтік тұрбуленттіліктің жергілікті тәуекелдерін азайту тұрғысында зерттеу»)

Әдебиеттер тізімі

1. Дубко, Н.А. Состояние и перспективы развития малого и среднего бизнеса Беларуси в региональном разрезе / Н.А. Дубко//Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. - 2020. - №5 (52). - С.8-14.

2. Дубко, Н.А. Региональная цифровая бизнес- платформа как инструмент реализации концепции четырехзвенной спирали инноваций/ Н.А. Дубко// Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XXI междунар. науч. конф. (Минск, 22-23 окт. 2020 г.). В 3 т. Т. 2 / ред. кол.: Ю.А Медведева [и др.]. – Минск : НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2020. – С. 99-100.

3. «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты атты Жолдау, Астана қ., 2012 жылғы 14 желтоқсан.

4. Қазақстан Республикасында шағын және орта кәсіпкерлікті дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2022 жылғы 27 сәуірдегі № 250 қаулысы.

5. Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі ұлттық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы

Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығы

6. Moore J.F. Business ecosystems and the view from the firm // The Antitrust Bulletin. – 2006. – № 1. – p. 31-75.

7. Mason, C. & Brown, R. Entrepreneurial ecosystems and growth oriented entrepreneurship. Retrieved from: <http://www.oecd.org/cfe/leed/Entrepreneurial-ecosystems.pdf> (date of access: 02.11.2020).

8. Н.А. Дубко, Построение эффективной предпринимательской экосистемы как инструмент развития и поддержки малого бизнеса // Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты [Электронный ресурс] : электронный сборник

статей IV Международной научно-практической online-конференции, Новополюцк, 26 ноября 2020 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополюцк, 2020.

9. Нехайчук Д.В., Морщина Н.И. Управление качеством услуг курортно-рекреационного учреждения // Стратегическое развитие территорий и субъектов хозяйствования: экономическое обоснование и управленческие решения в условиях ограничений: Сборник материалов Всероссийской национальной (с международным участием) научно-практической конференции. Симферополь, 2021. – с. 112-123.

10. Дорошенко С.В., Шеломенцев А.Г. Предпринимательская экосистема в современных социоэкономических исследованиях // Журнал экономической теории №4. -2017. - С. 212-221.

11. Прохорова В.В. Механизм формирования агропредпринимательских экосистем в территориальном пространстве Краснодарского края // Экономическое развитие России: структурная перестройка и диверсификация мировой экосистемы Материалы международной научно-практической конференции. 2018. - С. 123-126.

12. Кобозева Е.М., Вьюнова Д.А. Предпринимательская активность малого бизнеса в России // Наука молодых - будущее России Сборник научных статей 2-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых. В 5-ти томах. 2017. - С. 204-209.

13. Попов Д.Н., Кобозева Е.М. Роль государственной поддержки в развитии малого предпринимательства в РФ // Актуальные проблемы международных отношений в условиях формирования мультиполярного мира. Сборник научных статей V международной научно-практической конференции. Юго-Западный государственный университет. 2016. - С. 150-153.

14. Сагинова О.В., Ценина Е.В., Сагинов Ю.Л. Ценности устойчивого развития в экономике совместного потребления // IX Международный молодежный симпозиум по управлению, экономике и финансам. Казань, 2020. – с. 401-405.

15. Завьялова Н.Б., Завьялов Д.В., Сагинова О.В. Методологические аспекты управления устойчивым развитием предприятий в сфере товарного обращения // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – № 2. – с. 251-266. – doi: 10.18334/epw.11.2.111583 .

16. Скоробогатых И.И., Сидорчук Р.Р., Андреев С.Н., Асалиев А.М. и др. Маркетинг: создание и донесение потребительской ценности. / Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2020. – 589 с.

17. Панкратов Е.П., Морщина Н.И., Храброва Н.И. Роль капитального строительства в реализации кластерных инициатив на территории крымского полуострова // Экономика строительства. – 2020. – № 2(62). – с. 33-42.

18. Панкратов Е.П., Морщина Н.И. О развитии предпринимательской деятельности на рынке жилищного строительства // Экономика строительства. – 2020. – № 6(66). – с. 14-24.

19. Белякайте Е.А., Поспелова С.В. Трансформация государственного управления в ходе становления цифровой экономики // Эффективное государственное и муниципальное управление как фактор социально-экономического развития территорий: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых. Севастополь, 2020. – с. 13-16.

20. Поспелова С.В., Калиниченко А.С., Бойко А.П. Совершенствование стратегии развития деятельности: ретроспективный анализ и прогнозные тренды // Механизмы управления региональным развитием в контексте стратегических ориентиров российской экономики: Сборник научных трудов по результатам Всероссийской национальной (с международным участием) научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и магистрантов. Симферополь, 2021. – с. 326-333.

УДК: 35.08

Қ.Ж. Тұртулова,

Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранты, Қазақстан Республикасы, Астана қ.

КОМАНДАЛЫҚ ЖҰМЫС ЖАҒДАЙЫНДА ТИІМДІ БАСҚАРУ СТИЛІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Аңдатпа. Қазіргі жағдайда кез-келген ұйымның өз қызметінің тиімділігін арттыру қажеттілігі - тиімді басқару стильдерін іздеу және қалыптастыру қажеттілігін тудырады. Бұл мақалада командалық жұмыс жағдайында тиімді басқару стилін қалыптастырудың негізгі аспектілері қарастырылады. Командалық жұмыстың табысты болуы көбіне басшының басқару стиліне байланысты, өйткені ол команданың ынтымақтастығын, мотивациясын және жалпы өнімділігін арттыруға ықпал етеді. Мақалада басқару стилдерінің түрлері, олардың команданың қызметіне әсері, сондай-ақ тиімді көшбасшылық қасиеттер мен басқарудың негізгі қағидаттары талқыланады. Басшының бейімделгіштігі, ашық коммуникациясы, ынтымақтастықты қолдауы және қызметкерлерді ынталандыруы командалық жұмыс тиімділігінің негізгі шарттары ретінде сипатталады.

Түйін сөздер: командалық жұмыс, басқару стильдері, тиімділік, командалық басқару стилі, тиімді басқару стилі, көшбасшылық қасиеттер, авторитарлы басқару стилі, демократиялық басқару стилі, либералды басқару стилі, басқарудың оңтайлы стилі.

Аннотация. В современных условиях потребность любой организации в повышении эффективности своей деятельности порождает необходимость поиска и формирования соответствующих стилей управления. В данной статье рассматриваются основные аспекты формирования эффективного стиля управления в условиях командной работы. Успех командной работы во многом зависит от стиля управления руководителя, поскольку он способствует сотрудничеству команды, мотивации и общей производительности. В статье обсуждаются типы стилей управления, их влияние на деятельность команды, а также эффективные лидерские качества и основные принципы управления. Адаптивность руководителя, открытое общение, поддержка сотрудничества и мотивация персонала характеризуются как основные условия эффективности командной работы.

Ключевые слова: командная работа, стили управления, эффективность, стиль управления командой, эффективный стиль управления, лидерские качества, авторитарный стиль управления, демократический стиль управления, либеральный стиль управления, оптимальный стиль управления.

Abstract. In modern conditions, the need for any organization to improve the efficiency of its activities generates the need to search for and form appropriate management styles. This article discusses the main aspects of the formation of an effective management style in a team environment. The success of teamwork largely depends on the manager's management style, as it promotes team collaboration, motivation and overall productivity. The article discusses the types of management styles, their impact on the team's activities, as well as effective leadership qualities and basic principles of management. The adaptability of the manager, open communication, support for cooperation and motivation of the staff are characterized as the main conditions for the effectiveness of teamwork.

Keywords: teamwork, management styles, efficiency, team management style, effective management style, leadership qualities, authoritarian management style, democratic management style, liberal management style, optimal management style.

Кіріспе

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығына сәйкес жүргізіліп жатқан реформалардың қарқыны мен қоғамдық-саяси және әлеуметтік-экономикалық салаларды жаңғыртуға, сондай-ақ азаматтардың өмір сүру деңгейін арттыруға бағытталған ауқымды өзгерістер мемлекеттік қызметті одан әрі жетілдіруді талап етеді. Басқарушылық шешімдерді тез және тиімді қабылдау қажеттілігі мемлекеттік қызметке қойылатын күтулер мен талаптарды күшейтеді.[1]

Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығына сәйкес елдер ауқымды сын-қатерлерді еңсеру барысында мемлекетке деген қоғамдық сенім, оның өзгерістерге дайындығы мәселесі ерекше маңызға ие болып отыр. Неғұрлым тиімді мемлекеттік басқаруға сұраныс тұрақты түрде қалыптасуда.[2]

Осыған сәйкес қазіргі таңда мемлекеттік ұйымдарда табысты жұмыс пен бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ету үшін тиімді командалық жұмыс қамтамасыз ету қажет. Командалық жұмыс мемлекеттік қызметтің мақсаттарға жету жолында адамдардың бірлесіп әрекет етуін білдіреді. Ал кез-келген команданың өнімділігін арттыру үшін басшының қолданатын басқару стилі шешуші рөл атқарады.

Ұйымның тиімділігін арттыруға байланысты мәселелерді шешу әрқашан менеджмент үшін басымдырақ болды. Осы мақсатқа жету барысында ұйымның жұмыс істеуін қамтамасыз ететін барлық ресурстарды пайдалану тиімділігін арттыру маңызды аспект болып табылады. Дегенмен, негізгі ресурс адами капитал болып қала береді – ұйымның қызметінде шешуші рөл атқаратын қызметкерлер. Соңғы жылдары персоналды тиімді басқару мәселелеріне ерекше назар аударылып жатыр.

Белгілі ғалымдар 1950 жылдары Авраам Маслоу [3], ал 1960 жылдары Дуглас Мак-Грегор [4] еңбек мотивациясымен байланысты өз теорияларын жасады. Маслоу физиологиялық (ең төменгі деңгей) қажеттіліктерден махаббат, құрмет және өзін-өзі жүзеге асыру қажеттіліктеріне (ең жоғары деңгей) дейінгі қажеттіліктер иерархиясын ұсынды. Мак-Грегор өз кезегінде Х теориясы және Y теориясы деп аталатын екі мотивациялық теорияны ұсынды. Бұл тәсілдер еңбек тиімділігін арттыруға бағытталған: Х теориясы күшейтілген бақылау мен жазалау қажеттілігін көрсетеді, ал Y теориясы қадағалауды азайту арқылы жұмысшылардың қанағаттануына және ынталандырудың маңыздылығына баса назар аударады. Маслоу өзінің қажеттіліктер пирамидасында адам қажеттіліктердің бір деңгейін қанағаттандыра отырып, мотивацияның қозғаушы күші болып табылатын келесіге ұмтылады деп сендірді. Сонымен қатар Мак-Грегор өзін-өзі жүзеге асыруды мотивацияның ең жоғары деңгейі ретінде атап өтті, мұнда жұмысшылар өз әлеуетіне жете алады. 1968 жылы Маслоу Z теориясын ұсынды, ол Х және Y теорияларынан айырмашылығы, жұмысшылардың шығармашылық әлеуетін ашуға және өндіріс процесіне саналы түрде қатысуға жағдай жасауға бағытталған.

Бұл теорияларды басқару практикасында қолдану қызметкерлердің мотивациясы мен өнімділігіне әр түрлі әсер етеді, ал іс жүзінде әр теорияның жеке элементтері жиі қолданылады. Ұйымның тиімділігін арттыру үшін ең тиімді басқару стилін таңдау үшін осы тәсілдердің барлығын біріктіру маңызды. Осы мотивациялық теориялар шеңберінде екі негізгі басқару стилін ажыратуға болады: авторитарлық, ол Х теориясының принциптеріне көбірек сүйенеді және демократиялық, онда Y және Z теорияларының элементтері басым болады.

Басқару стилі – бұл жетекшінің өз командасымен қалай қарым-қатынас жасайтынын, шешім қабылдайтынын және ұжымдық жұмысты қалай ұйымдастыратынын сипаттайтын тәсілдер жиынтығы. Бұл ұғым басқару теориясында маңызды орын алады, өйткені әртүрлі

басқару стильдері жұмыс нәтижелеріне, қызметкерлердің мотивациясына және олардың кәсіби дамуына тікелей әсер етеді. Басқару стилі жетекшінің жеке қасиеттеріне, ұйымдастырушылық мақсаттарына және сыртқы ортаның әсеріне байланысты өзгереді. Тарихта басқару стилдерінің көптеген жіктеулері бар, бірақ олардың ең танымалдары классикалық басқару теориясындағы үш негізгі стильден бастау алады: авторитарлық, демократиялық және либералды (*laissez-faire*). Осы басқару стильдерін алғаш рет зерттегендердің бірі – Курт Левин. Оның зерттеулері әртүрлі басқару тәсілдерінің топ ішіндегі қарым-қатынас пен нәтижелерге қалай әсер ететінін көрсеткен.[5]

Авторитарлық басқару стилі басқарушылық функциялардың көпшілігі шешім қабылдайтын және ұйымның мәселелерін өз бетінше шешетін бір басшының қолына шоғырландырумен сипатталады. Бұл стиль жиі кездеспесе де, оны кейде әкімшілік деп те атайды. Нарықтық экономика жағдайында басқарудың таза әкімшілік әдістері тиімсіз болып саналады. Алайда, қысқа мерзімде, нақты мақсаттарға жету үшін тез және шешуші араласу қажет болған кезде, Егер бұл жағдайға негізделген болса, бұл стиль тиімді болуы мүмкін.

Зерттеушілер авторитарлық стильдің бірнеше түрін ажыратады:

- бұйрықтардың қатаң орындалуы жазалау қаупімен күшейтілетін басқару, кейде диктаторлық стиль деп аталады;

- қатаң ережелер мен нұсқауларға негізделген басқару, бюрократиялық стилі;
- басшының беделі отбасылық принциптерге негізделген патриархалдық стилі;
- бағыныштылар өзінің жеке қасиеттерінің арқасында басшыға сенетін стиль.

Іс жүзінде авторитарлық басқару стилі көбінесе төмен тиімділікті көрсетеді. Ол қызметкерлердің шығармашылық әлеуетін пайдаланбайды, нұсқауларды үнемі күтетін және ұйымның өміріне қатыспайтын қызметкерлердің иеліктен кетуіне және пассивтілігіне әкеледі.

Командалық немесе алқалық деп те аталатын демократиялық стиль басқару функцияларын орталықсыздандыруды және қызметкерлерді шешім қабылдауға барынша тартуды қамтиды. Бұл стиль қолайлы психологиялық климатты құруға ықпал етеді, онда міндеттерді орындау қанағаттанарлық және жетістіктер сыйақы ретінде қабылданады. Бұл тәсіл қызметкерлердің шығармашылық әлеуетін ашуға мүмкіндік береді, бұл жұмысты тартымды және өнімді етеді. Демократиялық стильдің негізгі белгілері:

- тапсырмаларды уақтылы орындау үшін жағдай жасау;
- әр қызметкердің үлесін әділ бағалау;
- тиімділікті арттыру үшін моральдық және материалдық мотивация;
- ұжымның барлық мүшелерінің шығармашылық мүмкіндіктерін есепке алу.

Демократиялық басқару стилі басқару тобының әрбір мүшесін және көбінесе ұйымның барлық мүшелерін белгілі бір дәрежеде басқару процесіне тартуды қамтиды. Көшбасшы өзінің басқару тобының жұмысын үйлестіреді, оларды шешім қабылдауға белсенді түрде тартады, жауапкершілікті бөледі және команда ішіндегі қарым-қатынастың дамуын ынталандырады. Ол іскерлік ынтымақтастық пен өзара қолдау атмосферасын құруға тырысады. Мұндай ортада репрессиялық шаралар алынып тасталады және командалық стильді ұстанатын басшы бағыныштыларға қол жетімді. Бұл шешім қабылдаудағы жеделдікті арттырады және қызметкерлердің жауапты мінез-құлқын қалыптастыруға ықпал етеді. Командалық басқару стилі менеджерден ұйымның қызметіне тереңірек қатысуды, шешімдерді жүзеге асыруда табандылықты және бағыныштылармен қарым-қатынаста әдептілікті талап етеді.

Бұл стильдің басты артықшылықтарының бірі-максималды тиімділікті қамтамасыз ететін команданың үйлесімді жұмысының арқасында синергетикалық әсердің пайда болуы.[6] Синергия, гректің "*synergos*" сөзінен шыққан, "бірге жұмыс істеу" дегенді білдіреді. Топ мүшелерінің бұл өзара әрекеті әр қатысушының жеке күш-жігерінің мөлшерінен асатын нәтижелерге әкеледі. Командадағы бірлескен жұмыс кейбір қатысушылардың күшті жақтары

басқалардың әлсіз жақтарын өтейтіндей етіп ұйымдастырылған. Бұл команданың әрбір мүшесіне өзінің бірегей өмірлік тәжірибесіне, көзқарастары мен таланттарына сүйене отырып, өз әлеуетін барынша арттыруға мүмкіндік беру арқылы ақпаратпен, тәжірибемен және дағдылармен тиімді алмасуға ықпал етеді. Команда ішіндегі өзара әрекеттесу әрқайсысының күшті жақтарын пайдаланып, бір-бірінен үйренуге мүмкіндік бере отырып, жақсы нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді. Командалық стильдің артықшылығы-оның басқа басқару стильдерімен орындалмайтын міндеттерді шешу және мақсаттарға жету қабілеті. Қызметкерлер лауазымдық міндеттеріне сәйкес өз функцияларын қатаң орындайтын басқа стильдерден айырмашылығы, командалық стиль қатысушылардың құзыреттері мен қабілеттеріне байланысты міндеттерді икемді түрде бөледі. Команданың синергетикалық әсеріне ұйымның міндеттерін шешуге және ортақ мақсаттарға жетуге бағытталған серіктестік өзара әрекеттесу арқылы қол жеткізіледі. Топтық жұмыстың жоғары нәтижелері бүкіл ұйымның табыстылығына тікелей ықпал етеді, бірақ бұл стильді қалыптастыру көп күш пен уақытты қажет етеді. Оны сәтті енгізу үшін тиімді команда мен басқару құрылымын құруға көмектесетін бірнеше негізгі аспектілерді ескеру қажет.

Біріншіден, қарым-қатынас дағдыларын дамыту маңызды. Олардың құндылығы басқару процесіне қатысушылар әртүрлі көзқарастарға, өмірлік және кәсіби тәжірибелерге ие бола отырып, өзара түсіністікке қол жеткізуге ықпал ететін өз ойларын еркін және дәл жеткізе алады. Бүгінгі таңда тиімді қарым-қатынасты оқытудың әртүрлі әдістері бар, олар тәжірибеде сәтті қолданылады. Мұндай әдістердің негізгі элементтерінің бірі-басқа топ мүшелерінің идеяларын мұқият тыңдау және фактілерді жағдайды өз түсіндірулерінен бөлу мүмкіндігі. Тиімді қарым-қатынас команданың сындарлы жұмысына ықпал етеді және сәттіліктің негізі болып табылады. Бірлескен және тиімді қарым — қатынас дағдыларын дамыту ұзақ процесс, бірақ оларды игеру арқылы басқару тобы барған сайын тиімді жұмыс істейді.

Екіншіден, топ мүшелері арасында сенім мен өзара іс-қимылды нығайту қажет. Әрбір қатысушы өзін жайлы сезінуі керек, ал жағдайлар бірлесіп жұмыс істеуге итермелеуі керек, бұл оны жеке адамға артықшылық береді. Бұл процесс уақытты қажет етеді, бірақ нәтижесінде күрделі мәселелерді шешуде шығармашылық ынтымақтастыққа ықпал етеді.

Үшіншіден, коммуникативтік дағдылар дамып, сенімді қарым-қатынастар нығайған сайын, бірлесіп жұмыс істеудің айтылмаған ережелері пайда болады. Дегенмен, жағымсыз көріністерді болдырмау үшін бұл процесті бақылау маңызды. Ол үшін командада өзара әрекеттесу ережелерін алдын-ала белгілеп, корпоративті этика кодексіне негізделген корпоративті мінез-құлық пен қарым-қатынас нормаларын әзірлеу қажет.

Төртіншіден, топтық жұмыста синергетикалық әсерге қол жеткізу үшін адами және материалдық ресурстарды тиімді басқара алатын көшбасшы қажет. Мұндай көшбасшы барлық қатысушылардың іс-әрекеттерін үйлестіруді қамтамасыз етуі керек, олардың жеке мақсаттарын ұйымның жалпы мақсатымен үйлестіруі, функцияларды бөлуі және команданы ортақ мақсаттарға жетуге ынталандыруы керек.

Бесіншіден, маңызды элемент-команданың әр мүшесінің жауапкершілік дәрежесін анықтау және жеке қатысушының да, жалпы команданың да жұмыс нәтижелеріне жауап беруге өзара дайын атмосфераны құру.[7]

Осылайша, командалық басқару стилі жоғары тиімді ұйымның белгісі болып табылады. Оның негізгі сипаттамаларын келесі белгілер арқылы анықтауға болады:

- әрбір қатысушы ұйымның жалпы мақсатын түсінеді және оған жету үшін жұмыс істеуге дайын;

- команда әр мүшенің мықты жақтарын, кәсіби мүмкіндіктері мен білімдерін біледі және оларды өзекті міндеттерді орындау үшін құзыреттіліктері маңызды адамдардың өкілеттіктерін мойындай отырып, мәселелерді шешу үшін тиімді пайдаланады;

- командада ұйымшылдыққа ықпал ететін және жоғары моральдық жағдайды сақтайтын өзара түсіністік бар;

- шығармашылық пен тәуекелге баруға дайын болу ынталандырылады, ал қателіктер жазалауға себеп емес, оқу мен өсу мүмкіндігі ретінде қарастырылады.

Либералды басқару стилі (Laissez-faire) – басқарудың бұл түрінің басты ерекшелігі басшылықтың қызметкерлерге толық еркіндік беруінде жатыр. Бұл тәсілде басшы ұйым қызметіне минималды деңгейде араласады, ал шешім қабылдау және жауапкершілік қызметкерлерге жүктеледі. Басқарудың мұндай стилі "өз бетімен жіберу" немесе "араласпау" қағидаттарына негізделеді. Қызметкерлер шешім қабылдауда және жұмысты ұйымдастыруда толық еркіндікке ие болады. Басшылық тарапынан бақылау мен араласу барынша аз немесе мүлдем болмайды. Басшы тек қана жалпы бағыт-бағдар беріп, қызметкерлердің нақты әрекеттеріне араласпайды. Бұл жағдайда басты рөл ұжымға тиесілі, ал басшы соңғы нәтижелерге ғана назар аударады.

Либералды басқару стилі шығармашылық және инновациялық бастамаларды қолдауға бағытталған. Әсіресе, ғылыми-зерттеу және шығармашылық салаларда бұл тәсіл тиімді болып табылады. Қызметкерлердің шығармашылық және кәсіби әлеуетін толықтай ашуға мүмкіндік береді. Инновациялық идеялардың пайда болуына жағдай жасайды, өйткені бақылау деңгейінің төмен болуына байланысты қызметкерлер жаңа шешімдер қабылдауға еркін болады.

Либералды басқару стилі, негізінен, шығармашылық жұмыстармен айналысатын, инновациялық идеяларды дамытуға бағытталған және жоғары кәсіби деңгейдегі қызметкерлермен жұмыс істейтін ұйымдар үшін тиімді болып саналады. Бұл стильдің тиімділігі қызметкерлерге еркіндік пен жауапкершілік қажет салаларда айқын көрінеді. Дегенмен, барлық жағдайларда оны қолдану мүмкін емес, себебі кейбір ұйымдарда қатаң бақылау мен тәртіптің сақталуы маңызды рөл атқарады, бақылаудың аздығы нәтижелілікті төмендетуі немесе жұмыстың дұрыс ұйымдастырылмауына әкелуі мүмкін.

Сарапшылар басқару стилін таңдауға икемді және бейімделгіш тәсілді қолдануды ұсынады. Басқарудың оңтайлы стилі ұйымның мақсаттары мен контекстіне, сондай-ақ басшы мен қызметкерлердің ерекшеліктеріне сәйкес келуі керек. Ұйымды басқаруда максималды тиімділікке қол жеткізу үшін менеджерлер әртүрлі жағдайларда әртүрлі басқару стильдерінің комбинациясын пайдалана алады. Мысалы, кейбір жағдайларда авторитарлық стильді қолдануды қажет ететін жылдам және нақты шешімдер қабылдау қажет болуы мүмкін. Басқа жағдайларда шешім қабылдау процесіне қызметкерлерді тарту және демократиялық стильді қолдану тиімдірек болуы мүмкін. Басқару стильдерін таңдаудағы икемділік пен бейімделу көшбасшыларға өзгерістер мен жағдайларға тиімді жауап беруге және қызметкерлер үшін қолайлы жұмыс ортасын құруға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, сарапшылар басқару стилі ұйымның құндылықтары мен принциптеріне сәйкес келуі керек екенін атап көрсетеді. Басқару стилі компанияның миссиясы мен стратегиясын қолдауы және оның мәдениеті мен құндылықтарының дамуына ықпал етуі маңызды.

Қазіргі таңда сарапшылардың айтуынша ескертуге тұрарлық командалық жұмыстағы төрт басқару стилін атап көрсеткен.

Көреген басқару стилі - осы стильді ұстанатын басшылар қол астындағылардың жұмыс істеу бағыты мен компанияның мақсаты арасындағы байланыс нүктелерін табуға тырысады, бұл команданы жетістікке жету үшін көп жұмыс істеуге итермелейді.

Команданың стратегиясын белгілей отырып, көреген басшылар әдетте қызметкерлерге нәтижелі болғанша өз қалауы бойынша әрекет етуге мүмкіндік береді.

Осы типтегі басқару стилін қолданатын басшылар қызметкерлердің жұмысын тексереді, тек команданың дұрыс жолда екендігіне көз жеткізіп, жаңа идеялармен бөліседі. Сонымен қатар, көреген басшылар қызметкерлердің идеяларына мұқият болады және ең қызықты

ұсыныстарды жүзеге асыру үшін бастапқы жоспарды түзетуге дайын. Алға қойылған мақсаттарға жету үшін көреген басшылар өз қызметкерлерінің жұмысы туралы пікірлерге, сондай-ақ олардың жетістіктері үміттерге сәйкес немесе одан асып кеткен кезде көтермелеуге сараң болмайды. Бұл басқару стилі өте тиімді, бірақ оны ұстану оңай емес.

Демократиялық басқару стилі - бұл басқару стилінде көпшілік ереже жұмыс істейді. Демократиялық басшылар команда жасаған идеялардың алуан түрлілігін жоғары бағалайды және оны жалпы ұйымның табысының кілті деп санайды.

Қызметкерлердің көпшілігі демократиялық көшбасшыларды жақсы көреді, өйткені мұндай тәсіл оларға өз әрекеттері үшін жауап беруге ғана емес, сонымен қатар кәсіби дағдыларын барынша пайдалануға мүмкіндік береді. Демократиялық басқару стилінің де өзіндік қиындықтары бар. Бүкіл команданың қатысуымен қабылданған шешімдерді талқылауды жалғастыратын басшылар процесті баяулатады.

Түрлендіргіш басқару стилі – трансформацияны жақтайтын басшылар жаңашыл болып табылады. Олардың ұстанымы: тұрақты өзгерістер мен өсу-бәсекелестіктен алда болудың жалғыз жолы. Мұндай басшылар көбінесе қарамағындағылардың жайлылық аймағынан шығуға итермелейді, оларды өздері туралы ойлағаннан гөрі табысты және қабілетті етіп көрсетеді. Бұл тәсіл қызметкерлерді жолақты үнемі көтеруге ынталандырады, бұл өз кезегінде команданың жоғары көрсеткіштерін қамтамасыз етеді. Мұндай командалар әрқашан жаңашыл. Бірақ трансформация өз мақсатына айналады деген қауіп бар. Сонымен қатар, басшы қызметкерлердің кәсіби күйіп қалуына жол бермеу үшін қызметкерлерді қанша уақыт және не үшін итермелейтінін және қашан тоқтау керектігін нақты түсінуі керек.

Жаттықтырушы басқару стилі - спорттық жаттықтырушылар сияқты, жаттықтырушы көшбасшылар да қызметкерлерін кәсіби дамуға шақырады. Олар қызметкерлерді оқытуды және олардың өсуін бақылауды жақсы көреді.

Осы типтегі басшылар қызметкерлерінің бір сәттік қателіктерін оңай кешіреді, оларды бір нәрсені үйренуге және соңында көп нәрсеге қол жеткізуге мүмкіндік ретінде қарастырады.

Сонымен қатар, қызметкерлерді үнемі оқыту және оларға жаңа мансаптық мүмкіндіктер беру қызметкерлер мен көшбасшы арасындағы тығыз байланысты қалыптастырады. Бұл өз кезегінде командадағы қарым-қатынасқа кері әсерін тигізетін өте шиеленісті атмосфераны тудыруы мүмкін.

Командалық жұмыс жағдайында тиімді басқару стилін қалыптастыру — табысты ұйымның маңызды шарты. Басшының дұрыс басқару тәсілін таңдауы және оны тиімді қолдануы команда мүшелерінің ынтымақтастығын, мотивациясын арттырады, нәтижесінде ұйымдық мақсаттарға қол жеткізуді жеңілдетеді. Команданың ерекшеліктері мен қажеттіліктеріне қарай бейімделетін, ынтымақтастық пен ашықтықты қолдайтын басқару стилі — командалық жұмыстың табыстылығының кепілі.

Қорыта айтқанда, мемлекеттік қызметте басқарушылық шешімдер қабылдаудың тиімділігі мен жылдамдығын қамтамасыз ету үшін қызметкерлердің өзара әрекеттесуін жақсарту және тиімді командалық жұмыс ұйымдастыруда жоғарыда белгіленген басқару стильдерін қолдану аса маңызды.

Әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 – 2029 жылдарғы арналған тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2400000602> .

2. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығы. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>

3. Маслоу А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу; в пер. Т. Гутман, Н. Мухина. СПб.: Питер. 2000. 400 с.
4. Мак-Грегор Д. Человеческая сторона предприятия / Дуглас Мак-Грегор. McGrawHILL, Inc, Irwin. 1985. 256 с.
5. Голигузова Г.В., «Влияния командного стиля управления на эффективность деятельности организации». // Петербургский экономический журнал, №1-2, 2022
<https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-komandnogo-stilya-upravleniya-na->
6. Осипова С. И., Окунева В. С. Синергетический эффект командной деятельности исправленный вариант // Современные проблемы науки и образования. 2012. No 3.
7. Хасанова Г.Б., Исхакова Р.Р. Психология управления трудовым коллективом. Изд.КНИТУ. 2012г. 260стр.
<https://e.lanbook.com/book/73391>

МРНТИ 82.13.11

Утепова Г.,
руководитель управления Министерства культуры и информации РК, Астана,
Казахстан

Исмаилова Р.А.,
профессор Института управления Академии государственного управления при
Президенте Республики Казахстан,

Бокаев Б.Б.,
ученый секретарь/руководитель научных проектов Центра исследований, анализа и
оценки эффективности Высшей аудиторской палаты Республики Казахстан,

ИНДЕКС РАЗВИТИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация. Статья представляет собой анализ и оценку Индекса развития гражданского общества (ИРГО) в Казахстане. ИРГО служит инструментом для измерения уровня гражданского общества, основываясь на разнообразных показателях, включая активность граждан, вовлеченность неправительственных организаций (НПО) и участие населения в общественной деятельности. Основная цель исследования заключается в определении ключевых факторов, способствующих улучшению индекса гражданского общества Казахстана в международных рейтингах, таких как Civicus Civil Society Index, Democracy Index и Freedom House Freedom in the World.

Результаты показали, что Казахстан достиг значительных успехов в развитии гражданского общества, что подтверждается увеличением гражданской активности и вовлечением населения в общественные дела. Однако выявлено определенные трудности и ограничения, с которыми сталкивается НПО, включая проблемы с доступом к информации и влиянием на процесс принятия решений. В заключение, данная статья служит важным источником информации о состоянии и динамике развития гражданского общества в Казахстане, что может быть полезным для госорганов, исследователей и представителей третьего сектора для увеличения гражданской активности в стране.

Ключевые слова: гражданское общество, НПО, государство, развитие, индекс.

Аңдатпа. Мақала Қазақстандағы Азаматтық қоғамның даму индексін (АҚДИ) талдау және бағалау болып табылады. АҚДИ азаматтардың белсенділігін, үкіметтік емес ұйымдардың (ҰЕҰ) қатысуын және халықтың қоғамдық қызметке қатысуын қоса алғанда, әртүрлі көрсеткіштерді негізге ала отырып, азаматтық қоғамның деңгейін өлшеу құралы болып табылады. Зерттеудің негізгі мақсаты Civicus Civil Society Index, Democracy Index және Freedom House Freedom in the World сияқты халықаралық рейтингтерде Қазақстанның азаматтық қоғам индексін жақсартуға ықпал ететін негізгі факторларды айқындау болып табылады.

Нәтижелер Қазақстанның азаматтық қоғамды дамытуда елеулі табыстарға жеткенін көрсетті, бұл азаматтық белсенділіктің ұлғаюымен және халықтың қоғамдық істерге тартылуымен расталады. Алайда, ақпаратқа қол жеткізу және шешім қабылдау процесіне ықпал ету проблемаларын қоса алғанда, ҰЕҰ кездесетін белгілі бір қиындықтар мен шектеулер анықталды. Қорытындылай келе, бұл бап Қазақстандағы азаматтық қоғамның жай-күйі мен даму серпіні туралы ақпараттың маңызды көзі болып табылады, бұл елдегі азаматтық белсенділікті арттыру үшін мемлекеттік органдар, зерттеушілер және үшінші сектор өкілдері үшін пайдалы болуы мүмкін.

Кілт сөздер: азаматтық қоғам, ҰЕҰ, мемлекет, Даму, индекс.

Abstract. This article analyzes and evaluates the Civil Society Development Index (CSDI) in Kazakhstan. The CSDI serves as a tool to measure the level of civil society based on a variety of

indicators, including citizen activism, involvement of non-governmental organizations (NGOs), and public participation in public activities. The main objective of the study is to identify key factors contributing to the improvement of Kazakhstan's civil society index in international rankings such as the Civicus Civil Society Index, Democracy Index and Freedom House Freedom in the World.

The results showed that Kazakhstan has made significant progress in the development of civil society, as evidenced by the increase in civic activity and involvement of the population in public affairs. However, certain difficulties and constraints faced by NGOs were identified, including problems with access to information and influence on decision-making. In conclusion, this article serves as an important source of information on the state and dynamics of civil society development in Kazakhstan, which may be useful for government agencies, researchers and representatives of the third sector to increase civic engagement in the country.

Key words: civil society, NGOs, state, development, index.

Введение

В настоящее время развитие гражданского общества становится все более актуальной темой как для мирового сообщества, так и для многих стран в отдельности. Гражданское общество играет важную роль в формировании демократических и открытых обществ, способствуя участию граждан в принятии решений, защите прав и свобод, а также решению социальных проблем.

Одним из ключевых инструментов для измерения уровня развития гражданского общества является Индекс развития гражданского общества (ИРГО). Этот индекс позволяет оценить степень участия и вовлеченности граждан, неправительственных организаций и других гражданских инициатив в общественной жизни и процессах принятия решений.

В контексте Республики Казахстан, развитие гражданского общества становится одним из ключевых приоритетов государственной политики. Казахстан стремится создать условия для активного участия граждан и НПО в формировании общественного мнения, разработке и реализации программ и проектов, а также повышению эффективности государственного управления.

Целью данной статьи является исследование и анализ Индекса развития гражданского общества в Казахстане. В ходе исследования будут рассмотрены ключевые показатели, методология оценки и динамика развития гражданского общества в стране на протяжении определенного временного периода. Будут выявлены факторы, способствующие успешному развитию гражданского общества, а также препятствия, которые могут затруднять его развитие.

Анализ Индекса развития гражданского общества в Казахстане имеет важное значение для понимания текущего состояния и динамики развития гражданского общества, а также для выявления потенциала для улучшения условий участия граждан и НПО в общественной жизни. Полученные результаты могут стать полезным инструментом для принятия решений на уровне государственной политики и разработки мер для стимулирования развития гражданского общества в Казахстане.

В настоящее время гражданское общество представляет собой индикатор демократии и существенное условие для общественного прогресса в стране. Первая принятая Концепция развития гражданского общества направлена на осуществление обширных демократических реформ национального масштаба, а также на выполнение стратегии Казахстана, направленной на включение в топ-50 развитых стран мира. Во второй Концепции определены соответствующие политические, правовые и иные шаги, предпринимаемые государством для поддержания неправительственного сектора, с целью активизации его участия в решении общенациональных задач.

За годы независимости Казахстана наблюдается положительный рост в деятельности гражданского сектора.

История развития гражданского общества в Казахстане можно разделить на четыре этапа, указанных ниже:

–90-е годы были направлены на перезагрузку государства и общества, где вся государственная политика была сконцентрирована на росте и стабилизации экономики и формирования приоритетных направлений.

–2000-2010 годы определили форму взаимоотношений между государством и обществом направленную на стабильность экономики.

–2010-2018 годы НПО стали развиваться самостоятельно и сопровождалось понижением бюджетного финансирования их деятельности со стороны зарубежных доноров.

–Четвертый этап (с 2019 года) тесно связано с принципом «слышащего государства», ориентированным на внедрение человекоцентричности при принятии административных решений (НАО Казахстанский институт общественного развития «Рухани жаңғыру», 2021).

За 30 лет в Казахстане созданы соответствующие политические, правовые и иные условия для развития гражданского общества и его институтов и приняты нормативно-правовая база о некоммерческих организациях, социальном партнерстве, общественных объединениях, государственном социальном заказе грантах и премиях для НПО, общественных советах, профессиональных союзах и другие.

Степень развития третьего сектора пропорционально связано от формы правления государства и его развития. В соответствии с международной опытом, индекс гражданского общества (ИРГО) признают как основной инструмент оценки зрелости гражданского общества.

Материалы и методы

Методологической основой исследования послужили использование отечественного и зарубежного опыта, научных методов анализа и синтеза, также обобщения литературы. В ходе исследования проведен литературный обзор, сравнительный анализ статей, опубликованных в научных изданиях. В рамках литературного обзора были проанализированы различные источники, включая научные статьи, публикации в журналах и книги, а также другие академические материалы, связанные с индексом развития гражданского общества в Казахстане и международный опыт различных стран. Результаты такого обзора могут предоставить более полное понимание текущего состояния исследований на эту тему, а также выявить пробелы или нерешенные вопросы, которые могут быть адресованы в рассматриваемой научной статье.

Исследовательская работа основана на анализе ранее проведенных аналитических докладов по теме, официальных государственных документов, нормативно-правовых актов в данной сфере.

Литературный обзор

Неправительственный сектор является промежуточным звеном между частными и государственным секторами. Граждане объединяются в группы формируют социальные связи и сети для протекции своих и частных интересов. В науке такие группы и сети называют организациями гражданского общества и институтами гражданского общества. Главными целями некоммерческих организаций является придание гражданам ощущения политических прав и возможностей, а также развитие их способности влиять на политические решения и решать проблемы. Они также способствуют активному участию граждан в общественных дебатах и осуществлении политики. Посреднические организации гражданского общества, в свою очередь, нацелены на формирование добродетелей среди граждан, включая обучение, социализацию, совместное решение сложных вопросов и установление связей. Они также ставят перед собой цели распространения принципов открытости, гуманности и

ответственности, которые являются фундаментальными чертами плюралистической демократии (Machin et al., 2023).

Существует множество различных теорий, которые пытаются объяснить сущность и характеристики некоммерческих организаций (НПО). Теория гетерогенности, например, подчеркивает, что НПО имеют существенную роль в удовлетворении общественных потребностей, которые не всегда могут быть удовлетворены государством или частным сектором. Кроме того, НПО вносят вклад в решение различных социальных проблем, таких как предоставление социальных услуг, образование, смягчение бедности и управление миграцией. Недостаточная способность рынка и государства предоставить определенные товары и услуги для граждан стоит в числе основных причин возникновения и роста некоммерческих организаций (Tosun 2023).

Д. Кортен ранее представил это как эволюционную классификацию. На начальном этапе, известном как «поколение», основным приоритетом НПО является удовлетворение насущных потребностей, преимущественно через предоставление помощи и социальной поддержки. Во втором этапе НПО переходят к целям разработки местных инициатив в области развития, так как их опыт и знания расширяются, и они обретают больше влияния со стороны других институций, например, доноров. Подход, направленный на устойчивое развитие, приобретает актуальность на третьем этапе, с параллельным увеличением интереса к влиянию на более широкий институциональный и политический контекст через информационную и просветительскую работу. В четвертом этапе НПО теснее взаимодействуют с обширными общественными движениями и объединяют локальные инициативы с деятельностью на национальном или глобальном уровнях, с целью внести вклад в долгосрочные структурные изменения (Lewis et al., 2020).

Предпринимаемые инициативы по составлению карты гражданского общества включают усилия по четкому определению границ этого сектора, выявлению и систематизации деятельных участников и разнообразных видов деятельности, которые он охватывает. Также они направлены на понимание масштабов, в которых эти явления развертываются. Разнообразные организации и группы, включая правительственные органы, исследовательские институты, а также национальные и международные некоммерческие организации, занимаются выработкой концептуальных рамок и количественного анализа гражданского общества в различных национальных контекстах через разнообразные методы. (Chambers et al., 2002).

Согласно исследованиям Хейнрича разнообразные исследовательские инициативы по составлению карты гражданского общества направлены на формирование определений данной концепции, путем объединения как юридических, так и концептуальных аспектов. Для наглядной демонстрации данной тенденции, мы рассмотрим два значимых глобальных проекта, цель которых заключается в разработке сравнительных индексов гражданского общества на национальном уровне. Эти проекты включают Индекс гражданского общества от CIVICUS и комплексный сравнительный проект некоммерческого сектора Джона Хопкинса. CIVICUS стремится к оценке степени открытости гражданского общества, исследуя организации гражданского общества в контексте их пространства и влияния на гражданское общество (Malena et al., 2005).

В мире существует несколько методологий для измерения индекса развития гражданского общества. Каждая из них может акцентировать разные аспекты и иметь свои особенности. Некоторые из известных методологий включают следующие (Таблица 1):

Таблица 1. Международные индексы развития гражданского общества

Наименование	Разработано	Измерение	Примечание
Civil Society Index (CSI)	Международным центром гражданского общества (CIVICUS)	Оценивает гражданское общество с помощью четырех основных измерений: взаимодействие, организация, участие и коммуникация	Эти методологии представляют разнообразные подходы к измерению и оценке развития гражданского общества, учитывая различные аспекты, а также контекстуальные и региональные особенности.
Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project	Центром исследования гражданского общества и некоммерческого сектора Университета Джонса Хопкинса	Оценивает масштаб и роль некоммерческого сектора в разных странах, включая его размер, финансирование, роль в экономике и социальной сфере.	
Bertelsmann Transformation Index (BTI)	Бертельсманнской научной группой, принадлежащей фонду Bertelsmann Stiftung.	Оценивает политическую и экономическую трансформацию стран по всему миру, включая анализ и оценку состояния гражданского общества	
World Justice Project Rule of Law Index	World Justice Project (WJP) - международной организацией, которая занимается изучением и оценкой правового порядка и правосудия в разных странах мира.	оценивает правовую систему и правопорядок, он также содержит подразделение, посвященное гражданскому обществу и правам человека	
Global Civil Society Index	Фондом «CIVICUS»	Оценивает гражданское общество через анализ областей активности, организационной способности и общественной оценки	
European Civic Forum (ECF) Civic Space Index	Международной платформой European Civic Forum	оценивает среду для гражданской деятельности в странах Европы, включая политическую свободу, права гражданских организаций и демократическое участие	

К примеру, в 1997 году международная неправительственная организация CIVICUS: Всемирный альянс за гражданское участие представила Новый Гражданский атлас, содержащий анализ сферы гражданского общества в более чем 60-и странах мира для обеспечения более сопоставимую и качественную информацию, представленную в данном атласе, CIVICUS приняла решение разработать комплексный инструмент оценки состояния гражданского общества - Индекс гражданского общества. В 1999 году Х. Анхайер, руководящий Центром гражданского общества Лондонской школы экономики, сыграл важную роль в создании первоначальной системы данного индекса. Эта система успешно прошла испытания в 14-и странах на экспериментальном этапе, который продолжался с 2000 по 2002 год. После завершения пилотного этапа подход к проекту был подвергнут тщательной оценке и доработке. На начальном этапе полного внедрения (2003-2006 гг.) CIVICUS совместно с партнерами в разных странах осуществили проект в пятидесяти трех странах. В ответ на продолжающийся интерес со стороны НПО к использованию индекса, CIVICUS разработал более укороченный, менее обширный и менее требовательный к ресурсам процесс оценки состояния гражданского общества - инструмент краткой оценки Индекса гражданского общества CIVICUS (Heinrich et al., 2007).

Согласно проведенному исследованию А. Османовой, выявлено, что 48% респондентов не обладают информацией о гражданском обществе, 30% не осведомлены о его существовании, а около 43% выражают беспокойство относительно текущей системы управления. Результаты анкетирования показали, что большая свобода в рамках структуры, стимулирование широкого участия общественности и укрепление социальной солидарности могут способствовать формированию демократического общества (Osmanova, 2023).

Результаты и обсуждение

В Казахстане существуют два вида кейса по ИРГО:

1. Общественным Фондом «Transparency International Kazakhstan» была разработана методология ИРГО при поддержке Министерства по делам религий и гражданского общества Республики Казахстан через государственный грант НАО «Центра поддержки гражданских инициатив» в 2017 году;

2. Общественным Фондом «Десента» был проведен анализ эмпирических данных ИРГО по методологии CIVICUS в 2019 году.

Первый замер индекса развития гражданского общества в Казахстане исследовал Центр анализа общественных проблем в 2008-2010 годы. В то время Всемирный альянс за гражданское участие провел исследование в 41 стране, включая страны независимых государств. Согласно отчету, Казахстан набрал 46,9 из 100 баллов. В 2017 году был составлен ИРГО Казахстана согласно разработанной методологии общественного фонда «Транспаренси Казахстан». В соответствии с проведенному подсчету ИРГО Казахстана составил 50,9 балла из 100, который показывает средний уровень развития гражданского общества в стране (НАО Казахстанский институт общественного развития «Рухани жаңғыру», 2021).



Рисунок 1 – Индекс развития гражданского общества в Казахстане

В соответствии с показателями 1-рисунка, самые низкие показатели по индикаторам, такие как:

- финансовая устойчивость;
- оказание услуг;
- сменяемость исполнительного органа;
- прозрачность деятельности.

На сегодняшний день НАО «Казахстанским институтом общественного развития «Рухани жаңғыру» Министерства информации и общественного развития Республики Казахстан проанализированы несколько международных методик:

1. «CIVICUS – индекс гражданского общества»;
2. Научные исследования в сфере неправительственного сектора университета Джонса Хопкинса;
3. ИРГО Центрально-Восточной Европы и Евразии Агентства США по Международному развитию.

В итоге выбрана методика CIVICUS для внедрения в казахстанскую модель замера ИРГО. Результаты замера данной методики в 2019 году указаны ниже:



Рисунок 2 – ИРГО Казахстана по методике CIVICUS за 2019 год

В рамках составленного отчета USAID ИРГО Казахстана Sustainability Index CSO -2012 4,1 балла, также в последующих замерах по ИРГО Центрально-Восточной Европы и Евразии Агентства США по Международному развитию отличались показатели имиджевой работы и правового регулирования в данном направлении (U.S. Agency for International Development, 2012).

Наряду с этим, USAID составил сравнительный анализ стран независимых государств для определения состояния ИРГО, представлено на 3-рисушке.

Таблица 1 Показатели Казахстана и стран средней Азии, также Турции в международных рейтингах по гражданскому обществу за 2021-2022 годы

Название индекса	Критерии оценки	Показатели Казахстана	Показатели Турции	Показатели Кыргызстана	Показатели Узбекистана	Примечание
Civics Civil Society Index	гражданская вовлеченность	143 из 197 стран	159 из 197 стран	119 из 197 стран	178 из 197 стран	Ограниченный
	Уровень организации					
	Практика ценностей					
	Воспринимаемое воздействие					
	Внешняя среда					
Democracy Index	избирательный процесс и плюрализм	127 из 167 стран	103 из 167 стран	116 из 167 стран	149 из 167 стран	Ограниченный
	гражданские свободы					
	функционирование правительства					
	участие в политической жизни политическая культура.					
Freedom House Freedom in the World	Политические права	167 из 209 стран	151 из 209 стран	159 из 209 стран	189 из 209 стран	Ограниченный
	Политический плюрализм и участие					
	Функционирование правительства					
	Гражданские свободы					
Transparency International Corruption Perceptions Index	1) взаимодействие бизнеса с государственными органами;	101 из 180 стран	101 из 180 стран	140 из 180 стран	126 из 180 стран	Ограниченный
	2) антикоррупционное законодательство;					
	3) общественный контроль и контроль НПО (причем, по мнению некоторых исследователей, средства массовой информации могут являться одним из самостоятельных источников измерения Индекса восприятия коррупции					
	4) прозрачность деятельности государственных органов					

Как показывает сравнительный анализ показателей развития гражданского общества и политических показателей в Казахстане, Турции, Кыргызстане и Узбекистане показывает, что

все эти страны ограничены по этим показателям, что может свидетельствовать о наличии некоторых вызовов в области гражданского общества и политической активности.

Вместе с тем, согласно данным индекса трансформации Bertelsmann Stiftung (BTI) от 2022 года, измеряющее демократичность процессов в стране в условиях рыночной экономики в ста двадцать восьми государствах по направлениям, такие как: политическое управление, диверсификация экономики и управление с изменениями, оценили Казахстан следующим образом (S.Bertelsmann, 2022):



Рисунок 3 – Индекс трансформации Казахстана за 2022 год
Примечание: Составлено авторами на основе информации из сайта трансформационного индекса Бертельсмана.

По итогам разных исследований ИРГО Казахстана показали следующие проблемы развития гражданского общества:

- недостаточно развитый уровень организационной культуры;
- низкое взаимодействие с органами власти;
- непрозрачность деятельности.

Для решения данных проблем уполномоченным органом в сфере гражданского общества (МКИ) принимаются комплексные меры.

Так, МКИ запущен проект «Академия НПО». Курс направлен на повышение уровня организационной культуры, синергетическое развитие, включающую в себя конкурентоспособность и навыки социального предпринимательства (Б. Тлепов, 2020).

В соответствии с пунктом 1 статьи 22 Закона «О некоммерческих организациях» от 16 января 2001 года № 142 в уставе неправительственных организаций стоит предусмотреть пункт взаимодействие органами власти по направлениям соответствующей деятельности в рамках решения низкого взаимодействия с органами власти (Закон «О некоммерческих организациях», 2021).

Вместе с тем, в уставе следует предусмотреть пункт обязательного прохождения обучения в Академии НПО для полного функционирования как некоммерческая организация. Также для конкретного взаимодействия государственных и местных исполнителей с неправительственными организациями необходимо внести дополнение пункту 18 Главы 4 блоку операционной деятельности Указа Президента Республики Казахстан «О системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы» (Указ) о взаимодействии с гражданским сектором. Наряду с этим, 8) подпункт 13 пункта настоящего Указа дополнить словами уполномоченный орган в сфере информации и гражданского общества (Указ Президента Республики Казахстан «О системе ежегодной оценки

эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы», 2021).

В этом случае, НПО и государство будут открыто взаимодействовать для улучшения показателя прозрачности деятельности. Данные изменения позволят Казахстану развивать гражданский сектор и продвинуться в международных рейтингах ИРГО.

Заключение

В данной статье был проведен анализ Индекса развития гражданского общества в Республике Казахстан, и основные выводы включают:

Нижнесредняя динамика развития: Анализ данных показал среднюю динамику развития гражданского общества в Казахстане. Растущие показатели гражданской активности, вовлеченности НПО и граждан в общественные процессы, что свидетельствует о постепенном укреплении гражданского общества в стране.

Роль государственной поддержки: Государственная политика активно поддерживает развитие гражданского общества в Казахстане, что способствует расширению возможностей для участия граждан и НПО в общественной жизни и принятии решений. Финансовая и организационная поддержка со стороны правительства содействует росту и разнообразию гражданских инициатив.

Необходимость в содействии и улучшении: несмотря на положительные тенденции, существуют определенные вызовы, которые требуют дополнительных усилий со стороны государства и общественности. Необходимо уделить внимание на улучшение доступа к информации и участию граждан и НПО в принятии решений на всех уровнях.

Развитие общественно-государственных партнерств: Общественно-государственные партнерства являются ключевым механизмом для содействия развитию гражданского общества. Дальнейшее развитие таких партнерств и стимулирование взаимодействия между государством и НПО способствует решению социальных проблем и повышению эффективности программ и проектов.

Значимость гражданской активности: Активное участие граждан и НПО в общественной жизни содействует формированию открытого и демократического общества. Гражданская активность способствует представлению интересов граждан, общественной контролю и созданию условий для решения социальных проблем.

Учитывая вышесказанное, уполномоченному органу по развитию гражданского общества необходимо с заинтересованными исследовательскими институтами разработать методику продвижения индекса гражданского общества включая все критерии оценки, которые включают гражданскую активность страны.

Также, как показывает сравнительный анализ рейтингов, в Казахстане наблюдается низкий уровень работы демократических институтов, участия НПО в политических процессах и верховенства закона. В этой связи, Казахстанским уполномоченным по правам человека и Конституционному суду полагается разрабатывать предложения о внесении изменений в законодательство страны, ограничивающее ущемление прав человека или общества в целом.

В свою очередь, Гражданскому Альянсу Казахстана целесообразно сделать маппинг НПО в рамках улучшения деятельности третьего сектора для систематизации и определения границ их возможности.

Общий вывод заключается в том, что развитие гражданского общества в Казахстане идет в правильном направлении, однако есть необходимость в дальнейших усилиях для устранения ограничений и стимулирования активного участия граждан и НПО. Содействие развитию гражданского общества должно быть приоритетной задачей как для государства, так и для общественности, чтобы обеспечить устойчивое и демократическое развитие страны.

Литература

1. Аналитический доклад по индексу развития гражданского общества в Казахстане// - Нур-Султан, НАО Казахстанский институт общественного развития «Рухани жаңғыру», 2021. – 150 стр.;
2. “2012 CSO Sustainability Index for Central and Eastern Europe and Eurasia.” Archive - U.S. Agency for International Development, 2012. [https://2012-2017.usaid.gov/europe-eurasia-civil-society/cso-sustainability-2012-doc.](https://2012-2017.usaid.gov/europe-eurasia-civil-society/cso-sustainability-2012-doc;);
3. Bertelsmann, Stiftung. “The Bertelsmann Stiftung’s Transformation Index.” Transformation atlas 2022, 2023. https://atlas.bti-project.org/1*2022*CV:CTC:SELKAZ*CAT*KAZ*REG:TAB.;
4. “Б. Тлепов: Одним Из Важнейших Достижений Независимости Является Профессиональное и Активное Сообщество НПО.” Официальный информационный ресурс Премьер-Министра Республики Казахстан, November 11, 2020. <https://primeminister.kz/ru/news/interviews/b-tlepov-odnim-iz-vazhneyshih-dostizheniy-nezavisimosti-yavlyaetsya-professionalnoe-i-aktivnoe-soobshchestvo-npo-11115937>.
5. Закон «О некоммерческих организациях» - ИПС «Әділет», July 7, 2021. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000142_;
6. Указ Президента Республики Казахстан «О системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы», - ИПС «Әділет,» February 20, 2021. https://adilet.zan.kz/rus/docs/U100000954_;
7. Machin, Amanda, and Alexander Ruser. "Introduction: Sustainability, Democracy and the Dark Sides of Civil Society." *International Journal of Politics, Culture, and Society* (2023): 1-13
8. Tosun, Ayşe Nil, and Ayfer Ezgi Yılmaz. "An Empirical Study to Investigate the Size of Non-Governmental Organizations in OECD Countries." *Panoeconomicus* (2023): 1-24
9. Lewis, David, Nazneen Kanji, and Nuno S. Themudo. *Non-governmental organizations and development*. Routledge, 2020
10. Chambers, Simone, and Will Kymlicka, eds. *Alternative conceptions of civil society*. Princeton University Press, 2002
11. Malena, Carmen, and Volkhart Finn Heinrich. "The CIVICUS civil society index." *Measuring empowerment: Cross-disciplinary perspectives* (2005): 341-64
12. Osmanova, Anelya. "Why is it Hard to Build a Strong Civil Society in Kazakhstan?" *CENTRAL ASIAN JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES AND HISTORY* 4, № 7 (2023): 49-70
13. Heinrich, V., & Fioramonti, L. (Eds.). (2007). *CIVICUS global survey of the state of civil society* (Vol. 2). Kumarian Press.

Сведения об Авторе: Утепова Газиза Маратовна, g.utepova@apa.kz

Л. Дж. Худайбердыева,
*Заведующий кафедры общественных наук,
старший преподаватель Академии государственной службы при Президенте
Туркменистана, Ашхабад*

РОЛЬ НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Каждый народ дополняет, обогащает и совершенствует этикет в зависимости от общественной жизни своей страны, особенностей своего исторического происхождения, национальных традиций, внося в него корректировки и изменения. В статье рассматриваются нравственные ценности государственных служащих, реализуемые в государственной служебной деятельности: нравственные нормы, духовно-нравственные ценности, международный этикет, профессиональные знания, умения, навыки и профессионально-важные качества.

Ключевые слова: нравственные ценности, государственная служебная деятельность, государственные служащие, нравственные нормы, профессиональная компетентность.

Each nation supplements, enriches and improves etiquette depending on the social life of its country, the characteristics of its historical origin, national traditions, making adjustments and changes to it. The article discusses the moral values of civil servants implemented in civil service activities: moral norms, spiritual and moral values, international etiquette, professional knowledge, abilities, skills and professionally important qualities.

Key words: moral values, civil service activities, civil servants, moral standards, professional competence.

Национальный Лидер туркменского народа отмечает, что «быстрые темпы реализации наших реформ в условиях рыночной экономики зависят, прежде всего, от компетентности государственных служащих и управленческого персонала, широты их мировоззрений, их активности и их организаторских способностей» [1, стр. 106]. Действительно, стабильность любого государства зависит от степени совершенства государственного управления. А совершенство управленческой деятельности зависит, в первую очередь, от профессиональных способностей, нравственности, высокого уровня культуры и хороших манер работников государственных органов - государственных служащих.

В контексте проводимой работы по приведению государственного управления в Туркменистане в соответствие с растущими требованиями времени Уважаемый Президент уделяет особое внимание вопросам, связанным с поведением государственных служащих. Для того, чтобы всегда добиваться успехов и положительных результатов в работе и жизни, государственный служащий обязан развивать в себе ряд качеств. Это также можно определить как «Этика государственного служащего» или «Декорум государственного служащего».

Статья 2 Закона Туркменистана об этике и служебном поведении государственного служащего гласит следующее о служебном поведении должностных лиц: «Служебное поведение - совокупность норм, выражающих требования государства и общества к нравственной сущности государственной службы, которые являются основой для формирования правил поведения государственных служащих в ходе осуществления ими служебной деятельности» [3, Статья 2]. В этом законе содержится обширная информация об особенностях государственной службы, необходимых для государственных служащих морально-этических нормах, служебной этике и манерах поведения на государственной службе.

Современный этикет отражает правила, традиции и обычаи всех народов мира, сложившиеся с древности до наших дней. Эти традиции и обычаи являются, в основном,

общими для всех. Они приняты не для представителей какого-либо общества, а для различных общественно-политических систем современного мира. По мнению экспертов, 85 процентов людей, заслуживших хорошую репутацию, удостоиваются какой-либо престижной должности вследствие своего умения поддерживать хорошие отношения с окружающими, а 15 процентов благодаря своим отличным знаниям. Это еще раз доказывает, что успеха и престижа можно добиться, соблюдая правила поведения и законы активного общения.

Каждый народ дополняет, обогащает и совершенствует этикет в зависимости от общественной жизни своей страны, особенностей своего исторического происхождения, национальных традиций, внося в него корректировки и изменения. Это связано с тем, что в современном стремительно меняющемся мире важно действовать в соответствии с современными реалиями, в том числе использовать все новые возможности в морально-этических устоях. С этой точки зрения нам необходимо знать международный этикет, речевые общности и особенности.

Нормы приличия представляет собой очень широкое понятие. Оно охватывает все правила, хорошие манеры и культурность в характере человека, взаимоотношениях людей. Позитивные качества характера, благостные действия, переросшие из поведения в этикет, из понятий в обычаи, всегда воспринимаются с одобрением. Это является основным фактором, обуславливающим прогресс в работе. Моральная ценность – это великое сокровище. Туркменский народ достиг огромных высот величия в прошлом именно потому, что он с большим уважением относится к своим нравственным и литературным ценностям. Ученые, мудрецы и наставники прошлых веков считали за честь установить отношения с туркменами. В основе всего этого лежат прекрасные качества характера и здоровые взгляды, вытекающие из понятия «воспитанность».

Не случайно, что Национальный Лидер туркменского народа уделяет пристальное внимание духовно-нравственным ценностям и правильному воспитанию как приоритетным направлениям государственной политики. Насущная необходимость в постоянно меняющемся современном мире заключается в проявлении особой всесторонней заботы об этой ценности, возвеличивающей туркмен как нацию. Это является долгом каждого гражданина, что особенно актуально для государственных служащих.

С первых же дней вступления на пост главы нашего государства Национальный Лидер туркменского народа уделял особое внимание вопросам возрождения национальной культуры, самобытности, традиций, обычаев, языка, особенностей, истории своего народа, и в целом нашего менталитета. Способность гордиться своей нацией является признаком совершенной личности. Научные книги Национального Лидера туркменского народа содержат многочисленные рассуждения о словах, а также советы не использовать недоброе слово, чтобы не обижать людей, не оставлять в их сердцах незаживающие раны, не задевать их самолюбие. Кроме того, роман «Птица счастья», посвященный нашим национальным ценностям и благородным принципам, а также ряд прекрасных книг, таких как «Чай - лекарство и вдохновение», «Стремительная поступь скакуна», «Красота небесная», «Музыка мира, музыка дружбы и братства», «Храбрые возвеличивают родину», «Туркменистан - сердце Великого Шелкового пути», «Поклонение матери - преклонение перед святыней» и «Конь - символ верности и счастья» служат для нас методическим руководством при подготовке безупречных государственных служащих. В этих замечательных, проникнутых мудростью книгах особое уважение выказывается святости нашей любимой Родины, пронесенным через века благородным традициям и обычаям нашего народа, и созданным ими национальным ценностям. Когда смотришь на страницы книги, видишь, что в них сосредоточена любовь к нашему Отечеству, нашим национальным ценностям, играющей важную роль в жизни туркменского народа. В качестве примера можно привести следующие строки из романа «Птица счастья»: «Жизненный путь моего обожаемого кумира - образцовый

путь для меня, его благородные высоконравственные качества являются моим идеалом, моим университетом жизни» [2, стр. 5]. Как видно из приведенных строк, эти фразы подчеркивают нравственные качества, ценные идеи любви к Родине, народу, родителям, а также целеустремленности и одухотворенности.

В то же время, традиции национального воспитания и принципы наших предков, нашешее отражение в произведениях Национального Лидера туркменского народа, представляют для нас образцовую школу.

Действительно, наши национальные нравственные нормы, передающиеся на протяжении веков из поколения в поколение, от отца к сыну, от матери к дочери, имеют высокую степень совершенства и прочную научную основу. Они нашли отражение в преемственности жизни и творчества нашего народа, а также во многих произведениях, составляющих кладезь мудрости богатой сокровищницы нашего национального наследия, таких как «Ковуснама», «Горкут Ата», «Вагзы-Азат», «Гёроглы». Это не литературные или художественные произведения, а научные труды с глубокомысленным содержанием, ценности, в которых сосредоточено величие нашей национальной нравственной культуры.

При оценке личности человека в первую очередь учитываются его тактичность, дисциплинированность и манеры. Наш великий мастер слова Махтумкули Фраги в своем стихотворении «Посмотрите, как садиться и встает» отмечает следующее о поведении мужчин:

Если хотите узнать каков какой-нибудь джигит,
Посмотрите, как он на публике стоит и как сидит.

А о поведении женщин:

Если вы желаете узнать даму или девушку,
Посмотрите не ее манеры, такт, посадку [4, стр. 402].

Как видно из этих строк, мыслитель-поэт Махтумкули Фраги считал своим долгом распространять идеи о человеколюбии и добродетели, нравственной чистоте, пробуждать чувство любви к Родине, труду, жизни, красоте, дружбе и единству, прославлять человеческое достоинство, вызывать антипатию к неподобающим для воспитанных людей скверным чертам характера.

В свете гуманного девиза Лидера Нации «Государство для человека!» главной задачей государственных служащих является служение народу и людям. Одно из первостепенных требований, предъявляемых к государственным служащим, заключается в их способности принять людей, обращающихся в государственные органы, надлежащим образом и выслушать их жалобы и предложения. Государственный служащий – это лицо государства, а значит, он должен найти «ключ» к сердцам людей. с самого первого шага на своем посту. Эта задача включает целый ряд требований, от строгой одежды, которая не бросается в глаза, до приличного внешнего вида, уверенного взгляда, приветливости, понятной и четкой речи, ясных вопросов, точных и доходчивых ответов и т.п. Соответствие этим требованиям позволяет государственному служащему сразу «найти общий язык» и работать с людьми на основе взаимного доверия, получить много информации. Кстати говоря, имидж, культура речи, манеры и поведение государственного служащего должны тесно сочетаться. Одно из главных требований к его действиям заключается в том, чтобы его слова не расходились с делом, так как, если профессиональная честь призывает его к честности, человечности и гуманности, то соответствие между словами и делами обуславливает для него необходимость точного изложения всех событий и сведений.

Разумеется, как мы уже отмечали, основная задача государственных служащих заключается в поддержании прямых контактов с обществом. Слово является величайшей ценностью человечества в общении с людьми, выражении эмпатии. Если судить со слов Махтумкули Довлетмаммеда Азади, что нанесение обиды человеку в тысячу раз хуже

разрушения Каабы, получается, что нанесение обиды человеку человека означает его духовное ущемление, а душа является основной опорой нравственности. Душа представляет собой совокупность нравственно дозволенных, одухотворенных и психически выраженных естественных желаний, т. е. душа есть индивидуальная единица человеческой психики. Поэтому душе присущи прекрасные качества, такие как рвение и мечтание, бескорыстие и чистота, красота, благоразумие, добропорядочность и скромность.

Именно поэтому содержание стихотворений и эстетические воззрения Махтумкули пропитаны высокими и благородными качествами человечества, красотой и очаровательностью человеческого духа. Махтумкули мечтал о богатстве и красоте духовного мира, и чистосердечности всех людей. Все свое творчество он посвятил народу. Кроме того, многозначительные строки о сердечной доброте, теплоте и чистоте, слове и его смысле проходят красной нитью через все творчество нашего великого мастера:

«Никогда не изливай на человечество жёлчь,
Людям всем лучше будет помочь» [4, стр. 397].

Этими строками он подчеркивает, что в жизни человеку следует формировать и развивать в себе положительные качества. Когда слово исходит от сердца, его свет не гаснет. Согласно мудрецам, слово свято, потому что оно западает в сердце. Поэт также хотел, чтобы каждый человек был сладкоречив, осознавая, что приятные, добрые слова укореняются в глубине людских сердец и даже способны расплавить камень. Конечно, доброе слово, исходящее от сердца, вдохновляет людей на светлое будущее. Туркменский народ придавал большое значение силе слова. Наш великий Махтумкули говорил:

«Махтумкули, хорошо ли скверно,
Либо молчи, либо говори пристойно» [4, стр. 279]

Поэтому все избегают плохих слов, стараясь говорить красиво и производить на людей хорошее впечатление. Давая совет своим ученикам, Авиценна говорил: «Чтобы стать врачом, необходимы три вещи: знания в области медицины, медицинские приборы, а также благодушное лицо и ласковое слово». Поэтому государственному служащему необходимо в первую очередь воспитывать в себе разговорные навыки и вежливость. Это самый надежный путь к сердцу людей.

Мудрые слова Национального Лидера туркменского народа “Пусть нам всем представится возможность беззаветно служить нашей дорогой Отчизне и нашему родному народу!”, (Газета “Туркменистан”, 14 февраля 2019 г.) придадут духовную поддержку каждому из нас в наших жизненных принципах! Ведь, как отмечает Национальный Лидер туркменского народа, единство государства и народа – это процветание нашей дорогой Родины.

Литература

1. Гурбангулы Бердымухамедов. К новым высотам прогресса. Том 3. – А.: ТГИС, 2010.
2. Гурбангулы Бердымухамедов. Роман «Птица счастья» - А.: ТГИС, 2013.
3. Закон об этике и служебном поведении государственного служащего. Данные Меджлиса Туркменистана, 2016 г.
4. Махтумкули – А.: Туркменская государственная издательская служба, 2014.

УДК 343

Шайхыстанова С.Н.,

*Докторант Академии правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан (г. Косшы)*

Ещанов А.Ш.,

*д.ю.н., профессор кафедры Академии правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан*

К ВОПРОСУ ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕКОТОРЫХ ЛИЦ, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ

**(на примере некоммерческого акционерного общества
«Государственная корпорация «Правительство для граждан»)**

Аннотация: В статье проводится анализ коррупционных рисков в деятельности некоммерческого акционерного общества «Государственная корпорация «Правительство для граждан» (ЦОН). ЦОН, по-прежнему, остаются уязвимыми к коррупционным проявлениям из-за широких дискреционных полномочий сотрудников, недостаточного контроля и пробелов в законодательстве. Существующая модель оказания государственных услуг через ЦОН способствует возникновению конфликтных ситуаций бюрократических барьеров и создает условия для взяточничества. Для снижения коррупционных рисков предлагается ряд мер по введению ответственности сотрудников ЦОН. Исследование подчеркивает необходимость комплексных реформ для обеспечения прозрачности и эффективности государственных услуг в Казахстане.

Ключевые слова: государственные услуги, дискреционность, правовая ответственность, центр обслуживания населения, государственная услуга, некоммерческая организация, пробел законодательства, уполномоченность, компетентный орган.

Түйін: Мақалада "Азаматтарға арналған үкімет" мемлекеттік корпорациясы" коммерциялық емес акционерлік қоғамының (ХҚКО) қызметіндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне талдау жүргізіледі. ХҚКО, бұрынғыдай, қызметкерлердің кең дискрециялық өкілеттіктеріне, бақылаудың жеткіліксіздігіне және заңнамадағы олқылықтардың болуына байланысты сыбайлас жемқорлық көріністеріне жиі ұшырайды. ХҚКО арқылы мемлекеттік қызметтерді көрсетудің қазіргі үлгісі бюрократиялық кедергілердің жанжалды жағдайларының пайда болуына әсер етіп, парақорлыққа жағдай жасайды. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту үшін ХҚКО қызметкерлерінің жауапкершілігін енгізу бойынша бірқатар шаралар ұсынылады. Бұл зерттеу Қазақстандағы мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету үшін кешенді реформалардың қажеттігін айқындайды.

Түйінді сөздер: мемлекеттік көрсетілетін қызметтер, дискрециялық, құқықтық жауапкершілік, халыққа қызмет көрсету орталығы, мемлекеттік көрсетілетін қызмет, коммерциялық емес ұйым, заңнамадағы олқылық, өкілеттіктердің болуы, құзырлы орган.

Abstract: This article analyzes corruption risks in the operations of the non-profit joint-stock company "Government for Citizens" (Public Service Centers, PSC). PSC remains vulnerable to corruption due to employees' broad discretionary powers, insufficient oversight, and legal gaps. The current model of public service delivery through PSC fosters conflictual bureaucratic barriers and creates conditions conducive to bribery. To mitigate corruption risks, several measures are proposed to enhance accountability for PSC employees. The study underscores the need for comprehensive reforms to ensure transparency and efficiency in public services in Kazakhstan.

Keywords: public services, discretion, legal accountability, public service center, government service, non-profit organization, legal gap, authorization, competent authority.

В Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года отмечена важность продолжения работы, «связанной по передаче отдельных государственных услуг НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан», для их более оперативного оказания. При этом следует проработать возможность наделения полномочием работников НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан», непосредственно взаимодействующих с населением, оказывать государственные услуги по итогам реинжиниринга государственных услуг» [1].

Исторические аспекты создания НАО «Государственная корпорация «Правительство для граждан» (далее-ЦОН) свидетельствуют, что в 2016 году в результате реорганизации некоторых республиканских государственных предприятий на основании постановления Правительства Республики Казахстан в целях оказания государственных услуг было создано юридическое лицо со стопроцентным участием государства в его уставном капитале.

Основным предметом деятельности ЦОН определено оказание государственных услуг в соответствии с законодательством Республики Казахстан путем организации работы по приему заявлений и выдачи их результатов услугополучателю по принципу «одного окна», а также обеспечение оказания государственных услуг в электронной форме [2].

Как известно, государственная услуга является одной из форм реализации отдельных государственных функций или их совокупности, осуществляемых по обращению или без обращения услугополучателей и направленных на реализацию их прав, свобод и законных интересов, предоставление им соответствующих материальных или нематериальных благ [3].

В эпоху развития цифровизации, ЦОНЫ стали неотъемлемым звеном взаимодействия государства и граждан, поскольку большинство ранее оказываемых государственными органами значимых услуг по регистрации и прекращению прав собственности на объекты недвижимого и движимого имущества, а также социальных услуг, связанных с назначением и выплатами пособий и пенсий, получению и продлению разрешительных документов (лицензии) на сегодня предоставляются в новом для страны формате, посредством провайдеров.

По нашему мнению, одним из первых значимых переходов на новый формат предоставления государственных услуг, является произошедшая в конце 2013 года, интеграция специализированных ЦОН с подразделениями полиции уполномоченными осуществлять действия по регистрации и прекращению прав на движимое имущество, а также выдаче прав на управление транспортными средствами. Указанная интеграция, в первую очередь, была обусловлена реализацией пунктов Послания Президента страны народу Казахстана от 18 февраля 2005 года [4].

В настоящее время согласно приказу исполняющего обязанности министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 31 января 2020 года № 39/НҚ, уполномоченный регистрирующий орган (МВД РК), предоставляет следующие виды государственных услуг населению:

- государственная регистрация, учет и снятие с учета отдельных видов транспортных средств по идентификационному номеру транспортного средства, а также выдача свидетельств о регистрации транспортных средств и государственных регистрационных номерных знаков;

- выдача дубликата государственного регистрационного номерного знака для транспортных средств;

- выдача водительских удостоверений [5].

Вышеотмеченные государственные услуги предоставляются путем обращения граждан в специализированные ЦОН. При этом государственный орган, непосредственно оказывающий государственную услугу, зачастую дислоцируется вне здания ЦОН, что полностью исключает контакт должностного лица и услугополучателя.

Безусловно, подобного рода децентрализация в значительной степени способствует снижению коррупционных рисков в рядах услугодателей. Однако, частота публикуемых в средствах массовой информации новостей о фактах совершения работниками ЦОН уголовных правонарушений [6], показывает, что деятельность данной организации представляет собой не только процедуру приема заявлений и выдачи готовых результатов по принципу «одного окна», но и выступает благоприятной средой для возникновения и развития коррупционных проявлений.

На наш взгляд, действующий формат оказания государственных услуг через ЦОН не вполне приемлем по следующим причинам.

Во-первых, высокий уровень дискреционности, означающий наделение работников ЦОН значительной степенью свободы при принятии решений, создает возможности для различного рода злоупотреблений (к примеру, незаконная выдача водительских прав путем оказания содействия в сдаче экзаменов, искажение технических данных транспортного средства влияющего на размер подлежащих внесению в бюджет платежей). Это обусловлено тем, что предоставление широких полномочий не предоставляющему конечную услугу лицу вызывает вопросы о целесообразности и приемлемости подобных действий. Соответственно, возникает ряд вопросов о соотношении понятий «полномочность» и «компетентность», которые в большинстве случаев должны корреспондировать и взаимодополнять друг друга.

Юридическая природа дискреционных полномочий субъектов правоприменения обусловлена значительным усложнением правового развития. По мнению некоторых исследователей, «законодатель объективно не в состоянии охватить исчерпывающей регламентацией все обстоятельства социальной практики. В таких условиях дискреция выступает средством преодоления заведомой неопределённости в праве» [7, С. 122].

Во-вторых, наличие частого взаимодействия с гражданами увеличивает вероятность возникновения конфликтных ситуаций, которые могут быть разрешены незаконными способами.

В-третьих, благодаря сложным административным процедурам, зачастую граждане «сталкиваются» с бюрократическими преградами, что создает почву для дачи взяток.

В-четвертых, слабый контроль со стороны руководства ЦОН и надзорных органов порождает возникновение преступных намерений.

В-пятых, наличие у работников ЦОН возможности беспрепятственного регулирования очередности приема и выдачи документов способствует спросу на так называемые «ускоренные услуги» определенное вознаграждение.

В-шестых, прием и выдача поддельных документов в условиях отсутствия у должностных лиц возможности ознакомления с оригиналами предоставляемых обратившимся лицом документов, не исключена вероятность приема и выдачи поддельных документов или справок, что в последующем может повлечь ряд негативных последствий (регистрация подложных сделок).

В-седьмых, работники ЦОН могут использовать свое служебное положение по личному «усмотрению» для оказания услуг определенным лицам в ущерб другим.

Вместе с тем, в юридической литературе отсутствует единое мнение по вопросу определения «усмотрение», так как по правовой природе данный термин представляется как многогранное и сложное явление, которое можно рассматривать в различных смысловых значениях.

Профессором Йельского университета А.Бараком сформулировано универсальное определение данному правовому явлению: «усмотрение – это полномочие, данное лицу, которое обладает властью выбирать между двумя и более альтернативами, когда каждая из альтернатив законна в контексте системы» [8, С. 120]. Полагаем, что данную дефиницию представляется возможным применить к любой реализуемой государственной услуге, в том числе предоставляемым посредством ЦОН.

Наконец, *в-восьмых*, отсутствие реального общественного контроля не позволяет в полной мере обеспечить объективную оценку качества предоставляемых работниками ЦОН услуг.

Совокупность вышеуказанных детерминант коррупционных правонарушений, а также участвовавшие в средствах массовой информации сведений об изобличении различных преступных схем в ЦОН, требует детального рассмотрения вопросов привлечения к ответственности их работников.

Также обращают внимание следующие особенности, связанные со статусом Государственной корпорации «Правительство для граждан», которые имеют двойственный характер.

Согласно Бюджетному кодексу Казахстана, «субъекты квазигосударственного сектора - государственные предприятия, товарищества с ограниченной ответственностью, акционерные общества, в том числе национальные управляющие холдинги, национальные холдинги, национальные компании, учредителем, участником или акционером которых является государство, а также дочерние, зависимые и иные юридические лица, являющиеся аффилированными с ними в соответствии с законодательными актами Республики Казахстан» [9].

Перечисленные формы юридических лиц являются коммерческими, и их основная цель определена в статье 34 Гражданского Кодекса Республики Казахстан как извлечение дохода.

Следует отметить, что «Государственная корпорация «Правительство для граждан» имеет статус некоммерческого акционерного общества, что позволяет ей избегать статус субъекта квазигосударственного сектора.

Соответственно, присутствие подобных разночтений в действующем законодательстве способствует порождению коррупционных проявлений и влечет мультипликационный эффект.

Глава 15 Уголовного Кодекса Республики Казахстан (далее - УК РК) в качестве субъектов коррупционных и иных правонарушений против интересов службы и государственного управления, предусматривает исключительно лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, либо приравненных к ним лиц, или лиц, занимающих ответственные государственные должности, либо должностных лиц, в этой связи при выявлении фактов связанных с нарушением требований действующего законодательства. В случае выявления коррупционного правонарушения в ЦОН, зачастую субъектами уголовного преследования выступают сотрудники государственных органов.

При этом вступающий в непосредственный контакт с услугополучателем работник ЦОН выпадает из поля зрения органов уголовного преследования. Указанный пробел в уголовном законодательстве представляет собой коррупционный риск, порождающий чувство безнаказанности у лиц, вовлеченных в процесс оказания государственных услуг.

Таким образом, в целях исключения возможностей совершения коррупционных правонарушений возникает целесообразность законодательного регулирования существующей модели оказания государственных услуг путем внесения изменений и дополнений в некоторые нормативные правовые акты.

Предлагается в Бюджетном кодексе предусмотреть положения, согласно которым к квазигосударственным субъектам могут относиться также и некоммерческие организации,

где имеется участие государства в виде учредителя или участника. При этом некоммерческие организации могут заниматься коммерческой деятельностью, если такое предусмотрено в уставе, полученные средства направлять на развитие и усовершенствование собственной деятельности, что практически равнозначно государственным коммерческим организациям, деятельность которых направлена на развитие страны.

Одновременно, в уголовном законодательстве целесообразно предусмотреть уголовную ответственность лиц, участвующих в процессе оказания государственных услуг наряду с ответственностью лиц, указанных в главе 15 УК РК «Коррупционные и иные уголовные правонарушения против интересов государственной службы и государственного управления».

Список литературы:

1. Указ Президента Республики Казахстан от 15 октября 2021 года № 674 «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года», получено 20.10.2024 г. из информационно-правовой системы НПА РК: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674>;

2. О создании некоммерческого акционерного общества «Государственная корпорация "Правительство для граждан" // Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 января 2016 года № 39, получено 20.10.2024 г. из информационно-правовой системы НПА РК: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1600000039>;

3. Закон Республики Казахстан от 15 апреля 2013 года № 88-V «О государственных услугах», получено 26.10.2024 г. из информационно-правовой системы НПА РК: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000088>;

4. Послание Президента страны народу Казахстана «Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации» (Астана, 18 февраля 2005 года) получено 26.10.2024 г. из информационно-правовой системы НПА РК: // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K050002006_;

5. Реестр государственных услуг, получено 20.10.2024 г. из информационно-правовой системы НПА РК: // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000019982>;

6. Ущерб более 315 млн тенге: руководителя спецЦОНа задержали в Карагандинской области// <https://www.paryz.kz/kazakhstan-news/42854-ushcherb-bolee-315-mln-tenge-rukovoditelya-spetscona-zaderzhali-v-karagandinskoy-oblasti>; Почти 40 млн тенге незаконно получили три сотрудника ЦОНа за помощь в сдаче экзаменов на права/<https://informburo.kz/novosti/pocti-40-mln-tenge-nezakonno-polucili-tri-sotrudnika-cona-za-pomoshh-v-sdace-ekzamenov-na-prava>;

7. Правовая деятельность в Российской Федерации / Основные характеристики российской правовой действительности / Под науч. ред. Ю.С.Решетова. - Казань: Казан. ун-т, 2010. - 172 с.;

8. Барак А. Судейское усмотрение. Перевод с английского. - М.: Издательство НОРМА; 1999. 376 с.;

9. Бюджетный кодекс Республики Казахстан от 4 декабря 2008 года № 95-IV, получено 29.10.2024 г. из информационно-правовой системы НПА РК: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K080000095>.

Ғ.Қ. Шакаева,

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистранты, Қазақстан Республикасы

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕ ТИІМДІ КАДРЛАРДЫ ҰСТАП ҚАЛУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ТИІМДІЛІГІ: ҚАЗАҚСТАН ЖӘНЕ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕ

Аңдатпа. Мақалада Қазақстандағы мемлекеттік қызмет жүйесінде кадрларды ұстап қалудың заманауи тәсілдері мен кездесетін негізгі мәселелер қарастырылады. Білікті кадрларды мемлекеттік қызметте тұрақтандыру – тиімді мемлекеттік басқарудың басты аспектілерінің бірі. Зерттеу нәтижелері қызметкерлердің қажеттіліктерін ескере отырып, мотивациялық және әлеуметтік қолдау механизмдерін әзірлеудің, сонымен қатар шетелдік озық тәжірибелерді бейімдеудің маңыздылығын анықтайды. Басты факторлар ретінде әлеуметтік қолдауды жақсарту, заңнаманы жетілдіру арқылы қолайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және мансаптық өсу мүмкіндіктерін ұсыну қарастырылады. Сондай-ақ, жағымды жұмыс ортасын құрудың мемлекеттік қызметкерлердің жұмысқа қанағаттану деңгейін арттыруға әсері талқыланады. Қорытындысында заманауи мотивациялық құралдарды енгізу және жергілікті мәселелерді шешу арқылы кадр тұрақтылығын қамтамасыз етуге болатындығы және бұл мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыратындығы көрсетіледі.

Түйін сөздер: мемлекеттік қызмет, кадрларды ұстап қалу, заманауи тәсілдер, шетелдік тәжірибе, кадр тұрақтылығы, мемлекеттік басқару тиімділігі.

Abstract. This article examines modern methods and key challenges in retaining employees within Kazakhstan's civil service system. Retaining skilled personnel in the civil service is a critical aspect of effective public administration. The research findings highlight the importance of developing motivational and social support mechanisms tailored to the needs of civil servants and adapting best foreign practices to local conditions. Key factors include enhancing social support, improving legal frameworks to ensure favorable working conditions, and providing career growth opportunities. Additionally, creating a positive work environment is shown to increase job satisfaction among public sector employees. The study concludes that integrating modern motivational tools and addressing local challenges can create a stable and effective workforce, which in turn enhances the overall efficiency of public administration.

Keywords: civil service, employee retention, modern approaches, foreign experience, personnel stability, public administration effectiveness.

Аннотация. В данной статье рассматриваются современные методы и основные проблемы, связанные с удержанием сотрудников в системе государственной службы Казахстана. Удержание квалифицированных кадров на государственной службе является важным аспектом эффективного государственного управления. Результаты исследования подчеркивают важность разработки мотивационных и социальных механизмов поддержки, соответствующих потребностям государственных служащих, а также адаптации лучших зарубежных практик к местным условиям. Основные факторы включают улучшение социальной поддержки, совершенствование законодательной базы для создания благоприятных условий труда и обеспечение возможностей карьерного роста. Кроме того, показано, что создание положительной рабочей среды способствует повышению удовлетворенности работой среди сотрудников государственного сектора. В заключении исследования указывается, что внедрение современных мотивационных инструментов и решение местных проблем могут создать стабильный и эффективный кадровый состав, что, в свою очередь, повышает общую эффективность государственного управления.

Ключевые слова: государственная служба, удержание кадров, современные подходы, зарубежный опыт, стабильность кадров, эффективность государственного управления.

Кіріспе

Мемлекеттік қызметтің тиімділігі қоғамның әлеуметтік және экономикалық дамуында шешуші рөл атқарады. Бұл тиімділікті қамтамасыз етудегі маңызды факторлардың бірі – білікті кадрларды ұзақ мерзімге ұстап қалу [1]. Қазақстанда мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіру және кадр тұрақтылығын қамтамасыз ету мәселелері соңғы жылдары өзекті тақырыптардың біріне айналды.

Атап айтқанда, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы мемлекеттік қызметте білікті кадрларды ұстап қалудың маңыздылығын растайды. Тұжырымдамада мемлекеттік қызмет жүйесінің сапасын арттыру, мемлекеттік аппаратты сервистік, клиентке бағдарланған бағытта қайта құру және кәсібилікті күшейту мәселелері басты назарға алынған. Бұл бағыттар мемлекеттік қызметкерлердің ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз етуге және олардың жұмыспен қанағаттануын арттыруға ықпал етеді [2].

Осылайша, тұжырымдама аясында енгізілген мемлекеттік қызметтің сервистік моделіне көшу кадрларды ұстап қалуда маңызды тәсіл ретінде қарастырылады. Сервистік және клиентке бағдарланған модель жұмыстағы мақсаттылықты күшейтіп, мемлекеттік қызметкерлердің өз рөлінің маңыздылығын сезінуіне көмектеседі, бұл олардың қызметке деген адалдығын арттырады.

Одан басқа, HR-процестерді цифрландыру және мемлекеттік қызметшілердің жұмыс жағдайларын жақсарту қызметкерлердің мотивациясын арттыруға бағытталған. Бұл аспект мемлекеттік қызметте заманауи мотивациялық тәсілдер мен қаржылай қолдау механизмдерін іске асыру қажеттілігін көрсетеді. Мәселен, Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің жалақысын бәсекеге қабілетті деңгейге жеткізу және қызмет нәтижесіне байланысты сыйақы жүйесін енгізу ұсынылады, бұл шетелдік тәжірибеге де сәйкес келеді.

Қорыта айтқанда, 2024-2029 жылдарға арналған мемлекеттік қызметті дамыту тұжырымдамасы білікті кадрларды мемлекеттік қызметте ұзақ мерзімге сақтап қалу және оларды ынталандыру бағытында маңызды қадамдар жасауды көздейді.

Одан басқа, мемлекеттік қызметкерлерді тарту және оларды ұзақ мерзімге ұстап қалу үшін заманауи әдістерді енгізу қажет. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, мотивациялық қолдау, әлеуметтік қамсыздандыру және жұмыс жағдайларын жақсарту кадрлардың тұрақтылығын арттырып, мемлекеттік басқарудың тиімділігін жоғарылатады [3].

Қазақстанда мемлекеттік қызмет саласында кадрлардың тұрақтылығын қамтамасыз ету мақсатында түрлі реформалар мен бағдарламалар қабылдануда. Атап айтқанда, соңғы жылдары «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы» заңына енгізілген өзгерістер мемлекеттік қызметкерлердің жалақы деңгейін көтеру және мансаптық өсу мүмкіндіктерін кеңейту мәселелерін қамтыды [4]. Бұл реформалардың басты мақсаты – мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру және білікті кадрларды ұстап қалу.

Шетелдік тәжірибеде Сингапур, АҚШ, Германия және Жапония сияқты елдерде кадрларды тұрақтандыру бойынша табысты тәсілдер қолданылады. Мысалы, Сингапурда мемлекеттік қызметкерлерге жоғары жалақы тағайындау және олардың біліктілігін үздіксіз арттыруға жағдай жасау мемлекеттік қызметтің беделін арттырды [5]. Ал АҚШ-та мемлекеттік қызметкерлерге арналған икемді жұмыс кестесі мен қашықтан жұмыс істеу мүмкіндіктері қызметкерлердің жеке өмірі мен жұмыс арасындағы тепе-теңдікті қамтамасыз етуге көмектеседі [6].

Бұл мақалада мемлекеттік қызметте кадр тұрақтылығын арттырудың заманауи әдістері мен тәсілдері талданып, Қазақстан және шетелдік тәжірибелер арасында салыстырмалы

талдау жасалады. Мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби тұрақтылығын қамтамасыз ету арқылы мемлекеттік басқару тиімділігін арттыру жолдары ұсынылады.

Материалдар мен тәсілдер

Бұл зерттеу мемлекеттік қызметте кадрларды тұрақтандыруға арналған заманауи тәсілдер мен олардың тиімділігін анықтауға, сондай-ақ Қазақстан мен шетел тәжірибелерін салыстыруға бағытталды. Зерттеу барысында қызметкерлердің тұрақтылығын қамтамасыз етуге ықпал ететін факторларды анықтау және шетелдік тәжірибелерді Қазақстан жағдайында бейімдеудің мүмкіндіктерін зерттеу үшін бірнеше әдіс қолданылды.

Әдебиетке шолу әдісі арқылы мемлекеттік қызметтегі кадр тұрақтылығы, мотивация және әлеуметтік қолдау туралы халықаралық және қазақстандық ғылыми әдебиеттерге талдау жасалып, кадрларды тұрақтандыруға арналған заманауи тәсілдер, олардың тиімділігі және шетелдік тәжірибелер анықталды. Шолу барысында Perry & Hondeghem сияқты беделді дереккөздер пайдаланылды [7].

Салыстырмалы талдау әдісі арқылы Қазақстан мен шетелдегі кадр тұрақтылығын қамтамасыз ету тәсілдері салыстырылды. Шетелдік тәжірибелер ішінде Сингапур, АҚШ, Германия және Жапония секілді мемлекеттердің озық әдістері зерттелді. Бұл талдау шетелдік тәжірибенің Қазақстан жағдайында қолдануға болатын тұстарын айқындауға мүмкіндік берді.

Шетелдік тәжірибені бейімдеу әдісі арқылы зерттеу нәтижесінде анықталған шетелдік озық тәжірибелердің Қазақстандағы мемлекеттік қызмет жүйесіне бейімдеуге болатын аспектілері талданды.

Осылайша, зерттеу барысында мемлекеттік қызметтегі кадр тұрақтылығын қамтамасыз етудің заманауи әдістері мен тәсілдері талданды. Шетелдік тәжірибелер мен Қазақстандағы жағдайды салыстыру арқылы кадрларды тұрақтандыруға бағытталған тиімді әдістер мен стратегиялар анықталды. Сонымен қатар, зерттеу нәтижелеріне сүйене отырып, Қазақстан жағдайына бейімдеуге болатын ұсыныстар мен шаралар әзірленді.

Нәтижелер (жіктеу)

2024 жылғы 1 қазандағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің жалпы штаттық саны 91029 адамды құраса, бос лауазым саны – 8053 бірлікті құрайды.

Осылайша 2024 жылғы 1 қазандағы жағдайға сәйкес республика бойынша мемлекеттік қызмет жүйесінен өз еркімен кеткен мемлекеттік қызметшілердің саны 3538 адамды немесе штаттық санның 3,9%-ын құрады. Соның ішінде, жергілікті атқарушы органдардан 1027 адам (2,4%), орталық мемлекеттік органдардан – 647 адам (5,4%), орталық атқарушы органдардан – 1864 адам (5,2%) қызметтен босатылған.

Зерттеу нәтижелері мемлекеттік қызметте кадр тұрақтылығын қамтамасыз ету мәселесінің маңыздылығын және оны шешу үшін заманауи тәсілдерді қолданудың қажеттілігін көрсетеді. Қазақстанның мемлекеттік қызмет жүйесіндегі кадрларды тұрақтандыруға бағытталған саясат пен шетелдік тәжірибе арасындағы салыстырмалы талдау бірнеше маңызды тұжырым жасауға мүмкіндік берді.

Қазақстанда мемлекеттік қызметкерлерге бәсекеге қабілетті жалақы мен әлеуметтік пакет ұсыну мәселесі өзекті болып отыр. Зерттеу барысында қызметкерлердің жалақы деңгейі жеке секторға қарағанда төмен екендігі және бұл фактор кадр тұрақтылығына кері әсерін тигізетіні анықталды. Мысалы, Сингапур мен АҚШ тәжірибесінде жалақының жеке сектор деңгейінде болуы және нәтижелерге негізделген сыйақы жүйесінің қолданылуы кадрларды тұрақтандыруға оң әсер етеді. Қазақстан жағдайында да жалақы мен қаржылай қолдау механизмдерін жетілдіру қажеттілігі байқалады.

Шетелдік тәжірибелер көрсеткендей, мансаптық өсу мүмкіндіктері мен тұрақты кәсіби даму кадрларды тұрақтандыруға ықпал етеді. Мысалы, Германия мен Жапония елдерінде қызметкерлердің біліктілігін арттыруға арналған жүйелі бағдарламалар бар, бұл қызметкерлердің кәсіби өсуіне жағдай жасайды. Қазақстанда да мемлекеттік қызметкерлерге

кәсіби өсу мен мансаптық даму мүмкіндіктерін кеңейту маңызды. Бұл бағытта Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы жүзеге асыратын оқыту бағдарламаларын кеңейту қажеттілігі туындайды.

Қазақстанда қашықтан жұмыс істеу мүмкіндіктері пандемия кезеңінде кеңінен қолданылды, алайда бұл тәжірибе толыққанды тұрақты шара ретінде ендірілмеген. Шетелдік тәжірибеде, әсіресе АҚШ және Нидерланд секілді елдерде, қашықтан жұмыс істеу кадр тұрақтылығын қамтамасыз етуде кеңінен қолданылады. Қазақстан жағдайында да жұмыс кестесінің икемділігін арттыру және жұмыс жағдайларын жақсарту шаралары қажет.

Мемлекеттік қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсету және денсаулық сақтау шараларын жақсарту кадр тұрақтылығының маңызды факторларының бірі болып табылады. Канада және Швеция елдеріндегі мемлекеттік қызмет жүйесінде қызметкерлерге әлеуметтік пакет және психологиялық қолдау көрсету кеңінен дамыған. Қазақстанда да әлеуметтік қолдау шараларын күшейтумен бірге, қызметкерлердің денсаулығына ерекше назар аудару және психологиялық қолдау бағдарламаларын енгізу ұсынылады.

Зерттеу барысында шетелдік тәжірибені Қазақстанның мемлекеттік қызмет жүйесіне бейімдеу мүмкіндіктері талқыланды. Мәселен, Сингапурдегі жалақы жүйесі, АҚШ-тағы қашықтықтан жұмыс кестесі, Канададағы психологиялық қолдауды көрсету, Германиядағы кәсіби өсу бағдарламалары Қазақстанда да қолдануға болатын тиімді тәсілдер болып табылады. Бұл тәсілдерді бейімдеу кадр тұрақтылығын арттыруға және мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыруға ықпал етеді.

Зерттеу нәтижелері мемлекеттік қызметте кадр тұрақтылығын арттыруға ықпал ететін негізгі факторларды анықтауға мүмкіндік берді. Бұл факторлар мемлекеттік қызметкерлердің тұрақтылығына және олардың жұмысқа қанағаттану деңгейіне әсер ететін негізгі бағыттар бойынша жіктелді:

Қаржылай ынталандыру мемлекеттік қызметкерлерге жеке сектор деңгейіне жақын жалақы ұсыну тұрақтылықты арттыратын маңызды фактор болып табылады. Мемлекеттік қызметкерлерге бәсекеге қабілетті жалақы ұсыну олардың жұмыс орнында ұзақ мерзімге қалуы үшін маңызды рөл атқарады. Жеке сектор деңгейіне жақын жалақы белгілеу мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттырып қана қоймай, қызметкерлердің өз міндеттеріне адал әрі ынталы болуына ықпал етеді. Бәсекеге қабілетті жалақы мемлекеттік қызметке жоғары білікті мамандарды тартуға және олардың басқа салаға кетуінің алдын алуға мүмкіндік береді.

Қызметкерлердің жұмыс нәтижелеріне қарай сыйақы беру жүйесін енгізу мемлекеттік қызметтегі кадр тұрақтылығын қамтамасыз етудің тағы бір маңызды құралы болып табылады. Сыйақы жүйесі қызметкерлердің еңбегін мойындап қана қоймай, олардың жұмысқа деген қызығушылығын арттырады. Жұмыста қол жеткізген нәтижелерге байланысты сыйақы беру қызметкерлердің өз міндеттерін орындауға ынтасын күшейтіп, олардың кәсіби өсуіне жағдай жасайды. Нәтижеге негізделген сыйақы жүйесі қызметкерлер арасында бәсекелестікті арттырып, олардың өз қызметтік міндеттерін атқаруда жетістіктерге ұмтылуына ықпал етеді.

Мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби дағдыларын үнемі жетілдіру олардың жұмыс орнында ұзақ мерзімге тұрақтауына және өз қызметіне қанағаттануына оң әсер етеді. Арнайы оқыту бағдарламалары, біліктілікті арттыру курстары және түрлі семинарлар қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыруға мүмкіндік береді. Мемлекеттік қызметкерлерге олардың саласындағы озық білім мен дағдыларды үйренуге жағдай жасау арқылы жұмыс тиімділігін арттыруға болады. Мысалы, басқару, жобаларды басқару, қаржылық жоспарлау сияқты салаларда дағдыларды дамытуға арналған тренингтер мемлекеттік қызметкерлердің қызмет сапасын жақсартады. Сонымен қатар, оқыту бағдарламалары мен курстар жаңа технологиялар мен жұмыс тәсілдерін меңгеруге, сол арқылы өз міндеттерін тиімді орындауға ықпал етеді. Кәсіби дамудың тұрақты түрде қолдау табуы қызметкерлердің өз білімін

жетілдіріп, қызметке деген ынтасын арттырады, бұл өз кезегінде мемлекеттік басқарудың жалпы сапасына оң әсер етеді.

Мемлекеттік қызметте мансаптық өсуге арналған нақты бағдарлама мен құрылымдық тәсілдің болуы қызметкерлер үшін маңызды мотивация көзі болып табылады. Қызметкерлерге мансаптық өсудің нақты сатыларын және оған жетудің талаптарын айқын көрсету оларға болашақта өз мүмкіндіктерін жоспарлауға мүмкіндік береді. Бұл үшін қызметкерлерге арналған мансаптық кеңес беру мен қолдау арқылы даму жолдарын көрсету маңызды. Мысалы, басшылық лауазымдарға дайындық, көшбасшылық дағдыларын дамыту және командалық жұмысты ұйымдастыру бойынша курстар қызметкерлердің жоғары деңгейде дамуына көмектеседі. Осы арқылы әр қызметкер өз әлеуетін толық жүзеге асыруға ұмтылып, жоғары лауазымдарға көтерілу мүмкіндіктерін көбірек сезінеді. Бұл тәжірибелі кадрлардың ұзақ мерзімге мемлекеттік қызметте қалуына әсер етіп, мемлекеттік басқару жүйесінің кәсібилігі мен тұрақтылығын арттырады.

Жұмыс кестесінің икемділігі: Қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндігін ұсыну мемлекеттік қызметте кадр тұрақтылығын қамтамасыз етудің заманауи тәсілдерінің бірі болып табылады. Қашықтықтан жұмыс жасау арқылы қызметкерлер жұмыс кестесін өздерінің өмірлік қажеттіліктеріне сәйкес реттей алады. Бұл әсіресе отбасылық міндеттері бар немесе жұмыс орнына ұзақ жол жүру қажеттілігі бар қызметкерлер үшін тиімді. Қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндігі уақытты үнемдеп қана қоймай, қызметкерлерге жұмыс пен жеке өмірін үйлестіруге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, қашықтан жұмыс істеу жұмыс орнының географиялық орнына тәуелділікті төмендетеді, бұл қызметкерлерге жұмысқа деген жауапкершілік пен тиімділікті сақтай отырып, икемді жұмыс кестесін таңдауға мүмкіндік береді. Бұл тәсіл, әсіресе, қиын жағдайлар мен қашықта орналасқан аумақтар мен елді мекендерде жұмыс істейтін қызметкерлер үшін маңызды рөл атқарады, себебі қашықтықтан жұмыс істеу олардың жұмысқа деген қатысуын жеңілдетеді.

Жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерім: Қашықтықтан жұмыс істеу және икемді жұмыс шарттары қызметкерлерге өз жұмысын жеке өмірімен үйлестіруге үлкен мүмкіндік береді. Жұмыс пен жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті сақтау қызметкерлердің денсаулығы мен психологиялық жағдайына оң әсер етіп, олардың қызметке қанағаттануын арттырады. Икемді жұмыс шарттары қызметкерлерге қажетті уақытта демалу, отбасымен уақыт өткізу немесе жеке қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін жеткілікті мүмкіндік береді. Бұл, өз кезегінде, олардың жұмысқа деген ынтасын, өнімділігін арттырады. Қызметкерлер өздерінің жеке және кәсіби міндеттерін үйлестіре алатын ортада ұзақ уақыт жұмыс істеуге ұмтылады, бұл кадрлардың тұрақтылығын қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Икемді жұмыс шарттары қызметкерлерге өз мүмкіндіктерін толықтай пайдалануға мүмкіндік бере отырып, мемлекеттік аппараттың табыстылығын арттырады.

Мемлекеттік қызметкерлерге ұсынылатын әлеуметтік пакет кадр тұрақтылығын қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Әлеуметтік жеңілдіктер, мысалы, зейнетақы жүйесі, сақтандыру, отбасылық қолдау және түрлі әлеуметтік төлемдер қызметкерлерге қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз етіп қана қоймай, олардың қызметке деген адалдығын арттырады. Әлеуметтік пакет қызметкерлердің өз болашағына деген сенімін күшейтеді, себебі олар өздерінің қаржылық жағдайы мен әлеуметтік қауіпсіздігі туралы алаңдамайды. Әсіресе, зейнетақы жүйесі сияқты ұзақ мерзімді қаржылық қолдау қызметкерлерге ұзақ мерзімге қызметте қалуға ынталандырады. Бұл шаралар қызметкерлердің жұмысқа деген қызығушылығын арттырып, мемлекеттік қызметті тартымды етеді.

Мемлекеттік қызметкерлердің физикалық және психологиялық денсаулығын қорғау олардың жұмысқа қанағаттану деңгейіне және жалпы жұмыс сапасына тікелей әсер етеді. Денсаулық сақтау бағдарламалары, мысалы, жыл сайынғы медициналық тексерулер, спорттық шараларға қатысу мүмкіндігі және аурудан қорғайтын сақтандыру жүйесі

қызметкерлердің денсаулығын нығайтуға көмектеседі. Сонымен қатар, психологиялық қолдау бағдарламалары, мысалы, кәсіби психологтардың кеңесі, стрессті басқару бойынша тренингтер және жұмыс орнындағы қолайлы психологиялық климатты қалыптастыру қызметкерлердің жалпы әл-ауқатын жақсартады.

Психологиялық қолдаудың арқасында қызметкерлер өздерін қауіпсіз сезініп, ұйымдағы атмосфераға оң көзқараспен қарайды, бұл олардың жұмысқа қанағаттануына және қызметте ұзақ уақыт қалуға ықпал етеді. Әлеуметтік қолдау мен денсаулық сақтаудың осы тетіктерін іске асыру қызметкерлердің жұмысқа деген адалдығын арттырып қана қоймай, олардың жеке және кәсіби өмірлерінде тепе-теңдікті сақтауға мүмкіндік береді. Нәтижесінде, мұндай кешенді қолдау жүйесі мемлекеттік қызметтегі кадр тұрақтылығын қамтамасыз етуде маңызды факторлардың бірі болып табылады.

Қолайлы жұмыс жағдайлары қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасын, өнімділігін және ұйымға деген адалдығын арттырады. Жұмыс ортасын жақсарту үшін бірқатар шараларды іске асыру қажет:

1) жұмыс орнында демалуға, тамақтануға және релаксация жасауға арналған аймақтар құру қызметкерлердің үзіліс кезінде толыққанды демалуына мүмкіндік береді. Бұл олардың стрессті азайтып, жаңа күшпен жұмысқа кірісуіне ықпал етеді.

2) эргономикалық жиһаздар, заманауи компьютерлер, қажетті бағдарламалар мен құрылғыларды ұсыну қызметкерлердің жұмыс тиімділігін арттырады. Бұл олардың тапсырмаларды оңай және тез орындауына көмектеседі.

3) жұмыс орнындағы жарықтандыру, температура және желдету жүйесі қызметкерлердің жалпы көңіл-күйі мен денсаулығына әсер етеді. Мұндай жағдайлар олардың жұмыс барысында өзін жайлы сезінуіне ықпал етеді.

Корпоративтік мәдениет – қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасын арттырып, мекемеге деген адалдығын нығайтатын маңызды фактор. Ынтымақтастық пен сенімге негізделген корпоративтік мәдениетті дамыту ұйымның ұзақ мерзімді жетістігіне ықпал етеді. Мұндай мәдениетті қалыптастыру үшін келесі аспектілерге көңіл бөлу қажет:

Ұжымда сенім мен қолдаушылық мәдениетін қалыптастыру әрбір қызметкерге өзін меморганның маңызды мүшесі ретінде сезінуге мүмкіндік береді. Әріптестер арасындағы құрмет пен көмек көрсету ынтымақтастықты күшейтеді, бұл өз кезегінде жұмыс өнімділігіне оң әсер етеді. Ұжымда өзара сенімге негізделген орта құру қызметкерлердің жауапкершілігін арттырып, олардың өз жұмысын сапалы атқаруына ықпал етеді.

Ашық коммуникация корпоративтік мәдениетті нығайтып, қызметкерлердің сенімін арттырады. Басшылық тарапынан тұрақты және конструктивті кері байланыстың болуы қызметкерлерге өз жетістіктерін бағалап, даму бағыттарын түсінуге көмектеседі. Бұл олардың жұмыстағы қателіктерін түзетуге және жеке кәсіби дамуын жақсартуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, ашықтық пен адалдық қызметкерлердің мекемедегі өзгерістер туралы хабардар болуына ықпал етеді, бұл олардың өзін-өзі дамытуға және жаңа бастамаларға ашық болуына көмектеседі.

Корпоративтік мәдениетті күшейту мақсатында ұжымдық шаралар мен мерекелерді ұйымдастыру қызметкерлердің арасындағы әріптестік байланысты нығайтады. Әлеуметтік шаралар қызметкерлердің жұмыс орнында жайлы сезінуіне көмектеседі. Сонымен қатар, осындай шаралар мекеменің құндылықтарын және мақсатын бірлесе жүзеге асыруға ынталандырады.

Шетелдік мотивациялық тәсілдер қызметкерлердің өнімділігін арттырып, мемлекеттік қызмет сапасын жақсартуға бағытталған тиімді әдістерді ұсынады. Сингапур, АҚШ, Германия, және Жапония сияқты елдерде қалыптасқан озық тәжірибелер қызметкерлердің жұмысқа деген қызығушылығын арттырып, ұжымдық мәдениетті нығайтуға ықпал етеді. Мысалы, Сингапур мемлекеттік қызметте жоғары кәсібилікті талап ететін тиімді мотивациялық

жүйелерді қолданады, бұл жерде қызметкерлердің көрсеткіштерін дәл және жүйелі бағалау және жетістіктерді мойындау басымдыққа ие. АҚШ-та мотивациялық жүйелер қашықтықтан жұмыс кестесі, жеке даму мүмкіндіктері, корпоративтік мәдениетті қолдау және басшылықпен ашық диалог құруға негізделген. Германия мемлекеттік қызметкерлердің біліктілігін арттыруға үлкен мән беріп, кәсіби дамуға бағытталған арнайы тренингтер мен курстар ұйымдастырады. Ал Жапонияда ұжымдық жұмысқа және қызметкерлердің ұйымға деген адалдығын арттыруға ерекше көңіл бөлінеді, қызметкерлердің ұжымдық рухын нығайту мақсатында ұжымдық шаралар өткізіледі.

Бұл елдердің тәжірибесі Қазақстан жағдайында да тиімді түрде қолданылуы мүмкін. Сингапурдің қызметкерлердің көрсеткіштерін жүйелі бағалау және жетістіктерді мойындау әдісі Қазақстанның мемлекеттік қызмет жүйесіне де енгізілсе, жұмыс сапасы артып, кәсіби жауапкершілік күшейер еді. АҚШ пен Германияның кәсіби дамуға бағытталған тәсілдерін, мысалы, әртүрлі оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламаларын енгізу қызметкерлердің біліктілігін арттыруға көмектеседі. Жапонияның ұжымдық мәдениеті мен ұжымдық рухқа назар аудару тәсілі Қазақстанның мемлекеттік қызметіне өзара сенім мен ынтымақтастықты күшейтуге көмектесуі мүмкін. Бұл тәсілдер, егер Қазақстанның мәдениеті мен экономикалық жағдайына бейімделе отырып жүзеге асырылса, мемлекеттік қызметкерлердің жұмысқа деген ынтымақын арттыруда және тиімділігін жақсартуда маңызды рөл атқарады.

Жоғарыда көрсетілген факторлар мемлекеттік қызметте кадр тұрақтылығын қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Қаржылай ынталандыру, мансаптық даму, қашықтықтан жұмыс, әлеуметтік қолдау, қолайлы жұмыс ортасы, кері байланыс жүйесі және шетелдік тәжірибені бейімдеу сияқты факторлар қызметкерлердің мемлекеттік қызметте ұзақ мерзімге қалуына ықпал етеді.

Талқылау және қорытындылар

Зерттеу нәтижелері мемлекеттік қызметте білікті кадрларды ұстап қалу және кадр тұрақтылығын қамтамасыз ету мәселесінің мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыруда маңызды рөл атқаратынын көрсетті. Қазақстандағы мемлекеттік қызмет жүйесінде кадр тұрақтылығына бағытталған реформалар қолға алынғанымен, шетелдік тәжірибені ескере отырып, қосымша шаралар қажет екендігі анықталды.

Қаржылай ынталандыруды күшейту мемлекеттік қызметкерлерге жеке секторға сәйкес бәсекеге қабілетті жалақы мен сыйақы жүйесін енгізу арқылы олардың тұрақтылығын арттыруда маңызды фактор болып табылады. Жалақының тартымдылығын арттыру және қызмет нәтижесіне байланысты сыйақы беру жүйесін енгізу мемлекеттік қызметтің беделін көтереді.

Сондай-ақ, мемлекеттік қызметкерлер үшін мансаптық өсу және кәсіби біліктілікті арттыру бағдарламаларын дамыту олардың ұзақ мерзімге тұрақтануына ықпал етеді. Әсіресе, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы аясында оқыту және даму бағдарламаларын кеңейту қажет.

Қызметкерлерге қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігін беру олардың жұмысқа қанағаттануына және қызмет орнында ұзақ уақыт тұрақтауына оң әсер етеді. АҚШ, Германия және басқа елдерде кеңінен қолданылатын бұл тәжірибе Қазақстанда да тиімді болуы мүмкін.

Осылайша, қызметкерлерге әлеуметтік қолдау көрсету, денсаулық сақтау және психологиялық қолдау шараларын енгізу олардың әл-ауқатын арттырады. Әлеуметтік пакет пен қолдау бағдарламаларын кеңейту арқылы мемлекеттік қызметкерлердің жұмысқа қанағаттануы күшейтіледі. Сонымен қатар, Сингапур, АҚШ, Жапония елдеріндегі озық тәжірибелерді Қазақстан жағдайына бейімдеп енгізу мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыруға және кадр тұрақтылығын қамтамасыз етуге ықпал етеді.

Қорыта айтқанда, мемлекеттік қызметте кадр тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін кешенді шаралар қажет. Бұл шаралар қаржылай ынталандыруды күшейтуді, мансаптық даму

мүмкіндіктерін арттыруды, икемді жұмыс шарттарын енгізуді, әлеуметтік қолдау шараларын жетілдіруді және шетелдік озық тәжірибелерді бейімдеуді қамтиды. Ұсынылған шаралар Қазақстандағы мемлекеттік басқару жүйесінің тиімділігін арттырып қана қоймай, мемлекеттік қызметтің қоғам алдындағы беделін де арттыруға мүмкіндік береді.

Әдебиеттер тізімі

[1] Dreher, G. F., & Dougherty, T. W. (2002). Human Resource Strategy and Performance. In *Personnel Review*, 31(5), 563-579.

[2] Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайтынан немесе нормативтік құқықтық актілер порталы. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602>

[3] Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford University Press.

[4] Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» заңы (2015). Қазақстан Республикасы заңдары. Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты. Қолжетімді <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416>.

[5] Quah, J. S. T. (2010). *Public Administration Singapore-Style*. Emerald Group Publishing Limited.

[6] Kim, S. E., & Wiggins, C. (2011). Family-Friendly Policies in the U.S. and Their Impact on Job Satisfaction of Civil Servants. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(3), 477-496.

[7] OECD (2015). *Public Sector Integrity*. OECD Publishing. Қолжетімді: <https://www.oecd-ilibrary.org/governance/public-sector-integrity/>.

Шарипов Р.Р.,

магистрант Академии государственного управления при Президенте Республики
Казахстан, г. Петропавловск, Республика Казахстан

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация: осы мақалада Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін-өзі басқаруды қалыптастырудың ерекшеліктері мен проблемалық мәселелері, сондай-ақ шетелдік тәжірибені талдау және оны қолдану мүмкіндігі қарастырылады.

Негізгі сөздер: жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару, билікті орталықсыздандыру.

Аннотация: в данной статье будут рассмотрены особенности и проблемные вопросы формирования местного самоуправления в РК и анализ зарубежного опыта, а также изучение его возможного применения.

Ключевые слова: местное государственное управление и самоуправление, децентрализация власти.

Abstract: this article will examine the features and challenges of establishing local self-government in the Republic of Kazakhstan, analyze foreign experience, and explore its potential application.

Key words: local government administration and self-governance, decentralization of power.

Введение. Согласно ст.3п.1 Конституции Республики Казахстан, единственным источником власти в Республике Казахстан является народ. В соответствии со ст.3п.2 «Народ осуществляет власть непосредственно через республиканский референдум и свободные выборы, а также делегирует осуществление своей власти государственным органам.» [1]

Однако, наряду с вопросами, связанными с управлением государством в целом, отраслями народного хозяйства, регионами, имеются вопросы управления собственными домами, селами, районами. Данные вопросы отнесены к компетенции местного государственного управления и самоуправления.

Изучая европейский опыт, следует отметить, что наиболее полное и общепринятое определение дано в Европейской Хартии местного самоуправления, где «Под местным самоуправлением понимается право и действительная способность органов местного самоуправления регламентировать подавляющую часть государственных дел и управлять ею, действуя в рамках закона, под свою ответственность и в интересах местного населения. Осуществляется советами или собраниями, состоящими из членов, избранных путем свободного, тайного, равного, прямого и всеобщего голосования» [9]

В соответствии со ст. 2-1. п.2 «Местное самоуправление осуществляется членами местного сообщества непосредственно, а также через маслихаты и другие органы местного самоуправления.» [8]

Основная часть. В Республике Казахстан уже практически десятилетие развивается собственная форма местного самоуправления, включающая как участие государственных органов в местном самоуправлении, так и участие самих граждан в данном самоуправлении как непосредственно, так и через участие в выборных процессах.

Вместе с тем, имеются нерешенные проблемы, которые тормозят дальнейшее развитие местного самоуправления и требуют своего решения. К таким проблемам относятся:

1. Отсутствие четкого разделения зон ответственности между государственными органами и органами самоуправления, образуемыми непосредственно гражданами.
2. Отсутствие у органов местного самоуправления устойчивых источников финансовых средств, кроме взносов граждан.

3. Навязываемая госорганами административная зависимость руководства органов местного самоуправления, что негативно сказывается на желании граждан в таких органах участвовать и проявлять какую бы то ни было инициативу.

4. Отсутствие четких зон ответственности делает невозможной построение четкой системы планирования, организации выполнения и контроля.

Резюмируя вышесказанное, местное самоуправление, имея огромный потенциал как в развитии территорий, так и в социально-экономическом плане, на текущий момент данный потенциал без решения вышеуказанных проблем реализовать не способно.

Наряду с перечисленными проблемами развития местного самоуправления, имеется ряд дополнительных, но не менее важных аспектов, варианты решения которых будут предложены в данной статье.

К таким аспектам можно отнести следующие:

- невысокий уровень доверия граждан к выборам, начиная от депутатов маслихатов, акимов районов, сельских округов, но даже председателей собственных домоуправлений.
- слабая обратная связь выбранных депутатов с населением.
- отсутствие проактивности в решении возникающих на местном уровне вопросов.
- недостаточная кадровая обеспеченность органов местного государственного управления и самоуправления.

В данной статье будет проведено исследование возможных причин, а также даны варианты решения указанных аспектов. В этой связи предполагается проведение интервью как с депутатами, так и с председателями домоуправлений и жителями.

Следует отметить, что идеальной формы местного самоуправления нет ни в одной стране мира. Текущая форма местного управления имеет тот вид, который возник в результате многовекового развития и стал результатом компромиссов, необходимости решения жизненно важных проблем. Способность самоорганизоваться издревле было самой важной способностью для обеспечения выживания племени, нации, города. Из всех концепций об органах местного самоуправления наибольшее распространение получило принадлежащее германскому ученому Еллинеку Г. высказывание «Самоуправление - это есть госуправление через лиц, не являющихся профессиональными государственными должностными лицами, управление, которое, в противоположность государственно-бюрократическому, есть управление через посредничество самих заинтересованных лиц» [10].

Государственная теория самоуправления считает самоуправление частью госуправления, так как властные полномочия в данном случае делегируются по нисходящей. [6]

С момента обретения независимости в Республике Казахстан были проведены определенные действия по развитию госуправления. Главные принципы местного самоуправления закреплены Конституцией Республики Казахстан: местное госуправление осуществляется представительными и исполнительными органами, которые несут ответственность за состояние дел на соответствующей территории. [1].

Передача полномочий от центра в регионы ведется постоянно. Однако, очень часто этот процесс проводится формально. Передача полномочий не сопровождается передачей компетенций и финансовых средств. Закрепление за регионом какой-либо функции еще не означает что она сразу же будет качественно осуществляться. Например, в регионах отсутствует госорган, на деле ответственный за экономическое развитие, хотя данная функция закреплена за управлениями экономики.

Результаты интервью, проведенные с депутатами маслихатов, жителями, позволяют подтвердить ранее обозначенные проблемные вопросы, сгруппировав их в 4 основные группы:

1. Финансово-бюджетные:

- иной принцип взаимоотношений между бюджетами и механизм формирования бюджетов;

- изменение перераспределения бюджетных ресурсов.

2. Проводимая передача властных полномочий между центром и регионами и связанное с этим сопротивление административного аппарата, особенно – на уровне центральных государственных органов.

3. Огромная разница в развитии регионов, слабая налогооблагаемая база подавляющего большинства сельских районов.

4. Социально-психологические проблемы:

- неготовность многих местных руководителей брать на себя реальную ответственность;

- неготовность жителей участвовать в управлении местными делами, их неверие в возможность реальных перемен своими силами.

Выводы и перспективы. Варианты предлагаемых путей решения различны, однако можно выделить следующие.

Обеспечение органов местного государственного управления и самоуправления профессиональными кадрами, повышение привлекательности работы в данных сферах.

Изменение принципов финансирования регионов, повышение эффективности расходования средств, общественный контроль. Увеличение налогооблагаемой базы территории за счет переноса производства, возможно даже за счет изменения административно-территориальных границ.

Повышение доверия граждан к выборам. Устранение различных барьеров и цензов. Граждане должны почувствовать собственную ответственность и права выбирать и быть выбранными.

Повышение роли депутатов маслихатов. Предлагается ряд изменений в работе депутатского корпуса, такие как цифровизация процесса коммуникаций с гражданами, совершенствования такого инструмента, как депутатский запрос, формирование реальных успешных кейсов решения реальных проблем граждан. Депутаты должны стать аналитиками, которые помогут местному государственному управлению отладить административные процедуры для повышения качества жизни граждан.

В данном ключе депутатам необходимо взять на себя роль развития таких форм самоуправления, как управление объединениями собственников имущества. Жители должны понимать собственную ответственность по управлению своим домом. Это основа дальнейшего процесса развития вовлеченности и в жизнь квартала, района, села, города.

Продолжение работы по передаче властных полномочий. Стратегический уровень должен остаться на центральном уровне, а вся оперативная работа с гражданами должна быть в регионах.

Установление законодательно четких и понятных правил, касающихся финансовой дисциплины, прав и обязанностей граждан, руководящих органами местного самоуправления. Это поможет повысить уровень доверия граждан к данному институту, устранил конфликты, установит законодательную ответственность за злоупотребления и неэффективность.

Повышение персональной ответственности, оценка по результатам. В настоящий момент имеет место быть ситуация, когда ответственность за все положительные и отрицательные результаты в регионе несет аким. Он сам решает, кого наказать или похвалить/наградить. Предлагается повышение роли руководителей как органов местного самоуправления, городских служб, так и руководителей органов местного самоуправления. Граждане должны видеть и оценивать реальные результаты работы.

Использование зарубежного опыта позволит Казахстану избежать проблем, которые эти страны прошли при развитии собственного местного самоуправления. Однако необходимо учитывать собственный опыт самоуправления со времен Казахского ханства, собственный менталитет и вековую мудрость предков. Достигнуть единовременно идеального результата нельзя, важен процесс становления местного самоуправления, это растянутый по времени процесс, и особенно важно участие именно самих граждан.

В итоге мы получим реализацию государственной политики развития местного самоуправления, что в свою очередь приведет к созданию системы взаимодействия населения, местного самоуправления и государственной власти, эффективное функционирование которой обеспечит:

- 1) увеличение роли населения, его участия в качественном и эффективном решении вопросов местного значения;
- 2) обеспечение высокого уровня жизни населения в каждом населенном пункте;
- 3) укрепление политической стабильности в областях и Республике Казахстан.

Список литературы:

1. Конституция Республики Казахстан. Ст. ст. 85-89
https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution.
2. Глотов С.А., Мазаев В.Д./Европейская Хартия /Путеводитель по специальному лекционному курсу для студентов. – М.: Институт национальной стратегии, 2009 год
https://koha.lib.tsu.ru/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=196395&shelfbrowse_itemnumber=363471.
3. Чеботарев А. Проблемы формирования системы местного самоуправления в Республике Казахстан// Правовая реформа в Казахстане. №1., 2000 год.
4. Пивоваров К.А. Делегирование государственных полномочий местным органам власти: зарубежный опыт. Сибирский юридический Вестник. 2002 год.
5. Батычко В.Т. Муниципальное право. Конспект лекций. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2010 год
<http://www.aup.ru/books/m234/>.
6. Сапарғалиев Г. Конституционное право Республики Казахстан, 2008 год
<https://kazneb.kz/bookView/view/?brId=129312&simple=true&lang=ru#>.
7. Концепция развития местного самоуправления в РК до 2025 года. Указ Президента РК от 18 августа 2021 года <https://www.gov.kz/memleket/entities/saran-aktas/documents/details/312970?lang=ru>.
8. Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 148 О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан
<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000148>.
9. European Charter of Local Self-Government 15/10/1985 год
https://en.wikipedia.org/wiki/European_Charter_of_Local_Self-Government.
10. George Jellinek. Allgemeine Staatslehre. 1990 год
<https://books.google.ru/books?id=DDKDBwAAQBAJ&hl=ru>.

Шихиевой А.Б.

Преподаватель кафедры Гражданского права Академии государственной службы при Президенте Туркменистана, г. Ашхабад, Туркменистан

РЕФОРМИРОВАНИЕ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Рассматриваются основные направления реформирования и модернизации государственного управления. Стратегическое значение укрепления партнерства со странами Центральной Азии для развития политических, экономических и культурных связей. Также освещается усилия Туркменистана по повышению профессионализма государственных служащих, внедрению современных образовательных технологий, модернизации инфраструктуры для подготовки кадров. Отмечено, что государственное управление на современном этапе включает административную деятельность органов государственной власти и их должностных лиц по воплощению выработанной политики для достижения намеченных целей, которые формулируются в документах стратегического развития Туркменистана. Так как, государственное управление является основной социально-экономической сферой жизни общества включающее такие направления как:

- формирование и реализация государственной политики;
- обеспечение стабильности и порядка;
- управление государственными ресурсами;
- регулирование социально-экономических процессов;
- обеспечение социальной защиты населения.

Ключевые слова: реформирования, модернизации, государственное управление, политики, регулирование.

Abstract. The main directions of reforming and modernizing public administration are considered. It is emphasized the strategic importance of strengthening partnerships with Central Asian countries aiming to foster political, economic and cultural ties. Additionally, Turkmenistan's efforts to enhance the professionalism of civil servants, implement modern educational technologies, and upgrade training infrastructure are highlighted. Modern public administration includes the administrative activities of state authorities and officials to implement policies formulated to achieve the objectives outlined in Turkmenistan's strategic development documents. Since public administration is a core socio-economic sphere, it encompasses areas such as:

- formulation and implementation of state policy;
- ensuring stability and order;
- management of state resources;
- regulation of socio-economic processes;
- provision of social protection for the population.

These directions aim to support sustained national development and strengthen the overall governance framework.

Keywords: reform, modernization, public administration, policy, regulation.

Sources: Constitution of Turkmenistan (adopted on May 18, 1992), Law of Turkmenistan "On Public Service" (adopted in 2016), Law of Turkmenistan "On Ethics and Official Conduct of a Public Servant" (adopted in 2016).

Уважаемые участники семинара!

Разрешите от имени туркменской делегации выразить огромную признательность нашим казахским коллегам за приглашение принять участие в столь высокой и авторитетной международной научно-практической конференции посвящённой вопросам “Государственного управления и государственной службы: настоящее и будущее”

Хотела бы отметить, что во внешнеполитическом курсе нашей страны, инициированной Национальным Лидером туркменского народа, Председателем Халк Маслахаты Гурбангулы Бердымухамедовым и ныне успешно претворяемой в жизнь под руководством уважаемого Президента Сердара Бердымухамедова, придаётся большое значение дружественным отношениям со странами Центральной Азии, в частности, отводится большая роль стратегическому партнёрству с Казахстаном. Между нашими странами установлен конструктивный политический диалог. Казахстан заинтересован в дальнейшем расширении торговых отношений и развитии межрегиональных и культурно-гуманитарных связей с Туркменистаном.

Благодаря усилиям Лидеров наших стран, уровень политического доверия и сотрудничества между Казахстаном и Туркменистаном из года в год неуклонно укрепляется. Наши страны, исходя из общей истории, близости культур и общности интересов, всегда оказывают друг другу взаимную поддержку на международной арене.

За 32 года Казахстан и Туркменистан сумели вывести двусторонние отношения на качественно новый уровень. Договорно-правовую базу двустороннего сотрудничества составляют более 80 документов. Среди них важное место занимают Декларация о развитии дальнейшего сотрудничества от 1997 года, Договор о стратегическом партнёрстве от 2017 года, декларацию об укреплении дружбы и углублении многопланового стратегического партнерства между двумя странами подписанный 10 октября 2024 года.

Взаимные визиты на высшем и высоком уровнях подтверждают неизменную заинтересованность обеих сторон в укреплении политического диалога и наращивании торгово-экономического сотрудничества.

Казахстан и Туркменистан имеют большие планы по дальнейшему укреплению культурно-гуманитарного взаимодействия. В Казахстане проживает большая туркменская диаспора, действуют Туркменский общественно-культурный центр в Алматы, Мангистауский, Костанайский и Карагандинский национально-культурные центры туркмен, которые активно участвуют в деятельности Ассамблеи народа Казахстана.

Ярким символом дружбы и братства наших народов стало открытие в этом году памятников выдающимся личностям – туркменскому поэту, философу и мыслителю Махтумкули Фраги в столице Казахстана – Астане и казахскому поэту, философу и просветителю Абаю Кунанбаеву в Ашхабаде. В столице Казахстана одна из центральных улиц названа именем великого туркменского поэта Махтумкули.

Сегодня мы можем с удовлетворением констатировать, что отношения между Туркменистаном и Казахстаном в сфере образования имеют тенденцию последовательного и плодотворного развития, чему свидетельствуют многочисленные обмены визитами представителей вузов, проводимые совместные конференции, семинары, форумы и выставки.

Ежегодно большое количество туркменских студентов проходит обучение в вузах Алматы, Астаны, Шымкента, Актау. В образовательной сфере плодотворное сотрудничество и обмен опытом на основе подписанных двусторонних соглашений благополучно реализуют ведущие вузы наших стран: Казахский национальный университет имени Аль-Фараби, Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилёва, Назарбаев университет от казахстанской стороны и Туркменский государственный университет имени Махтумкули,

Международный университет гуманитарных наук и развития Туркменистана, Институт международных отношений МИД Туркменистана от туркменской стороны.

Нынешняя тематическая встреча наполнит перспективы двустороннего и многостороннего сотрудничества в сфере образования новым содержанием и послужит действенным импульсом для укрепления связей между высшими учебными заведениями стран Центральной Азии.

Государственное управление на современном этапе включает административную деятельность органов государственной власти и их должностных лиц по воплощению выработанной политики для достижения намеченных целей, которые формулируются в документах стратегического развития Туркменистана.

Государственное управление основными социально-экономическими сферами жизни общества включают такие направления как:

- формирование и реализация государственной политики;
- обеспечение стабильности и порядка;
- управление государственными ресурсами;
- регулирование социально-экономических процессов;
- обеспечение социальной защиты населения.

Для правовых и организационных основ государственной службы в Туркменистане, условий и порядок реализации гражданами Туркменистана прав на государственную службу в 2016 году был принят закон Туркменистана “О государственной службе”.

Для повышения требования к нравственному облику и деловым качествам государственного служащего и для установления общих этических норм и правил поведения государственного служащего для достойного осуществления им профессиональной деятельности в 2016 году был принят закон Туркменистана “Об этике и служебном поведении государственного служащего”.

Исходя из этого, наши страны проводят эффективную работу по повышению профессионального уровня госслужащих и их переподготовке. Академия государственной службы при Президенте Туркменистана обучает работников различных отраслей народного хозяйства по программе магистра, укрепляет научно-методические основы государственного управления и разрабатывает предложения по совершенствованию углубленного послевузовского образования.

Созданное в 2008 году на основании Указа главы государства академия государственной службы является ведущим учебным заведением по подготовке кадров для органов государственной власти и отраслей экономики.

В структуру академии входят факультеты государственного управления и повышения квалификации, а также 7 кафедр. В 2009 году началось обучение госслужащих сроком пять месяцев, а 1 сентября того же года стартовала двухлетняя переподготовка специалистов. Всего с начала работы образовательного центра свыше 3 тысяч сотрудников госорганов по всему Туркменистану стали выпускниками академии.

В последнее время расширяется сфера деятельности вуза, модернизируется и совершенствуется его материально-техническая база. В сентябре 2023 года Президент Туркменистана Сердар Бердымухамедов открыл новый архитектурный ансамбль нашего образовательного центра на 600 мест. Современные здания оснастили передовыми технологиями и оборудованием, обеспечили всеми необходимыми условиями, что сделало работу высшей школы госслужбы еще более эффективной и качественной.

Комплекс академии разместился на площади в семь гектаров. Главный корпус включает в себя хорошо оборудованные аудитории, конференц-залы, компьютерные и лингафонные классы, интернет-залы, библиотеку, музей, а также кабинеты преподавателей и другие помещения. В инфраструктуру также входят общежитие на 450 человек, служебная

резиденция для молодых преподавателей и специалистов на 50 мест, крытый и открытый спорткомплексы, парковка, стоянка, детские площадки. Во всех помещениях установили современную технику, интерактивные дисплеи и высокоскоростной интернет.

В составе вуза также есть библиотечный фонд с 50 тысячами книг, читальный зал на 60 мест, помещения для периодических изданий и современной литературы. Особое место в этой обширной коллекции заняли труды Национального Лидера туркменского народа Гурбангулы Бердымухамедова, посвященные богатой истории Туркменистана, высоким гуманистическим ценностям и прекрасным традициям, касающимся руководства и построения государства.

Всё это создаёт всесторонние условия для дальнейшего совершенствования системы подготовки качественного резерва руководящих кадров и повышение профессионализма госслужащих. Ключевым фактором улучшения профессионализма госслужащих является целостная система знаний в области управления, права, политологии, экономики, социологии, психологии и цифровизации.

Здесь необходимо подчеркнуть важность теоретического, научно-методического и практического обучения в рамках учебных программ слушателями и студентами, как будущими специалистами госслужбы, функциональным обязанностям, знаниям юридических основ и пониманием служебных задач в рамках компетенций и полномочий органов государственной власти и управления.

Под мудрым руководством уважаемого Президента Сердара Бердымухамедова Туркменистан переходит на качественно новый уровень развития гражданского общества, что связано с процессами демократизации политической, социально-экономической и культурной жизни. Развитие институтов местной представительной власти (Халк маслахаты) и органов самоуправления (Генгеши) нацелено на активное вовлечение граждан в процесс разработки и принятия важнейших социально-экономических решений на уровне административно-территориальных образований. Исходя из этого в учебный план академии на 2024-2025 годы были включены специальные курсы по повышению уровня квалификации, данной категории госслужащих.

Академия целенаправленно наращивает совместное сотрудничество с международными организациями и профильными институтами ряда зарубежных стран по изучению инновационного опыта в сфере цифрового управления, институционального развития и повышения потенциала государственных служащих. За последнее время подписаны меморандумы о сотрудничестве с коллегами из России, Казахстана, Киргизии, Таджикистана, Узбекистана и ряда других стран.

Уважаемые коллеги!

Постановлением Президента Туркменистана «О праздновании 300-летия со дня рождения великого мыслителя и поэта-классика Востока Махтумкули Фраги» в стране и за рубежом проводится комплексная работа по изучению и популяризации в мире богатого и бесценного литературного наследия выдающегося мастера слова, вошедшего в сокровищницу духовной культуры человечества и ставшего основой национальной школы формирования у молодого поколения высокой нравственности, гуманизма и патриотизма.

Как известно, коллекция рукописей туркменского поэта и философа Махтумкули Фраги включена в Международный реестр программы Организации ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) «Память мира». Кроме того, 300-летний юбилей Махтумкули Фраги внесён в Список знаменательных дат для совместного празднования с ЮНЕСКО в 2024–2025 годах, а также Международной организацией тюркской культуры (ТЮРКСОЙ) 2024 год провозглашён годом Махтумкули Фраги.

В ходе проведённых форумов и встреч отмечалось, что концептуальные основы государственной политики Туркменистана характеризуются как проявление высоких идеалов,

которые в своё время проповедовал Махтумкули Фраги. Его мечты и идеи созвучны с преобразованиями эры Возрождения новой эпохи могущественного государства, осуществляемыми в нашей стране под руководством уважаемого Президента Сердара Бердымухамедова.

Таким образом, мероприятия, посвящённые классике туркменской литературы, призваны приумножить славу великого мастера слова, способствовать более широкому ознакомлению мировой общественности с творчеством Махтумкули Фраги, раскрытию глубины и уникальности его таланта и в целом укреплению гуманитарного диалога, отношений дружбы и взаимопонимания между государствами и народами, что является важным фактором продвижения культуры мира и доверия на планете.

Уважаемые коллеги!

В заключении, хотела бы предложить усилить совместную работу по обсуждению вопросов усиления взаимодействия по подготовке кадров, обмену специалистами, проведению образовательных и консультационных мероприятий в области государственного управления, проведении регулярных краткосрочных и долгосрочных научно-исследовательских и образовательных программ, курсов, лекций по таким направлениям как, цифровое управление, инновации в государственном управлении, этика государственных служащих.

Источники:

Конституция Туркменистана (была принята 18.05.1992г.), закон Туркменистана «О государственной службе» (была принята 2016г.), закон Туркменистана «Об этике и служебном поведении государственного служащего» (была принята 2016 г.).

Сведения об авторе, ответственном за переписку: Ф.И.О. - Шихиева Аннасолтан Байрамовна, +99364748848, e-mail: nns1tn@gmail.com

УДК 373.51

Омарбек Нұрхат Талғатұлы,
*Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясының магистранты,
Астана қаласы, Қазақстан*

ОРТА БІЛІМ БЕРУ САПАСЫН АРТТЫРУ ЖОЛДАРЫ (АҚТӨБЕ ОБЛЫСЫ МЫСАЛЫНДА)

Аңдатпа. Мақалада Ақтөбе өңіріндегі орта білім беру жүйесінің сапасын арттыру мәселелерін қарастырылады. Орта білімнің елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына ықпал етуі, білім беру инфрақұрылымындағы кемшіліктер, мұғалімдердің кәсіби біліктілігінің төмендігі, оқушылардың білімге деген мотивациясы мен ауыл және қала мектептері арасындағы айырмашылықтарға назар аударылады. Мақалада көрсетілген мәселелердің шешу жолдары ретінде инфрақұрылымды жаңарту, мұғалімдердің біліктілігін арттыру, оқушылардың мотивациясын көтеру, білім беруге қол жетімділікті қамтамасыз ету және ата-аналармен жұмыс жүргізу ұсынылады.

Түйін сөздер: білім беру сапасы, инфрақұрылым, мұғалімдердің кәсіби біліктілігі, мотивация, білімге қол жетімділік, инновациялық тәсілдер.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы повышения качества системы среднего образования Актыбинского региона. Основное внимание уделяется влиянию среднего образования на социально-экономическое развитие страны, недостаткам в образовательной инфраструктуре, низкой профессиональной квалификации учителей, мотивации учащихся к образованию и неравенству между сельскими городскими школами. В качестве путей решения указанных в статье проблем предлагается обновление инфраструктуры, повышение квалификации учителей, повышение мотивации учащихся, обеспечение доступности образования и работа с родителями.

Ключевые слова: качество образования, инфраструктура, профессиональная квалификация учителей, мотивация учащихся, доступ к образованию, инновационные подходы в образовании.

Annotation. The article discusses the issues of improving the quality of the secondary education system in the Aktobe region. The focus is on the impact of secondary education on the socio-economic development of the country, deficiencies in the educational infrastructure, low professional qualifications of teachers, student motivation for education and inequalities between rural and urban schools.

As solutions to the problems outlined in the article, it is proposed to modernize the infrastructure, improve the skills of teachers, increase the motivation of students, ensure access to education and work with parents.

Keywords: quality of education, infrastructure, professional qualifications of teachers, student motivation, access to knowledge, innovative approaches to education.

Орта білім – елдің болашағы мен әлеуметтік-экономикалық дамуының негізі. Білім деңгейін көтеру, сапалы білім беру мұғалімдер мен оқушылардың әлеуетін арттыруға, экономиканың дамуына, әлеуметтік теңдікті қамтамасыз етуге және азаматтық қоғамның қалыптасуына маңызды ықпал етеді. Ақтөбе өңірінде білім сапасын арттыру мәселелері өзекті болып отыр, себебі бұл өңірде білім беру саласындағы бірқатар кедергілер мен қиындықтар бар. Бұл кедергілерге заманауи инфрақұрылымның жетіспеушілігі, мұғалімдердің кәсіби

біліктілігінің төмендігі, оқушылардың білімге деген мотивациясының тапшылығы, сондай-ақ білім беру ресурстарының теңсіздігі жатады.

Сонымен қатар, қазіргі таңда жаһанданудың, технологиялық жаңашылдықтардың және әлемдік білім беру стандарттарының өзгеруі білім сапасына жаңа талаптар қойып отыр.

Шетелдік тәжірибе орта білім сапасын арттырудың бірқатар үздік үлгілерінің бар екенін көрсетіп отыр. Солардың бірнешеуіне тоқталайық.

Финляндия моделі: Финляндияның білім беру жүйесі мұғалімдердің жоғары біліктілігімен және білім беру әдістерінің жаңашылдығымен ерекшеленеді. Мұғалімдер өздері үшін оқу курстарын таңдай алады, бұл олардың кәсіби дамуына ықпал етеді. Оқу бағдарламаларының икемділігі, оқушылардың тәуелсіздігіне мән беру және төменгі сыныптарда стандартталған тестілеудің болмауы [1]. Қазақстанға аталмыш модельді енгізу, мұғалімдердің таңдауға негізделген біліктілікті арттыру жүйесін дамыту және білім беру әдістерін жаңашаландыру арқылы педагогикалық жұмыс пен оқушылардың ынтасын көтеруге мүмкіндік береді.

Сингапур тәжірибесі: Сингапурда білім беру жүйесіне жоғары инвестициялар тартылуда, нәтижесінде оқушылардың білім деңгейі әлемдік рейтингтерде жоғары көрсеткіштерге ие. Білім беру процесінде инновациялық әдістемелер мен технологиялар белсенді қолданылады. Бұл елде сарапшылармен жұмыс істейтін мұғалімдерге баса назар аударылады. Сингапур мектептері аналитикалық және сыни ойлауды дамытуға бағытталған жобалық жұмыстарды жүргізеді [2]. Қазақстанға бұл тәжірибені енгізу арқылы оқытуға арналған бағдарламаларды күрделендіріп, оқушыларды сыни тұрғыдан ойлауға және зерттеу жүргізуге ынталандыратын мазмұнды дамытуға болады.

Канада моделі: Канадада мектептер арасында ресурстарды тең бөлу, оқушылар арасындағы әртүрлілікке баулу оқу процесінің сапасын арттырады. Канадада білім беру жүйесіне инклюзивтілік, яғни барлық оқушыларға мүмкіндігі шектеулі балалардан бастап, әртүрлі мәдениет өкілдеріне дейін тең мүмкіндіктер берледі. Оқушылардың әлеуметтік қызметке қатысуын ынталандыратын жобалар мен бағдарламалар да бар [3]. Қазақстанда осыған ұқсас модельді іске асыру үшін инклюзивті білім беруді дамыту, мектепте мәдени әртүрлілікті сұрату және балалар арасында өзара сыйластықты арттыру үшін жергілікті топтар мен ұйымдар арасында бірлескен жобаларды енгізу қажет.

Жапония моделі: Жапонияда білім беру мәдениеті мен әдебіне аса көңіл бөлінеді. Оқушылары мектептерде тәлімгерлік жүйесі арқылы озық әрекетті, жауапкершілікті және қызмет көрсетуді үйренеді [4]. Бұл тәсілді Қазақстандағы мектептерде енгізу, оқушылардың арасында командалық жұмыс пен өзара көмекті дамыту үшін біріктірілген жобалар мен ұжымдық жұмыстарды ұйымдастыру тиімділік бере алады.

Оңтүстік Корея моделі: Оңтүстік Кореяда білім алушылардың нәтижелілігі үшін үздіксіз бағалау мен тестілеу жүйесі қолданылады. Оқушылардың еңбекқорлығы мен берілген оқу тапсырмаларын орындауы жоғары бағаланады [5]. Қазақстанда тестілеу және оқу бағалау жүйелерін жетілдіру, сондай-ақ сапалы әрі жүйелі жұмыс істейтін жазба және ауызша формаларды қолданысқа енгізу арқылы оқушылардың оқу нәтижелерін жақсартуға назар аударылуы мүмкін.

Қазақстанда, оның ішінде Ақтөбе өңіріндегі орта білім беру жүйесінің тиімділігі мен сапасын арттыру мәселелері бүгінгі таңда өзекті мәселенің бірі. Бұл мәселелер білім беру инфрақұрылымындағы кемшіліктер, мұғалімдердің кәсіби біліктілігінің төмендігі, оқушылардың мотивациясы және ауыл мен қала мектептері арасындағы айырмашылықтар сияқты факторлармен байланысты.

1. Білім беру инфрақұрылымы: Ақтөбе өңіріндегі кейбір мектептердің материалдық-техникалық базасы, әсіресе шалғай ауылдардағы мектептерде, жеткіліксіз. Заманауи оқыту құралдарының, компьютерлер мен интерактивті тақталардың жетіспеушілігі оқушылардың

білім алу деңгейін төмендетіп, оқу процесінің тиімділігін шектейді. Мектептердің жағдайы, арнайы кабинеттердің және оқу материалдарының жеткілікті болуы да маңызды рөл атқарады. Жаңа технологиялардың әлсіздігі білім беру процесіне теріс әсер етіп, оқушыларға заманауи білім стандарттарына сай білім алу мүмкіндігін шектейді. 2022 жылғы есеп бойынша, Ақтөбе облысында 20%-дан астам мектептің материалдық-техникалық базасы жаңартуды қажет етеді. Олардың 15%-ы ескі ғимараттарда орналасқан және заманауи оқу құралдары техникалар жабдықталмаған. Білім беру саласына салынған инвестициялардың 60%-ы қала мектептеріне бағытталған, бұл ауыл мектептерінің қажеттіліктерін ескермеуге себеп болады.

2. *Мұғалімдердің біліктілігі:* Мұғалімдердің кәсіби деңгейін арттыру қажеттілігі де өзекті мәселе. 2022 жылы Қазақстанда мұғалімдердің 40%-дан астамы жаңа әдістемелер мен технологияларды меңгермегендігі туралы ақпарат жарияланды. Кәсіби даму курстарына қатысу деңгейі 30%-ға жуық болғанымен, бұл білім сапасына теріс әсерін тигізеді. Қазақстандағы мұғалімдер арасында жыл сайынғы аттестаттау нәтижелері бойынша, аттестатталған мұғалімдердің тек 60%-ы ғана халықаралық білім беру тәжірибелері бойынша курстардан өтті, ал қалғандары дәстүрлі сабақ беру стиліне сүйенеді [6].

3. *Оқушылардың мотивациясы:* Оқушылардың білімге деген қызығушылығы мен мотивациясының төмен деңгейі қазіргі таңда үлкен әлеуметтік проблемаға айналып отыр. 2023 жылы жүргізілген сауалнама нәтижесі бойынша, Қазақстандағы оқушылардың 50%-ы мектепте білім алуға деген қызығушылықтарының төмендігін көрсетті. Оқушылардың 70%-дан астамы сабақтардың бірдей форматы мен қызықты жобалардың тапшылығына шағымдануда [7].

4. *Қол жетімділік мәселелері:* Кейбір ауылдық өңірлерде білім алу мүмкіндіктері шектелге. Ауылдық өңірлерде интернетке қолжетімділік деңгейі қала мектептеріне қарағанда 40%-ға төмен, соның салдарынан 35%-дан астам ауылдық оқушылар заманауи цифрлық білім беру ресурсынан бейхабар. [8]

5. *Оқу орындарының аттестациясы:* 2024 жылғы мәлімет бойынша Ақтөбе облысында жүргізілген мемлекеттік аттестаттау барысында бітіруші кластардың ішінде тестілеу тапсырған 3188 оқушының 77 пайызы «2» және «3» деген баға алып отыр. Былтыр мемлекеттік аттестаттауға түскен мектептер бойынша бұл көрсеткіш 83,3 % болған. Сондай-ақ оқушылардың білім жетістіктері мониторингісіне тоқталсақ, 4-сыныптар арасындағы ББЖБ нәтижелері республикалық көрсеткіштен (16,87) едәуір төмендеп, 17-орынға (15,56 балл) түсті. Ал 9-сыныптар арасындағы ББЖБ нәтижесі облыстар арасында 12-орынды иеленіп отыр [9].

Шешу жолдары. Инфрақұрылымды жақсарту: Мектептердің материалдық-техникалық базасын жаңарту – білім сапасын арттырудың маңызды элементі. Бұл үшін мемлекеттік бюджеттен арнайы қаржы бөлуді, жеке инвесторлардан, бизнестен және халықаралық ұйымдардан демеушілік тартуды қажет етеді. Мектептерді жаңарту барысында компьютерлер мен интерактивті тақталармен қамтамасыз ету, оқыту ресурстарын кеңейту (оқулықтар, ғылыми журналдар), сондай-ақ ұйымдық құрылымдарды (лабораториялар, спорт залдары) жаңарту жұмыстарын жүргізу қажет. Сонымен қатар, заманауи STEM орталықтарын ашу оқушылардың ғылыми жаратылыстану пәндеріне деген қызығушылық қатарын арттыратын болады.

Мұғалімдердің біліктілігін арттыру: Мұғалімдердің кәсіби деңгейін көтеру үшін жүйелі түрде кәсіби даму бағдарламаларын ұйымдастыру қажет. Мұны жүзеге асыру үшін шетелдік білім берудің озық тәжірибелерін зерттеу, жаңа әдістер мен технологияларды енгізу, тәжірибелі педагогтар мен ғалымдарды шақыру, онлайн курстар мен тренингтер өткізу тиімді. Қосымша шарт ретінде, мұғалімдерге халықаралық сертификаттар алу мүмкіндігін беру, біліктілік органдарында аттестаттау процесін жетілдіру қажет.

Оқушылардың мотивациясын арттыру: Оқушылар арасында шығармашылық, зияткерлік және спорттық сайыстар ұйымдастыру оқу процесінің бір бөлігін қызықты етуі мүмкін. Сондай-ақ, шәкіртақылар мен білім гранттарын енгізу, ұйымдардың, кәсіпкерлердің және демеушілердің қолдауымен жеңімпаздарды марапаттау жүйесін құру оқушылардың белсенділігін арттырады. Оқушылардың өз идеялары мен жобаларын жүзеге асыру үшін мектептерде «күнделікті» клубтар мен шығармашылық топтар ашу, қала мен ауылдың жастар арасында ынтымақтастық орнату жұмыстарын жүргізу де маңызды.

Білім беруге қол жетімділікті қамтамасыз ету: Ауыл мектептеріне интернет желісін жеткізу, оқу процесіне заманауи білім беру платформаларын енгізу білім сапасын арттырудың негізгі факторы. Цифрлық білім беру ресурстарын, оқу бағдарламаларын, интернет-кафелер мен кітапханаларды пайдалана отырып, оқушыларға оқу материалына қол жеткізу мүмкіндігін кеңейту маңызды. Қашықтықтан білім беру жүйелерін дамыту - сапалы білімге, әсіресе шалғай ауылдағы оқушылар үшін тең қол жетімділікті қамтамасыз ету үшін тиімді әдіс. Сонымен қатар, видеоконференция форматында мұғалімдердің өзара байланысы мен білім алудан кейінгі қолдау көрсету арқылы оқу мүмкіндіктерін арттыру тиіс.

Әлеуметтік бағдарлар және ата-аналармен жұмыс: Ата-аналар, жергілікті қоғам және ата-аналар комитеттерімен тығыз ынтымақтастық орнату балалардың білім алуына әсер ететін әлеуметтік-экономикалық жағдайларды жақсартуға көмектеседі. Ата-аналарға арналған семинарлар мен кездесулер ұйымдастыру, білім беру үрдісінде ынтымақтастықты нығайту, оқушылардың үлгерімін бақылау және үй жұмысын орындаудағы жауапкершілігін арттыру үшін ата-аналармен жұмысты күшейту маңызды.

Осылайша, отандық тәжірибе мен шетелдік модельдерді зерттеп, олардың тиімді аспектілерін енгізу арқылы білім сапасын жақсарту мүмкіндігі бар. Мысалы, Финляндияның мұғалімдерді дайындау жүйесі, Сингапурдың инновациялық әдістемелері және Канададағы инклюзивті білім беру тәжірибелері Қазақстанға бейімделген түрде енгізілсе, оқушылар мен мұғалімдер арасындағы қарым-қатынас пен білім алуға деген көзқарастары айтарлықтай өзгертін еді.

Нақты қадамдар жасау арқылы, атап айтқанда, инфрақұрылымды жаңарту, мұғалімдердің кәсіптік дамуына қолдау көрсету, оқушылардың мотивациясын арттыру, білім беруге қол жетімділікті қамтамасыз ету және әлеуметтік ортада қолдауды күшейту арқылы елдің болашағын қамтамасыз етуге болады.

Қорыта айтқанда осы бағытта атқарылған іс-шаралар мен бағдарламалардың нәтижелері, экономиканың, мәдениеттің және әлеуметтік тұрақтылықтың дамуына оң ықпал етеді. Білім сапасын арттыру – бұл тек мемлекеттік міндет емес, бүкіл қоғамның, ата-аналардың және білім беру ұйымдарының бірігіп атқаратын жұмысы. Білім беру саласындағы оң өзгерістер пәрменді әрі нәтижелі болуы үшін барлық мүдделі тараптардың бірлесе отырып атқарулары тиіс.

Ақтөбе өңіріндегі білім беру жүйесін реформалау жергілікті халықтың заманауи талаптарына сай білім алу мүмкіндігін арттыру, жастардың әлеуетін дамыту және мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін аса маңызды. Білім деңгейінің көтерілуі – азаматтардың өмір сапасын жақсартудың, қоғамдағы теңдікті қамтамасыз етудің және еліміздің халықаралық аренада бәсекеге қабілеттілігін арттырудың басты механизмі екендігін естен шығармаған жөн.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі

1. Тлеубердиев, М. (2022). «Финляндияның білім беру моделі: тәжірибе және жобалар». Білім берудегі инновациялар. Нұр-Сұлтан: Заң әдебиеті, 120-135 б.

2. Сингапурдың білім беру жүйесі: тәжірибелер мен ұсыныстар. (2022). Білім аналитикасы, 5(2), 45-58.
3. Омарова, Б. & Сұлтанов, А. (2019). «Канада білім беру моделі: инклюзивтілік және әртүрлілік». Халықаралық білім беру жиналысы, 125-130 б.
4. Жапондық білім беру жүйесінің ерекшеліктері. (2021). Жапония елшілігінің баяндамасы, 10-15 б.
5. Оңтүстік Кореяның білім беру реформалары: қол жеткізілген жетістіктер мен болашақта даму стратегиялары. (2020). Білім беру аудиті, 10(3), 30-42
6. Қазақстан Республикасында мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы// Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 249 қаулысы. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2300000249> .
7. Халықаралық білім беру комитеті. (2023). «Білім беру сапасының әлемдік рейтингі». URL: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index>
8. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2020-2024 жылдарға арналған стратегиялық жоспары // URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/documents/details/120909>
9. Қазихан Д. Ақтөбе облысында білім сапасы неге төмен // <https://baq.kz/aqtobe-oblysynda-bilim-sapasy-nege-tomen-324949/> (жүгіну күні: 12.11.2024)

Аты жөні
Телефон
e-mail

Омарбек Нұрхат Талғатұлы
87765510011
n.omarbek@apa.kz

МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ
АТТЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ КОНФЕРЕНЦИЯ МАТЕРИАЛДЫРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ

**МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ:
БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ**
АТТЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ КОНФЕРЕНЦИЯ
МАТЕРИАЛДЫРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ

PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC SERVICE: PRESENT AND FUTURE
MATERIALS OF THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ
СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

пішіні 60x84/8, гарнитурасы «Calibri»

ISBN 978-601-08-4678-4



Қазақстан Республикасы Президентінің
жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы
010000, Астана қ., Абай даңғылы, 33А