

ОӘЖ 336

**МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІНІҢ
ШЕТЕЛДІК ЖӘНЕ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ТӘЖІРИБЕСІНЕ САЛЫСТЫРМАЛЫҚ
ТАЛДАУ**

Шыңғысбай Тұрар Тоймуратұлы

turar_sh95@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының 2-
курс магистранты, Нұр-Сұлтан, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – Кемел Мырзагелді

Мемлекеттік қызмет - азаматтардың мемлекеттік органдар мен оның аппараттарындағы кәсіби қызметі. Мемлекеттік қызмет әрқашан да мемлекет қаражат қорынан қаржыландырылады, мемлекеттік қызметкерлердің еңбекақысы және жолсапар шығындары бюджеттен төленеді және керек болған жағдайда арнайы баспанаға, ғимаратқа орналастырылып, өздеріне жүктелген өкілеттілікті атқаруға қажетті арнаулы керек-жарақпен жабдықталады. Сондай-ақ мемлекеттік қызметкердің айрықша мәртебесі болады. Қызмет мерзімі ішінде мемлекеттік қызметшілерге өз өкілеттігін жүзеге асыруға керекті міндеттер мен арнайы құқықтардан бөлек әлеуметтік артықшылықтар мен жеңілдіктер

беріледі. Адам құқықтарының жалпыға ортақ декларациясының 21-бабында әрбір адамның өз елін басқаруға қатысуға құқы танылған [1].

Жаһандану заманында бәсекеге қабілетті елге айналудың басты талабы – кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру. Ол мемлекеттік қызмет сапасына тікелей байланысты.

Мемлекеттік қызметтерді көрсетудің сапасын арттырудың негізгі тетіктерінің бірі – мемлекеттік қызметкерлерді ынталандыру жүйесін жетілдіру болып табылады.

Осы мақсатта Қазақстанда ауқымды бағдарламалар қабылданып, шаралар жүзеге асырылуда. Олар: 1) 1997 жылы 1 қазанда қабылданған «Қазақстан-2030: Барлық Қазақстандықтардың өсіп-өркендеуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатының артуы» стратегиясы; 2) 2012 жылы 14 желтоқсанда қабылданған «Қазақстан – 2050» стратегиясы; 3) Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың 2015 жылы 20 мамырда жолдаған «Ұлт жоспары – 100 нақты қадам» бағдарламасы. Аталған стратегия, бағдарламаларда мемлекеттік қызмет және мемлекеттік қызметкерлер мәртебесіне ерекше көңіл бөлініп, жүзеге асуы тиіс іс-шаралар айқындалған.

Елбасы «Қазақстан – 2030» стратегиясында: Кәсіби мемлекет. Ісіне адал әрі біздің басты мақсаттарымызға қол жеткізуде халықтың өкілдері болуға қабілетті Қазақстанның мемлекеттік қызметкерлерінің ықпалды және осы заманғы корпусын жасақтау – деп міндет қойды. «Қазақстан – 2050» стратегиясында мемлекеттік аппараттың жауапкершілігін, тиімділігін мен функционалдығын арттыруды назардағы басты мақсаттар қатарына қосты [2].

«Ұлт жоспары – 100 нақты қадам» бағдарламасы бойынша төменде көрсетілген қадамдарда Елбасы Үкіметке:

5-қадам. Мемлекеттік қызметкерлердің жалақысын қызметінің нәтижесіне байланысты өсіру.

6-қадам. Еңбекақыны нәтиже бойынша төлеуге көшу, мемлекеттік қызметкерлер үшін – жеке жылдық жоспарларды орындау; мемлекеттік органдар үшін – стратегиялық жоспарларды орындау; министрлер және әкімдер үшін – мемлекеттік қызмет сапасының арнайы индикаторлары, өмір сапасы, инвестиция тарту; үкімет мүшелері үшін – интегралдық макроэкономикалық индикаторлар.

7-қадам. Мемлекеттік қызметкерлердің лауазымдық еңбекақыларына өңірлік үйлестіру коэффициенттерін қосу.

8-қадам. Ауыстырылатын мемлекеттік қызметкерлерге лауазымдық міндеттерін атқару кезеңінде оларға жекешелендіру құқығынсыз қызметтік пәтерлерді міндетті түрде беру [3],- секілді нақты тапсырмалар жүктеді.

Қызметкерлерді ынталандыру мен мотивациялаудың әлемдік тәжірибесін талдау нәтижесінде ғасырлар бойы қолданылып келген ынталандыру факторлары, әдістері мен тетіктері заманауи қазақстандық тәжірибеде пайдалануға болатындығын көрсетті. Дамыған елдерде қызметкерлердің еңбегін ынталандыруда мол тәжірибе жинақталған. Бұл бағытта америкалық компаниялар, Жапония, Финляндия, Франция, Германия, Швеция, Англия және басқа да көптеген елдердің жетекші фирмалары жетістіктерге қол жеткізді. Аталған мемлекеттерде кадрлық ынталандыру жүйелерінде екі бағыт бар: өндіріс көрсеткіштерінің өсуін ынталандыру және жұмыс күшінің сапасын арттыру.

Тәжірибеде американдық «General Motors», «Ford» секілді алпауыт фирмаларда ынталандырудың әр түрлі әдістері қолданылады. Олардың көпшілігі қаржылық ынталандырумен байланысты. Жұмыстың күрделілігіне, орындаушының біліктілігіне және оған кететін физикалық күш-жігерді ескере отырып жалақының талдамалық жүйелері қолданылады. Сонымен бірге, еңбек өнімділігін арттыру үшін берілетін сыйақы жалақының айнаымалы 1/3 бөлігіне жетеді.

Мысалы, «British Telecom» компаниясында сапарлармен және құнды сыйлықтармен марапаттайды. Марапаттау жеткен жетістіктерге сәйкес жасалады: жұмыс орындарында, қоғамдық мерекелер мен іс-шараларда. Бұл жұмыс тиімділігін жоғарылатуға, сапасын жақсартуға мүмкіндік береді. АҚШ-та қызметкерлерді ынталандыру жүйесінде оларды

жеке қасиеттері бойынша жоғарылату қолданылса, ал Жапонияда қызметкерлерді олардың жұмыс өтіліне қарай жоғарылату қолданылады. Германияда және Жапонияда өмір бойы жұмысқа тұру жүйесі бар. Жапондық мемлекеттік қызмет жүйесінде өздері жаңа қызметкерді қажетті деңгейге дейін оқытады. Жапониядағы мемлекеттік қызметкерлердің еңбегінің жоғары өнімділігі олардың үнемі біліктілігін арттыруына, мансаптық өсуіне ғана емес, сонымен қатар олардың еңбегіне төленетін жалақыға да байланысты. Материалдық ынталандыру қызметкерлерді ынталандырудың ең тиімді әдісі болып табылады.

Жапониядағы мемлекеттік қызметкерлер үшін, сондай-ақ жеке секторлардағы жұмысшылар үшін жалақыдан басқа белгілі бір жеңілдіктер белгіленген (отбасылық жәрдемақы, оның ішінде балалар үшін, көлік құралдарына арналған жеңілдік, аймақтық жәрдемақы және ерекше еңбек жағдайлары үшін жәрдемақы). Жылына бес лауазымдық жалақы көлемінде бонустар төленеді.

Ұлыбританияда, Канадада және Америка Құрама Штатарында қызметкерлерді материалдық ынталандырудың негізгі нысаны қаржылай қамтамасыз ету болып табылады. Аталған елдердегі қызметкерлердің материалдық қамсыздандырылуы олардың еңбегіне сәйкес болады. Әр мемлекетте бұл жүйенің өзіндік ерекшеліктері бар: төлемдер мөлшері, қызметкерлердің еңбек тиімділігін бағалау өлшемдері, оның әдіснамасы және т.б. Одан басқа мемлекеттік қызметке кәсіби мамандарды тартуға және ұстап тұруға бағытталған түрлі жеңілдіктер қарастырылған.

АҚШ-та мемлекеттік қызметкерлерге еңбекақы төлеу жүйесінің ерекшелігі – еңбекақының қызметкерлердің тұрғылықты жеріне байланысты белгіленуі. Жалақыдан басқа АҚШ-тың мемлекеттік қызметкерлеріне және олардың отбасы мүшелеріне медициналық қаралуға жәрдемақы беріледі. АҚШ пен Ұлыбританияда еңбекті материалдық емес ынталандыруда қызметкерлерге икемді жұмыс уақыты ұсынылады. Жұмыстың икемді кестесі қызметкерлерді тәуелсіз етіп, өздерінің функционалдық міндеттерін тиімді атқаруға ынталандырады деп есептейді.

Бүгінгі таңда Қазақстанда ынталандыру жүйесі екі секторға бөлінген: материалдық және материалдық емес. Ынталандырудың материалдық нысаны қызметкерлердің өздерінің біліктілік деңгейінде жұмысын орындауға күші мен қабілетін пайдалануы үшін ақшалай төлем болып табылады. Ынталандырудың материалдық емес нысаны қызметкерлердің қажетті жұмыс нәтижесіне жетуге деген қызығушылығын арттыруға бағытталған. Сонымен қатар, тәжірибе көрсеткендей, ағымдағы ынталандыру жүйесі жеткілікті тиімді емес және жан-жақты зерттеуді талап етеді. Қызметкерлерге берілетін ынталандыру еңбек қызметін ынталандырмайды, тек тиімді жұмыс істеу үшін қолайлы жағдай жасайды [4].

Ағымдағы мемлекеттік қызметкерлердің еңбекақысы екі өлшемге байланысты: еңбек өтілі және лауазымы. Бірақ, қызметкердің жұмыс деңгейі мен тиімділігі ескерілмейді. Ынталандырушы сыйақы бірдей көлемде беріледі. Бұл жүйе 14 жыл бұрын енгізілген болатын. Содан бері өзгеріске ұшыраған жоқ. Сондықтан еңбекақы төлеуде орталық пен аймақтарда, мемлекет пен жеке сектор арасында диспропорция болып келеді.

Бүгінде кәсіби мемлекеттік аппарат қалыптастыру жолында іс-шаралар жасалуда. Осы орайда, елімізде мемлекеттік қызметкерлерді ынталандыру жүйесін жетілдіру және қызмет тиімділігін арттыру мақсатында 2018 жылы қаңтардан бастап жаңа төлем жүйесі құрастырылды. Бұл жүйе Президент Н.Ә.Назарбаевтың «Ұлт жоспары – 100 нақты қадамға» орай енгізілді. Аталған жүйе шетелдік тәжірибелерді зерттеу нәтижесінде жасалған. Бұл төлем жүйесі АҚШ-та, Германияда, Жаңа Зеландияда және Францияда қолданылады. Елімізде 174 компанияда осы әдістеме пайдаланылады. Бірақ та, бұл жүйе барлық мемлекеттік органдарға енгізілген жоқ. Тек пилоттық жоба ретінде ҚР-ның Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінде, ҚР-ның Әділет министрлігінде, Астана қаласы әкімдігінде және Маңғыстау облысы әкімдігінде енгізілді.

Еңбекақы төлеудің жаңа жүйесі екі бөлікке бөлінген: тұрақты және айнымалы. Айнымалы деген тиімді қызметі үшін қосылатын бонус болмақ. Мемлекеттік қызметкерлердің еңбегін бағалау тоқсан сайын және жыл аяғында жүргізіледі. Бағалау өлшемі төрт деңгейден тұрады: «өте жақсы», «тиімді», «қанағаттанарлық» және «тиімсіз». Өте жақсы және тиімді бағаланған қызметкерлер ғана бонус ала алады. Еңбекақы қызметкердің лауазымы мен еңбек өтіліне сәйкес емес, олардың атқарған жұмыстың күрделілігі мен нәтижелігіне қарай төленеді.

ҚР-ның Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің пилоттық жобасы енгізілген мемлекеттік органдарда қызметкерлердің еңбекақысы 2 есеге дейін артты. Штаттағы қызметкерлер саны қысқарды. Осы жүйе бойынша елімізде сыбалас жемқорлық көріністерінің азаюы, көрсетілетін қызмет сапасы мен нәтижелілігінің артуы және мемлекеттік қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайының, оның ішінде төлем қабілетінің жоғарылауы күтілуде.

Пилоттық жоба аяқталған соң, оны республика барлық аумақтарында енгізу және Қазақстанда 2020 жылға қарай барлық мемлекеттік қызметкерлердің жалақысын өсіру жоспарланып отыр.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. https://kk.wikipedia.org/wiki/Мемлекеттік_қызмет
2. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K970002030>
3. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000100>
4. <https://www.kazportal.kz/motivatsionnyiy-menedzhment-v-kazahstane/>