

**Қарағанды облысы әкімдігінің**  
**«Мемлекеттік органның ұйымдастырушылық дамуы» блогының**  
**«Персоналды басқару» бағыты бойынша мемлекеттік орган қызметінің**  
**тиімділігін 2017 жылғы бағалау нәтижелері туралы**  
**қорытынды**

<b>р/н №</b>	<b>Бағалау өлшемшарттары</b>	<b>Балдар</b>	<b>Жоғары балдар</b>
<b>1</b>	<b>Мемлекеттік органның кадр әлеуеті</b>	<b>21,06</b>	<b>30</b>
1.1	Персоналдың таза ауысымдылығы	2,3	5
1.2	Кадр құрамының тұрақтылығы	2,24	5
1.3	Қайтадан кірген қызметкерлердің ауысымдылығы	5	5
1.4	Кадрлар ағынының айналымы	2,79	5
1.5	Әлеуетті ауысымдылық	3,73	5
1.6	Шығыс сұхбаты	5	5
<b>2</b>	<b>Еңбекті ұйымдастыру</b>	<b>21,76</b>	<b>25</b>
2.1	Еңбектің қалыптылығы	13,64	15
2.2	Еңбек шарттарына қанағаттану	4,17	5
2.3	Мемлекеттік органдағы басқарушылық практикалар	3,94	5
<b>3</b>	<b>Меритократия және ұйымдастырушылық даму</b>	<b>34,81</b>	<b>45</b>
3.1	Конкурс рәсімдерінің айқындылығы	10	10
3.2	Меритократияны сақтау	7,74	10
3.3	Маңсаптық өсу	4,29	10
3.4	Мемлекеттік органда қолдау айқындылығы	3,99	5
3.5	Ұжымдағы әдеп және өзара қарым-қатынастар	4,45	5
3.6	Мемлекеттік органның міндеттерін іске асыруға үлес қосу	4,35	5
	<b>Жалпы балл:</b>	<b>77,6</b>	<b>100</b>

100 нақты қадам – Ұлт жоспарының бірінші институционалдық реформасы заманауи кәсіби мемлекеттік аппаратты құруға бағытталған. Мемлекеттің тұрақты дамуы үшін институционалдық ортаны қалыптастыру мемлекеттік басқару жүйесіне және мемлекеттік қызметтің дамуына қатысты сапалы жаңа тәсілдерді талап етеді.

Мемлекеттік орган қызметінің тиімділігін «Персоналды басқару» бағыты бойынша бағалау мемлекеттік органмен кәсіби қызметкерлер штатын қалыптастыру және дамыту бойынша іске асырып жатқан шаралар тиімділігін талдауға негізделеді.

Ағымдағы жылы өлшемдер персоналдың таза алмасу деңгейін төмендету, мемлекеттік органдағы артық жұмыс істеуді, ұйымның қызметіне мемлекеттік қызметшілердің тартылу деңгейі, меритократияны нығайту өлшемдері бойынша жүргізілді, сондай-ақ ұжым ішіндегі атмосфера зерттелген.

Бағалау өлшем шарттары өзара байланысты және мемлекеттік органдардағы персоналды басқару практикасын жетілдіруге, мемлекеттік қызмет реформасының сапалы орындалуына, еңбек тәртібінің және ұжымдағы микроклиматты жоғары деңгейде ұстауға бағытталған.

Бағалауды объектісі болып Қарағанды облысы әкімдігінің (бұдан әрі – Әкімдік) және басқармалардың (25 бірлік) қызметі табылады. Әкімдіктің орташа штат саны 721 бірлікті құрайды.

Мемлекеттік органдардың ұйымдастырушылық даму тиімділігін бағалау әдістемесіне сәйкес (*Қазақстан Республикасы Ақпарат және коммуникациялар министрінің 2017 жылғы 24 қазандағы № 379 және Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2017 жылғы 24 қазандағы № 232 бірлескен бұйрығымен бекітілген*) (бұдан әрі – Әдістеме) қорытынды дайындау үшін бастапқы деректер ретінде:

- ақпараттық есебі;
- Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігімен жүргізілген анонимді сауалнаманың қорытындысы;
- Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет кадрларының жай-күйіне жүргізілген мониторингтің деректері қолданылған.

Сауалнамаға 475 мемлекеттік қызметкер қатысты, ол Әкімдіктің жалпы штат санының 65,2%-ын құрайды.

Әкімдікке қатысты бастапқы деректерге қайта тексеру ұсынылған деректердің нақты еместігі туралы теріс белгілердің болмауы салдарынан жүргізілмеді.

Бұдан әрі Әдістеменің өлшемшарттары мен көрсеткіштері бөлінісінде Әкімдік қызметіне талдау ұсынылған.

## **I. «Персоналды басқару» бағыты**

### **1. «Мемлекеттік органның кадрлық әлеуеті» өлшемшарты**

#### ***1.1 «Персоналдың таза ауысымдылығы» көрсеткіші***

«Персоналдың таза ауысымдылығы» көрсеткіші бойынша бағалау мемлекеттік органдарды ең кәсіби қызметкерлерді тарту және ұстап тұру, сондай-ақ кадрлар ауысымдылығының табиғи деңгейін қамтамасыз ету жөніндегі іс-қимылдарға ынталандыруға бағытталған.

2017 жылғы есептік ақпарат бойынша Әкімдікте 154 мемлекеттік қызметші жұмыстан шығарылды, осылайша, кадрлардың кетуі орташа штат санынан **21,7%-ды** құрайды.

Бұл ретте 45 адам мемлекеттік қызмет жүйесінен жұмыстан шығарылған, оның ішінде: 9 адам жекеменшік секторға, 4 адам квазимемлекеттік сектор ұйымдарына, 32 адам әртүрлі себептер бойынша кеткен. Мысалы, **персоналдың таза ауысымдылығы** 2017 жылы орташа штат санынан

**6,2%-ды** құрады.

Бұл мән ҚР Президентінің Әкімшілігі белгілеген сыни деңгейден (9%), аспайды.

Мұндай жағдай кадрлардың дұрыс жаңаруына, ұжымның жасаруына, келешегі зор қызметкерлерді тартуға септігін тигізеді және мемлекеттік орган жұмысының тоқтап қалуына қауіп төндірмейді.

Алдыңғы жылмен салыстырғанда мемлекеттік қызметшілердің таза ауысушылық бойынша жұмыстан шығу пайызы **1,6%-ға** төмендеді.

Әдістемеге сәйкес, 2017 жылғы көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 2,3 балды** құрайды.

### ***1.2. «Кадрлық құрамның тұрақтылығы» көрсеткіші***

Әкімдіктің әкімшілік лауазымдарының орташа санынан, үздіксіз 3 жылдан астам 323 мемлекеттік қызметші еңбектеніп келеді, бұл **44,4%-ды** құрайды. Әкімдіктегі мемлекеттік қызметшілердің орташа жұмыс өтілі 12 жылға жетеді.

Әкімдіктегі кадрлардың тұрақты көші-қон коэффициенті кадрлық құрамның тұрақтылығына септігін тигізеді және дұрыс моральдік-психологиялық ахуалға оң әсер етеді, сондай-ақ персоналды басқару стилі мен нысанын айқындайды.

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 2,24 балды** құрайды.

### ***1.3. «Жұмысқа жаңадан қабылданған қызметкерлердің ауысымдылығы» көрсеткіші***

2017 жылы Агенттіктің 0 қызметшісі, мемлекеттік қызметке келген алғашқы жылда жұмыстан шығып кетті, бұл әкімшілік лауазымдардың орташа санынан **0%-ды** құрайды.

Аталған бағалау нәтижесі тәлімгерлік институтының және қызметшінің мемлекеттік орган жүйесіне үйрену жұмыстарының нәтижелілігін көрсетеді.

Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 5 балды** құрайды.

### ***1.4. «Кадрлар тұрақсыздығының айналымы» көрсеткіші***

Бұл көрсеткіш Әкімдік штатының бүтіндігі мен тұрақтылығын, сондай-ақ жаңа қызметкерлерді оқытумен байланысты шығындарды талдау үшін маңызды болып табылады.

Әкімдікте есептік деректер бойынша есептік кезеңде тағайындалған қызметшілердің саны 168 адамды құрайды, сол кезеңде жұмыстан шығарылған қызметшілердің саны - 158 адам.

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 2,79 балды** құрайды.

### ***1.5. «Әлеуетті ауысымдылық» көрсеткіші***

Аталмыш көрсеткіш Әдістемеге алғаш рет енгізілген. Мемлекеттік қызмет жүйесі үшін кадрлардың әлеуетті ауыспалығын талдау кадрлардың кетуінің мүмкін болатын себептерін анықтауға және оларды жою жөніндегі шараларды қабылдауға мүмкіндік береді.

Мысалы, сауалнама нәтижелері Әкімдік қызметшілерінің **10,5%-ы** жуыр арада мемлекеттік қызмет жүйесінен жұмыстан шығуды жоспарлап отырғанын және Әкімдік қызметшілерінің **14,9%-ы** басқа мемлекеттік органға ауысып кеткісі келетінін көрсетті.

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 3,73 балды** құрайды.

### **1.6. «Шығыс сұхбаты» көрсеткіші**

Аталмыш көрсеткіш те бағалауда бірінші рет қолданылып отыр, оны қолдану жұмыстан шығып жатқан қызметкерлермен жүргізілетін шығу сұхбатын жариялау және оны әдеттегі практикаға енгізу үшін қажет. Мұндай әдісті қолдану одан әрі кадрлар тұрақсыздығын болжауға және алынған деректерді штат құрамын нығайту үшін пайдалануға мүмкіндік береді.

Әкімдікте жұмыстан таза ауысушылық бойынша шығарылған қызметшілердің 100%-ы шығу сұхбатын толтырды (45 адам).

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 5 балды** құрайды.

**«Мемлекеттік органның кадрлық әлеуеті» өлшемшартының 6 көрсеткіші бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **30 балдан 21,76 балды** құрайды.**

## **2. «Еңбекті ұйымдастыру» өлшемшарты**

### **2.1. «Еңбектің қалыптылығы» көрсеткіші**

Бұл критерий бойынша жергілікті атқарушы мемлекеттік органдарды бағалауды жүргізу үшін ақпарат көзі мемлекеттік қызметшілер арасында жүргізілген жасырын сауалнама арқылы пікір сұрау нәтижелері болып табылады.

Сауалнама жүргізілгенде Әкімдіктің мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің штат саны -721 бірлікті, нақты – 650 бірлікті құрады.

Сауалнамаға 475 адам немесе орташа штат санының **73,1%-н** қамтыды.

Сауалнама шеңберінде мемлекеттік қызметшілерге мемлекеттік органда артық жұмыс істеу деңгейін айқындауға байланысты сұрақ қойылды (*Сіздер жұмыс уақытысы біткеннен кейін қалып, басшылықтың жазбаша бұйрығынсыз демалыс немесе мереке күндері жұмыс істедіңіз бе?*).

Жүргізілген сауалнама қорытындылары бойынша сұралғандардың

**7%-ы** (немесе 33 адам) үнемі жұмыстан кейін қалып, демалыс күндері жұмыс істейді деп көрсетті;

**4,2%-ы** (20 адам) – жиі, аптасына бірнеше рет қалып отыратындығын айтты;

**18,7%-ы** (89 адам) – сирек, айына бірнеше рет қалып отырғандығын көрсетті;

70,1%-ы (333 адам) – қалмағандығын айтты.

Осылайша, респонденттердің көпшілігі (88,8%) жұмыстан кейін қалмайтыны анықталды немесе сирек қалып отырады.

Әкімдіктің қызметкерлерінің пікірінше (сауалнама алынғандардың 8,8%-ы), жұмыс уақытының нормасыз болуының себептері: жүктелген жұмыстың көптігі және шұғыл тапсырмаларды орындау екендігін атап көрсетті. Сонымен бірге, жұмыс сапасыда жүктелген жұмыстың көптігі және шұғыл тапсырмаларды орындау салдарынан зардап шегетіні байқалды.

Осылайша, мемлекеттік қызметшілердің ағымдағы тапсырмаларды орындауы оларға персоналдық мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуге ден қоюына мүмкіндік бермейді.

Бұдан басқа, осы көрсеткіш бойынша ұсынылған ақпарат толық көріністі көрсетпейді, себебі Әкімдікте автоматтандырылған ЭӨЖ жоқ.

Дегенмен, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **15 балдан 13,64 балды** құрайды.

## ***2.2. «Еңбек жағдайларына қанағаттану» көрсеткіші***

Мемлекеттік органның тиімді қызметі оның қызметшілері жұмысқа қанағаттанбайынша мүмкін болмайды. Персоналдың қанағаттанушылығы қызметкердің әртүрлі жұмыс аспектілеріне деген қатынасын көрсетеді, мысалы: жұмыс жүктемесі; жұмыс қауіпсіздігі; еңбекақы; еңбек жағдайлары; жұмыстың мәртебесі мен беделі; әріптестермен өзара қатынастар; жұмыстың орындалуын бағалау саясаты; басшылықтың жалпы әдістері; басшымен бағыныштылар арасындағы қатынастар; дербестік және жауапкершілік; білім мен дағдыны қолдану мүмкіндіктері; өсу және даму мүмкіндігі.

Қызметкердің еңбек жағдайларына қанағаттануы оның жұмысқа деген ынтасы мен еңбек қабілеттілігінің деңгейіне әсер етеді.

Сауалнама нәтижелері бойынша Әкімдік қызметшілерінің **қанағаттану деңгейі** сауалнама алынғандар санынан **85%-ды** құрайды.

Сауалнама алынғандар санынан қызметкерлердің 83%-ы өз жұмысын беделді деп есептейді. Жұмыскерлердің 92%-ы жұмыс жасау үшін барлық қажеттімен қамтамасыз етілген (техникалық жарақтандыру, кеңсе керек-жарақтары және т.б.).

Сауалнама алынғандар санынан тек **75%-ы** өткен жылдың көлемінде оларда оқуға және кәсіби өсуге мүмкіндіктер болғанын көрсеткен.

Сауалнама нәтижелері бойынша еңбек жағдайларына қанағаттану деңгейінің шоғырландырылған деректері **83%-ды** құрайды (85%+83%+92%+72%/4).

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 4,17 балды** құрайды.

## ***2.3. «Мемлекеттік органдағы басқарушылық практикалар» көрсеткіші***

Бағалау жүйесі мемлекеттік органдардың персоналды басқару жөніндегі қабылдайтын шараларының прогресін бекіте отырып, тиімділігін бақылайды.

Мемлекеттік органдардың функцияларын автоматтандыру және жүйелендіру бойынша алдыңғы жылдары қабылданған шараларға, мемлекеттік органдар функцияларының бөлігі «Азаматтарға арналған Үкімет» мемлекеттік корпорациясы» АҚ-ға берілгеніне, бизнес-процестердің реинжинирингіне, электрондық құжат айналымының енгізілгеніне қарамастан, бағалау нәтижелері жүйелі проблемалардың бар екенін көрсетеді: жұмыс уақытының нормасыздығы және мемлекеттік қызметшілердің жеткіліксіз өнімділігі. Аталмыш проблемалардың терең себептерін анықтау үшін бағалау жүйесі сауалнама алу арқылы мемлекеттік органдағы басқарушылық практикаларды қарастырады.

Мысалы, Әкімдікте қызметшілердің **77%-ы** басшылық тапсырманы сапалы орындау үшін жеткілікті мерзімдермен тапсыратынын атап өтеді. Сондай-ақ

Қызметшілердің **65%-ы** олардың бөлімшелерінде жүктемені тең етіп бөлу үшін қызметкерлер жеткілікті деп жауап берді. Осылайша, қызметшілердің **79%-ы** күн сайын тапсырылған жұмысты аяқтап үлгереді.

Әкімдікте ұжымдағы тиімділікті, коммуникацияларды және кері байланысты басқару бойынша орнаған процесс байқалады. Мысалы, мемлекеттік қызметшілердің **85%-ы** мемлекеттік органның (ведомствоның) бірінші басшысына жеке және кәсіби мәселелер бойынша емін-еркін жүгіне алатынын атап өтті. Сонымен бірге Әкімдік қызметшілерінің **77%-ы** тікелей басшының оларға қамқорлық танытатынын атап өтті.

Сауалнама нәтижелері бойынша мемлекеттік органдағы басқарушылық практикалардың шоғырландырылған деректері **81,7%-ды** құрайды ( $77\%+86\%+79\%+85\%/4$ ).

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 3,94 балды** құрайды.

**«Еңбекті ұйымдастыру» өлшемшартының 3 көрсеткіші бойынша қорытынды бағалау 21,76 балды құрайды.**

### **3. «Меритократия және ұйымдастырушылық мәдениет» өлшемшарты**

#### **3.1. «Конкурстық рәсімдердің ашықтығы» көрсеткіші**

Әкімдіктің ұсынған ақпаратына сәйкес, 2017 жылы вакансиялық лауазымдарды иеленуге 177 конкурс өткізілген, олардың ішінде үміткерлерді іріктеудің 177 рәсімі тәуелсіз бақылаушылардың қатысуымен өткізілген.

Мысалы, **бақылаушылар мен сарапшылардың конкурстық рәсімдерге қатысу үлесі 100%-ды құрайды**, бұл конкурстық рәсімдердің ашықтығы мен айқындылығын қамтамасыз етудің тиісті деңгейін көрсетеді.

2016 жылы да бақылаушылар мен сарапшылардың конкурстық рәсімдерге қатысу үлесі 100%-ды құраған, бұл Әкімдіктің осы бағыттағы жұмысының тұрақтылығын сипаттайды.

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **10 балдан 10 балды** құрайды.

### ***3.2. «Меритократияны сақтау» көрсеткіші***

Аталмыш көрсеткіш бойынша бағалау мемлекеттік қызметшілерден сауалнама алу нәтижелерінің негізінде жүргізіледі.

Сауалнама деректеріне сәйкес респонденттердің **76%-ы** олардың мемлекеттік органының жұмысына талантты әрі білікті қызметкерлерді алады деп және **78%-ы** тек лайықты қызметкерлер жоғарылайды деп есептейді.

2016 жылмен салыстырғанда **10,4%-ға** өсу динамикасы байқалады.

Сауалнама нәтижелеріне сәйкес көрсеткіш бойынша келісу индексі **77%-ды** құрайды ( $73\%+75\%/2$ ).

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **10 балдан 7,74 балды** құрайды.

### ***3.3. «Мансаптық өсу» көрсеткіші***

2016 жылдың бірінші жарты жылдығында Қазақстанда мемлекеттік қызметтің имиджі мен тартымдылығын арттыратын, конкурстық іріктеуге негізделген мемлекеттік қызметтің мансаптық моделі іске қосылды.

Бұл ретте, елімізде 2017 жылдың бірінші жартыжылдығында «Б» корпусының әкімшілік қызметшілеріне кешенді аттестаттау жүргізілгендіктен және конкурс өткізуге мораторий жариялануына байланысты 2017 жылы ішкі конкурстармен жоғары лауазымдарға тағайындау 2016 жылмен салыстырғанда **22,2%-ға** төмендеген.

Әкімдіктің дерегі бойынша барлық конкурстардың жалпы санының **42%-да** бос орын жұмыс істейтін қызметшілермен толтырылған.

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **10 балдан 4,29 балды** құрайды.

### ***3.4. «Мемлекеттік органдағы көтермелеудің ашықтығы» көрсеткіші***

Материалдық және материалдық емес сипаттағы көтермелеуді әділ жолмен бөлу меритократияның басты бағыттарының бірі болып табылады. Сауалнама алу арқылы бағалау жүйесі мемлекеттік органдардың ішінде бұл рәсімдердің қабылдануын өлшейді.

Мысалы, Әкімдік қызметшілерінің **2,9%-ы** сыйлықақылар мен үстемеақыларды бөлген кезде айқынсыздық проблемасының бар екенін атап өтеді. Сонымен бірге, қызметшілердің **76%-ның** Әкімдікте қабылданатын материалдық көтермелеу шараларына көңілі толады екен.

Әкімдікте қызметшілердің **78%-ы** материалдық емес ынталандыру жүйесін (марапаттарды, грамоталарды, алғыс хаттарды бөлу және т.б.) әділ деп есептейді.

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 3,99 балды** құрайды.

### ***3.5. «Ұжымдағы әдеп және өзара қарым-қатынастар» көрсеткіші***

Қызметтік әдеп, мемлекеттік қызмет туралы заңнаманы бұзудың алдын алу, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және мемлекеттік қызметшілердің Әдеп кодексі нормаларының сақталуын қамтамасыз ету Әкімдік басшылығының алдында тұрған міндеттердің бірі болып табылады.

Ұжымдағы әдеп және өзара қатынастар тұрғысында жүргізілген сауалнама мынадай нәтижелерді көрсетті:

Қызметкерлердің **85%-ы** басшылық тарапынан қоластындағыларға әдепсіз қарау жайттарын (дөрекілік, жәбірлеу, балағат сөздер) байқамаған; қызметкерлердің **82%-ның** өз басшысының сіңірген еңбегін мойындауына көңілім толады; қызметкерлердің **95%-ы** ұлтына қарай және **94%-ы** жынысына қарай кемсітушілікпен кезікпеген. Тұтастай алғанда, қызметкерлердің **91%-ы** әріптестері бір-біріне құрметпен қарайды және қызметтік әдеп нормаларына сәйкес араласады деп есептейді.

Сауалнама нәтижелері мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп нормаларын бұзу фактілерінің алдын алу және оның жолын кесу бойынша мемлекеттік орган басшылығының жүргізіп жатқан іс-шараларының тиімді екенін көрсетеді.

Сауалнама нәтижелеріне сәйкес «Ұжымдағы әдеп және өзара қатынастар» көрсеткіші бойынша шоғырландырылған деректер **89,4%-ды** құрайды (85%+82%+95%+94%+91%/5).

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5 балдан 4,45 балды** құрайды.

### ***3.6. «Мемлекеттік органның міндеттерін іске асыруға үлес қосу» көрсеткіші***

Мемлекеттік органның ағымдағы ұйымдастырушылық құрылымына сәйкес, әрбір құрылымдық бөлімше міндеттер мен функциялардың белгілі бір тізбесін орындайды. Қызметкердің құрылымдық бөлімше шеңберіндегі өз міндеттерін және олардың мемлекеттік органның мақсаттарына қол жеткізудегі маңызын анық түсінуі бүкіл Әкімдіктің табысты жұмысына бастар жол болып табылады.

Қызметкерлердің басым бөлігі **96%-ы** мемлекеттік органның алдында тұрған мақсаттарды анық түсінеді.

Сауалнама алынғандардың **96%-ы** өз жұмысының маңызын, мәні мен пайдасын түсінеді, бұл қызметкерлер ештеңеге тәуелді емес «жүйедегі бұрандалар» сияқты сезінбейді, олар құрылымдық бөлімшенің және бүкіл ұйымның алдына қойылған міндеттерді шешуде өз рөлін көреді деген тұжырым жасауға болады.

Қызметкерлердің **92%-ның** өз жұмысының қоғам үшін пайдасына деген сенімі және нақты оң нәтижелердің болуы қызметкерлердің алдында тұрған мақсаттарға қол жеткізуге деген ынтасының жоғары деңгейін білдіреді.

Сауалнама шеңберінде қызметкерлердің **58%-ы** олармен соңғы 6 ай ішінде жұмыстағы прогресс туралы әңгімелер жүргізілгендігі жайлы фактіні атап өтті.



Сонымен қатар, нәтижелер басшылық тарапынан кері байланыстың жеткіліксіздігін куәландырады.

Осылайша, Әдістемеге сәйкес, көрсеткіш бойынша қорытынды бағалау мүмкін болатын **5** балдан **4,35** балды құрайды.

**«Меритократия және ұйымдастырушылық мәдениет» өлшемшартының 6 көрсеткіші бойынша қорытынды бағалау 34,81 балды құрайды.**

#### **Айыппұл балдары жөніндегі ақпарат**

Әкімдік қайта тексеру кестесінде болмағандықтан, Департаментпен деректерге қайта тексеру жүргізілген жоқ.

**«Мемлекеттік органның ұйымдастырушылық дамуы» блогының «Персоналды басқару» бағыты бойынша Әкімдік қызметі тиімділігінің қорытынды бағасы 77,6 балды құрайды.**

Әдістемеге сәйкес алынған бағалау нәтижесі осы бағыт бойынша **қызмет тиімділігінің орташа мәртебесін** көрсетеді.

#### **Қорытындылар мен ұсынымдар:**

Сауалнама шеңберінде Әкімдіктің мемлекеттік қызметшілері мемлекеттік қызметтегі және өзінің мемлекеттік органында жағдай жақсарған деген пікір білдірді. Әкімдіктің оңды өзгерістерге: меритократия қағидасын енгізу, мемлекеттік қызмет бойынша жоғарлау төменгі лауазымдардан басталады, әдеп жөніндегі уәкілетті лауазымының енгізілуі, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруға көп көңіл бөлінуі, тағылымдамадан өту мүмкіндігі жатады.

#### **Өлшемшарттар бөлінісінде алынған нәтижелер үлесі**

*(жоғары көрсеткішке пайыздық қатынаста)*

<i>Мемлекеттік органның кадр әлеуеті</i>	<b>70,2 %</b>
<i>Еңбекті ұйымдастыру</i>	<b>87,04 %</b>
<i>Меритократия және ұйымдастырушылық мәдениет</i>	<b>77,35 %</b>

Бағалау нәтижелері мемлекеттік органның еңбекті ұйымдастыру орташа деңгейде, мемлекеттік органның меритократия және ұйымдастырушылық мәдениеті және кадр әлеуеті бойынша жұмысты жақсартуды талап етеді.

**Бірінші. Мемлекеттік органда кадрлардың тұрақтамауының жоғары деңгейі.**

Мемлекеттік қызметте жүргізіліп отырған реформалар мемлекеттік органдарда басқару потенциалын күшейтуге бағытталған және демократиялық стандарттарға сәйкес келеді: конкурса қатысуға еркін қолжетімділік; заңнаманы

білуге тестілеу; жеке құзыреттерді бағалау; конкурса тәуелсіз бақылаушыларды қатыстыру арқылы әңгімелесу рәсімдерінің ашықтығын сақтау.

2017 жылы Әкімдік қызметшілерінің **6,2%** мемлекеттік қызмет жүйесінен кетті.

Сонымен қоса, сауалнаманың нәтижелері Әкімдіктің қызметшілерінің **10,5%** жуыр арада жұмыстан шыққысы келетінін және Әкімдіктің қызметшілерінің **14,9%** басқа мемлекеттік органға ауысуды басқа мемлекеттік органға ауысуды жоспарлайтынын көрсетті.

Осыған орай, осы жағымсыз динамиканың сақталу қаупі бар.

**Екінші. Әкімдік қызметкерлерінің шамадан тыс жұмысы жүйелі проблемалық аймақ болып табылады.**

Бұл мәселені бағалау көрсетеді, бұл туралы мемлекеттік қызметшілердің өздері ресми сауалнама арқылы айтуда.

Яғни, сауалнамаға сәйкес **29,9%** қызметшілер жұмыстан кейін қалады (*үнемі, жиі, айына бірнеше рет*).

**Жүйелі түрдегі шамадан тыс жұмыс жұмыс процессін тиімсіз жоспарлау мен басқарудың индикаторы болып табылады.**

Осыған байланысты Әкімдіктегі асыра жұмыс істеу мәселесі ерекше көқарасты қажет етеді.

Сонымен бірге, сауалнаманың деректеріне сәйкес соңғы алты ай ішінде жұмыста ілгерілеушілік туралы қызметшілердің тек 66%-мен әңгімелесу жүргізілді, сондай-ақ, мемлекеттік қызметшілердің үштен бірі (25%) - кәсіби бағытта оқуға немесе өсуге мүмкіндіктері болмады, бұл, **қызметшілердің кәсіби дамуын жеткіліксіз қамтамасыз етудің көрсеткіші болып табылады.**

**Үшінші. Меритократия қағидасы толық көлемде сақталмайды.**

Мансаптық жоғарылау мүмкіндігі көп мемлекеттік қызметшілер қызметінің басты себебі болып есептеледі, осыған орай, мемлекеттік органмен меритократия қағидасының сақталуы басты қажетті талаптардың бірі.

Сонымен бірге, жүргізілген сауалнама нәтижесі Әкімдікте кадр мәселесіне қатысты шешім қабылдау кезінде меритократия қағидасының сақталуы толық көлемде қамтылмайтынын куәландырады.

О

с

ы

л Әдістемеге сәйкес, алынған бағалау нәтижесі Әкімдіктің осы бағыт бойынша қызмет тиімділігінің орташа деңгейін көрсетеді.

й Осы ретте, Әкімдікте орын алған асыра жұмыс істеу және меритократия қағидаларын толық сақтамау фактілері қорытынды бағалауға әсер етті.

а Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, жүргізілген бағалау нәтижелері бойынша Әкімдікке **ҰСЫНЫЛАДЫ:**

бағалау қорытындысы бойынша анықталған кемшіліктерді жоюға және төменде көрсетілген ұсынымдарды іске асыруға бағытталған кешенді іс-шаралар жоспарын әзірлеу;

к

7

6

кадрлардың ауысымдылығы деңгейінің, оның ішінде бөлімшелер бойынша тұрақты мониторинг жүргізу;

шығу сұхбатын өткізу арқылы кадрлардың тұрақтамау себептерін анықтау жұмыстарын жүргізу;

шамадан тыс жұмыс істеу мониторингі бойынша мемлекеттік органдардағы қызметшілердің, оның ішінде мемлекеттік органдардың орталықтандырылған электрондық-өткізу жүйесін қамтамасыз ету және компьютерлерді мәжбүрлеп ажырату бағдарламаларымен қамтамасыз ету мәселелері бойынша шара қабылдау;

облыстағы атқарушы органдар арасында штаттық бірліктерді және жүктемелерді ескере отырып, қызметшілердің арасында функционалдық міндеттерді бөлу бойынша талдау жүргізу;

мемлекеттік органдардың басшыларына қызметкерлермен тікелей коммуникация және қолдауды іске асыру, оның ішінде, олардың оң қызметін атап өту, пікірін тыңдау, сондай-ақ, олардың кәсіби дамуы мүмкіндіктерімен және т. б. қамтамасыз ету қажет;

өткізілетін конкурстық рәсімдердің ашықтығын қамтамасыз ету, сондай-ақ, байқаушылар мен сарапшылар пулын қалыптастыру және тұрақты негізде кеңейту бойынша жұмысты жалғастыру;

кадрлық шешімдер қабылдау кезінде, меритократия қағидаттарын бұлжытпай сақтау.

Жоғарыда аталған ұсыныстардың барлығының жиынтығы Әкімдік бойынша адами ресурстарды пайдалану, мемлекеттік қызметшілерді тартылу деңгейін және жалпы персоналды басқару деңгейін жоғарылатуға мүмкіндік береді.

**Қазақстан Республикасы  
мемлекеттік қызмет істері және  
сыбайлас жемқорлыққа қарсы  
іс-қимыл агенттігінің Аппарат  
басшысы**

**С. Ахметжанов**

**Мемлекеттік қызмет  
Департаментінің директоры**

**Ж. Тлеуқенов**

« » сәуір 2018 жыл