

Смағұлова Г.С., Нарботаев М.

**Мемлекеттік
қызметке персоналды
іріктеудің қазақстандық
моделінің ерекшеліктері**

Мақалада мемлекеттік қызметке персоналды іріктеудің ерекшеліктері қарастырылған. Персоналды іріктеу маңызды үдеріс болып табылады, өйткені ұйымның дамуының болашағы оған тәуелді. Бұл салада қызмет атқару белгілі бір білім мен кәсіби дағдыны талап етеді. Мақалада мемлекеттік қызметке іріктеудің түрлері қарастырылған. Кәсібилік мемлекеттік шенеуніктердің негізгі сапасы және белгілі бір құндылықтар жүйесі ретінде қарастырылады. Барлық талаптарға сай келетін жоғары білікті персоналды іріктеу өте маңызды болып табылады. Мемлекеттік қызметке персоналды іріктеу конституциялық ережелерге негізделеді. Мамандар заңға бағынатын, бірқатар кәсіби қасиеттерге ие болуы тиіс. Мақалада осы мәселелер тұжырымдалған.

Түйін сөздер: мемлекеттік қызмет, персоналды іріктеу, мемлекеттік қызметші, мемлекеттік лауазым, конкурс.

Smagulova G.S., Narbotaev M.

**Features of the Kazakhstan
model of personnel selection in
the public service**

In this article the features of selection of personnel are considered on government service. A selection of personnel is an important process, further advancement of activity of organization depends on her. Work in such sphere requires certain knowledge and professional skills. The types of selection are examined on governmentservice, examples of historical bases that were stopped up in the modern system of skilled selection are made. Professionalism as basic quality of public administrators and certain system of values. It is very important to pick up highly qualified personnel that will answer all requirements. It is impossible also to forget that main support during the selection of personnel on government service is done on the basis of constitutional positions. Specialists must be responsible, law-abiding and to possess the row of professional qualities, which one in detail it is described in the article.

Key words: public service, selection of staff , civil servants, public office, competition.

Смағұлова Г.С., Нарботаев М.

**Особенности казахстанской
модели отбора персонала на
государственную службу**

В статье рассмотрены особенности отбора персонала на государственную службу. Отбор персонала является важным процессом, от нее зависит дальнейшее продвижение деятельности организации. Работа в такой сфере требует определенных знаний и профессиональных навыков. Рассматриваются виды отбора на государственную службу, приведены примеры исторических основ, которые были заложены в современной системе кадрового подбора. Профессионализм – основное качество государственных чиновников и определенная система ценностей. Очень важно подобрать высококвалифицированный персонал, который будет отвечать всем требованиям. Нельзя также забывать о том, что главный упор в ходе отбора персонала на государственную службу делается на основании конституционных положений. В статье описано, какими качествами должен обладать специалист: ответственность, законопослушность и ряд профессиональных качеств.

Ключевые слова: государственная служба, отбор персонала, государственный служащий, государственная должность, конкурс.

**МЕМЛЕКЕТТІК
ҚЫЗМЕТКЕ
ПЕРСОНАЛДЫ
ІРІКТЕУДІҢ
ҚАЗАҚСТАНДЫҚ
МОДЕЛІНІҢ
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

Қазақстандық заманауи мемлекеттік қызмет жүйесіне сәйкес, азаматтар мемлекеттік қызметке қол жеткізуге тең құқылы; мемлекеттік қызметші лауазымына кандидатқа қойылатын талаптар заңмен белгіленген және тек лауазымдық міндеттер сипатында болады; мемлекеттік қызмет нақты қағидаттарға негізделген және нақты этикалық нормалармен басқарылады. Мемлекеттік қызметтің қазақстандық моделі басқару мәдениетінің ұлттық дәстүрлері мен үздік шетелдік тәжірибені біріктіреді.

Мемлекеттік қызметшілерді іріктеу мемлекеттік органдарға қызметке сырттан азаматтарды тартудан тұрады. Басқарушылық кадрларды орналастыру мемлекеттік органның ішіндегі лауазымның жоғарылауын немесе төмендеуін, қызметтің басқа аумаққа ауыстырылуын және т.б. көздейді. Мемлекеттік қызметші лауазымына үміткерге қойылатын талаптар лауазымдық міндеттердің сипатымен айқындалады.

Мемлекеттік қызметке орналасудың келесідей құқықтық-ұйымдастырушылық тәсілдері бекітілген: тағайындау, сайлау және конкурс. Осы жағдайда күрделі заңдық құрам орын алады: тағайындау, сайлау немесе конкурстан өту актісі және азаматтың сәйкес мемлекеттік лауазымға орналасуға келісім беруі.

Саяси мемлекеттік қызметке тұлғалар тағайындалу немесе сайлану арқылы орналасады. Сонымен қатар басқа жағдайларда ҚР заңнамаларында көзделген тәртіппен және шарттармен орналасады. Қазақстан Республикасының Президенті конституциялық өкілеттігіне сәйкес Парламенттің келісімімен Республиканың Премьер-министрін қызметке тағайындайды, Үкімет мүшелерін қызметке тағайындайды; сыртқы істер, қорғаныс, ішкі істер, әділет министрлерін қызметке тағайындайды. Президент облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың және Республика астанасының әкімдерін қызметке тиісінше облыс, республикалық маңызы бар қалалар және астана мәслихаттарының келісімімен тағайындайды [1].

Мемлекеттік саяси лауазымға орналасу Қазақстан Республикасының заңдарында және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген жағдайларда осы лауазымға орналасу үшін қажетті келісуден өткен және арнайы тексерудің оң нәтижелері

алынған жағдайда жүзеге асырылады [2]. Саяси мемлекеттік қызметке орналасудың қосымша талаптарын ҚР Президенті айқындауы мүмкін. Мемлекеттік саяси қызметшілердің әкімшілік лауазымдарды қоса атқаруына жол берілмейді.

Мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасу конкурстық негізде жүзеге асырылады. («Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңында көзделген жағдайларды және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жергілікті өкілді органдардың тағайындауы немесе сайлану жағдайларын қоспағанда). Конкурс мемлекеттік қызметке азаматтардың қолжетімділігінің конституциялық құқығын жүзеге асыруды қамтамасыз етеді.

Мемлекеттік әкімшілік лауазымдардың «А» және «Б» корпустарына бөлінуіне қарай, мемлекеттік әкімшілік қызметке конкурсты өткізудің өзіндік ерекшеліктері бар.

«Азаматтардың «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметіне кіруінің кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 151 Жарлығына сәйкес арнайы біліктілік талаптары, кадр резервіне іріктеу қағидалары, кадр резервін қалыптастыру қағидалары және конкурс өткізу қағидалары бекітілген. 1-суретте «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметінің кадр резервіне іріктеу кезеңдері көрсетілген.



1-сурет – «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметінің кадр резервіне іріктеу кезеңдері

«А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметінің кадр резервіне іріктеу келесідей кезеңдерді қамтиды:

1. Кадр резервіне іріктеу өткізу туралы хабарландыруды жариялау;
2. Кандидаттардың құжаттарын қабылдау және олардың «А» корпусының лауазымдарына қойылатын арнайы біліктілік талаптарына сәйкестігін тексеру;
3. Кандидаттарды тесттен өткізу;
4. Кандидаттармен әңгімелесу.

Жарияланатын хабарландыру мәтінінің үлгісін уәкілетті орган бекітеді. Хабарландыруда кандидаттарға қойылатын талаптар, құжаттарды қабылдау мерзімі, құжаттарды ресімдеуге қойылатын талаптар мен уәкілетті органның

байланыс деректері (пошта мекенжайы, телефон және факс нөмірлері, электрондық пошта мекенжайы) көрсетіледі.

«А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметіне кандидаттарға білімі мен жұмыс өтілі бойынша талаптар қойылады. Білімі бойынша қойылатын талапқа сәйкес «А» корпусының бірінші санаттағы мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына орналасу үшін кандидаттардың жоғары білімі болуы тиіс. Ал «А» корпусының екінші санаттағы мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына орналасу үшін кандидаттардың мемлекеттік басқару, экономика, қаржы, құқық саласында жоғары білімі болуы қажет.

«А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметіне кандидаттарға тест ұйымдастыру

қағидаларын уәкілетті орган, ал әңгімелесуді өткізу тәртібін Ұлттық комиссия айқындайды.

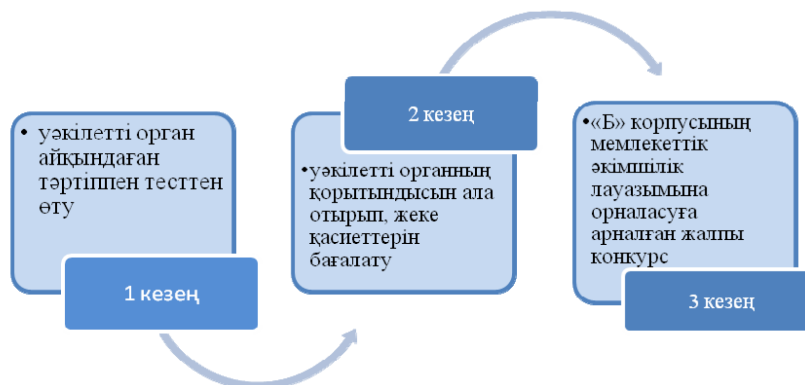
«Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасуға арналған конкурстың 2 түрі бар:

1. Азаматтар арасындағы жалпы конкурс;
2. Мемлекеттік қызметшілер арасындағы ішкі конкурс.

Жалпы конкурс Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңына сәйкес «Б» корпусының бос немесе уақытша бос төменгі мемлекеттік әкімшілік лауазымына, сондай-ақ төменгі лауазым болып табылмайтын өзге де бос немесе уақытша бос

мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасу үшін өткізіледі [2]. Ішкі конкурсты «Б» корпусының бос немесе уақытша бос мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасу үшін мемлекеттік орган осы мемлекеттік органның мемлекеттік қызметшілері арасында өткізеді, оған оның ведомствосының, аумақтық бөлімшелерінің мемлекеттік қызметшілері де қатысуға құқылы [2].

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 26-бабына сәйкес «Б» корпусының мемлекеттік лауазымдарына **алғаш рет кіретін** немесе мемлекеттік қызметті тоқтатқаннан кейін оған қайтадан кіретін азаматтар мынадай іріктеу кезеңдерінен өтеді:



2-сурет – «Б» корпусының мемлекеттік лауазымдарына іріктеу кезеңдері

«Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасуға конкурс өткізу кезеңдері:

1. Хабарландыруды жариялау;
2. Құжаттар қабылдау;
3. Мемлекеттік органның конкурстық комиссиясын құру;
4. Құжаттардың белгіленген біліктілік талаптарына сәйкестігін тексеру;
5. Конкурстық комиссия өткізетін әңгімелесу;
6. Мемлекеттік органның конкурстық комиссиясының қорытындысы.

Конкурсты өткізу туралы хабарландыруда мынадай мәліметтер болуы тиіс: мекен-жайы көрсетілген мемлекеттік органның атауы, пошта адресі; негізгі функционалдық міндеттері, қолданыстағы заңдарға сәйкес еңбек ақысының көлемі мен шарттары көрсетілген бос лауазымдар атауы; мемлекеттік орган анықтаған біліктілік талаптарына сәйкес конкурсқа қатысушыға қойылатын негізгі талаптар; құжаттарды қабылдаудың мерзімі. Хабарланды-

ру Қазақстан Республикасының қолданылып жүрген заңдарына қайшы келмейтін қосымша ақпараттармен толықтырыла алады. Бос әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға орналасуға конкурс туралы мәліметтер уәкілетті органның ресми сайтында орналастырылады. Сонымен қатар хабарландыруды республика аумағына таралатын мерзімді баспа басылымдарында жариялауға болады.

Конкурс жариялаған мемлекеттік орган әкімшілік мемлекеттік қызметтің бос лауазымдарына орналасуға кандидаттарды іріктеуді жүзеге асыруға конкурстық комиссияны құрады. Конкурстық комиссияның құрамы тиісті мемлекеттік органның басшысы арқылы бекітіледі. Конкурстық комиссия конкурсқа қатысушылар берген құжаттарды, оларды тестілеудің нәтижелерін қарайтын, кандидаттармен әңгімелесу өткізетін және бос мемлекеттік әкімшілік қызметтің лауазымдарына орналасуға кандидаттарды түпкілікті іріктеуді іске асыратын алқалы орган бо-

лып табылады. Конкурстық комиссияның шешімі мемлекеттік әкімшілік қызметтің бос лауазы-

мына орналасудың немесе мұндай лауазымға орналастырудан бас тартуға негіз болады.



3-сурет – «Б» атқарушылық корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына конкурс өткізу тәртібі



4-сурет – «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасу бойынша конкурстық комиссияның жұмыс істеу тәртібі

Конкурстық рәсімдердің ашықтығын қамтамасыз ету мақсатында 2013 жылдың 26-наурызынан бастап бақылаушылар мен сарапшылар институты әрекет етуде.

Бақылаушылар ретінде БАҚ-тың, қоғамдық бірлестіктер мен өзге де ұйымдардың өкілдері қатыса алады (сурет 4).

Мемлекеттік орган қайта ұйымдастырылған немесе таратылған жағдайда,

жарияланған конкурс оны өткізудің кез келген кезеңінде ол туралы міндетті түрде бұқаралық ақпарат құралдарына жарияланып тоқтатылуы тиіс.

Конкурстық комиссияның оң қорытындысын алған конкурса қатысушылардың мемлекеттік әкімшілік лауазымдарға орналасуға құқығы бар. Бұл жағдайда, мемлекеттік органның басшысы мемлекеттік қызмет үшін заңда көзделген

талаптарды сақтай отырып, жарияланған қызметке қабылдауға міндетті.

Мемлекеттік қызметке қабылдаудан бас тарту заңнамада көрсетілген талаптарға сәйкес келмесе немесе шектеулер болған жағдайда ғана негізді деп танылады. Мысалы, сол қызметке орналасу үшін арнайы мамандандырылған дайындықтың жоқ болуы, мемлекеттік қызметке қабылдаудан бас тартудың негізі болуы мүмкін. Бірнеше кандидаты бар мемлекеттік орган, мемлекеттік органның бос лауазымына кандидаттардың біліктілік деңгейін, арнайы мамандандырылған дайындығын, т.б. ескере отырып ең ыңғайлысын таңдауға құқылы. Мемлекеттік органның басшысы мемлекеттік қызметке қабылдаудан бас тартқан жағдайда, оның себебін сол азаматқа түсіндіруі қажет.

Сондай-ақ мемлекеттік қызметке мынадай тұлғалар қабылданбайды: сот әрекетке қабілетсіз немесе әрекетке қабілеті шектеулі деп таныған; сот белгілі бір мерзім ішінде мемлекеттік лауазымдар атқару құқығынан айырған; біліктілік талаптарында тиісті мемлекеттік лауазымдарға орналасу үшін денсаулық жағдайына арнайы талаптар белгіленген жағдайларда, медициналық мекеменің қорытындысы негізінде лауазымдық өкілеттіктерді орындауға кедергі келтіретін ауруы бар; өзінің мәртебесін және соған негізделген беделін жеке басының, топтық және өзге де қызметтік емес мүдделерге пайдалануға алып келуі мүмкін әрекеттерді болғызбау мақсатында өзіне осы Заңда белгіленген шектеулерді қабылдаудан бас тартқан; мемлекеттік қызметке кірер алдындағы үш жыл ішінде мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылық үшін тәртіптік жауаптылыққа тартылған азаматты қабылдауға болмайды [2].

Мемлекеттік саяси қызметке, «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметіне кірген мемлекеттік қызметшілер үшін сынақ мерзімі белгіленбейді [2]. Мемлекеттік қызмет туралы

заңнамада мемлекеттік әкімшілік лауазымға кіру кезінде сынақ қарастырылады. Мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш рет немесе қызметін тоқтатқаннан кейін жаңадан қабылданған азамат үшін үш айға дейінгі мерзімге сынақ белгіленуі мүмкін. Сынақ туралы шарт Заңнамада көрсетілгенмен де, оны мемлекеттік қызметке кіру шартына қосу императивтік сипатта емес. Сондай-ақ, заңнамада мемлекеттік қызметке орналасу кезіндегі сынақтың максималды мерзімі көрсетілген. Сынақ мерзімі үш айға дейін созылуы мүмкін. Сонымен қатар мемлекеттік әкімшілік қызметші дәлелді себептермен қызметте болмаған кезең сынақ мерзіміне есептелмейді (мысалы, еңбекке уақытша жарамсыз кезеңі).

Егер сынақ мерзімі өтіп, мемлекеттік әкімшілік қызметші мемлекеттік қызметті жалғастыра берсе, ол сынақтан өткен болып саналады және сынақ мерзімі мемлекеттік қызмет өтіліне есептеледі. Одан кейінгі жұмыстан босатуға Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген негіздер бойынша ғана жол беріледі. Мемлекеттік әкімшілік қызметші сынақ нәтижесі қанағаттанғысыз болған жағдайда уәкілетті органмен немесе оның аумақтық бөлімшесімен келісе отырып, сынақ мерзімінен өтпеген адам ретінде жұмыстан шығарылуы мүмкін. Сынақ мерзімі нәтижесінің қанағаттанарлықсыздығы деп әкімшілік мемлекеттік қызметшіге тағайындалған қызметтерді атқара алмау қабілетсіздігі танылады. Сонымен қатар, мемлекеттік органның кадр бөлімі сынақтан өтушінің өзіне жүктелген жұмысты орындай алмау қабілетсіздігін сипаттайтын барлық фактілерді тіркеп, сынақ нәтижелері туралы ұсыныста көрсетуі қажет. Лауазымынан босатылған мемлекеттік әкімшілік қызметшінің жоғары тұрған органға немесе сотқа шағымдануға құқығы бар. Бұл сынақ мерзімін өткеру барысында мемлекеттік әкімшілік қызметші еңбек және мемлекеттік қызмет туралы заңдарға бағынатындығын көрсетеді.

Әдебиеттер

- 1 «Қазақстан Республикасының Президенті туралы» Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 26 желтоқсандағы N 2733 Конституциялық заңы.
- 2 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ.

References

- 1 «Kazakhstan Respublikasynyt Prezidenti turaly» Kazakstan Respublikasynyt 1995 zhylygy 26 zheltokсандagyy N 2733 Konstitucijalyk zany.
- 2 Kazakstan Respublikasynyn memlekettik qyzmeti turaly» Kazakstan Respublikasynyn Zany 2015 zhylygy 23 qarashadagy № 416-V KRZ