

**Аружан Букурубова**

*Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,  
«Саясаттану» мамандығының 2-курс магистранты,  
(Нұр-Сұлтан, Қазақстан)  
e-mail: aru.zhan.bv@mail.ru*

## **ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК БИЛІК ОРГАНДАРЫНДА МЕРИТОКРАТИЯ ПРИНЦИПТЕРІН ЕНГІЗУ МЕХАНИЗМДЕРІ**

**Аңдатпа.** Мақалада ҚР мемлекеттік билік органдарында меритократия принциптерін жетілдіру мәселесі қарастырылады. Қазіргі уақытта жаһандық деңгейде теңсіздіктің күшейіп бара жатқан дәуірінде мемлекеттік басқаруды жетілдіру арқылы тең жағдайлар жасау өте маңызды. Мемлекеттік қызметті қайта құру мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін жақсарту, мемлекеттік қызметтің тартымдылығын ілгерілету және мемлекеттік қызметтегі адам ресурстарын басқаруды жетілдіру арқылы оны кәсібилендіруге бағдарланатын болады. Мемлекеттік қызметшілер лауазымдарының жаңа жүйесі, мемлекеттік қызметке кадрларды іріктеудің пәрменді рәсімдері және мемлекеттік басқарудың үздік халықаралық практикасына бағдарланған мемлекеттік қызметшілерді оқытудың сапалы бағдарламасы кәсіби мемлекеттік қызметті дамыту үшін іргетас болады.

**Түйін сөздер:** мемлекеттік басқару, меритократия, мемлекеттік қызметкер, сыбайлас жемқорлық, білімді азамат.

---

## **МЕХАНИЗМЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРИНЦИПОВ МЕРИТО- КРАТИИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**Аружан Букурубова**

**Аннотация.** В статье рассматривается вопрос совершенствования принципов меритократии в органах государственной власти РК. В настоящее время, в эпоху возрастающего неравенства на глобальном уровне, очень важно создать равные условия путем совершенствования государственного управления. Преобразование государственной службы будет ориентировано на ее профессионализацию посредством улучшения системы обучения государственных служащих, продвижение привлекательности государственной службы и совершенствование

---

управления человеческими ресурсами на государственной службе. Фундаментом для развития профессиональной государственной службы станет новая система должностей государственных служащих, действенные процедуры отбора кадров на государственную службу и качественная программа обучения государственных служащих, ориентированная на лучшую международную практику государственного управления.

**Ключевые слова:** государственное управление, меритократия, государственный служащий, коррупция, образованный гражданин.

---

## MECHANISMS OF IMPLEMENTATION OF PRINCIPLES OF MERITOCRACY IN THE STATE BODIES OF KAZAKHSTAN

**Aruzhan Bukurubova**

**Abstract.** The article deals with the issue of improving the principles of meritocracy in the state authorities of the Republic of Kazakhstan. At present, in an era of increasing inequality at the global level, it is very important to create a level playing field by improving public administration. The reform of the civil service will be aimed at its professionalization through improving the system of training of civil servants, increasing the attractiveness of the civil service and improving the management of human resources in the civil service. The basis for the formation of a professional civil service will be a new system of positions of civil servants, effective procedures for the selection of personnel for the civil service and a high-quality training program for civil servants focused on the best international practices of public administration.

**Keywords:** public administration, meritocracy, civil servant, corruption, educated citizen.

---

### Кіріспе

90-шы жылдардың басында Егемен Қазақстан өмірінің саяси, экономикалық, әлеуметтік салаларында болған өзгерістер мемлекеттік басқару органдары мен мемлекеттік қызметті түбегейлі қайта құру мәселелерін бірінші кезекке қойды. Қазіргі жағдайда барлық елдерде мемлекеттік қызметті реформалау проблемалары шешуші мәнге ие болады. Нарықтық экономикасы бар елдердің тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамуы мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметтің ұтымды жүйесінсіз мүмкін емес.

Саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметкерлер арасындағы теңгерімді сақтау, олардың функцияларын үнемі нақтылау,

меритократия, адалдық және тиімділік сияқты үш негізгі қағидатқа негізделетін мемлекеттік қызметтің жаңа моделін әзірлеу - дамып келе жатқан саяси жүйенің негізгі тұжырымдары. Мемлекеттің кадр саясатын реформалау негізіне патриотизм, кәсібилік, азаматтық қағидаттарында қалыптасатын мемлекеттік қызметкерінің құндылықтары мен этикасының жаңа жүйесін дамыту алынуға тиіс.

Елбасымыз жариялаған «Ұлт жоспары – 100 нақты қадамдағы» басым бағыттардың бірі – кәсіби мемлекеттік аппарат құру. Елбасының еліміз әлемнің дамыған елдерінің қатарына енуі үшін қазақстандық қоғам алдына қойып отырған міндеттері мемлекеттік қызметкерге жүктелетін жауапкершілікті еселей түспек. Сондықтан, осы саладағы жаңғыртулардың маңыздысы мемлекеттік аппараттың тиімділігін арттыруға және мемлекеттік қызметкерлердің қоғамға қызмет етуіне бағытталуда екені белгілі.

**Меритократия – уақыт талабы.** Бұл қағида қашан да мемлекеттік органдарға қызметке қабылдану негізі болып қалады және лайықты кадрларды іріктеуге мүмкіндік береді. Меритократия принциптерін нығайту сыбайлас жемқорлықты тамырымен жоюға, мемлекеттік қызметке тек сауатты, білікті кадрлардың өтуіне ықпал жасайды.

### **Ғылыми зерттеу әдіснамасы**

Зерттеудің әдістемелік негізін жүйелік, құрылымдық-функционалдық, эксперттік сауалнама әдістері құрайды.

Тақырыпты зерттеу барысында меритократия ұғымы, оның қалыптасу кезеңдерін талдау мақсатында жүйелік әдіс қолданылды.

Мемлекеттік қызметкерлерді талдау құрылымдық-функционалдық әдісі арқылы іске асырылды.

Меритократия принциптерінің қоғамдағы алатын орнын айқындап, оны жетілдірудегі жолдары мен механизмдерін анықтау мақсатында эксперттік сауалнама әдісі пайдаланылды.

### **Зерттеу нәтижелері**

Билік құқығының негіздемесін құрайтын маңызды мәселелерінің бірі – меритократия. Биліктің мұндай түрі ең әділ болып табылатыны туралы түсінік кең таралған, өйткені рухани элита болмыстың негізгі қағидаттарын жоғары білуіне ие бола отырып, қоғамды жақсы ұйымдастыра алады.

Қазақстан Республикасында меритократия тұжырымдамасы мемлекеттің негізгі стратегиялық құжаттарында көрініс тапқан.

Тәуелсіз Қазақстанның қалыптасуы әр кезеңде мемлекеттік

---

басқарудың белгілі бір моделін талап етті. Бір модификациядан екіншісіне ауысу әлеуметтік-экономикалық және әлеуметтік реформалардың логикасына сәйкес келді.

Елбасы Н.Ә. Назарбаев 1997 жылғы «Қазақстан – 2030 Барлық қазақстандықтардың гүлденуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатын жақсарту» атты Қазақстан халқына Жолдауында кәсіби мемлекет құру бойынша ұзақ мерзімді басымдықты айқындады [1].

Қазақстан үшін негізгі міндет ретінде нарықтық экономика үшін оңтайлы болатын мемлекеттік қызмет пен басқару құрылымының осы заманғы, тиімді жүйесін құру болды. «Жаңа тұрпатты шенеунік – ұлттың қызметкері, патриот және әділ, өз ісіне адал және кәсіби». Кәсіпқойлық, отаншылдық, ұзақ мерзімді міндеттер қоюға қабілеттілік, оларды жаңа жағдайда шеше алатын білімділік пен жігерлілік – кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың басты өлшемдері.

Қазақстанның 2030 жылға дейінгі даму стратегиясын іске асыру мақсатында Қазақстан Республикасы Тұңғыш Президентінің 2010 жылғы 1 ақпандағы Жарлығымен Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары бекітілді [2]. Стратегиялық жоспарға сәйкес 2020 жылға қарай ҚР саяси элитасын қалыптастырудың тиімді жүйесі құру, Мемлекеттік қызмет өз қатарында Қазақстан халқының үздік өкілдерін шоғырландыру болды.

ҚР Тұңғыш Президентінің 2011 жылы 21 шілдедегі Жарлығымен бекітілген ҚР мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасына сәйкес мемлекеттік басқару жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін және халыққа мемлекеттік қызметтерді сапалы көрсетуді қамтамасыз етудегі маңызды фактор меритократия, тиімділік, нәтижелілік, транспаренттілік және қоғамға есеп беру қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызмет жүйесін кәсібилендіру болып табылады.

Бұл тұжырымдамада меритократия ұғымы жеке еңбегі мен жетістіктерін тану ретінде сипатталады.

Елбасы Н.Ә. Назарбаевтың 2012 жылғы 14 желтоқсандағы «Қазақстан – 2050» Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауында іріктеу мен кәсіби даярлаудың жетілдірілген әдістемелерін енгізу арқылы мемлекеттік қызметтің кадр құрамын сапалы жақсарту қажеттігі туралы жариялады. Осылайша, бұл заңнама тек меритократия қағидаттарына сәйкес қалыптастырылғанын көрсетеді [3].

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің

Стратегиялық жоспарына сәйкес «мемлекеттік қызмет персоналын меритократия және ашықтық қағидаттарында басқару жүйесін жетілдіру» стратегиялық бағытының нысаналы индикаторларының бірі «мемлекеттік қызметкерлердің меритократия қағидаттарын сақтауға деген сенім деңгейі» болып табылады.

Осы нысаналы индикатор мемлекеттік қызметкерлерге әлеуметтік сауалнама жүргізу жолымен өлшенеді, бұл, ең алдымен, нақты мемлекеттік органда да, сондай-ақ республиканың барлық мемлекеттік қызметкерлерінің арасында меритократия қағидаттарын сақтау туралы Мемлекеттік қызметкерлердің өздерінің пікірін анықтауға мүмкіндік берді.

«Меритократия және ашықтық қағидаттарында мемлекеттік қызмет персоналын басқару жүйесін жетілдіру» стратегиялық бағытының міндеттерінің бірі «мемлекеттік қызметте кадрларды «жылжыту» жүйесін жетілдіру» болып табылады.

Осы міндетке қол жеткізудің тікелей нәтижесінің көрсеткіші мемлекеттік қызметкерлердің мансаптық өсу мүмкіндіктеріне қанағаттануымен өлшенеді.

Тікелей нәтиженің жоспарлы көрсеткіштеріне: «мемлекеттік қызметте таланттарды басқару жүйесін құру жөнінде ұсыныстар әзірлеу», «мемлекеттік қызметте мансаптық жоспарлау жүйесін құру» сияқты іс-шараларды орындау есебінен қол жеткізу көзделді.

Қазақстан Республикасының Бірінші Президенті Н.А. Назарбаевтың 2014 жылғы 13 қаңтардағы №732 Жарлығымен бекітілген Қазақстанның әлемнің ең дамыған 30 мемлекетінің қатарына кіруі жөніндегі **Тұжырымдамаға сәйкес меритократия жаңа білімге, кәсібиліктің өсуіне ұдайы ұмтылу үшін ынталандырулар жасайды [4].**

Көп жылдар бойы елдің мемлекеттік қызметі біртіндеп реформалаудан өтті және бүгінде Қазақстанда тұрақты мемлекеттік аппарат қайта құрылды, мемлекеттік қызметтің «мансаптық моделінің», меритократияның қағидаттары әзірленді және мемлекеттік қызметкерлерді жетілдіруге кепілдік беріледі.

Қазіргі уақытта еліміздегі ауқымды жобаларының бірі «Өзгерістерді басқару жөніндегі салалық менеджерлерді даярлау» бағдарламасы өз жұмысын атқаруда. Бұл бағдарлама Нұрсұлтан Назарбаев Қоры мен Үкіметтің бастамасымен бірлесіп іске асырылып жатыр.

Бағдарламаның негізгі мақсаты – салалық сарапшыларды тарту және іріктеу, олардан экономиканың негізгі салаларын трансформациялау мәселелерін шешетін өзгерістерді басқару

жөніндегі менеджерлерді оқыту және олардың командасын қалыптастыру [5].

Ел алдына қойылған міндеттерді сапалы, сауатты кадрлар болған жағдайда шешуге болады. Елде осындай, оның ішінде «Болашақта» шетелде білім алған, әлемдік тәжірибесі бар және оны іс жүзінде қолданып жүрген жас мамандар бар. Бүгінгі таңда «Болашақ» бағдарламасының көптеген түлектері абыройлы қызметтерді лайықты атқаруда. Осындай кадрлардың арқасында Республика күрделі «үштік транзитті»: кеңестік жүйеден нарықтық экономикаға, демократияға және жаңа ұлтаралық келісімге катаклизмсіз өткерді.

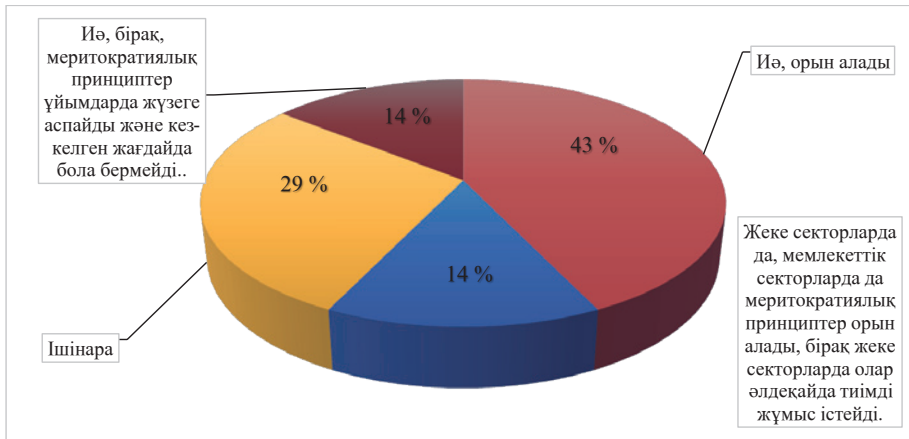
Алайда, еліміздегі ауқымды жобалар жүзеге асырылса да, мемлекеттік қызметтің қолданыстағы жүйесінде бірқатар маңызды проблемалар әлі де байқалуда. Бірқатар мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби біліктілігінің жеткіліксіздігі әлі де байқалады. Бұл, ең алдымен, кадрларды іріктеу және бағалау жүйесінің төмен көрсеткішімен, персоналды басқару жөніндегі қызметтердің маңызы аз және тек қосымша рөлімен, біліктілікті арттырудың сапалы жүйесінің болмауымен, сондай-ақ мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне бәсекеге қабілетсіз ақы төлеу деңгейімен байланысты.

Осы мәселені одан әрі зерттеу мақсатында меритократиялық принцип механизмдерін анықтау үшін мемлекеттік қызмет жолында жоғары жетістіктерге жеткен мамандардың арасында эксперттік сауал жүргізілді. Сауалнамаға 7 эксперт: 21-29 (2), 30-35 (5) жас ерекшеліктегі адамдар қатысты. Қатысқандардың ішінде келесідей лауазым иелері болды: Орталық мемлекеттік орган департаментінің директоры, «Nur Otan» партиясының Саяси менеджмент мектебінің директоры, ҰҚСҚ мүшелері, ҚР АҚДМ вице-министрі, облыс әкімінің орынбасары. Эксперттерге меритократиялық принцип механизмдеріне қатысты 5 сұрақ қойылды.

Эксперттердің барлығы дерлік Қазақстанда меритократиялық принциптер орын алады деп жауап берсе де, оның толық жүзеге асырылуы деңгейі бойынша оялары әртүрлі.

*«Меритократиялық принциптер ұйымдарда жүзеге аспайды және кез-келген жағдайда бола бермейді. Меритократия көбінесе шешуші негізі ретінде бола алады, бірақ тағайындау мен өсудің ешқашан жалғыз факторы болып табылмайды.»*

**1-сурет. Эксперттің Қазақстанда меритократиялық принциптің жүзеге асырылуы бойынша пікірі**



**2-сурет. Эксперттердің ойынша Қазақстанда меритократиялық принциптерінің жүзеге асырылу деңгейінің пайыздық үлесі**

Меритократия өзін-өзі тану және өзін-өзі әлеуметтендірусіз өмір сүре алмайды. Адам тек отбасында ғана емес, қоғамдық және мемлекеттік өмірде де жүзеге асырылуы керек және жақын, орта және алыс мақсат пен өз қалауын жүзеге асыруға деген ұмтылысы болуы қажет.

Сондай-ақ, эксперттердің мемлекеттік қызмет жолында жоғары жетістіктерге жеткендері мен қазіргі лауазымдары – бұл меритократия заңдылықтарының ықпалы деп айта алады.

Осыған қатысты эксперт өз ойын білдірді: *«Бір жағынан – иә, толық айта аламын, себебі мен Президенттік кадр резервіне іріктеуден кейін осы лауазымға ұсыныс алдым. Екінші жағынан, тек ішінара, өйткені белгілі бір лауазымдарға жеткілікті құзыреті жоқ, жауапты және адал емес үміткерлерді тағайындауды бақылаған едім. Үшіншіден, жоқ, айта алмаймын, өйткені кәсіби өмір бойы мен көбінесе лауазымға лайықты еместерді алға жылжытудың көптеген жағдайларын көрдім, олардың жалғыз артықшылығы – адалдық және бұйрықтардың мінсіз, ойланбай орындалуы».*

Елімізде (әлемде) меритократия принциптерінің толық жүзеге асырылуына кедергі келтіретін келесідей факторларды атап өтті:

- Адам жаратылысы. Бүкіл әлемде тағайындаулар мен өсу, негізінен, жинақталған әлеуметтік капиталдың арқасында жүзеге асырылады;







➤ Сыбайлас жемқорлық, трайбализм, жерлестік, командалық қозғалысқа негізделген жүйе;

➤ Басшылардың жеке кемшіліктері;

➤ Ашықтықтың және кейде әділеттіліктің болмауы.

ҚР мемлекеттік билік органдарында меритократиялық принципті жетілдіру үшін эксперттер келесідей жолдарды ұсынар еді:

 <p><b>Сыбайлас жемқорлық үшін жазаны қатайту;</b></p>	 <p><b>Басқарудың барлық деңгейлеріндегі идеологиялық жұмыс;</b></p>
 <p><b>Басшылық құрамды дұрыс әрі әділетті іріктеу;</b></p>	 <p><b>Жастардың еңбек етуі.</b></p>

***3-сурет. ҚР-да меритократиялық принциптерді жетілдіру мақсатында эксперт-мамандармен ұсынылған механизмдер***

Биліктің интеллектуализациясы, зияткерлік компонент рөлінің артуы – дамыған әлемнің саяси эволюциясының маңызды белгісі.

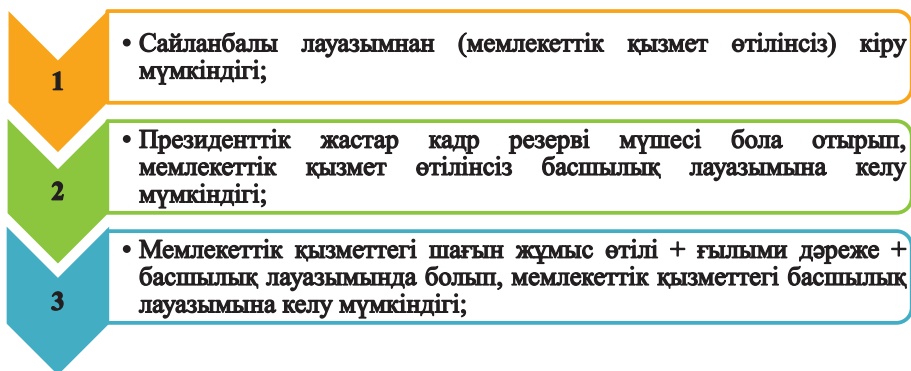
Еліміз біз жүзеге асырып жатқан «Қазақстан-2050» Стратегиясымен үндес жаңа қазақстандық арманға қадам басты. Меритократиясыз Қазақстанның әлемнің ең дамыған 30 мемлекетінің қатарына кіруін жоспарлау мүмкін емес. Сондықтан, меритократия бүкілхалықтық арманның негізгі қағидаты болып табылады.

Индустрияландыру процесінің серігі болып табылатын меритократияны урбанизациясыз елестету мүмкін емес, себебі ол білімді кадрларды қажет етеді.

Меритократия қағидатын сақтау неғұрлым лайықты кадрларды іріктеуді қамтамасыз етуге, сондай-ақ қаржы немесе «байланыс» арқылы емес, жеке сіңірген еңбектерін тану негізінде оларды кәсіби және мансаптық ілгерілетумен айналысуға мүмкіндік береді.

Бүгінгі таңда елімізде мемлекеттік қызметте басқарушы лауазымға ұмтылатындар үшін белгілі бір жеңілдіктер бар. ҚР мемлекеттік қызметкерді сайлау талаптарын зерттеу келе, мемлекеттік қызметтегі басшылық лауазымына келесідей келу жолдарын ұсынып отырмыз:





**4-сурет. Мемлекеттік қызметтегі басшылық лауазымына келу жолдары**

Сондай-ақ, меритократиялық принциптерінің Қазақстанда жүзеге асуының көрінісі ретінде келесі кестені көрсетіп отырмыз. Бұл еліміздегі мемлекеттік қызметке өз білімі мен еңбегімен, басшылық лауазымына жас мөлшері бойынша 35 жасқа дейін жеткен қазақстандықтарды ұсынып отырмыз. Толық ақпарат Қосымша А көрсетілген.

***1-кесте. ҚР мемлекеттік қызметінде жас мөлшері бойынша 35-ке дейін басшылық лауазымына жеткен басшылардың тізімі (Жергілікті басқару органдары мен орталық билік органдарының ресми сайтынан алынған мәліметтер негізінде құрастырылды).***

№	Аты-жөні	Лауазымы	Т.ж., жасы
1	Ахметов Мәди Абылайұлы	ҚР Парламенті Мәжілісінің депутаты	1995 (25)
2	Сүлейменова Зұлфия Болатқызы	ҚР Парламенті Мәжілісінің депутаты	1990 (30)
3	Оралов Асхат Раздықұлы	ҚР АҚДМ вице-министрі	1990 (30)
4	<u>Шаяхметов Сәкен Бейімбетұлы</u>	Павлодар обл. әкімінің орынбасары	1990 (30)
5	Кәрібек Дәулет Жамаубайұлы	Жамбыл обл. әкімінің орынбасары	1990 (30)
6	Адамбеков Тілектес Серікбайұлы	ҚР Парламенті Мәжілісінің депутаты	1989 (31)
7	Қаражанов Жұмабек Байрақбайұлы	Атырау қ. әкімінің орынбасары	1989 (31)
8	Мүлкәй Мирас Рүстемұлы	Орал қ. әкімінің орынбасары	1989 (31)
9	Шиповских Геннадий Геннадиевич	ҚР Парламенті Мәжілісінің депутаты	1989 (31)
10	Шаймурунов Саят Жұматович	Қостанай қ. әкімінің орынбасары	1989 (31)
11	Сембинов Азат Талғатұлы	ҚР Парламенті Мәжілісінің депутаты	1989 (31)
12	Кенжеханұлы Ермек	Ақтөбе обл. Әкімінің орынбасары	1988 (32)

№	Аты-жөні	Лауазымы	Т.ж., жасы
13	Хамбаров Руслан Геннадьевич	Ақтөбе обл. әкімінің орынбасары	1988 (33)
14	Мұхамәдиев Ернат Архатұлы	ҚР МСМ Аппарат басшысы	1988 (33)
15	Сәттібаев Айбек Берікұлы	Шымкент қ. әкімінің орынбасары	1987 (33)
16	Тұрысов Әсет Нұрланұлы	ҚР ЦДИАӨМ вице-министрі	1987 (33)
17	Жанасова Әсел Жұбанышқызы	ҚР СИ вице-министрі	1987 (33)
18	Қарабаев Марат Кәрімжанұлы	ҚР ИИДМ ИДК төрағасы	1987 (33)
19	Ерғалиев Әсет Арманұлы	ҚР Ұлттық экономика министрі	1986 (34)
20	Әбдіқадыров Әлішер Елісұлы	ҚР Ұлттық экономика вице-министрі	1986 (35)
21	Қиқимов Мақсат Сәкенұлы	Алматы қ. әкімінің орынбасары	1986 (35)
22	Мадалиев Алмат Курмангазыевич	ҚР Әділет вице-министрі	1986 (35)

Осыдан, біздің еліміздегі мемлекеттік қызметкерлеріне меритократия принциптері жүзеге асып жатқанын көріп отырмыз.

Бүгінде Президент жүктеген міндетке сай басқарудың барлық деңгейлеріндегі мемлекеттік қызметкерлердің оңтайлы санын анықтау бойынша жұмыс жүргізілуде. Яғни, мемлекеттік қызметте тек кәсіби мамандардың қалуы көзделуде. Сонымен бірге «қызмет үшін – адам» қағидаты емес, «адам үшін – қызмет» қағидатына негізделген сервистік мемлекет құруға көшу жоспарлануда. Қазірдің өзінде атқарылған жұмыстар аз емес, алға қойған міндеттер айқын [6].

Мемлекеттік саясат меритократиялық қоғам құруды көздейді. Бұл көптеген қазақстандықтардың арманы. Кім-кімнің де өз еңбегіне лайықты бағасын алатын, жеке тұлға өз талпыныстарына, қабілетіне сай жоғары өрлейтін, әлеуметтік теңсіздік орнаған қоғамда өмір сүргісі келетіні анық. **«Әркімге – еңбегіне қарай»** дейтін меритократиялық қағида – нағыз әділеттіліктің өлшемі.

Мемлекет тарапынан осы қағидаттарды ұстану және сақтау, сондай-ақ мемлекеттік қызметкерлердің шын мәнінде тиімді жұмысы әкімшілік аппараттың сапалық құрамы бөлігінде де, мемлекеттік қызметтің беделін көтеру бөлігінде де мемлекеттік қызмет институтын нығайтуға ықпал ететін болады.

Меритократия – уақыт талабы және бұл қағида мемлекеттік органдарға қызметке өту негізі екендігі сөзсіз.

## Қорытынды

Тәуелсіз мемлекетіміз қанатын кең жайып, ел мәдениеті дамыған бүгінгі заманда тек білімді азаматтар ғана халқымызды асқақтатып, елімізді көкке көтереді. Қазақстанның болашағы кәсіби

мамандардың еншісінде екенін ескерсек, бұл азаматтардың сапалы білім алып, тәрбиелі, көзі ашық, көкірегі ояу болып қалыптасуына қоғамның да әсері зор екені мәлім.

Елбасымыздың жастардың сапалы білім алып, саналы азамат болуы үшін де бүгінгі таңда білім-ғылымға және мәдениетке аса көп назар аударатыны, ғылыми прогрессті дамыту үшін көптеген қызмет атқарып, еліміздің өркендеуіндегі білімнің маңыздылығын айтып, нұсқау беруі – бәрі де мемлекетіміздің экономикасының қарыштап дамуындағы бірден-бір өзгеріс екені баршамызға айқын.

Меритократиясыз Қазақстанның әлемнің ең дамыған 30 мемлекетінің қатарына енуіне қол жеткізуді жоспарлау мүмкін емес. Сондықтан меритократия бүкілхалықтық арманның негізін қалаушы қағидат болып табылады. Бұл өзгерістер Қазақстанның қоғамдық өмірін өзгертетін тарихи міндеттер кешенін шешуге магистральдық жол ашады.

Біздің еліміздің мемлекеттік қызметкерлеріне меритократия принциптері қолданылады. Бірақ, сол принциптер арқылы жақсы жұмысқа орналасу немесе басшылық лауазымына жету үшін Қазақстанда жүзеге асырылып жатқан реформалардың практикалық аспектілерін талдау және эксперттік сауал жүргізу арқылы анықталған фактілер негізінде, сондай-ақ, басшылық лауазымға жеткен қазақстандықтардың еңбек жолын зерттей келе, **келесідей нұсқаулықтарды ұстану қажет деп санаймыз:**

✓ Бірнеше жоғары білімнің болуы (бакалавр, магистратура, PhD);

- ✓ Президенттік жастар кадр резервінің құрамына кіру;
- ✓ Мемлекеттік қызметкер болу;
- ✓ «Болашақ» бағдарламасы бойынша білім алу;
- ✓ Волонтерлік жұмыспен айналысу;
- ✓ Мемлекеттік қызметте тәжірибеден өту;
- ✓ Саяси партияда қызмет атқару.

Осылайша, сайып келгенде, меритократия ұғымы, қалыптасу кезеңдері мен даму идеялары, меритократия принциптерін енгізудегі шетелдік тәжірибені қарастыра отырып, ҚР мемлекеттік қызметкерлерінің іріктелу механизмдерінің эволюциясын талдай келе, **Қазақстан Республикасының мемлекеттік билік органдарында меритократия принциптерін жетілдіру мақсатында келесідей механизмдерді ұсынар едік:**

➤ *шетелдік тәжірибе көрсеткендей, сыбайлас жемқорлық көріністерін азайту – меритократияға апаратын жолдың бірі.*

Мысалы, Сингапурдың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стратегиясы қоғамда жаңа көзқарастардың қалыптасуына әкелді.

Ал бұл күрделі мәселені шешу үшін келесі шараларды жүзеге асыру қажет:

- анықталған бұзушылық фактілері үшін жазаны қатайту;
- жоспарланған тексерудің орнына кенеттен тексеру жүйесін енгізу;
- тәуелсіз БАҚ жұмысын ынталандыруды қамтамасыз ету;
- бұзушылық фактілері туралы хабарлайтын азаматтармен өзара іс-қимыл жүйесін реттеу.

Жемқорлық түбімен жойылған Сингапурда әртүрлі деңгейдегі шенеуніктерді іріктеу мен оқытудың пәрменді жүйесі іске асырылды. Мұндай жүйе қоғамдағы қарама-қайшылықтарды тегістеуге, билеуші элита мен қарапайым азаматтар арасындағы әлеуметтік байланыстар мен сенімді нығайтуға ықпал етуге қабілетті, сыбайлас жемқорлық деңгейін төмендетуге мүмкіндік береді, бұл өз кезегінде қоғамның одан әрі экономикалық және әлеуметтік өркендеуіне ықпал етеді.

➤ *қызметкерлерге өзін-өзі дамытуға және бәсекеге қабілетті болуға мүмкіндік беретін жаңа «мотивациялық пакет» құру.* Бүгінгі таңда мемлекеттік органдарға азаматтардың жаңа толқынын ынталандыратын Президенттік жастар кадр резерві, «Өзгерістерді басқару жөніндегі салалық менеджерлерді даярлау» бағдарламасы сияқты көптеген конкурстар өткізілуде, бірақ, бұл байқауларды тек мемлекеттік деңгейде ғана емес, сонымен қатар, таланттарды табу мақсатында еліміздің аймақтарында, жергілікті мемлекеттік органдар деңгейінде де ұйымдастырылуы тиіс деп есептейміз.

➤ *жастардың мемлекеттік қызметке талпынбау мәселесі.* Бұл, өз кезегінде, келесі проблемалардан құралады:

- «жұмысқа қабылдану барысында әділетсіздіктер орын алады» сияқты теріс ойлардың орын алуы;
- жастардың өз күшіне сенбеуі.

Бұл мәселелерді шешу үшін келесі шараларды іске асыру қажет:

- мемлекеттік қызметке қабылдау механизмін кеңінен таныту;
- жастардың арасында өзінің күшіне деген сенімділікті арттыру қажет;

Қазіргі жастар «жұмысқа таныссыз орналасу мүмкін емес» деп есептейді. Бірақ, зерттеу нәтижелері көрсеткендей, еліміздегі басшы лауазымдарына жеткен жас азаматтардың еңбек жолы көбінесе қарапайым лауазымнан (отандық не шетелдік білімі болсын, туыстық

қатынассыз) бастау алды. Яғни, бұл мысалдарды популяризациялау арқылы меритократия принципі жүзеге асып жатқанын көрсете отырып, теріс ойды жою мүмкін деп есептейміз.

Өскелең ұрпаққа тікелей үндеу болып табылатын «Қазақстандық жол» кітабында Елбасы дәл білім беру саласында қалыптасатын жастар үшін өте пайдалы процесті анықтады: «Тәрбие процесінде адам білімді ғана емес, сонымен қатар оларды қолдану үшін жаңа мүмкіндіктерді іздеу қабілетін алады... Сондықтан мен білімнің жоғары деңгейі меншік иесінің жоғары қабілеті деп білемін». Осылайша, жастар – қоғамдағы өзгерістердің басты факторы болып табылады. Бұл қоғамның саяси, экономикалық және әлеуметтік құрылымдарын анықтайтын, сонымен қатар қазіргі қоғамның рухани мәдениетін дамыту факторы ретінде әрекет ететін күш. Тәуелсіз Қазақстанның болашағы жастардың білім деңгейіне, оның құндылық ұстанымдарына, мінез-құлық үлгілеріне, әлеуметтік белсенділігіне, оның қоғамдық үдерістерге ену дәрежесіне байланысты.

Кез келген мемлекет өзінің болашағын өскелең ұрпағымен байланыстырады. Бүгінгі таңда еліміздің төрттен бір бөлігін құрайтын жастар болашақ қоғамның жарқын келешегін қалыптастыратын стратегиялық мақсаттарды іске асырушысы екені мәлім.

Қоғамды жаңарту және адами капиталға қойылатын талаптардың өсуі жағдайларында мемлекеттік жастар саясаты елді дамыту және қайта жаңғырту құралына айналуға тиіс. Мұндай ауқымдағы мемлекеттік жастар саясатының міндетін жастардың ойдағыдай әлеуметтенуіне, мемлекеттілікті дамыту үстемдіктеріне қол жеткізуге бағытталған жобалық тәсілді қолдану арқылы ғана жүзеге асыруға болады. Мұның бәрі, сайып келгенде, жастар мен бүкіл халықтың өзіндік ұйымдасуы, Қазақстанның алдында тұрған міндеттердің ауқымына сай келетін бастамаларды дамыту – азаматтардың әл-ауқатының өсуі және қоғамдық қатынастарды жетілдіру үшін орнықты шарттарды қалыптастырады.

## ӘДЕБИЕТТЕР:

1. Казахстан - 2030 Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев. Послание Президента страны народу Казахстана 1997 года. URL: [https://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030\\_](https://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030_). (қаралған күні: 23.11.2020).
2. О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года. Указ Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года № 922. URL: [https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1000\\_00922\\_](https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1000_00922_). (қаралған күні: 28.01.2021).

3. Стратегия «Казakhstan-2050»: новый политический курс состоявшегося государства. URL: // [https://www.akorda.kz/kz/official\\_documents/strategies\\_and\\_programs](https://www.akorda.kz/kz/official_documents/strategies_and_programs). (қаралған күні:13.02.2021).
4. Об утверждении Плана мероприятий по реализации Концепции по вхождению Казахстана в число 30-ти самых развитых государств мира на 2014 - 2020 годы //<https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1400000732>. (қаралған күні: 10.04.2021)
5. Отраслевые менеджеры по управлению изменениями. URL:// <https://fnn.kz/kz/projects/3?tab=about>. 20.02.2021. (қаралған күні: 12.04.2021)
6. URL://<https://egemen.kz/article/202851-meritokratiya-qaghidaty-kadriyq-rezerv-qalyptastyrugha-dgol-ashady> (қаралған күні: 12.04.2021)

## REFERENCES:

1. Kazakhstan – 2030: Prosvetanie, bezopasnost' i uluchshenie blagosostoyaniya vseh kazakhstansev. Poslanie Prezidenta strany narodu Kazakhstana 1997 goda [Kazakhstan 2030: Prosperity, Security and Ever Growing Welfare of All the Kazakhstanis. The message of the President of the country to the people of Kazakhstan in 1997]. URL://[https://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030\\_](https://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030_). (date accessed: 23.11.2020).
2. О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazakhstan ot 1 fevralya 2010 goda № 922. [The Strategic Development Plan of the Republic of Kazakhstan until 2020. Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated February 1, 2010 No. 922.]. URL: //[https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1000\\_00922\\_](https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1000_00922_). (date accessed: 28.01.2021).
3. Strategiya «Kazakhstan-2050»: novyi politicheskii kurs sostoyavshegosya gosudarstva [Strategy «Kazakhstan-2050»: new political course of the established state]. URL: // [https://www.akorda.kz/kz/official\\_documents/strategies\\_and\\_programs](https://www.akorda.kz/kz/official_documents/strategies_and_programs). (date accessed:13.02.2021).
4. Ob utverzhdenii Plana meropriyatii po realizatsii Kontseptsii po vkhozhdeniyu Kazakhstana v chislo 30-ti samykh razvitykh gosudarstv mira na 2014 - 2020 gody [On approval of the Action Plan for the implementation of the Concept of Kazakhstan's entry into the top 30 most developed countries in the world for 2014-2020]. URL://<https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1400000732>. (date accessed: 10.04.2021)
5. Otrasleyve menedzhery po upravleniyu izmeneniyami [Industry change management managers]. URL:// <https://fnn.kz/kz/projects/3?tab=about>. 20.02.2021. (date accessed: 12.04.2021)
6. URL://<https://egemen.kz/article/202851-meritokratiya-qaghidaty-kadriyq-rezerv-qalyptastyrugha-dgol-ashady> (date accessed: 12.04.2021)