

Б 65.012

М44

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
С. ТОРАЙҒЫРОВ АТЫНДАҒЫ ПАВЛОДАР МЕМЛЕКЕТТІК УНИВЕРСИТЕТІ

МЕМЛЕКЕТТІК-ӘКІМШІЛІК БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ



Павлодар

Б 65.012
МЧУ

Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті

Факультет истории и права

Кафедра социологии и политологии

МЕМЛЕКЕТТІК-ӘКІМШІЛІК БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

Оқу құралы

Павлодар
Кереку
2014

ӘОЖ 321(075.8)

КБЖ 65.012.2я73

М44

**С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университетінің
Тарих және құқық факультетінің оқу-әдістемелік кеңесімен
баспаға ұсынылды**

Пікірсарапшылар:

М. А. Алтыбасарова – саяси ғылымдарының кандидаты,
С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университетінің
доценті;

М. А. Сүлейменов – тарих ғылымдарының кандидаты,
Инновациялық Еуразия Университетінің доценті;

Е. М. Торайғыров – тарих ғылымдарының кандидаты,
Инновациялық Еуразия Университетінің доценті.

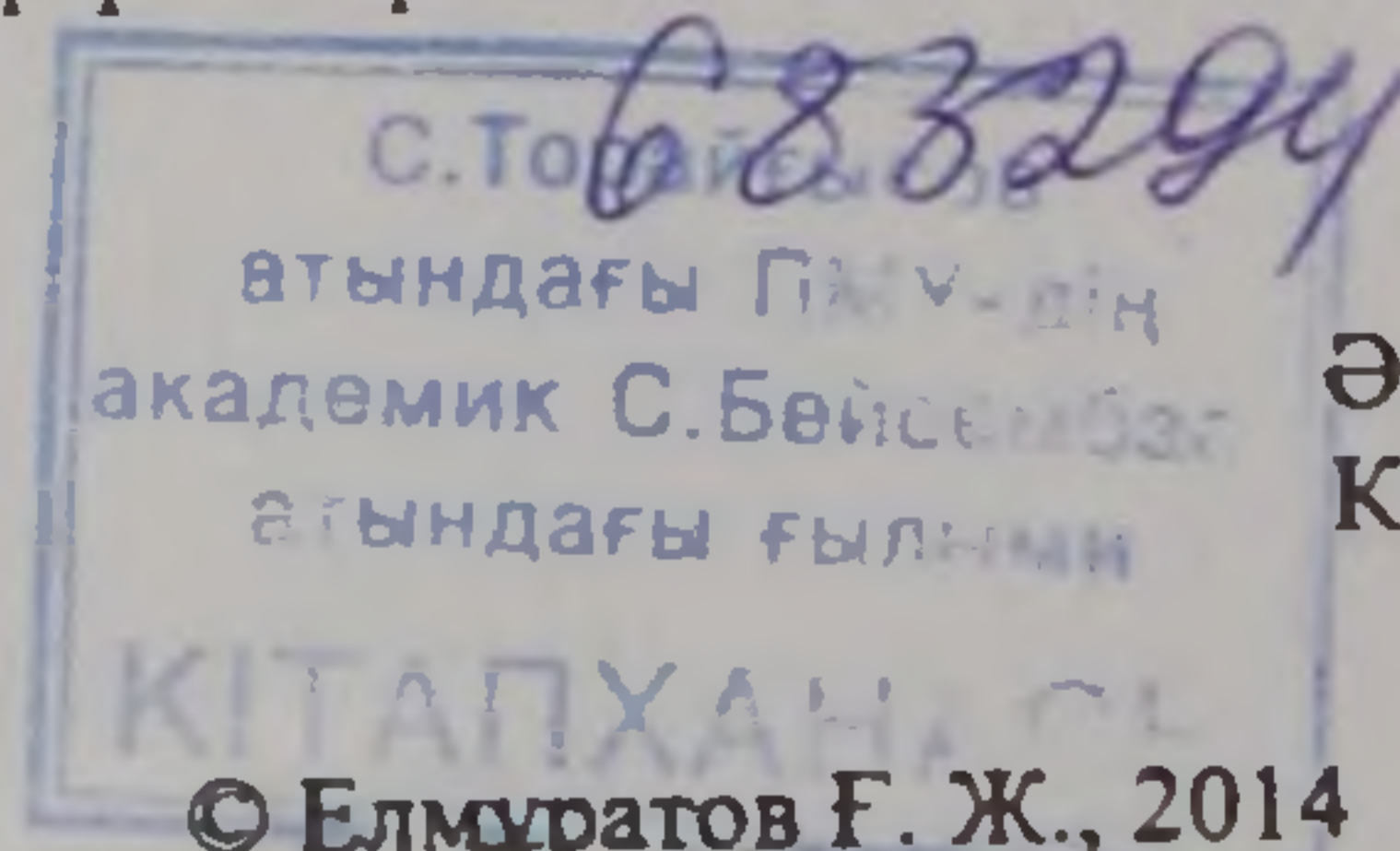
Құрастырушы Ғ. Ж. Елмұратов

М44 Мемлекеттік-әкімшілік басқару жүйесі : оқу құралы / құраст.

Ғ. Ж. Елмұратов. – Павлодар : Кереку, 2014. – 65 б.

Мемлекеттік-әкімшілік басқарудың кағидасы қазіргі саяси ойдың ең маңызды және перспективалық бағыты болып келеді. Аталмыш оқу құралында саяси басқару мағынасын ашатын теориялық материалдар жинақталған, сондай-ақ, қазіргі қоғамның саяси өмірінде пайда болатын түрлі жағдайлардың дамуы қарастырылған.

«Мемлекеттік-әкімшілік басқару жүйесі» пәні бойынша оқу құралы студенттер үшін, сондай-ақ қоғамды басқару мәселелерімен айналысатын оқырмандар үшін арналған.



ӘОЖ 321(075.8)
КБЖ 65.012.2я73

© Елмұратов Ғ. Ж., 2014

© С. Торайғыров атындағы ПМУ, 2014

Материалдың дұрыс болуына, грамматикалық және орфографиялық қателерге авторлар мен құрастырушылар жауапты

жағдайындағы мемлекеттік басқарудың күрделілігін анықтау қазіргі басқарудың алғышарттарының бірі болып табылады.

Аталған мәселенің өзектілігіне мемлекеттік органдардың алдындағы міндеттерінің күрделілігі мен көлемінің көбеюі, шаруашылық субъектілерінің және әртүрлі меншік формаларының үнемі көбейіп отыруы, ұйымдастырушылық-басқарушылық қатынастарының күрделену факторлары жатады. Бүкіл мемлекеттік басқарудың тиімділігі мемлекеттік органдардың өзара байланыстарының жүзеге асырылуынан, олардың міндеттерінің, ұйымдастыру әдістері мен формаларының дұрыс анықталуымен тікелей байланысты.

Мемлекет мақсаттары мен функцияларын жүзеге асырудағы тәжірибелік және кәсібилік қатысу, мемлекеттік органдар құзыреттігін іске асуын қамтамасыз етудегі кәсіби лауазым ретінде мемлекеттік құрылыстың ең маңызды басымдылықтарының бірі болып табылады.

Бүгінгі күнде мемлекетіміздегі саяси, әлеуметтік-экономикалық, құқықтық алғышарттар мемлекеттік қызметтің нормативті-құқықтық негізін жаңартуға, оның функционалдануының тиімді формаларын жасақтауға мүмкіндік береді.

Әлемнің бәсекеге қабілетті елу мемлекеттің қатарына кіру контекстіндегі мемлекеттік билік дамуының қазіргі концепциясының талаптарына жауап беруші, саяси-әкімшілік және конституциялық реформаларды жүзеге асыру қажеттілігін, Қазақстан дамуындағы негізгі басылымдарының бірі ретінде Қазақстан Республикасының Президенті Н. Ә. Назарбаев атап өтті.

1 Мемлекеттік-әкімшілік басқару жүйелері саяси ғылымның объектісі ретінде

1.1 Мемлекеттік басқарудың негізгі категориялары

Мемлекеттік-әкімшілік басқарудың қағидасы қазіргі саяси ойдың ең маңызды және перспективалық бағыты болып келеді. Ұзақ уақыт ол ортақ саясаттанудың дәстүрінің арнасында дамыды және ХІХ ғасырдың соңында ғана дербес саяси ғылым ретінде ажыратылды.

Саяси әлемнің біртұтас адами социумның шеңберінен, экономикалық, әлеуметтік және рухани ішкі жүйелерден аулақтануы кеш болды.

Әуелгіде саяси феномендер қоғамдық көріністің кешенімен байланысты үстем әлеуметтік парадигмалардың шегінде оқылды. Екі мыңжылдық боиы антика замандарынан және ХVІІІ ғасырға дейін – барлық әлеуметтік көріністер туралы білімдер біртұтас жүйе болды. Бірақ ең алғашқы саясаттанушы Аристотель мемлекеттік басқару туралы ілімге ерекше мағына сомдады. Барлық қоғамдық өмір, ол пікірінше, саяси өмірдің шеңберінде болу керек.

Әлеуметтік әлем туралы білімнің кенеюі ғылымның дифференциациясың жылдамдатты. ХІХ ғасырда мемлекеттік-әкімшілік басқарудың мәселелері басқа түрлі саяси зерттеулерінің ортақ кешенінде оқылды. Бірақта қоғам билеушілердің мемлекеттік қызметкерлерді дайындау мақсаты бара-бара өзекті мәселеге айналды. Осы тарихи кезеңде Ресей мен Еуропаның дамыған елдерінде мемлекеттік-әкімшілік басқару жүйесінде маңызды өзгерістер өтуде. Мемлекеттік басқарманың түрлі салаларының арасында еңбек бөлінісі еңгізілді. Мемлекеттік қызметтің және мемлекеттік органдарының құзырының иерархиясы қалыптасады.

Мемлекеттік қызметтің құрт өзгеруі, бірінші жағынан, мемлекеттік қызметкерлерінің санының көбеюін, екінші жағынан, құрамының сапалы өзгерісің шақыртты. «Кеңсенің» (франц.- bureau) құрамының кенеюі мемлекеттік басқарудың орталықтандырудың маңызды белгілерінің бірі болды. Және осыдан пайда болған терминдер «бюрократия», «бюрократизация».

1.2 Мемлекеттің тарихи түрлері

Мемлекеттің тарихи түрлері – қоғамның тарихи дамуы кезеңіндегі барлық мемлекеттерге тән қасиеттерді білдіретін ұғым. Бұл жіктеудің алғышарты болған мемлекет жайлы марксистік ереже еді. Оған сәйкес, бір тарихи кезеңде өмір сүретін әртүрлі мемлекет түрлеріне ортақ мәнді белгілер бар. Осы көзқарасқа сүйеніп

мемлекеттің құлиеленушілік, феодалдық және буржуазиялық түрлері анықталған.

Құлиеленуші мемлекетте үстемдік құрушы тап өзіне бағыныштылардың еңбегімен өндірілген бүкіл өнімді өзі иеленеді. Құлдар қандай да бір саяси, заңдық құқықтардан жұрдай. Оларды затқа ұқсатып сатуға, еш сұраусыз өлтіруге, азаптап қинауға болады. Мемлекет осы жағдайда ұзақ уақыт бойына тек құлиеленушілердің мүддесін қорғап келді. Феодалдық мемлекетте ірі жер иеленушілерінің, феодалдардың, помещиктердің шексіз билігі үстемдік құрды.

Бұл мемлекетте бай тап шаруаларға жерді пайдалануға беріп, одан түскен пайданың бір бөлігін алып, еңбегін қанайды. Құлдардан айырмашылығы, феодалды мемлекетте шаруалар еңбек құралдары мен өз үйлеріне иелік етеді. Буржуазиялық мемлекет өндіріс дамуының индустриалды кезеңінде пайда болады. Мұнда ресми түрде заң алдына барлығының теңдігі жарияланады, сословиелік артықшылықтар жойылады. Ол азаматтарға жұмысшыларды жалдауға немесе жалдануға құқық береді.

1.3 Мемлекеттік құрылым

Мемлекеттік құрылым – кең мағынада мемлекеттің жалпы құрылымын, яғни мемлекеттің әлеуметтік, экономикалық және саяси негіздерін, оның азаматтарының құқықтық мәртебесінің негіздерін, мемлекеттік аймақтық құрылысын, мемлекеттік органдар жүйесін тұтас қамтитын ұғым; тар мағынада: мемлекеттік биліктің аумақтарға немесе ұлттық аймақтарға бөлінуі, яғни мемлекет аумағының ішкі бөлінісі. Ішкі бөлініс сипатына қарай мемлекеттер унитарлық, федеративтік және конфедеративтік болып жіктеледі.

Унитарлық мемлекет әкімшілік аймақтарға ғана бөлініп, бүкіл ел бір орталықтан жергілікті органдар арқылы басқарылады. Конституциясы, ел басшысы, үкіметі біреу болады. Бірақ унитарлық мемлекетте де автономиялық мемлекеттік құрылым мәртебесіндегі аймақ болуы мүмкін. Федерация – бірнеше бәлек мемлекеттерден құрылған одақ. Одақтың ортақ конституциясы, басшысы, органдары, әскері болады. Федерация ұлттық, аумақтық не аралас (ұлттық-аумақтық) негізде құрылады.

Конфедерация – екі немесе одан да көп мемлекеттердің өз саяси тәуелсіздіктерін сақтай отырып, қандай да бір (мысалы, экономикалық) мақсаттарды көздей отырып, мерзімді шарт бойынша одактасуы. Конфедерация мүшесінің кез келген уақытта одақтан шығуға құқы бар.

Мемлекеттік аппарат – заңнамада бекітілген бірыңғай қағидалар мен билік бөлінісі негізінде құрылған және қажетті материалдық құндылықтармен қамтамасыз етілген мемлекеттік органдар жүйесі. Мемлекеттік аппарат билігі қарулы күштер мен түрлі күштеу құрылымдарына сүйенеді. Осындай біртұтас жүйеде мемлекеттік органдардың әртүрлі топтары мен тарамдары өзара қарым- қатынаста әрекет ету арқылы мемлекеттің жалпы міндеттері мен қызметін іске асырады.

Мемлекеттік органдардың құрылу тәртібі мен қызметі, құрылысы мен құзыреті құқықтық нормалармен бекітіледі және оларға жалпыға міндетті көпшілікке немесе жекелеген тұлғаларға бағытталған заңи актілер шығару құқығы беріледі. Осы актілер тәрбиелік, марапаттаушылық, сендіру, ал ол жеткіліксіз болған жағдайда күштеу шараларымен қамтамасыз етілген. Сонымен қатар мемлекеттік органдардың мемлекеттік бюджеттен қаражат алу мүмкіндігі болады әрі өз қаулы-қарарларын орындатуға қажетті материалдық құралдармен жабдыкталады.

1.4 Мемлекеттік басқару түсінігі

Мемлекеттік басқару – бұл мемлекеттің қоғамдағы ұйымдастырушылық-реттеушілік және қызметтік функцияларын орындау мақсатындағы заңдық, атқарушылық, соттық және басқа да биліктік қызметтерін жүзеге асыруы болып табылады.

Мемлекеттік басқару түсінігіне көптеген ғылыми еңбектер арналған. Соның негізінде мемлекеттік басқару түсінігін кең мағынада және тар (кәсіби) мағынада түсіндіреді: кең мағынада мемлекеттік басқарудың бірнеше нұсқасы бар: 1. мемлекеттің ұйымдастырушылық қызметі (оның органдары арқылы) ретінде; 2. мемлекеттік органдардың ұйымдастырушылық орындаушы - бөлуші қызметі; 3. мемлекеттің қоғамдық жүйеге билік ету әсері. Осы аталған нұсқалардан мемлекеттік басқару теориясы пәніне мемлекеттің барлық қызметі жататынын байқауға болады.

Тар (кәсіби) мағынада мемлекеттік басқаруды – мемлекеттің орындаушы-бөлуші органдардың құқықты-биліктік қызметі деп түсінуге болады. Бұл жағдайда мемлекеттік басқару теориясы пәніне тек мемлекеттің орындаушы-бөлуші органдардың (мемлекеттік басқару органдары) қызметін айтамыз.

Мемлекеттік басқарудың жағдайын бағалау, талдау мен даму болашағын анықтауда пайдаланылатын бірқатар аспектілер бар:

1) Рыноктік экономикадағы мемлекеттік басқарудың ролі мен қызметі және жергілікті басқарудың нығайы мен даму

стратегиясының – Қазақстанның даму стратегиясындағы негізгі міндеті ролінде дамуы.

2) Басқарудың мақсаты мен принциптері, басқару реформасын жүзеге асырудың негізгі факторлары болып – институционалдық, адамдық және қаржылық ресурстар табылады.

3) Мемлекеттік басқарудың жауапкершілігін және басқарудың әрбір деңгейінің белгілі мемлекеттік бағдарламалар мен қызметтермен шығындарды бөлу негізіндегі міндеттері мен ролін анықтау.

4) Мемлекеттік басқару мен Қазақстандағы жергілікті басқарудың заңдық, нормативтік-құқықтық базасын қалыптастыру, басқару органдарындағы мемлекеттік қызмет кадрларын дамыту.

Басқару – басқару субъектісінің объектіні сапалы жаңа жағдайға аударуға мақсатты түрде бағытталған іс-әрекеті.

Басқару әмбебап құбылыс болып табылады, себебі ол барлық қоғамдарда, елдерде, адамдардың қоғамдық қызметінің барлық салаларында және өркениеттің барлығында бар. Басқару процесінің екі жағы бар: басқарушы және басқарылушы. Басқарушы жақты басқарудың субъектісі десе, басқарылушы жақты объектісі деп атайды.

Басқарудың субъектісі – бұл басқарушылық шешімдерді қабылдау өкілеттілігіне ие (басқаларға интеллектуалды) индивид немесе адамдар тобы, яғни бұл басқару органы және де оның негізгі қызметі мен міндеті басқаруды жүзеге асыру болып табылады.

Басқару объектісі – бұл жұмысшылар, коллективтер, басқа да объектілер, яғни басқару шешімдерін орындайтын, басқару мақсатын жүзеге асыратын адамдар тобы.

Бақылау сұрақтары

1. Мемлекеттік-әкімшілік басқарудың жалпы сипаттамасы.
2. Мемлекеттің тарихи түрлерін анықтаныз.
3. Унитарлық мемлекеттің ерекшеліктері.
4. Мемлекеттік басқару түсінігі.

2 Мемлекеттік-әкімшілік басқару теориясындағы ауқымды мектептер мен бағыттар

2.1 В. Вильсон, М. Вебер көзқарастары

Мемлекеттік-әкімшілік басқару теориясының пайда болу тарихын әдетте XVIII ғ. Австрия мен Германия университеттерінде оқытыла бастаған «камералистика» ғылымдар курсы, яғни әкімгершілік және экономикалық пәндер циклымен байланыстырады. Камералистика – әкімгершілік қызметтер құрылымы мен оның жұмысын жақсарту жолдарын, құралдарын зерттеді. Сөйтіп, Германияда XVIII ғ. бастап XIX ғ. дейін министрліктер құрыла бастады. XIX ғ. аяғында камералды ғылымдардың ролі төмендей бастады, бұл кезде саяси ғылымдар мен мемлекеттік басқару теориясы ғылымы жоғары қарқынмен дами бастады және де оның орталығы АҚШ болды. Мемлекеттік басқарудың американдық ғылымдарының негізін қалаушы АҚШ-тың 28 Президенті Вудро Вильсон (1856 – 1924 жж.) болды.

В. Вильсонның концепциясының негізгі ережелері оның «Әкімгершілікті зерттеу» (1887 ж.) мақаласында баяндалды. 1883ж. Пендлтон заңы қабылданып, ол федералды мемлекеттік қызметті ұйымдастыруда «Еңбегі сіңу жүйесі» (merit system) мен «Табысты бөлу жүйесін» (spoils system) жойып, мемлекеттік қызмет институтын (civil system) құруға негіз қалады. Пендлтон заңы бойынша мемлекеттік қызмет үміткерлеріне ашық конкурстық емтихандар жүргізілетін болды және де бұл жүйе АҚШ-та бүгінгі күнге дейін қолданылып келеді.

Көптеген қазіргі зерттеушілердің ойынша, В. Вильсон, Ф. Гуднау, М. Вебердің еңбектерінің пайда болуымен мемлекеттік басқару теориясының өзіндік ғылыми бағыт ретінде қалыптасуының 1-ші сатысының басталуын есептейді.

Бұл сатының хронологиялық шегін 1880 жылдан 1920 жылға дейінгі уақыт деп анықтауға болады.

1900 жылдан бастап Батыс Еуропа мен АҚШ-тың алдыңғы қатарлы университеттерінде оқу бағдарламасының бір бөлігі ретінде мемлекеттік әкімшілікті оқыта бастады. 1916 жылы Роберт Брукингс Вашингтонда үкіметті зерттеудің алғашқы институтын (Institute of Government Research) құрды. Аталған ғылыми-зерттеу ұйымының мақсаты болып мемлекеттік қызметке жүйелік аналитикалық талдау жолын өңдеу табылады. Осыған ұқсас зерттеу орталықтары мен институттар Еуропада 1920–1930 жылдары пайда бола бастады.

Мемлекеттік басқаруға жүйелесі талдау жасаған алғашқы ғалым неміс социологы Макс Вебер (1864–1920 жж.) болды. Оның «Шаруашылық және қоғам» атты еңбегі атқарушы өкімет сатысы мен оның қызметкерлерінің мүдделерін оқып-үйренудегі негіз ретінде әлі күнге дейін құндылығы зор болып отыр. Вебердің пікірі бойынша, идеалды мемлекеттік басқару – бұл бюрократиялық сатының қатаң принциптеріне негізделген басқару: басшының авторитарлық билігі, оның қол астындағыларға бұйрық, тапсырма беруі мен оның орындалуын бақылау.

В. Вильсон, Ф. Гуднау, М. Вебер мемлекеттік басқару теориясының екі негізгі идеясын өңдеді:

- мемлекеттік басқару реформасын жүзеге асыру үшін әкімгершілікті ғылыми тұрғыдан зерттеу;
- мемлекеттік аппарат саясаттан тыс болуы қажет.

Көптеген зерттеушілердің пікірінше, осы ғалымдардың жұмысының пайда болуы мемлекеттік басқару теориясының өзінше ғылыми бағыт ретінде дамуының бастамасы болады.

Мемлекеттік басқару теориясы өзінің әрі қарайғы дамуын классикалық мектеп пен «адами қатынастар» мектебінің еңбектерінде алды, бұл мектептер ХХ ғ. басында дамыған «ғылыми менеджмент» бағытын бейнеледі.

2.2 Мемлекеттік басқару теориясының дамуындағы екінші сатысы

Мемлекеттік басқару теориясының дамуындағы екінші сатысы 1920–1950 жылдарды қамтиды. Әсіресе осы жылдары американдықтар үлкен жетістіктерге жетті, сол кезеңдердің өзінде Еуропа елдеріне қарағанда АҚШ-тың жоғарғы оқу орындары оқу бағдарламасын жасауда және оқытушыларды таңдауда үлкен бостандыққа ие болды. Олардың тәжірибе жасау, жаңа курстарды кеңінен енгізу мүмкіндігі болды, сол курстардың біріне жаңа ғылымның кең танылуына негіз болған әкімшілік-мемлекеттік басқару теориясы жатады.

Керісінше, Еуропада (әсіресе Франция, Ұлыбритания елдері) сол жылдары оқу жүйесі орталықтандырылған болып, жалпыға бірдей ереже болды. Француз саясаттанушысы Ж. Стейцель былай деп жазды: «Ғылым саласының дамуы, ең алдымен, бұл әлеуметтік құбылыс; оның дамуы үшін атақты зиялы қауымның анықталған дайындығы қажет, қалыптасқан салалардың жай қызмет етуіне қарсы тұрып, қарама-қайшылықты жеңіп, болашақта туатындармен бәсекелесе алатындай болу қажет».

Сондай-ақ, АҚШ-тағы мемлекеттік басқару теориясының интенсивті дамуына әсер еткен қолайлы басқа да факторлар болды. Американдықтар сол жылдардың өзінде әкімшілік мемлекеттік басқару ғылымы мен жеке кәсіпкерлікті басқару ғылымын шендестіру мүмкін және қажет деп есептеді. Әкімшілік ұйымдастыру, персоналды басқару, бюджеттік техника, адами қарым-қатынас, ұйымдастыру теориясы курстары өзін мемлекеттік қызметке дайындағандар және болашақта жеке бизнестің іскерлік әкімшілік кадрын толықтырушылар үшін де АҚШ-тың көптеген оқу орындарында оқытылды. Бұл пәндерді оқытудың аудиториясы үлкен болғандықтан, көптеген профессорлар, олардың оқулықтары, зерттеу жұмыстары пайда болды. Мұның бәрі мемлекеттік басқару теориясының дамуына негіз болды.

Бәріне ұқсас тағы бір факторды атайтын болсақ, американдықтар мемлекеттік басқаруды зерттеудің тәжірибелік мәніне үнемі үлкен көңіл бөлген: олардың ғылыми әзірлемелері тәжірибелік ұсыныстан құралды, негізделген реформалардың жобалары ұсынылды. Мұндай мемлекеттік басқаруды утилитарлық зерттеу әдістері ғылыми жұмыстарды жүргізу үшін мемлекеттік және жеке қаржыландыру көздерін тартуға мүмкіндік берді.

1920 – 1950 жылдары мемлекеттік басқару теориясының кең танылған бағыттары болып классикалық мектеп және адами қатынастар мектебі танылды. «Классиктердің» жарқын өкілдері болып А. Файоль, Л. Уайт, Л. Урвик, Д. Муни, Т. Вулси табылады.

Классикалық мектептің мақсаты – кәсіби мемлекеттік басқаруды ұйымдастырудың алдыңғы қатарлы қағидаларын жасау болып табылады. Классиктердің көбі дерлік осы қағидаларды ұстану әртүрлі мемлекеттердегі мемлекеттік әкімшілікте жетістіктерге әкеледі деп тұжырымдады. Классикалық мектебінің бағытын ұстанушылар мемлекет ісінің әлеуметтік аспектілеріне аса мән бермеді. Олар басқарудың ұйымдастырылуына кең перспективалық көзқараспен қарауға тырысты, мемлекеттік ұйымдастырудың жалпы сипаттамасы мен заңдылықтарын анықтауға тырысты.

Соған қоса, олар бизнестегі басқаруды ұйымдастырудағы ғылыми менеджментті немесе факторлар теориясын тиімді пайдаланды. Бұл теорияда Ф. Тейлор, Г. Эмерсон және Г. Форд басқаруды факторлар комбинациясының нәтижесінде әрекет ететін және солардың көмегімен айқындалған мақсатқа ресурстардың минималды шығынын пайдалана отырып, максималды тиімділікпен жетуге болатын механизм ретінде қарастырды. Осы идеялардың барлығын «классиктер» мемлекеттік әкімшілікті зерттеуде пайдаланды.

Француз ғалымы А. Файоль басқарудың осы кезеңіндегі «классиктердің» көрнекті өкілі болып табылады. Оның әкімшілік теориясы 1916 жылы жарық көрген «Жалпы және өндірістік басқару» кітабында жарық көрді. Файоль Париждегі әкімшілік зерттеу орталығын басқарды. Ол өзінің тұжырымдалған қағидаларының әмбебап және тәжірибелік негізде де барлық салада: экономикада, басқару қызметінде және ұйымдарда, әскерде және флоттарда қолданылатынын дәлелдеді.

XIX ғ. аяғында-ақ Анри Файоль басқарудың негізгі 5 түрлі қызметін анықтады, яғни ғылыми басқаруға классикалық анықтама берді: «Басқару – бұл болжау, ұйымдастыру, иелік ету, бақылау және үйлестіру; болжау, яғни әрекет ету және бағдарлама жасау; ұйымдастыру, яғни ұйымның екі – материалды және әлеуметтік организмін жасау; иелік ету, яғни персоналды тиісті жұмысты істеуге мәжбүрлеу; үйлестіру, яғни байланыстыру, топтастыру, барлық әрекеттер мен талпыныстарды үйлестіру; бақылау, яғни барлығы ережеге және берілген бұйрыққа сай болуын қамтамасыз ету». Ал, қазіргі күні басқару процесінде қоршаған орта, бәсекелестік, әлеуметтік және экономикалық талаптар сияқты факторлар ескерілуі қажет.

Файоль ғылымның алтын қорына енген басқарудың он төрт жалпы қағидасын тұжырымдады:

1) еңбек бөлінісі (барлық іс-әрекеттер мен назар аударылуы тиіс объектілердің санын азайтады, бұл өндірісте сан мен сапаның өсуіне әкеледі);

2) билік (бағынушыларға билік ету құқығы. Билікті жауапкершіліксіз елестету мүмкін емес, яғни оның іс-әрекетін жүргізіп отыратын - санкциясыз, марапатсыз, жазалаусыз. Жауапкершіліктің өзі биліктің тірегі, оның қажетті қосымшасы және шынайы нәтижесі);

3) биліктің бірыңғайлығы (белгілі бір іс-әрекетке қатысты қызметкерге бұйрықты тек бір ғана жетекші береді);

4) басшылықтың бірыңғайлығы (бір мақсатты көздеген операциялардың жиынтығы үшін бір жетекшінің және бір бағдарламаның болуы);

5) жеке қызығушылықтың жалпы қызығушылыққа бағынуы (ұйымда қызметкерлер мен қызметкерлер тобының жеке бас қызығушылығы азаматтар мен азаматтар тобының қызығушылығынан жоғары тұруы керек);

6) дисциплина (бой ұсыну, талап ету, қызмет ету, өзін ұстау тәртібі, сыртқы сыйлау белгілері);

7) қызметкерлерге сыйақы беру (персонал мен кәсіпорынды, жалдаушы мен қызмет етушіні барынша қанағаттандыру және әділ болу, пайдалы ынтаға құзырет ете отырып ынтаны көтермелеу);

8) орталықтандыру (басшылықтың тенденциясына және міндеттемелеріне қатысты қабылдануы және бас тартылуы тиіс, іс орталықтандыру сатысына алып келеді, бұл кәсіпорын үшін тиімді);

9) иерархия (жоғарыдан төменге дейінгі басшылық қызметтер қатары);

10) тәртіп (кез-келген тұлға үшін және әрбір тұлғаның өз орнын айқындайтын орын);

11) әділдік (қызметкерді өз қызметін атқарудағы талпынысы мен адалдығын мадақтау үшін оған мейірбандылықпен қарау; әділдік мейірбандылық пен шыншылдықтың нәтижесі);

12) қызметкерлердің тұрақты құрамы (кадрлардың тұрақсыздығы біруақытта атқарылатын істің теріс нәтижесі мен себебі болады);

13) инициатива (ұсыныстар еркіндігі мен жоспарлардың жүзеге асуы);

14) қызметкерлердің бірлігі (қарым-қатынас үйлесімділігін бұзбай әрқайсысының еңбегін марапаттау, осылайша барлығының мүмкіндіктерін пайдалану кәсіпорынның қуаттылығын анықтайды).

Классикалық мектептің жасаған басқару қағидалары екі аспектіні қозғайды: оның бірі – мемлекеттік басқарудың тиімді жүйесін негіздеу; екіншісі – ұйымдастырудың құрылымын жасауға қатысты. Классикалық теорияның барынша маңызды істерін келесідей қорытындылауға болады: дәстүрлі дағдылардың орнына ғылымды пайдалану, қарама-қайшылықтың орнына үйлесімділік, жеке жұмыс істеудің орнына бірлескен, әрбір жұмыс орнында максималды өндіріс.

Классикалық мектептің мемлекеттік басқару жүйесі жоғарыдан төмен қарай иерархиялық ұйымның сызықтық – функционалдық басқару түрі. Мұндай модель тұрақты әлеуметтік ортада және басқару ісінің бірыңғайлығында және жағдайында тиімді. Ол әлі күнге дейін мемлекеттік басқару әртүрлі деңгейінде өз орнын табуда.

Классикалық мектеп өкілдері (А. Файоль, Л. Уайт, Л. Урвик, Т. Вулси) мемлекеттік басқару жүйесі – бұл әрбір қызмет категориясының нақты функциясын анықтау мен тәртіпке келтірілген, сатыланған ұйым, деп қорытындылаған.

2.3 «Адами қатынастар» мектебі

«Адами қатынастар» мектебі немесе неоклассикалық мектеп 30 жылдары пайда болды, өкілдері М. Фоллет, А. Маслоу, Э. Мэйо. Олар ұйымдастырудың нәтижелілігін арттырудың негізгі элементі – адами

катынастар деп есептеді. негізгі назар психологиялық факторларға бөлінуі қажет деп айтты. Адами катынастарға көшу классикалық мектептің кабілетсіздігіне жауап ретінде адами факторды ұйымдастырудың тиімділігінің басты элементі ретінде қабылдауы болды. Бұл мектеп классикалық мектептің кабілетсіздігіне қарсы пайда болғандықтан, оны неоклассикалық мектеп деп те атайды.

Кейінгі зерттеулер қызметкерлердің арасындағы жақсы катынас әкімшілік ұйымдастырудың еңбек өнімділігінің ұлғаюына автоматты түрде әкелмейтінін көрсетті және қызметкерлерді жоғары жетістіктерге жетуге бағыттайтын мотивация ғана жай қанағаттанарлық жұмысқа қарағанда маңызды рөл атқаратындығын дәлелдеген. Адами катынастар қозғалысының барысында мемлекеттік басқару теориясында қолданылатын әртүрлі мотивациялық модельдер жасалды.

Бұл зерттеулерде жеке тұлғалардың және топтардың шынайы әрекеті мемлекеттік шешімдер шығаруда және қабылдауда маңызды екенін көрсетті. Сол кезде саяси басқару саласында кейінтік идея танымал болды.

Әйгілі ағылшын экономисі Дж. М. Кейнс «Жұмыспен қамту, пайыз және акшаның жалпы теориясы» атты (1936 ж.) еңбегінде экономиканы мемлекеттік реттеудің концепциясын ұсынды. Кейнстік ілім бойынша, мемлекеттік саясаттың негізі экономикалық құлдыраумен және жұмыссыздықпен күресуден тұру қажет, - деді. Бұл ең алғашқы дағдарысқа қарсы мемлекеттік саясаттың моделі болып табылады.

Мемлекеттік басқарудың кейінтік моделі келесі қағидалардан тұрады:

1) мемлекет экономиканы нарықтық катынастардағы келеңсіздіктерден алып шығып, реттеу үшін бірнеше шаралар кешенін жүзеге асыруы қажет;

2) әлеуметтік жарылысты ескере отырып, мемлекет салық салу арқылы қаржыны білім беру мен денсаулық сақтау саласына жұмсайды;

3) экономикалық құлдырау кезінде жеке сұраныстың жетіспеуінің орнын жабу мақсатында тауарлар мен қызметтерді сатып алуға кеткен мемлекеттік шығындарды көбейту жолымен және құлдырау кезінде жоғары болуға болмайтын банктік пайыз мөлшерлемесіне әсер ету жолымен дағдарысқа қарсы реттеу инвестицияның өсуіне әкеледі;

4) айналымға қосымша ақша шығарылса бюджет тапшылығы мен төмен инфляция болу мүмкіндігі;

Кейнстің идеясы бүгінгі күні де нарықтық экономиканы мемлекеттік реттеуде қолданылады.

Мемлекеттік басқару теориясының үшінші кезеңі 1950 жылдары басталып, XX ғасырдың соңына дейін жалғасты. Бұл кезеңнің басты бағыттары деп мінез-құлықтық, жүйелік және ситуациялық тәсілдерді атауға болады. Мінез-құлықтық ғылымының мектебі жеке тұлғалар арасындағы қатынасты жақсартуға тырысқан адами қатынастар мектебінен өзгеше болды.

Жаңа әдіс мемлекеттік қызметкерлердің өзінің жеке мүмкіндіктерін мемлекеттік құрылымдарда мінез-құлық ғылымының тұжырымдамалары негізінде қолдануға үлкен деңгейде көмектесуге ұмтылумен ерекшеленеді. Бұл мектептің негізгі мақсаты – оның адами ресурстарының тиімділігін арттыру есебінен мекеменің тиімділігін арттыру болып табылады.

Бақылау сұрақтары

1. Мемлекеттік басқарудың американдық ғылымдарының негізін қалаушысы.
2. Классикалық мектептің мақсаты.
3. Файоль ғылымның жалпы қағидасы.
4. Мемлекеттік басқарудың кейнстік моделі.

3 Қазіргі мемлекеттік-әкімшілік басқару жүйесі: құрылымы және қызметі

3.1 Басқару қызметінің нысандарының түсінігі мен түрлері

Атқарушы биліктің басты міндеті – заңдардың орындалуын қамтамасыз ету. Бұл міндет әртүрлі басқару нысандарында жүзеге асырылады.

Басқарудың әкімшілік – құқықтық нысаны – бұл атқарушы органның (лауазымды тұлғасының) өз құзырлығы шегінде жүзеге асырылатын және нақты салдарлар тудыратын, оның әрекетінің сырттай көрсетілген әрекеті.

Мемлекеттік басқарудың әкімшілік-құқықтық нысандарының мынадай түрлері болады:

1) әрекетінің сипатына қарай:

а) құқықтық;

б) құқықтық емес;

2) мақсаттылығына байланысты:

а) ішкі – ішкі ұйымдастыру мәселелерін шешуге қолданылады;

б) сыртқы – органның міндеттері мен функцияларын орындау мақсатында қолданылады;

3) көрсетілу әдісіне қарай:

а) ауызша және жазбаша;

б) конклюдентті.

Басқару қызметінің нысандарының ішінде ең көп тараған классификациясы оны құқықтық және құқықтық емес деп бөлу.

Құқықтық нысандар нақты айқындалған құқықтық салдарларға әкеледі, ал құқықтық емес нысандар құқықтық салдарларға әкелмейді. Құқықтық нысандарына мыналар жатады:

1) нормативті-құқықтық актілерді дайындау және қабылдау (құқық шығармашылық депте атауға болады);

2) жеке нормативті актілерді шығару (немесе құқық қолданушылық);

3) әкімшілік-құқықтық шарттар жасасу;

4) әкімшілік – іс жүргізушілік әрекеттер жасау;

5) заңды мәні бар өзге де әрекеттерді жасау.

Нормативті-құқықтық актілерді дайындау және шығару – бұл атқарушы билік органдарына заңнамамен ұйғарылған және тек заңдардың көмегімен ғана бұқаралық мүдделерді қамтамасыз ету мүмкін болмағанда әкімшілік норма шығармашылыққа мұқтажыдығымен байланыстырылған, заңдарды орындау үшін арналған атқарушы биліктің қызметінің негізгі түрі. Тек осы

құқықтық нысандарда ғана өктемдік өкілеттіліктер айқын көрініс табады. мысалы, Президенттің заңды күші бар жарлық немесе өкімдер шығаруы, ҚР Үкіметінің қаулылар мен өкімдер шығаруы.

Жеке құқықтық (әкімшілік) актілерді шығару – бұл көп жағдайда құқық қолданушылық болып табылады, яғни құқық нормасын адрестік қолдану бойынша қызмет, мысалы, қоршаған ортаны ластайтын кәсіпорындарға айыппұл санкцияларын салу.

Әкімшілік келісімшарт жасасу – бұл тараптарының біреуіне мемлекеттік – өкімді өкілеттіліктер берілетін келісімшарт, мысалы, контракт жасасу.

Әкімшілік – іс жүргізушілік әрекеттерді жасау – бұл қызмет нақты заңды істерді шешумен байланысты қызмет және іс жүргізушілік нормаларымен толықтай реттелеген. Оның мынадай негізгі белгілі бар:

1) бұл қызметте өктемдік өкілеттіліктер жүзеге асырылады. Тиісті қатынастарға азаматтарда, ұйымдарда қатысады, бірақ бұл қатынастарда басымдылық бұқаралық билік органдарына беріледі, мысалы, тіркей, пресс – конференция ұйымдастыру, дауыс беруді ұйымдастыру және т.б.

2) іс жүргізушілік қызметтің нәтижесі заңды істерді шешу, мысалы, заңды мәні бар құжаттарды қабылдау, азаматтылық беру, санкция қолдану және т.б.

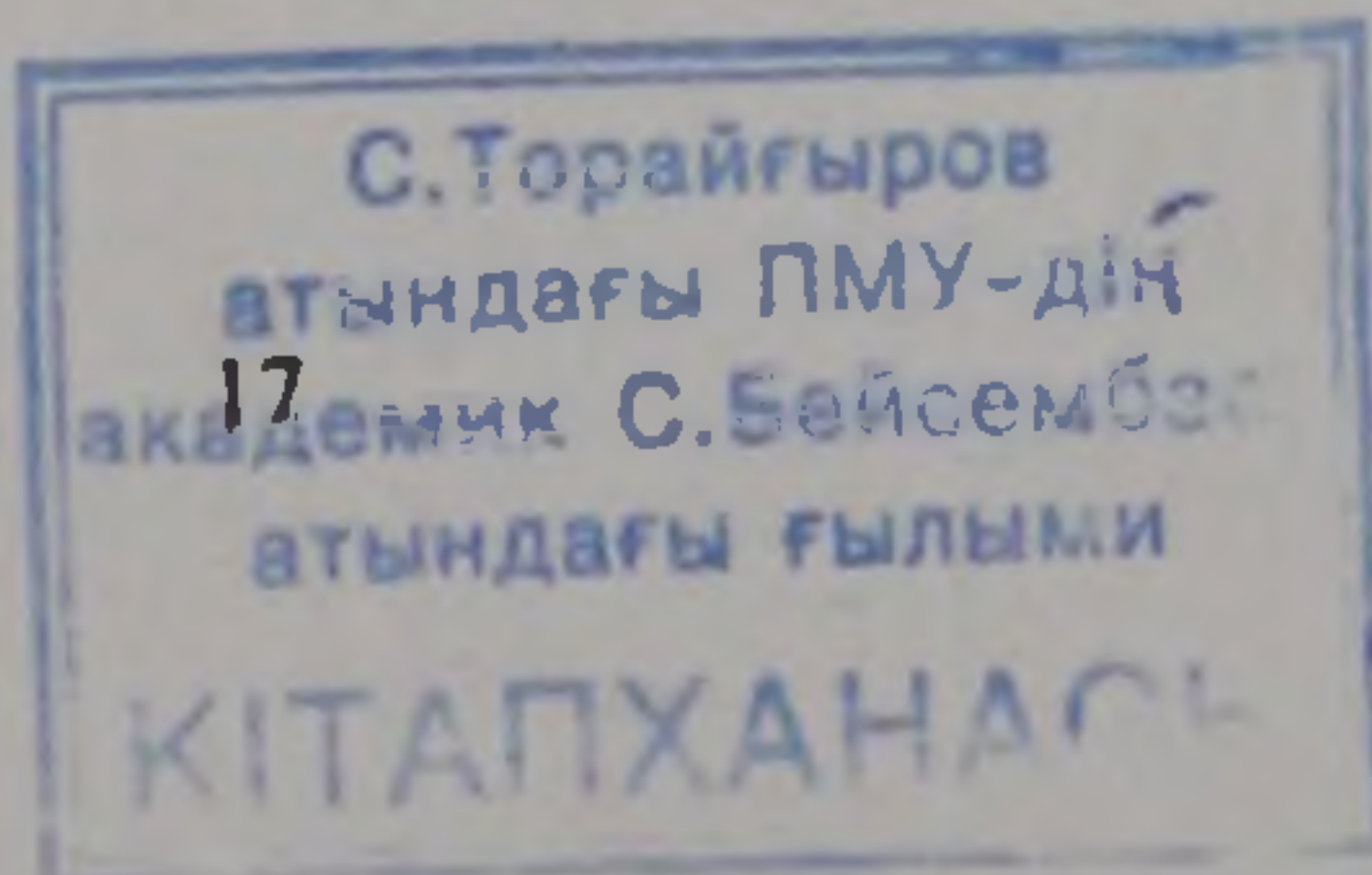
3) іс жүргізушілік қызмет іс жүргізушілік нормалармен реттеледі; бұл нормаларда процеске қатысушылар, олардың құқықтары мен міндеттері, іс – әрекеттерді істеу тәртібі мен мерзімдері анықталады, құжаттарды, шғымдарды рәсімдеу ережелері, шешімді орындау анықталады.

Заңды мәні бар өзге де іс – әрекеттерді жасау – қандайда болмасын құқықтық салдарларды тугызатындығын білдіреді. Атқарушы органдар (немесе олардың лауазымды тұлғалары) әртүрлі азаматтарға, қоғамдық бірлестіктерге және басқару қатынастарының өзге де қатысушыларына нақты іс-әрекеттерді істеуге, белгіленген жағдайларда міндетті мемлекеттік тіркеуді жүзеге асыруға, көлік құралдарын жүргізу құқығына, қару – жарак алу, сақтау және пайдалану құқығына, аң немесе балық аулау құқығына және т.б. куәлік сияқты ресми құжаттарды беру. Осындай әрекеттердің және олардың салдарларының заңды мәні бар екендігі сөзсіз, бірақ олар аралық көрініс табады. Арнайы құқықтар беру қабылданып қойған құқықтық актілердің негізінде жүзеге асырылады.

Басқарудың құқықтық емес нысандарына мыналар жатады:

а) ұйымдық;

083294



б) материалды-техникалық әрекеттер.

Ұйымдық әрекеттер мынадан көрініс табады:

- заңнамалардың немесе өзге де актілердің мағынасын түсіндіру;
- қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды аттестациядан және инструкциядан өткізу;

- басқару органдарының жұмысын тексеру және қорытындылау;

- төменгі басқару органдарының жетекшілерін қатыстыру арқылы отырыстар, мәжілістер өткізу, екі министрліктердің алқаларын біріккен отырыстарын және өзге де іс-шаралар өткізу.

Материалды-техникалық әрекеттер мыналармен байланысты:

а) органдардың және лауазымды тұлғалардың жұмысын қамтамасыз ету үшін ақпараттық- анықтама жүргізумен;

б) іс қағаздарын жүргізу (хат алысу, құжаттарды көбейту, көшірмесін дайындау, оларды сақтау);

в) тіркеу – есепке алу жұмыстарымен, қабылданған шешімдердің негізінде қажетті құжаттарды берумен (реестрге кіргізу, тиісті нөмірін көрсету және т.б.).

3.2 Басқару қызметінің әдістерінің түсінігі мен түрлері

Мемлекеттік басқару әдістері – бұл мемлекеттік органдардың және олардың лауазымды тұлғаларының (ғни атқарушы билік субъектілерінің) басқару объектісіне (яғни басқарылатындарға – бағынышты органдар, азаматтар және т.б. объектілерге, олардың санасы мен еріктеріне) тікелей және мақсатты түрде практика жүзінде әртүрлі ықпал ету тәсілдері.

Мемлекеттік басқару әдістеріне мына белгілер тән:

1) мемлекеттік басқару әдістері мемлекеттің еркі бойынша қалыптасады және содан туындайды;

2) ереже бойынша олар мемлекеттік қызметті атқару кезінде іске асырылады;

3) мемлекеттік басқару субъектілері мемлекеттің атынан және соның мүддесі үшін пайдаланады;

4) мемлекеттік – биліктік өктем өкілеттіліктер берілген;

5) құқықтық және ұйымдық нысандарға ие болады;

6) жан-жақты бағыттылығы болады (бұл басқару үрдісінің көп түрлілігі мен күрделілігі көрінеді).

Мемлекеттік басқарудың тиімділігі. Басқару міндеттерін және функцияларын жүзеге асыруда қандайда бір әдістерді дұрыс қолдануға байланысты болады, сондықтан осы әдістерді жетілдіру басқарудың жақсаруын білдіреді. Мемлекеттік басқару әдістері мемлекеттік қызметті жүзеге асыру үшін пайдаланылады. Осыған

байланысты олар көбінесе басқару қызметінің құқықтық нысандарында көрсетіледі.

Мемлекеттік басқару әдістерінің түрлері:

- 1) универсалды әдістері немесе негізгі: сендіру мен мәжбүрлеу;
- 2) құқықтық әдістер – практикада қолданғанда заңды салдарға әкеледі, оларға мыналар жатады: тікелей бөлу, ұсыныс, шешу, келісу;
- 3) құқықтық емес (ұйымдық) – практикада қолданғанда заңды салдарлардың туындауына әкелмейді, оларға мыналар жатады: қаулы, бұйрықтар, түсіндірме, шешімді дайындау; көрмелер, жарнама, шешімнің орындалуын тексеру.
- 4) басқару ықпалының мазмұны бойынша:
 - а) моралдық – саяси әдістер – бұл тәрбиелеу, моралдық қолдау, үгіттеу, насихаттау;
 - б) ұйымдық әдістер – үйлестіру, келістіру, бақылау, субъектінің өз жұмысын ұйымдастыру (нұсқау беру, сілтеу), қадағалау, тексеру;
 - в) әлеуметтік әдістер – бақылау, эксперимент жасау, байқау, анкета жүргізу, интервью алу;
 - г) психологиялық әдістер – психологиялық аяу, дәлелдеу, кәсіби іріктеу мен оқыту, бедел;
 - д) әкімшілік әдістер – әкімшілік юрисдикция, жарлық, бұйрықтар
 - е) экономикалық әдіс – баға, несие, материалдық қолдау көрсету, сыйақы, жәрдемақы;

Осы әдістердің барлығы бірін-бірі жоймайды, тек бір – бірін толықтырады және әрбір басқару әдісі қандайда болмасын басқару функцияларын ерекше тәсілмен жүзеге асырылуымен сипатталады.

Мемлекеттік басқаруда әкімшілік және экономикалық әдістер маңызды орын алады. Әкімшілік – құқықтық әдістер – бағынушылардың басқаратындардың еркіне бағынуымен сипатталады, яғни «билік-бағыныштылық» оларда басқару қызметінің биліктік табиғатын өте айқын көрсетеді.

Әкімшілік – құқықтық әдістерді пайдалану басқару субъектісінің басқарылатындарға тура ықпал етеді. Бірақта басқарылатындарға әкімшілік әдісті пайдаланып ықпал еткенде басқарылатындардың (бағынатындардың) мүдделерін есепке алмау дегенді білдірмейді, керісінше ғылым олардың мүдделерін ескере отырып пайдалануды ұсынады.

Әкімшілік-құқықтық әдістер мемлекеттік қауіпсіздікті, ішкі істерді басқаруда ерекше орын алады.

Әкімшілік – құқықтық әдістердің мынадай түрлерін атап көрсетуге болады:

- 1) көрсетілу нысаны бойынша:

- а) әкімшілік -құқықтық – құқықтық нысандарда көрініс табатын;
- б) әкімшілік – ұйымдық – басқару субъектісінің ұйымдастырушылық әрекетінде көрініс табады;

2) заңдық қасиеті бойынша:

а) нормативті – нұсқаулар, бұйрықтар, бағынушылардың қызметін реттейтін басқада актілер;

б) жеке – нақты орындаушыға берілетін өкімдер;

3) басқару субъектілерінің мінез-құлықтарына ықпал ету тәсілдері бойынша:

а) нақты әрекеттерді жасауға міндеттейтін әдістер;

б) нақты әрекеттерді істеуге өкілеттілік беретін әдістер;

в) әлеуметтік пайдалы әрекеттерді істеуді қолдайтын;

г) қандайда болмасын әрекеттерді істеуге тиым салушы әдістер;

4) бұйрықтың нысаны бойынша:

а) императивті;

б) тапсырушы;

г) ұсыныстар.

Әкімшілік әдістердің мазмұны:

1) мемлекеттік басқару сферасында міндетті мінез-құлық ережелерін белгілеу;

2) нақты тапсырмаларды бекіту;

3) лауазымға тағайындау;

4) белгілі бір әрекетті жасауды ұйғару;

5) белгілі бір әрекеттерді істеуге тиым салу;

6) белгілі бір әрекеттерді істеуге рұқсат беру;

7) қоғамдық қатынастарға қатысушылардың заңды мүдделерін қанағаттандыру;

8) материалдық санкция қолдану;

9) стандарттарды белгілеу;

10) тіркеу;

11) бақылау мен қадағалау;

12) материалдық және моралдық мадақтау;

13) басқару қатынастарына қатысушылардың дауларын шешу;

14) мемлекеттік тапсырыстарды дайындау;

15) әкімшілік – мәжбүрлеу шараларын қолдану.

Әкімшілік – құқықтық әдістерден айырмашылығы экономикалық әдістер басқару объектілеріне тура емес, жанама ықпал етеді, өйткені олардың басқару ықпалы материалды стимулдар беру арқылы, қажетті мінез-құлыққа деге ұмтылысын тудыратын экономикалық жағдайларды туғызу арқылы ықпал етеді.

Экономикалық әдістердің ішінде баға, табыс, кіріс, несиесі, шаруашылық есеп маңызды рөл атқарады.

Әкімшілік және экономикалық әдістер бір-бірімен тығыз байланысты болып келеді.

Басқарушы субъектілердің қызметін ұйымдастыру процесі – бұл құрылымды бөлімдерді құру және олардың орындауына функцияларын беру, оларды атқарушы билік органдарының жүйесіне кіргізу болып табылады. Бір сөзбен айтқанда, атқарушы билік органдары алдына қойған міндеттеріне байланысты және сәйкес нәтижелерге жету үшін өзінің аппаратын ұйымдастырады.

Басқару процесінде нақты сұрақтар жеке (министрлер, комитет төрағасы), алқалы (алқада, ғылыми-әдістемелік кеңесте) немесе ортақ бірілесіп (2 немесе одан да көп министрліктердің, комитеттердің қатысуымен) шешіледі.

Бақылау сұрақтары

1. Атқарушы биліктің басты міндеті.
2. Басқарудың құқықтық емес нысандары.
3. Мемлекеттік басқару әдістерінің түрлері.
4. Басқарушы субъектілер.

4 Аткарушы билік органдарының әкімшілік-құқықтық мәртебесі

4.1 Қазақстан Республикасының Үкіметі

Қазақстан Республикасының Үкіметі – Қазақстан Республикасының атқарушы билігін жүзеге асыратын, атқарушы органдардың жүйесін басқаратын және олардың қызметіне басшылық жасайтын орган. Оның құқықтық мәртебесінің негіздері Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген.

Үкіметтің құзыреті, ұйымдастырылуы мен қызметінің тәртібі Республика Конституциясына сәйкес «Қазақстан Республикасының Үкіметі туралы» Қазақстан Республикасының Конституциялық заңымен белгіленеді.

Үкімет Республика Конституциясының, аталған Конституциялық заңның, Республиканың заңдары мен өзге де нормативтік актілерінің негізінде және оларды орындау үшін іс-қимыл жасайды.

Үкіметті Республика Президенті Қазақстан Республикасының Конституциясында көзделген тәртіппен құрады.

Республиканың Премьер-Министрі өзі тағайындалғаннан кейін он күн мерзімде Үкіметтің құрылымы мен құрамы туралы Республика Президентіне ұсыныс енгізеді.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің құрылымын министрлер және өзге де орталық атқарушы органдар құрайды.

Қазақстан Үкіметі – алқалы орган. Оның құрамына Үкімет мүшелері – республиканың Премьер-министрі, оның орынбасарлары, министрлер және республиканың өзге де лауазымды адамдары кіреді.

Республика Үкіметінің мүшесі Қазақстан халқына және Президентіне Қазақстан Республикасының Үкіметі туралы Конституциялық заңда белгіленген мазмұнда ант береді.

Республиканың Премьер-Министрін Қазақстан Республикасының Президенті Парламенттің келісімімен қызметке тағайындайды. Үкіметтің басқа мүшелерін де Президент тағайындайды.

Премьер-Министрге ерекше мәртебе берілген. Ол Республика Президентіне Үкімет құрамына кірмейтін министрліктерді, орталық атқарушы органдарда құру, қайта құру және тарату туралы, министр қызметіне тағайындау үшін кандидатуралар жөнінде, министрді қызметтен босату туралы ұсыныстар енгізеді; Үкіметтің қызметін ұйымдастырып, оған басшылық жасайды және оның жұмысы үшін дербес жауап береді. Үкіметтің негізгі конституциялық өкілеттіктеріне:

1) мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық саясатының, оның қорғаныс қабілетінің, қауіпсіздігінің, қоғамдық тәртіпті қамтамасыз етудің негізгі бағыттарын әзірлеу және олардың жүзеге асырылуын ұйымдастыру;

2) Парламентке республикалық бюджетті және оның атқарылуы туралы есепті ұсыну, бюджеттің атқарылуын қамтамасыз ету;

3) Мәжіліске заң жобаларын енгізу және заңдардың орындалуын қамтамасыз ету;

4) Мемлекеттік меншікті басқаруды ұйымдастыру;

5) Республиканың сыртқы саясатын жүргізу жөнінде шаралар әзірлеу;

6) министрліктердің, мемлекеттік комитеттердің, өзге де орталық және жергілікті атқарушы органдардың қызметіне басшылық жасау;

7) Республиканың министрліктері, өзге де орталық атқарушы органдары актілерінің қолданылуын толық не бір бөлігінде жою немесе тоқтата тұру;

8) Үкімет құрамына кірмейтін орталық атқарушы органдардың басшыларын қызметін тағайындап, қызметтен босату;

9) Республикалық бюджеттің атқарылуын бақылау жөніндегі есеп комитетінің төрт мүшесін бес жыл мерзімге қызметке тағайындау;

10) Конституциямен, заңдармен және Президент актілерімен жүктелген өзге де қызметтерді орындау жатады.

Үкімет өзінің бүкіл қызметінде Конституцияда және жоғарыда аталған Үкімет туралы Конституциялық заңда белгіленген нысандарда Республика Президентінің алдында жауапты. Ал, Үкімет мүшелері өз құзыретінің шегінде өз бетінше шешім қабылдайды, Премьер-Министрдің алдында өздеріне бағынысты мемлекеттік органдардың жұмысы немесе өздеріне тапсырылған жұмыс аясы үшін дербес жауап береді.

Үкіметтің өз өкілеттіктерін жүзеге асыратын құқықтық нысандарына Қазақстан Республикасының бүкіл аумағында міндетті күші бар Үкіметтің қаулылары мен Премьер-Министрдің өкімдері жатады. Бұл қаулылар мен өкімдер Конституцияға, заңдарға, Республика Президентінің актілеріне қайшы келмеуге тиіс.

Республика Үкіметі Президенттің өкілеттік мерзімі біткенше іс-қимыл жасайды. Бұдан кейін ол жаңадан сайланған және қызметке ресми кіріскен Республика Президентіне Үкімет мүшелері қол қойған жазбаша өтініш беру арқылы өз өкілеттігін доғарады.

Қазақстан Республикасының Конституциясында (70-бап) және Қазақстан Республикасының Үкіметі туралы Конституциялық Заңда

Республика Үкіметінің, оның мүшелерінің өкілетті мерзімінен бұрын орындарынан түсу себептері мен тәртіптері каралған.

Егер Үкімет және оның кез келген мүшесі өздеріне жүктелген міндеттерді одан әрі жүзеге асыру мүмкін емес деп санайтын болса, онда олар Республика Президентіне өз орнынан түсуі туралы мәлімдеуге хақылы.

Орнынан түсуді кабылдау немесе кабылдамау туралы мәселені Республика Президенті он күн мерзімде карайды. Орнынан түсуді кабылдау Үкіметтің не оның тиісті мүшесінің өкілеттігі токтатылғанын білдіреді. Премьер-Министрдің орнынан түсуін Президенттің кабылдауы немесе оны қызметінен босатуы бүкіл Үкіметтің өкілеттігі токталғанын білдіреді.

Республиканың Президенті өз бастамасы бойынша Үкіметтің өкілеттігін токтату туралы шешім кабылдауға және оның кез келген мүшесін қызметтен босатуға хақылы. Үкімет жүргізіп отырған саясатпен келіспейтін немесе оны жүргізбей отырған Үкімет мүшелері атқарып отырған қызметінен босатылуы тиіс.

Министрліктердің және өзге де орталық атқарушы органдардың басшылары болып табылатын Үкімет мүшелері:

- 1) тиісті мемлекеттік органдарға басшылықты жүзеге асырады;
- 2) өз құзыреті шегінде шешімдер кабылдауға дербес болады;
- 3) Республика Премьер-Министрінің алдында өздеріне бағынышты мемлекеттік органдардың жұмысы үшін дербес жауап береді;
- 4) тиісті мемлекеттік органдардың карауындағы мемлекеттік басқару саласындағы (аясындағы) істің жайына және заңдардың, Қазақстан Республикасының Президенті мен Үкіметі актілерінің орындалуын қамтамасыз ету үшін жауап береді. Республика Конституциясының 37-бабының 6-тармақшасында көзделген ретте, яғни өз қызметі мәселелері жөнінде министр Парламент палаталарына есеп береді.

4.2 Атқарушы биліктің орталық органдары

Атқарушы биліктің орталық (республикалық) органдарын олардың қызметінің сипатына карай салалық құзыретті органдарға, салааралық құзыретті органдарға, бақылау және қадағалау органдарына, мемлекеттің арнайы немесе ерекше функцияларын іске асыратын мамандандырылған мемлекеттік органдарға бөлуге болады.

Қазіргі кезде төмендегі салалар бойынша республиканың орталық атқарушы органдары бар:

а) экономика салалары бойынша: Экономика; Мемлекеттік кіріс; Қаржы; Ауыл Шаруашылығы; Көлік және коммуникация; Энергетика, Индустрия және сауда; Табиғи ресурстар және айналадағы қоршаған ортаны қорғау министрліктері; Табиғи монополияларды реттеу, бәсекелестікті қорғау және шағын бизнесті қолдау жөніндегі; Мемлекеттік сатып алу жөніндегі; Инвестициялау жөніндегі; Стратегиялық жоспарлау жөніндегі; Жер ресурстарын басқару жөніндегі; Статистика жөніндегі агенттіктер; Бағалы қағаздар жөніндегі ұлттық комиссия;

ә) әлеуметтік-мәдениет салалары бойынша: Мәдениет, ақпарат және қоғамдық келісім; Білім және ғылым; Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрліктері; Денсаулық сақтау ісі жөніндегі; Туризм және спорт жөніндегі; Көші-қон және демография жөніндегі агенттіктер; Отбасы және әйелдер істері жөніндегі ұлттық комиссия;

б) әкімшілік-саяси қызмет бойынша: Сыртқы істер, Қорғаныс; Ішкі істер; Әділет министрліктері; Төтенше жағдайлар жөніндегі; Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі; Мемлекеттік құпияларды қорғау жөніндегі; Нашакорлыққа және есірткі бизнесіне қарсы күрес жөніндегі агенттіктер; Ұлттық қауіпсіздік комитет; Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес жөніндегі мемлекеттік комиссия.

Қазақстан Республикасы министрліктерінің құрамында Үкімет құратын ведомстволар болады. Мысалы, Энергетика, индустрия және сауда министрлігінде Атом энергетикасы жөніндегі және Аэроғарыш комитеттері; Табиғи ресурстар және айналадағы ортаны қорғау министрлігінде; Орман, балық және аң шаруашылығы және Су ресурстары жөніндегі комитеттері.

Кейбір органдардың өкілеттіктері мемлекеттің бірнеше салаларына таратылады, мысалы, Қарулы Күштер, ІІМ, ҰҚК және басқа да министрліктер мен ведомстволарда да денсаулық сақтау мекемелері мен органдары бар. Олар арнайы және аймақтық қызмет көрсетеді, жергілікті басқару органдарының құрамына кіреді, сонымен бірге Денсаулық сақтау ісі жөніндегі агенттіктің емдеу ісін ұйымдастыру жөніндегі нұсқаулары мен өкімдерін орындап отырады.

Қазіргі кезде атқарушы биліктің орталық органдарын ұйымдастыру мен қызмет атқаруының тәртібі «Қазақстан Республикасының Үкіметі туралы» 1995 жылғы 18 желтоқсандағы Конституциялық заңмен, Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасының Үкіметі туралы» Конституциялық заң күші бар Жарлығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» 1999 жылғы 6-мамырдағы Конституциялық заңмен, Республика Үкіметінің 1997 жылғы 13 наурыздағы №321 қаулысымен бекітілген

Қазақстан Республикасының Министрлігі (Мемлекеттік комитеті) туралы Үлгі Ережемен және әрбір министрлік, агенттік, комитет, комиссия туралы жеке ережелермен реттеледі.

Сонымен, Қазақстан Республикасында ұйымдық-құқықтық нысандарда қалыптасып қызмет атқарып жатқан мына төмендегідей орталық атқарушы органдар бар:

- 1) Қазақстан Республикасының министрліктері;
- 2) Қазақстан Республикасының агенттіктері;
- 3) Қазақстан Республикасы министрліктерінің құрылымдық бөлімшелері болып табылатын комитеттер (ведомстволар), департаменттер және басқармалар.

Орталық органдардың, әдетте, тәжірибеде тұрақтанған үш буынды құрылымдары бар: басшылар, функционалдық бөлімшелер, қызмет көрсететін бөлімшелер.

1) Қазақстан Республикасының министрлігі мемлекеттік басқаруды тиісті саласына (аясына) басшылық жасауды, сондай-ақ заңдарда көрсетілген шектерде – салааралық үйлестіруді жүзеге асыратын Республиканың орталық атқарушы органы болып табылады.

Министрлікті Республика Премьер-Министрінің ұсынысы бойынша Республика Президенті құрады, қайта құрады және таратады. Министрлерді де Республика Премьер-Министрінің ұсынуы бойынша Республика Президент қызметке тағайындайды және қызметтен босатады. Министр министрліктің жұмысына басшылық жасайды және министрлікке жүктелген міндеттердің орындалуына һәм оның өз функцияларын жүзеге асыруына жеке басымен жауап береді.

Министр лауазымы бойынша Қазақстан Республикасы Үкіметінің құрамына кіреді. Министрліктің құрылымы мен штат санының шеңберін Үкімет бекітеді.

Министрлікте министрдің орынбасарларының (вице-министрлердің), сондай-ақ министрліктің басқа басшы қызметкерлерінің құрамында министр басшылық ететін (алқа төрағасы) алқа Конституциялық кеңесші орган құрылады.

Алқаның сандық құрамын Үкімет, ал жеке адамдар құрамын Министр бекітеді. Алқаның шешімі министрдің бұйрығымен ресімделеді.

Министрлік өз құзыретінің мәселелері бойынша заңдарда белгіленген тәртіпшіен Қазақстан Республикасының барлық аумағында міндетті күші бар бұйрықтар түрінде актілер шығарады.

Министрлік өзінің ұйымдық-құқықтық мәртебесі бойынша заңды тұлға болып табылады. Мемлекеттік биліктің дербес органы ретінде

мемлекеттік тілде өзінің аты жазылған мөрі мен мөртабаны, белгіленген үлгідегі бланкілері, сондай-ақ заңдарға сәйкес банкілерде есеп-шоттары болады.

Министрліктің қызметін қаржыландыру тек қана мемлекеттік бюджеттен жүзеге асырылады.

Заң бойынша барлық министрліктер өзара тең болып табылады және біріне-бірі әкімшілік бағыныста болмайды, бірақ олар өздерінің жұмыстарын үйлестіре алады, бірлесіп қызмет атқару немесе әртүрлі ведомстволардың іс-қимылын қажет ететін, мысалы, республикалық мақсатты бағдарламаларды іске асыру, қылмыспен күресу тағы басқалар жөніндегі мәселелерді шешу туралы шарттар мен келісімдер жасай алады.

2) Қазақстан Республикасының агенттігі Үкімет құрамына еңбейтін орталық атқарушы орган болып табылады. Агенттікті Республика Премьер-Министрінің ұсынысы бойынша Республика Президенті құрады, қайта ұйымдастырады және таратады.

Агенттік тиісті мемлекеттік басқару саласына (аясына) басшылықты, сондай-ақ заңдарда белгіленген шектерде салааралық үйлестіруді және өзге де арнайы және рұқсат беру міндеттерін жүзеге асырады.

Агенттіктердің және басқа Үкімет құрамына кірмейтін орталық атқарушы органдардың басшыларын қызметке Үкімет тағайындайды және қызметтен босатады.

Агенттіктің құрылымын оның басшысы – төраға бекітеді. Әдетте, оның құрылымы департаменттер мен басқармалардан тұрады.

Агенттік төрағасының жаңынан консультациялық-кеңесші орган – алқа құрылады. Оның сан және адам құрамын агенттіктің төрағасы бекітеді. Агенттіктің құқықтық актілері болып оның төрағасының бұйрықтары табылады.

Министрліктер мен өзге де орталық атқарушы органдар туралы ережелерді, сондай-ақ олардың аумақтық органдарының және оларға ведомстволық бағыныстағы мемлекеттік мекемелердің штат санының лимиттерін Республика Үкіметі бекітеді.

3) Қазақстан Республикасының Ұлттық қауіпсіздік комитеті, стратегиялық жоспарлау және реформалар жөніндегі, мемлекеттік қызмет жөніндегі агенттіктер, Бағалы қағаздар жөніндегі ұлттық комитет жөніндегі агенттіктер, Бағалы қағаздар жөніндегі ұлттық комиссия, сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес жөніндегі мемлекеттік комиссия, Отбасы және әйелдер істері жөніндегі ұлттық комиссия (бұл комиссияның төрайымы әрі Қазақстан Республикасының министрі) Қазақстан Республикасы Президентіне тікелей бағынады.

4) Республиканың орталық атқарушы органының Комитеті тиісті орталық атқарушы органның ведомствосы болып табылалы.

Ведомствоны тиісті орталық атқарушы орган басшысының ұсынуымен республика Үкіметі құрады, қайта ұйымдастырады және таратады.

Ведомство Республиканың орталық атқарушы құзыретінің шегінде арнайы атқару және бақылау-қадағалау міндеттерін, сондай-ақ салааралық үйлестіруді немесе мемлекеттік басқарудың ішкі саласына (аясына) басшылық жасауды жүзеге асырады.

Орталық атқарушы орган басшысының ұсынуы бойынша Республика Үкіметі ведомствоның басшысын қызметке тағайындайды және қызметтен босатады. Ведомствоның құрылымын, құзыретін және басқа мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылының тәртібін Үкімет белгілейді.

Бакылау сұрактары

1. Қазақстан Республикасы Үкіметінің құрылымы.
2. Премьер-Министрдің орнынан түсуі.
3. Атқарушы биліктің орталық органдарының қызметі.
4. Агенттіктің қызметі.

5 Жергілікті биліктің өкілетті және атқарушылық органдарының қарым-қатынасы

5.1 ҚР әкімшілік-территориялық бөлінуі

Кенес Үкіметінің таратылуымен, бұрынғы кеңестік республикалардың орнына егемендік мемлекеттердің пайда болып, Қазақстан Республикасының егемендік алуына байланысты әкімшілік-территориялық құрылымдар мен басқару жүйелері өзгерістерге ұшырады.

1993 жылдың 8 желтоқсанында Қазақстан Республикасында «ҚР әкімшілік-территориялық құрылымы туралы» Заң қабылданды, ал 1995 жылдың 19 желтоқсанында заңдық күшке енген осы заңды өзгерту туралы Қазақстан Республикасының Президентінің Жарғысы шыққан болатын.

Дәл қазіргі уақытта әкімшілік-территориялық құрылымның карапайым, экономикалық және басқарылатын жүйесін құруға уақыт жетті, ол туралы Қазақстан халқына деген өзінің жолдауында 1996 жылы 7 қазанда Қазақстанның Президенті Н. А. Назарбаев айтқан болатын.

Кеңес үкіметінен тәуелсіз Қазақстанға келесідей әкімшілік-территориялық құрылым қалды, оның құрамына 19 облыс, 2 мемлекеттік маңызы бар қала, 216 аудандық әкімшілік-территориялық бірліктер болды, оларда мекен ететін тұрғындардың жалпы саны 16,5 млн. адам қалды.

Қалыптасқан әкімшілік-территориялық бөліну экономикалық тараптан карағанда әсерлі емес және қиынырақ болып көрінеді. Аймақтық шекаралар көптеген облыстардың дамуында маңызды бағыттарды көрсетті. Соның нәтижесінде тек қана ауылшаруашылықтық аймақтар (Көкшетау, Ақмола облыстары), көмір өндіретін және металлургиялық өнеркәсіптері бар аймақтар (Жезказған, Қарағанды, Шығыс Қазақстан облыстары) болып бөлінді.

1997 жылдың 22 сәуіріндегі ҚР Президентінің «ҚР әкімшілік-территориялық құрылымын оптимизациялау бойынша шаралар қолдану туралы» Жарғысына сәйкес Талдықорған, Торғай облыстарының территориялары жекеленді де, соның салдарынан Ақмола, Алматы, Қостанай облыстарының шекаралары өзгертілген болатын.

1997 жылдың 3 мамырында ҚР Президентінің «ҚР әкімшілік-территориялық құрылымын жаңдандырудың алдағы шаралары туралы» Жарғысы қабылданды, сәйкесінше, Жезказған, Кокшетау, Семей облыстарының территориялары қысқартылған. Осыған

байланысты Қарағанды, Солтүстік Қазақстан және Шығыс Қазақстан облыстарының шекаралары өзгертілді.

Көкшетау облысының Солтүстік Қазақстан облысының құрамына кіруі екі территорияның қорларын, яғни калайы, қорғасын, молибден, алтын уран, алмаз өндірістерін біріктірді. Сонымен қатар, бұл аймақтарда астық, бидай, қарақұмық пен майлы дақылдар өндірісінің көлемі үлкейе түсті.

Шығыс Қазақстан және Семей облыстарын біріктіру олардың өнеркәсіптік өндірісінің потенциалын көтерді. Осы аймақтарда мыс өндіруде ортақ баланстық қор ортақ республикалық қордың 48 %, цинк өндіруде – 48,49 %, свинец бойынша – 27 % құрап отырды. Электроэнергетиканы біріктіруден үлкен табыс түсті, ол көрсеткіш жалпы ортақ республикалық өндірістің 26 % құрады.

Осы шараларды іске асыру салдарынан 1997 жылы 4550 – 4800 адамды құрайтын облыстық басқарушылық аппарат пен мемлекеттік органдар аппараттары қысқартылған еді. Тура экономикалық пайда 1210 – 1270 млн. теңгені құрады, осы қаражат әлеуметтік мәселелерді шешуге жұмсалды.

Дәл қазіргі уақытта республикамызда 14 облыс, 160 аудан, облыстық және республикалық маңызы бар 84 қала, 195 кеншіарлар мен 2150 ауылдық округтер бар.

Нақты бір аймақта әлеуметтік-экономикалық үрдістерді әсерлі басқару үшін, жалпы осы территорияны, экономикалық-географиялық жағдайын, оның шекараларын, табиғи жағдайлары мен ресурстарын, барлық демографиялық үрдістерін, даму тарихын, шаруашылығының қазіргі заман талаптарына сай орналасуын, специализациясы мен инфрақұрылымын тереңірек зерттеу керек. Осылардың бәрінің сақталуы қазіргі заманғы Қазақстанның территориясында басқарудың оптималды құрылымын құруға мүмкіндік туғызып отыр.

5.2 ҚР-ғы жергілікті өкілетті және атқарушы органдардың жүйесі. Маслихат

ҚР Конституциясының 85 бабына сәйкес жергілікті мемлекеттік басқару жергілікті өкілетті және атқарушылық органдармен іске асырылады, олар арқылы сәйкес территорияның істерінің жағдайларына жауап береді. 2001 жылдың 21 қаңтарындағы «ҚР жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» ҚР Заңына (2010 жылдың 8 сәуіріндегі өзгертулер мен қосымшаларға сәйкес) сәйкес, жергілікті өкілетті орган (маслихат) – тандалатын орган, яғни облыстың (республикалық маңызы бар қалалар мен астаналар) және ауданның (облыстық маңызы бар қалалар)

тұрғындарымен тағайындалады, халықтың еркін білдіреді, және де олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес іс шараларды анықтайды, олардың жүзеге асырылуын бақылап отырады.

ҚР Конституциясының 86 бабына сәйкес, маслихаттар әкімшілік-территориялық бірліктердің тұрғындарының еркін білдіреді, және ортақ мемлекеттік қызығушылықтардың есебімен іс шараларды анықтайды, олардың жүзеге асырылуын бақылап отырады.

Маслихаттар барлығына ортақ, тең, тура тандау құқығымен бес жылдық мерзімге құпия дауыс беру арқылы тағайындалады. Маслихат депутаты болып жиырма жасқа толған Қазақстан Республикасының азаматы тағайындалады, және ол тек қана бір маслихаттың депутаты бола алады.

Сәйкес маслихаттың депутаттар саны келесідей шектеулер бойынша Қазақстан Республикасының Орталық сайлау комиссиясымен тағайындалады: облыстық маслихатта, Алматы мен Астана қалаларының маслихаттарында – елуге дейін; қалалық маслихатта – отызға дейін; аудандық маслихатта – жиырма беске дейін.

Егер де оның депутаттарының ортақ санының үштен төрт бөлігі Қазақстан Республикасының Орталық сайлау комиссиясымен тағайындалған болса, маслихат құқықты болып саналады.

Маслихаттардың қызметтері:

1) жоспарлардың, территорияның дамуының экономикалық және әлеуметтік бағдарламаларының, жергілікті бюджет пен оларды орындау бойынша есептердің бекітілуі;

2) осы қызметтерге жататын жергілікті әкімшілік-территориялық құрылымның мәселелерін шешеді;

3) маслихат компетенциядағы заңдарға жататын мәселелер бойынша жергілікті атқарушылық органдардың басшыларының есебін қарастыру;

4) маслихаттың тұрақты комиссиялары мен басқа да жұмыс органдарын құрады, олардың қызметтері туралы есептерді тындайды, маслихаттың ұйымдастырушылық жұмысымен байланысты басқа да көптеген мәселелерді шешеді;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес азаматтардың заңды қызығушылықтары мен құқықтарын қамтамасыз ету бойынша басқа да өкілеттерді атқарады.

Депутаттық этика тәртіптерін облыстық маслихат депутаттарының тәртіп нормалары анықтайды, ол тәртіптерді депутаттар өз қызметтерін іске асыру барысында ұстануы керек:

- сайлаушылармен жиі кездесулер жүргізіп, азаматтарды жеке қабылдауы тиіс, тұрғындардың күтілімдері мен көңілдеріне сергек болуы керек, сонымен қатар әлеуметтік мәселелерді бекітілген шешу жолдарын біліп, уақытылы орындауы тиіс;

- тұрақты тексерістер мен сессияларда қарастырылуға ұсынылған мәселерге қатысты ақпаратпен алдын-ала таныс болуы тиіс, мемлекеттік жергілікті басқару тәртібін реттейтін заңдар мен актілерді жетік білуі керек, оптималды басқарушылық шешімдерді қабылдауға септігін тигізіп орындауы тиіс;

- өзінің, дәл сол сияқты басқа да депутаттардың қадырын түсіне білуге, депутаттық міндеттерін атқарумен қатар, күнделікті өмірде де қарым-қатынасқа түсетін азаматтар мен қызметік тұлғаларға да тиісілі көңіл бөлуі тиіс;

- маслихат жұмысының әсерлілігін жоғарылататын, маслихаттағы тілектестік, іскерлік, өзара қолдау және де іскерліктің басқа да түрлерін қалыптастыруы тиіс;

- оратордың сөзін бөлмеуі тиіс, және де өз сөздерінде азаматтардың абыройы мен қадыр-қасиеттің балағаттайтын сөз айтпауы тиіс

- маслихаттың жабық отырыстары мен басқа да мемлекеттік басқару органдарында мәселелерге қатысты қабылданған шешімдерді жария етпеуі тиіс;

- ақпарат көздерінде, пресс-конференцияларда, митингтарла, ашық сөз сойлеу барысында тек шынайы фактілерге сүйенуі керек, қоғам пікірін балағаттайтын сөздерге жол бермеуі керек;

- сессиялар жүргізілетін уақытқа жолға шығып, іс сапарларды жоспарламауы керек;

- шағым түскен жағдайда, өтініш берушінің алдында депутаттық этиканың тәртібінің бұзылуына қатысты түсіндірмесін келтіруі керек;

- депутаттық этиканың тәртібінің бұзылу себебіне қатысты арнайы есеп айырылысуларды талап ететін жағдайларда тұрақты комиссиялардың төрағалары және облыстық маслихаттың хатшысы құрамдағы комиссияға түсіндірмелер беруі керек.

Бакылау сұрактары

1. ҚР әкімшілік-территориялық құрылымы.
2. ҚР Конституциясына сәйкес жергілікті мемлекеттік басқару.
3. Маслихаттардың қызметтері.
4. Депутаттық этика.

6 Мемлекеттік ұйымдағы менеджмент

6.1 Менеджмент түсінігі

Менеджмент түсінігі шет тілінен аударғанда «өндірісті басқару», басқаша айтқанда өндірісті басқару қағидаларымен, әдістері, құралдарымен формаларының жиынтығы деген мағынаны білдіреді. Олар өндірістің тиімділігін арттыру және пайданы көбейту мақсатымен жасалып қабылданады.

Менеджер дегеніміз – өндіріс өткізу және қызмет көрсету саласындағы ұйымдастыру және басқару жөніндегі дербестігі бар іскер адам өз ісін мамандандырылған басшы.

Нарықтық экономикаға өту кезеңінде басқару жүйесін одан әрі дамыту және дамыту кезеңге тән жаңа қағидаларды басшылыққа ала отырып, экономикалық жандандыру бүгінгі күнгі өзекті мәселелерінің бірі. Осы мәселелерді шешу жөніндегі негізгі тұтқалардың бірі өндірісті, жалпы экономиканы іскерлікпен басқару, нарықта экономикалық қатынастарды дамыту, оларды құқықтық тұрғыдан реттеу, ақша, несие, валюта қатынастарын жүзеге асыру.

Менеджмент процесінің барысында жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру функциялары орындалады. Аталған функциялардың көмегімен менеджерлер ұйымдағы қызметкерлерге алға қойған мақсаттарға, белгілі нәтижелерге жету үшін өнімді тиімді еңбек жағдайларын жасайды.

Өндірістік менеджменттің функцияларына жататындар: жоспарлау, ұйымдастыру, топтастыру, ынталандыру, бақылау.

Өндірістік менеджменттің әдістеріне мыналар кіреді: ұйымдастырушылық әдістер, әкімшілік әдістер, экономикалық әдістер, әлсуметтік-технологиялық әдістер.

Өндірістік менеджменттің негізгі принциптері басқарудың мақсаттылығы, ғылыми негізделуі, функционалдық, мамандандырылуы, басқару процесінің кезектілігі, басқару жүйесінің орталықтандырылған реттеумен өзін-өзі реттеу, қызметкерлердің жеке қасиеттері мен ерекшеліктерін есепке алу, құқықтарының, міндеттерінің және жауапкершіліктерінің сәйкестілігін қамтамасыз ету, басқару процессіне қатсушыларды мақсатқа жетуде қызықтыру, ынталандыру.

6.2 Менеджменттегі басқару шешімдер теориясы

Шешім қабылдау – ақпарат алмасу сияқты кез- келген басқару қызметінің құрамдас бөлігі. Шешім қабылдау қажеттігі

басқарушының алға қойған мақсатының қалыптасуы мен сол мақсатқа жетуіндегі іс - қимылын түгелдей қамтиды.

Адамдардың шешім қабылдау қабілеті де бірте - бірте тәжірибе жүзінде дамиды. Біздің әрқайсысымыз күніне 100-деген, ал өмір бойына 1000-даған шешімдер қабылдаймыз.

Жеке өмірдегі шешім қабылдағанға карағанда, басқарудағы шешім қабылдау, өте қатаң жүйленген процесс. Басқару шешімдері жетекші қабылдаған шешімдер арқылы жұмыс жасайтын адамдардың өміріне ықпал етуі мүмкін. Маңызды шешімді қабылдаудағы жауапкершілік басшыға ауыртпалығын әкеледі. Сондықтан басшылар ойланып қарастырылмаған шешімдерді қабылдай алмайды.

Ұйымдық шешімдер дегеніміз - лауазымды адамдардың өздеріне берілген міндетті орындау үшін тыңдай білу қабілетінің болуы. Оның мақсаты ұйымдық алдына тұрған мәселелер қозғалысын қамтамасыз ету. Сондықтан да тиімді ұйымдық шешім деп қабылданған және орындалған мақсатты айтуға болады.

Ұйымдық шешімдерді 2 түрге бөлуге болады:

1) Бағдарланған.

2) Бағдарланбаған.

а) Бағдарланған шешім – іс- қимылдың белгілі – бір айқын қисынға (логика) сәйкес, нәтижелі түрде жүзеге асырылады.

б) Бағдарланбаған шешім – мұндай шешімдер белгісіз факторлармен ілесе жүретін анықталған өлшемде жаңа болатын жағдайда талап етеді. Сол себепті қажетті қадамдардың нақтылы реттілігін алдын-ала құру мүмкін емес.

Бағдарланған шешімдер қатарына мына типтегі шешімдер жатады: үй мақсаттары қандай, өнімді қалай жақсартуға болады, бөлімнің құрылымын қалай жетілдіру қажет бағыныштарды қалай ынталандыру керек.

Басқарушылық шешімдерді жіктеудің белгілеріне мыналарды жатқызу керек.

1) Шешілетін мәселерді қамту дәрежесі (ауқымдылығы).

2) Қабылданған шешімнің жүзеге асырылатын ұзақтығы.

3) Қабылдау шешімнің ықпал ететін объектілігі.

4) Шешімнің қабылдау функцияларының сипаты.

а) Шешім мәселесінің ауқымдылығы жағынан басқару шешімінің жалпы және жеке түрлері болып көрсетіледі. Жалпы шешімдерге жататындар тұтас алғанда бүкіл шаруашылығына қатысты шешімдер.

Жеке шешімдерге жататындар өндірістің жекелеген жақтары, қызметтің жекелеген топтарын қамтитын шешімдер.

Жалпы және жеке басқарушылық шешімінің арасында тығыз байланыс бар. Жеке шешімдер жалпы басқарушылық шешімдерді нақтылаудан және олардың орындаушыларға жеткізудің тәсілі болып қызмет етеді.

б). Шешімнің жүзеге асырылуы ұзақтығы жөнінен шешімнің мынандай түрлері бар.

- ұзақ мерзімді (перспективалық). Шешімдер жүзеге асырылуы бірнеше жылдарды керек ететін шешімдер жатады.

- орташа мерзімді (ағымдағы) шешімдер бір жыл ішінде жүзеге асырылады және өндірілген циклімен байланысты болады.

- қысқа мерзімді (оперативті) шешімдер мәселесінің неғұрлым шағын тобын қамтиды, өздерінің сипаты жағынан көбінесе жеке шешімдер болады.

Ықпал ету объектісі жөнінен:

сыртқы;

ішкі шешімдер деп бөлуге болады.

Сыртқы шешімдер – белгілі - бір шаруашылық басқа кәсіпорынмен қарым-қатынасы қамтиды.

Ішкі шешімдер – шаруашылықтың өз өмірінің түрлі жақтарын қамтамды.

Функцияның сипаты жөнінен:

- экономикалық;

- технологиялық;

- қаржылық;

- әкімшілік шешімдер болып табылады.

Шешім қабылдау – азды - көпті ұзақ процес. Бұл процес бірнеше сатылардан тұрады.

Әзірлік саты- жағдайында жалпы сипаттама берумен және оны бағалаумен, максатты айқындап алу, шешім қабылдау үшін қажетті бүкіл ақпараттармен танысу және шешімдердің болуы мүмкін варианттармен белгілеумен байланысты.

Негізгі саты – шешімнің түрлі варианттарын өзара салыстыра отырып, олардың ішінен керектісін таңдап алу және оны құжат түрінде тұжырымдау үшін қажет.

Қорытынды саты – шешімді орындаушыларға жеткізу жөніндегі жұмыстар, шешімнің орындалуын ұйымдастыру, шешімнің орындалу барысын бақылау және қорытындыларын шығару.

6.3 Басқарудағы мотивация

Басшылар адамдарды ұйым үшін жұмыс істеуге тарту қажет екенін әрқашанда түсінген. Бірақ олар бұл үшін жай ғана материалдық сыйлық беру жеткілікті деп есептеді.

Бірақ бұл әдістен басқа әдістер бар екенін адам қызметінің негізгі мотивациялары қарастырады.

Басшы жұмысты жоспарлау мен ұйымдастыру кезінде берілген ұйымның нақты не істеу керектігін, қашан, қалай және кімнің жұмысты орындайтындығын анықтап алады. Осы арада тиімді шешім қабылдай алса, басшы көптеген мүмкіндіктерге қол жеткезеді.

Мотив дегеніміз – адамдардың белгілі бір іс-қимыл әрекет жасауларына итермелеймін себеп.

Мотив – адамның ішкі хал-ахуалының жеке тұлғалық сипат алу болып табылады. Мотив тек қана адамдарды іс-әрекетке оятып қана қоймайды, сонымен бірге, ол не істеу керек екендігін және оның қалай орындалатындығында анықтайды.

Мотивация – бұл адамдардың бойындағы мотивтерді қозғау арқылы оларға әсер ету процесі.

Мотивация – адамдарды басқару негізін құрайды.

Мотивация қызмет төмендегідей сипаттамаларына ықпал етеді:

- 1) ынта-жігер;
- 2) талпыну, тырысу;
- 3) жауапкершілігі;
- 4) бағыттылық.

Қорыта айтқанда мотивация деп – бір бағыттағы мақсатқа жету үшін адамдардың белгілі бір дәрежеде жұмсалған ынта-жігері, көрсеткен талпыну деңгейі немесе әркімнің өз мақсаттарына жету үшін өзін өзгелерді қызметке тарту процесі.

Мотивация мазмұндық теориялары біріншісі кезекте адамдарды әрекетке итермелейтін, қажеттіліктерді анықтауға бағытталған. Мотивацияның қазіргі заманғы тұжырымдамаларының ең негізгі қалаушылардың ішінен үш адамды атап айтуға болады: Абрахам Маслоу, Фредерих Герцберг және Давид Мак Клелланд.

Басшылар адамдардың қажеттіліктерінің күрделіліктерін және олардың мотивацияға ықпалын ең алғаш рет А. Маслоу есімді бихевиористік еңбектерінен білді.

Бихевиоризм – ағылшынша мінез-құлық. Бұл американдық психологиясының XX ғасырдың басында пайда болған бір бағыты. Оның басқа теориялардан айырмашылығы, психология пәні ретінде сана мен ойлауды ғана емес, мінез-құлықты да қарастырады деп дәлелдейді.

40-шы жылдары өзінің мотивация теориясын құра отырып, А. Маслоу қажеттіктерді 5 негізгі категорияларға бөлген.

Физиологиялық қажеттіліктер өмір сүру үшін қажет. Оларға: тамақтану, демалыс, киім, ауа, су, тыныштық. қ.ж.

Қауіпсіздік және болашаққа деген сенім қажеттілігі. Оған мысалы ретінде сақтандыру полисін сатып алу немесе жақсы зейнетақыны қамтамасыз ететін сенімді жұмысты айтуға болады.

Әлеуметтік қажеттіліктер. Сенім артар біреуді қажет ету.

Құрметке ие болу қажеттілігі, өзін-өзі сыйлау, жеке бас жетістіктері.

Өз-өзін көрсете білу деген қажеттілік. Адамның өзіндік потенциалдық мүмкіндіктерін пайдалануы және тұлға ретінде дамуы. Қызмет барысында жоғарлауы.

Әрбір нақты уақыт кезінде адам өзі үшін аса маңызды және күшті қажеттілікті қанағаттандыруға ұмтылады. Әдетте қажеттілік ең төменгі деңгейден басталады да сатылап жоғарлайды.

Маслоу теориясын басқаруда пайдалану. Адамдарды ынталандыру үшін басшы оның қажетін қанағаттандыруға мүмкіндік беруі керектігін және осыны ұйымның жалпы мақсаттарына пайдалануға болатындығын басшылар түсіну қажет. Басшы бағыныштылардың қандай маңызды қажеттіліктері барына назар аударуы қажет. Ол үшін қажеттіліктерді қанағаттандыру әдістерін қарастырайық.

1) Әлеуметтік қажеттіліктер, оған не жатады.

а) Қызметкерлерге басқалармен қарым-қатынас жасай алатындай жұмыстар беру керек.

б) Жұмыс орнында бір тұтас команда рухын қалыптастыру керек.

в) Бағыныштылармен жиі жиналыс өткізу керек.

г) Ұйым сыртында да қызметкерлердің әлеуметтік белсенді болуына жағдай жасау керек.

2) Құрметке ие болу қажеттіліктері.

а) Бағыныштыларға маңызды жұмыстар тапсыру керек.

б) Қол жеткен нәтижелері арқасында кері байланысты дамыту қажет.

в) Нәтижелерді жоғары бағалап, оларды жария ету керек.

г) Шешімдерді талдауға талпындыру керек.

д) Қосымша құқықтар мен өкілеттіктер беріп, қызмет сатыларында жоғарлату керек.

3) Өзін-өзі көрсете білу қажеттілігі.

а) Оқуын және дамуын қамтамасыз етсе, ол қызметкерлердің қуатын толық пайдалануына мүмкіндік береді.

б) Бар күш-жігерін жұмсайтын күрделі, әрі маңызды жұмыстарды тапсыру керек.

Д. Мак Клеелланд қажеттілік теориясы.

Бұл теория мотивацияның тағы бір моделі. Ол жоғары деңгейдегі қажеттіліктерге арқа сүйейді.

Мак Клеелландтың пікірінше, адамдарда басты үш қажеттілік болады.

1) Билікке ұмтылу қажеттілігі – басқа адамдарға үстемдік етуге тырысудан көрінеді Мұндай адамдар батыл, әрі өз көзқарасына берік болады Олар өте шешен және өзіне басқалардың көңілін аударуларын талап етеді.

2) Жетістікке жету қажеттілігі – табысқа жетуге ғана емес, жұмысты табысты аяқтауға, талпыныстан көрінеді. Бұлар өз табыстарын жария етуге тырысады. Нақты бағалануын талап етеді.

3) Қатысушылық қажеттілігі – Маслоу теориясына ұқсас, мұндай адамдар достық қарым-қатынастарды орнатуды, әлеуметтік қарым-қатынас жасауға, басқаларға көмек көрсетуге талпынады.

50-жылдары екінші жартысында Герцберг мотивацияның тағы бір моделін жасап шығарды. Зерттеу барысында ол өте ірі фирманың 200 инженері мен кеңсе қызметкерлері төмендегі сұрақтарға жауап беруін өтінген:

1) Қызметтегі міндеттеріңізді орындалғаннан кейін қай кезде өзіңізді өте жақсы сезіндіңіз.

2) Қызметтегі міндеттеріңіз орындалғаннан кейін қай кезде өзіңізді нашар сезіндіңіз.

Гигиеналық факторлар – істелген жұмыс қоршаған ортамен байланысты болуы.

Мотивация – жұмыстың мәні мен сипатына байланысты.

Гигиеналық факторлар жоқ немесе жеткіліксіз болса, адамдарда жұмысқа деген қанағаттанбаушылық пайда болады.

Процессуалдық теорияда адамдардың әртүрлі мақсаттарға жетулері үшін өз күш жігерін білуі және мінез-құлықтардың бір түрін таңдауы талқыланады.

Іс-жүргізушілік теориясы қажеттіліктердің болатынын теріске шығармайды, бірақ адамдардың мінез-құлықтарын тек қана солар анықтайды дегенмен келіспейді.

Процессуалдық теория бойынша тұлғаның мінез құлқы оның сезінуі мен күтуінің қызметі болып табылады. Ол берілген жағдайға тәуелді.

Мотивацияның 3 негізгі процессуалдық теориялары бар:

1) Күту теориясы

- 2) Әділеттік теориясы
- 3) Портер – Лаулер моделі

Лайман Портер мен Эдвард Лаулер күту теориясы мен әділеттілік теориясының элементтеріне қарай отырып мотивацияның кешенді процессуалдық (іс-жүргізушілік) теориясын жасап шығарды. Олардың үлгісінен 5 өзгерістерді, атауға болады:

- 1) жұмсалған күш-жігер;
- 2) сезіну;
- 3) алынған нәтижелер;
- 4) марапаттау;
- 5) қанағаттану дәрежесі.

6.4 Басшылық стилі

Басшы шешім қабылдап, оның орындалуын ұйымдастырып, қарауындағы адамдардың жұмысын бақылаған кезде ол өзінің міндетіне лайық әрекет етеді. Бұл жағдайда әрбір басшы оның басшылық стилін айқындайтын басқару процесіндегі өзіне тән әдіс-әрекетімен, өзіндік ерекшелігімен көрінеді. Басшылық стилі басшылар мен бағыныштылардың араласуымен, олардың өзара қарым-қатынасымен, бүкіл еңбек ұжымның ықпалымен қалыптасады.

Басшының өндірісті басқарудағы еңбегін оның шешімді қабылдауға жіберген уақытымен емес, ақырғы нәтижесін есептеп, объективті бағалау қажеттілігі туады.

Лидерлік бұл – жеке адамдар немесе бір топ адамдарға әсер ету, қабілеті және олардың белгілі бір мақсатқа жету үшін жұмыс процесі болып табылады.

Бихевиорист ғалымдар лидерліктің анықтамасының мағынасын тиімді қолданудың 3 тәсілін атап көрсеткен:

- 1) Жеке адамның қасиеті мен көзқарасы жағынан қарағандағы тәсіл.
- 2) Жағдайлық тәсіл.
- 3) Тәртіптілік тәсіл.

Жеке адамдардың лидерлік теориясымен келісілген немесе әйгілі адамдар теориясы жағынан қарастырғанда, басқарушылардың таңдаулылары жеке адамдардың барлығына қатысты қасиеттерге ие болғандары анықталады.

Бұл ерекшеліктер төмендегідей:

- 1) Интелект білім деңгейі;
- 2) Әсерлі сыртқы бейне;
- 3) Адалдық;
- 4) Дұрыс бағыттағы ақыл.

5) Экономикалық және әлеуметтік білім;

6) Өзіне деген сенімділік.

Бірақ әр жағдайда әр түрлі қабілеттілік пен қасиет қажет.

Тәртіптілік тәсіл – басқарушы стилін жіктеудің негізін немесе тәртіптілік стилін қалады. Бұл тәсілде тиімділік басқарушының жеке қасиетімен емес, оның бағынушыларға деген көзқарасымен, қарым-қатынасымен анықталады.

Жағдайлық тәсіл – бұл тәсілді жақтаушылардың айтуы бойынша лидерліктің оптимальдык стилі жағдайға байланысты өзгеріп отыруында.

Басқару стилі – бұл басқарушының бағынушыларға деген үйреншікті үлгілі тәртібі, яғни ұйымның өз мақсатына жетіуі үшін әсер етуімен оларды оятуы.

Басқарушы адамгершілік қарым-қатынас жасауға немесе міндетті арындауына қамқорлығы.

Осының бәрі басқару стилін көрсетіп, аталған лидерді сипаттаиды.

Лидерлік саласында әлемге танымал Дуглас Мак Грегор автократиялық басқарушының X теориясының жұмысшыларына қатысты айтқан.

X теориясы бойынша:

1) Адамдар әуелден бастап жұмыс істегілері келмейді және ыңғайы келгенде жұмыстан қашады;

2) Адамдардың бәрі бірдей адалдықты мұрат тұтпағандықтан, олар жауапкершіліктен құтылуға тырысады, өздері басқаруын қалайды;

3) Көп адамдар қорғалғанды жақсы көркі;

4) Адамдарды еңбек етуге баулу үшін, еріксіз көндіруді, жаза қолдану өте қажет.

Жұмысшылар жөнінде демократиялық басшының бейнесі автократиялық басшының бейнесінен бөлек, яғни айырмашылықтары бар.

Мак Грегор оларды У теориясымен атаған:

1) Еңбек табиғи процесс. Егер жағдай қолайлы, жақсы болса, онда адамдар жауапкершілікті өздеріне алып қана қоймай, оған олар ұмтылуға тырысады.

2) Егер адамдар ұйымдық мақсатқа араласып оны білген болса. Олар өзін-өзі басқару мен өзін-өзі байқауды қолданады.

3) Мәселені шығармашылық жолмен шешу қабілеті жиі кездеседі, ал орташа адамның интеллектуалды потенциалы бөлшектеп қана қолданылады.

Демократиялы басшы өтс жоғары деңгейдегі қажеттілікке сүйенетін әсер ету механизімін қалайды.

Олар төмендегі қажеттіліктер:

- керек жаракка (жабдыкка) деген қажеттілік;
- жоғары мақсатты қажеттілік;
- өзінше атан жеткізу.

Демократиялы басшы бағынушыларға өзінің еркін күштеп міндеттеуден қашады.

Демократиялық стиль басым болған жағдайда, ұйымдарда орталықтандырылмаған биліктілік жоғары дәрежеде сипатталады. Бағынушылар шешім қабылдауға белсенді қатысады және тапсырманы орындауда кең бостандыққа ие болады.

Либералды басқарушы – бағынушыларға өздерінің мақсатын анықтауда және өзінің жеке жұмысын бақылауға толықтай бостандық береді.

Сөйтіп, авторитарлы басқарушылық басқарушының жеке жоғары дәрежелі билігімен сипатталады. Яғни:

- басқарушы топтың барлық стратегиясын анықтайды
- топтарға ешқандай өкілеттілік берілмейді

Демократиялы басқарушылық басқарушының неғұрлым сирек қатысуымен сипатталады, ал топтың өзіндік шешім қабылдауға толықтай еркі бар.

Оларды төмендегідей айырады:

- 1) Жұмысқа көңіл бөлетін жұмысшылар
- 2) Адамға көңіл бөлетін басшылар

Біріншісі бәрінен бұрын жобалау мақсатының қамын ойлап, сый-ақы арқылы еңбек өнімділігін көтеру жүйесін ойластырады.

Адамға көңіл бөлетін басшының алғашқы міндеті – адамдар болып табылады.

Ол еңбек өнімділігін көтеруде, адамдардың арасындағы қарым – қатынасты жетілдіру жолына көп көңіл бөледі.

Ол жұмысшылардың шешім қабылдауына, қатысуына толықтай мүмкіндік береді.

Бақылау сұрақтары

1. Менеджмент түсінігі
2. Адамдардың шешім қабылдау қабілеті
3. Д. Мак Клелланд қажеттілік теориясы
4. Лидерліктің анықтамасының қолданудың 3 тәсілі

7 Мемлекеттік-әкімшілік басқарудың қазақстандық мектебінің қалыптасуы

7.1 Атқарушы билік және мемлекеттік қызмет

Атқарушы билік – заң күшіндегі реттеу өкілеттілігін, сыртқы саяси өкілдіктің өкілеттілігін, әртүрлі бақылау түрлерін жүзеге асыру бойынша өкілеттіліктерді қоса алғандағы мемлекеттік істерді басқару бойынша өкілеттіліктердің жиынтығын білдіреді.

Атқарушы биліктің мақсаты:

1) азаматтардың, қоғамның, мемлекеттің қауіпсіздігін қамтамасыз ету;

2) азаматтардың, қоғамның және мемлекеттің қалыпты өмір сүруіне ықпал ететін жағдайларды тудызу;

3) азаматтардың және ұйымдардың құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыру үшін, қоғам ерікті, саяси, экономикалық, әлеуметтік және рухани өмірлері үшін жағдай тудызу;

Атқарушы биліктің белгілері:

1) жан – жақтылығы (адамдар ұжымының қызмет ететін жерлердің барлығында және үздіксіз болуы);

2) мәжбүрлеушілігі (күшке сүйенуі – ықпал ету шараларын жеке, дербес жүзеге асыру мүмкіндігі);

3) құралдылығы (құқықтық, ақпараттық, техникалық, ұйымдық қорларының (ресурстарының) болуы);

4) ұйымдастырушылық сипатта болуы.

Атқарушы билік органы – мемлекеттік аппараттың бөлігі болып табылатын, өз құрылымы, құзырылығы бар, заңнамаға сәйкес құрылған, мемлекеттік тапсырмасы бойынша қатысуға құқық берілген, шаруашылық, әлеуметтік – мәдени, әкімшілік – саяси сфераларға күнделікті жетекшілікті атқарушы және бұйырушы қызмет тәртібінде жүзеге асыруға арналған, сала аралық басқарумен шұғылданатын ұйым.

Атқарушы билік органдарына тән белгілер:

1) атқарушы – бұйырушы қызметті жүзеге асыруы;

2) шаруашылық дербестілік берілген;

3) ереже бойынша, тұрақты штаттары бар;

4) жоғарғы органдармен құрылады;

5) атқарушы билік органдарына есеп береді және бақылауында болады.

ҚР атқарушы билік органдарының жүйесі мына схема бойынша құрылады: Үкімет – Үкіметтің құрамына кіретін ҚР атқарушы билігінің орталық органдары: министрліктер, агенттіктер, комитеттер

– Үкіметтің құрамына кірмейтін атқарушы биліктің орталық органдары-Атқарушы биліктің жергілікті органдары: облыстардың, қалалардың, аудандардың, ауылдық жерлердің әкімшіліктері.

7.2 Мемлекеттік қызмет әлеуметтік-экономикалық және саяси институт ретінде

Мемлекеттік қызмет – мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік органдарда мемлекеттік биліктің міндеттерін және функцияларын жүзеге асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттіліктерді атқару бойынша ресми қызметі.

ҚР мемлекеттік қызмет екі деңгейде жүзеге асырылады: республикалық және жергілікті;

ҚР мемлекеттік қызметі 1999 жылғы 23 шілдедегі «Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР заңымен реттеледі.

Мемлекеттің қызметтің қағидалары – мемлекеттік қызметтің негізіне жататын және оның мәнін білдіретін негізгі идеялар, басшылыққа алынатын бастамалар.

Мемлекеттік қызметші – мемлекеттік органдарда заңдарда белгіленген тәртіпте республикалық немесе жергілікті бюджеттен не ҚР ұлттық Банкінің қаржысынан ақы төленетін қызметті атқаратын және мемлекеттің міндеттері мен функцияларын іске асыру мақсатында лауазымдық өкілеттікті жүзеге асыратын ҚР азаматы.

Мемлекеттік қызметшілердің екі түрі бар:

- 1) Мемлекеттік әкімшілік қызметші;
- 2) Мемлекеттік саяси қызметші.

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер үшін санаты белгіленген.

Мемлекеттік қызметшілердің әкімшілік – құқықтық мәртебесі – мемлекеттік қызметшілердің құқықтарының, міндеттерінің және шектеулердің жиынтығы;

Мемлекеттік қызметті өткеру элементтері:

- 1) мемлекеттік қызметке кіру;
- 2) мемлекеттік қызметшілерді аттестациялау;
- 3) қызметті ауыстыру;
- 4) қызметті атқару кезінде берілетін жеңілдіктер және ынталандырулар;
- 5) мемлекеттік қызметшінің жауаптылығы;
- 6) мемлекеттік қызметтің тоқтатылуы.

Мемлекеттік саяси қызметшілердің мемлекеттік қызметке кіруі тағайындау не сайлау негізінде, сондай – ақ ҚР заңдарында белгіленген басқа да реттерде, тәртіп пен жағдайларда жүзеге асырылады.

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жүйесін дамыту мемлекеттің тәуелсіздік жылдарындағы рөлінің өзгеруі, саяси жүйенің, экономиканың, қоғамдық қатынастардың қалыптасу, мемлекеттік басқару жүйесін оңтайландыру процестерімен тығыз байланысты.

Тәуелсіз Қазақстан Республикасының мақсаттары мен басымдықтарын іске асыру үшін кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың тиімді жүйесін құру, мемлекеттік аппарат қызметінің кәсібилігі мен ашықтығын қамтамасыз ету қажет болды.

Қазақстан Республикасы Президентінің «Мемлекеттік қызмет туралы» 1995 жылғы 26 желтоқсандағы № 2730 Заң күші бар Жарлығы тәуелсіз Қазақстанның қазіргі заманғы мемлекеттік қызмет жүйесін институттандырудың бастауы болып мемлекеттік басқару жүйесінің кадрлық ұйытқысын сақтауға мүмкіндік берді және мемлекеттің маңызды институты ретінде мемлекеттік қызметтің дамуына негіз қалады.

Жарлықтың қабылдануы мемлекеттік қызмет қағидаттарын, мемлекеттік лауазымдардың сатылығын белгілеу жолымен мемлекеттік қызмет қатынастарын реттеуге, мемлекеттік қызметшілердің құқықтық мәртебесін айқындауға және әлеуметтік кепілдіктерін белгілеуге, сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер енгізуге мүмкіндік берді.

1997 жылы мемлекеттік дамудың ұзақ мерзімді басымдығы ретінде кәсіби үкімет құруды айқындап берген «Қазақстан – 2030» стратегиясы мемлекеттік қызметті дамытудағы келесі кезеңі болды.

1999 жылы қабылданған «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңы (бұдан әрі – Заң) мемлекеттік қызметтің кәсіби және тиімді жүйесін және бірыңғай кадр саясатын қалыптастыруға бағытталған, өзекті қажеттіктерге сай келетін жаңа тәсілді айқындап берді.

Қазіргі кезде Заң және оны іске асыру үшін әзірленген тиісті нормативтік құқықтық актілер мемлекеттік қызметке кіру, оны атқару және тоқтату мәселелерін реттейді.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган және оның аумақтық бөлімшелері жұмыс істейді.

Мемлекеттік қызметке кіру мәселелері

Азаматтардың мемлекеттік қызметке тең қол жеткізудегі конституциялық құқығы міндетті конкурстық іріктеуді енгізу арқылы іске асырылды, оның тетіктері Заңда және өзге де нормативтік құқықтық актілерде бекітілген.

Мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеуді енгізу кандидаттын мемлекеттік әкімшілік лауазымына қойылатын бекітілген біліктілік талаптарына сай болуын анықтауға бағытталған.

Мәселен, Заңға сәйкес мемлекеттік әкімшілік лауазымға кіру кезіндегі конкурстық іріктеу мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның мемлекеттік қызмет туралы қолданыстағы заңнаманы білуге арналған тестілеуді өткізуін, сондай-ақ мемлекеттік органның конкурстық комиссиясының кандидаттармен әңгімелесу өткізуін көздейді.

Мемлекеттік қызметтің кадр резерві қалыптасуда.

Алайда, конкурстық іріктеуді жүргізудің қазіргі кездегі тәжірибесін алғанда, мемлекеттік қызметке кіру кезіндегі конкурстық рәсімдердің әділдігіне азаматтар тарапынан бірқатар сенімсіздік байқалады.

Осыған байланысты, мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеу тәртібін жетілдіру және оның транспаренттілігін арттыру қажет.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту мәселелері

Қазіргі кезде мемлекеттік қызмет жүйесінде Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясын, мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлаудың және олардың біліктілігін арттырудың өңірлік орталықтарын және басқа да білім беру ұйымдарын қамтитын оқыту инфрақұрылымы қалыптастырылған.

Жыл сайын орташа есеппен мемлекеттік қызметшілердің үштен бірі қайта даярлау және біліктілігін арттыру курстарында оқудан өтеді, соның нәтижесінде үш жылдық кезеңде мемлекеттік қызметшілерді жүз пайыздық оқыту қамтамасыз етіледі.

Сонымен қатар, қазіргі кезде оқыту процессінің сапасын басқару жүйесін жаңғырту және мемлекеттік қызметшілерге арналған оқу бағдарламаларына оқытудың инновациялық әдістерін енгізу қажеттілігі туындап отыр.

Мемлекеттік қызметшілерге білім беру жүйесі практикалық маңызы бар және мемлекеттік органның мақсаттары мен міндеттеріне сай келетін, кәсіби білім мен дағдыларды дамытуға бағытталуы керек.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілерді оқыту жөніндегі жұмысты тиімді үйлестіру қажет.

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттау мәселелері

Мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға сәйкес мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымында үш жыл болғаннан кейін аттестаттаудан өтеді. Оның мақсаты олардың кәсіби дайындық

дснгейін, құқықтық мәдениетін және азаматтармен жұмыс істеу қабілетін айқындау болып табылады.

Аттестаттау рәсімі мемлекеттік қызметшіге тікелей басшысының аттестаттаудан өтетін қызметшінің кәсіби, жеке қасиеттерін және қызметтік жұмысы нәтижелерін көрсететін қызметтік мінездемені ұсынуын қамтиды.

Сонымен бірге, қазіргі кезде аттестаттауды өткізу рәсімін мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасы мен түпкілікті нәтижелерін бағалауға бағдарлау арқылы жетілдіру және аттестаттау қорытындылары мен мансаптық өсудің өзара байланысын қамтамасыз ету қажеттігі туындап отыр.

Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру мәселелері

Қазіргі кезде мемлекеттік бюджет және Қазақстан Республикасы Ұлттық банкінің сметасы (бюджеті) есебінен қаржыландырылатын мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің бірыңғай жүйесі қолданылады.

Бұл жүйе коэффициенттерге негізделген және қызмет өтілі мен атқаратын мемлекеттік әкімшілік лауазымының санатын ескеруге мүмкіндік береді.

Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне сыйақы беру, материалдық көмек көрсету және олардың лауазымдық жалақыларына үстемақы белгілеу тәртібі айқындалған.

Тұрақтылыққа қарамастан, мемлекеттік қызметшілердің еңбек төлемақысы, жеке сектормен салыстырғанда, бәсекеге қабілеттілігі төмен болып қалуда.

Мәселен, 2011 жылғы 1 сәуірдегі статистикалық деректерге сәйкес мемлекеттік қызмет жүйесіндегі орташа жалақы 69 027 теңгені құрайды, ал құрылыс саласындағы орташа жалақы 101 500 теңгені, тау-кен өнеркәсібінде – 133 309 теңгені, қаржы және сақтандыру қызметінде – 148 680 теңгені құрайды.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшінің жұмыс сапасын бағалаудың болмауы оның еңбек үлесі мен материалдық, мансаптық және моральдық ынталандыру жүйесі арасындағы өзара байланыстың төмен болуына әкеп соғады.

Мемлекеттік органдардың жұмысы еңбектің тиімсіз ұйымдастырылуымен және мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қорғаудың нақты жүйесінің болмауымен сипатталады. Бұл білікті кадрлардың, оның ішінде шетелдік білімі бар мамандардың жеке секторға кетуіне, сондай-ақ мемлекеттік қызметті жұмысқа орналасуға қызықтырмайтын орын ретінде қабылдауға әкеп соғады.

Кадрлық әлеуеттің төмендеуі мемлекеттік органдардың (әсіресе өңірлік деңгейде) кадрлық құрамын кәсібилендіруді толық көлемде қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейді.

Жауапты хатшы институтының жұмыс істеу мәселелері

Мемлекеттік қызмет жүйесінде жауапты хатшы институты енгізілген, оның негізгі міндеті мемлекеттік саяси қызметшілер ауысқан кезде мемлекеттік органдардың жұмысында кадрлық сабақтастықты сақтау болып табылады.

Сонымен бірге, кейбір орталық мемлекеттік органдарда басшылық құрамның жиі ауысуы байқалады. Бұл мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігіне әсер етеді.

Сондай-ақ, жауапты хатшы лауазымының саяси лауазым болып табылатындығы ескеріле отырып, мемлекеттік органдардың жаңа басшыларын тағайындау іс жүзінде сол жауапты хатшылардың өздерінің ауысуымен қатар жүруде.

Мемлекеттік қызметшілердің этикасы мен имиджін қалыптастыру мәселелері

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңнамасы сыбайлас жемқорлыққа қарсы айқын сипатқа ие.

Мысалы, мемлекеттік қызметке сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығын жасағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылған адам не мемлекеттік қызметке кіруге байланысты және Заңда белгіленген шектеулерді қабылдаудан бас тартқан адам қабылданбайды.

Мемлекеттік қызметшілердің ант қабылдауы және олардың мемлекеттік қызметте болумен байланысты жазбаша шектеулерді қабылдауы нормасы бекітілген.

Қолданыстағы Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметшілерінің ар-намыс кодексі мемлекеттік қызметшілердің моральдық-адамгершілік келбеті мен іскерлік қасиеттеріне қойылатын талаптарды айқындайды.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган және оның аумақтық бөлімшелері тексеру барысында мемлекеттік қызмет туралы қолданыстағы заңнаманың және сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың сақталуын бақылауды жүзеге асырады.

Алайда, тексеру нәтижелері мемлекеттік органдардың жұмысында мемлекеттік қызметке кіру және оны атқару мәселелері бойынша қолданыстағы заңнаманы бұзушылықтардың бар екенін көрсетеді. Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган және оның аумақтық бөлімшелері анықталған бұзушылықтар туралы анықтаманың негізінде мемлекеттік органның басшысына

бұзушылықтарды жою және тиісті лауазымды адамдарды тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы ұсынымдар жасайды, кейіннен ұсынымдар шығара отырып, тәртіптік кеңестерде мемлекеттік органдардың есептерін тыңдауды жүргізеді. Сонымен қатар, қазіргі кезде тәртіптік кеңестердің жұмысын жетілдіру қажет.

Мемлекеттік қызметтер көрсету мәселелері. Халықтың мемлекеттік аппаратқа деген көзқарасы мемлекеттік қызметтердің сапасымен және қолжетімділігімен байланысты екенін атап өту керек.

Мемлекеттік қызметтер көрсетудің қолданыстағы стандарттары мемлекеттік қызмет көрсетудің тәртібін, мемлекеттік қызметтің сапасы мен қолжетімділігі көрсеткіштерінің нормативтік және міндетті түрде орындалуға тиіс мәндерін, шағым беру тәртібін және байланысу ақпаратын, сондай-ақ мемлекеттік қызметтер көрсету кезіндегі уақытша шектеулерді белгілейді.

Алайда, қазіргі кезде мемлекеттік органдардың қызметінде мемлекеттік қызмет көрсету кезінде тиімсіз ұйымдастырушылық және ақпараттық қамтамасыз ету, мемлекеттік қызметтер көрсетудің бекітілген стандарттарын бұзу фактілері байқалуда. Бұл заңды және жске тұлғалардың мемлекеттік қызметтер сапасы мен қолжетімділігіне тиісті дәрежеде қанағаттанбауына әкеп соғады.

Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейінің төмен болуы, бюрократия көріністері және мемлекеттік қызметтерді көрсету кезінде әкімшілік кедергілердің болуы мемлекеттік қызмет имиджіне кері әсерін тигізуде және халық пен бизнестің мемлекеттік органдар жұмысына қанағаттанбауының негізгі себебі болып табылады.

Жоғарыда көрсетілген түйткілді мәселелерді ескере отырып, мемлекеттік қызмет жүйесінің одан әрі үдемелі дамуын және оны мемлекеттік басқаруды жаңғырту процестерімен өзара тығыз байланыста реформалауды қамтамасыз ету қажет.

Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарының ережелері ескеріле отырып, Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделін қалыптастыру және оны кәсібилендіру мемлекеттік басқарудың нәтижелі жүйесін қамтамасыз етуге бағытталады болады.

Бакылау сұрақтары

1. Атқарушы биліктің мақсаты.
2. Атқарушы билік органдарына тән белгілер.
3. ҚР мемлекеттік қызметі.
4. Мемлекеттік қызметтер көрсету мәселелері.

Глоссарий

Абсолютизм – абсолюттік монархия, самодержавиелік билік; мемлекет формасы, онда монарх шексіз жоғарғы билікке ие, халық заң шығару мен атқарушы билікті бақылауда қатыса алмайды. Абсолютизм өзінің гүлденуіне Батыс Еуропа елдерінде XVII-XVIII ғғ. жетті. Ресейде патша XVI-XVII ғғ. Баяр думасымен бірге басқарды. 1721 ж. қазан айында солтүстік соғыста жеңіске жетуімен байланысты Сенат пен Святейший Синод Петр I «Отец Отечества, бүкіл ресейлік Император» титулын берді және Ресей империя болып аталды. Осы уақыттан бастап және XX ғ. басына дейін біздің елде абсолюттік монархия болды, бірақ қолданыста екі ұғым да сақталды «патша» мен «император».

Абсолюттік билік – бір субъектінің (монархтың, көсемнің, «халықтың әкесі» және т.б.) шексіз, мүлдем ешкім және ештеңе бақыламайтын шүбәсіз билік. «Кез келген билік, әсіресе абсолюттік билік, мүлде аздырады» (лорд Аткин). Нақты демократиялық, өркениетті биліктің құрылуы әлемдік өркениет пен мәдениеттің дамуымен ілесіп келетін, қажетті және тым қиын көп ғасырлық үрдіс болып келеді.

Авторитарлық билік – билік (билік режимі), сөзсіз бағынуға негізделген, өзінің шексіз ықпалын бекітуді тырысады және сол үшін қандай да бір тәсілдерді, әдістерді және құралдарды қолдануда ешнәрсе алдында тоқтамайды.

Билік беделі – бұл билікті, оның субъектілерін (президентті, парламентті, үкіметті, билік органдарын), заңдарды, шешімдерді, акцияларын мойындаудың жоғарғы деңгейі; билік субъектілерінің адамдарға деген ықпал етудің маңызды деңгейі және саяси менеджмент пен маркетингте жетістіктерге жету мақсатында олардың әрекеті. Билік өкілдерінің беделін қолдау маңызды – нақты адамдардың, мемлекеттік қызметінің жүйесіндегі адамдарды, ол бұқаралық ақпараттар құралының ерекше назарын, аналитикалық қызметтің, сүйкімді билік имиджін қалыптастыруды талап етеді. Билік беделі үнемі оппозиция соқтығуына тап етіп отырады.

Әкімшілік билік – заңды негізделген формалардың бірі, нақты бір жердегі лауазымды тұлғалардың, мемлекеттік қызметкерлердің қол астындағы қызметкерлерге бекітілген және атқалған ықпал етуі. Әкімшілік билік ең алдымен мемлекеттік билік саласына жатады.

Атқарушы билік – билік тармақтарының бірі, ықпал етудің сипаты, күші мен деңгейі, сонымен қатар әр түрлі қоғам талтарының, сословиелердің, ұлттардың тіршілік мүдделерін білдіретін, сайланған

тұлғалар мен органдардың еркін өткізу реалдық қабілеті. Билікті бөлу теориясына сәйкес атқарушы билік – бұл құқық қолдану билік, оған заң шығарушы билік қабылдаған заңдарды жүзеге асыру қызметі жүктеледі. Атқарушы биліктің міндеті – оны қалыптастырған, қазіргі кезде күші бар заңдар мен құқық нормалары орындалу үшін оған өкілеттік берген күштердің еркін өмірге өткізу. Атқарушы билік президентке – мемлекет басшысына және үкіметке (президенттік республикаларда) тиесілі болып келеді, не болмаса мемлекет басшысына (парламенттік республикаларда). Атқарушы биліктің жекселенуі және тым күшейуі демократияның оралуына және қоғамдық – саяси өмірдің бюрократизациялануына әкеп соғады. Атқарушы биліктің әлсіреуі осы билік құрылымының құлдырауына әкелуі мүмкін.

Билік үшін күрес – өмір сүріп жатқан әлеуметтік күштер мен билікке қатысты ұйымдастырудың қарама-қарсы келудің және қарсылық әрекеттің шиеленіскен, келіспеушілік деңгейі; оның рөлін, міндетін және мүмкіндігін түсіну. Билікке деген күрес билікті немденуде қарама-қарсы мақсаттарды көздейді және әр қарсыласқан жақ оны өзінің мүддесіне қолданады, және алуан түрлі тәсілдер мен әдістерді қолдана отырып, одақтастарды тарту арқылы әр түрлі ауқымда жүргізіледі (халықаралық, мемлекет ішінде, аймақ, бірлестіктер, мекемелер, партиялар көлемінде және т.б.). Билікке деген күрестің салдары көбінен талқандағыш күш болып келеді, елдің және азаматтардың әлеуметтік-экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соғады. Бұл жағдайдан шығудың ең тиімді әдісі – келісімге келу жолдарын іздеу, өзара келісімге келіп, тайталасты қою.

Билік тігі – билік саласында тік бойымен төменнен жоғарыға дейін билікті және басқару қызметтерін бөлу түсінігі.

Вето – қандай да бір шешімді жою. Мемлекеттік құқықта тыйым салу, мемлекеттік биліктегі бір органның басқа органының шешіміне тыйым салу. Вето институты Ежелгі Римде пайда болды.

Билік түрі – билік түрлерін жіктеуде әр түрлі негіздер бар:

1) негізгі субъект бойынша – монархиялық, демократиялық және т.б.;

2) қоғам өмірінің негізгі салалары бойынша – саяси, экономикалық, рухани, мемлекеттік, азаматтық, әскери және т.б.;

3) негізгі бағыттар бойынша – заң шығарушы, атқарушы, сот;

4) билік құрылымындағы орны бойынша – орталық, аумақтық, жергілікті; республикалық, облыстық, өңір және т.б.;

5) тиістілігіне қарай – жеке, жеке меншік, бұқаралық және т.б., сонымен қатар мерзімге, көлемге, ықпал күшіне қарай және т.б.

Билікті қалау – билікті иелену, оны қолдану және қайта құру оппозициядағы немесе билікке келген партия шеңберіндегі саяси күштерге тән сипат болып келеді. Жиі билікке деген қалау хабарландырылады, мәлімдемелерде, бағдарламаларда, платформаларда және т.б. жарияланады. Билікке билік құрылымдарында қызмет ететін және әрі қарай мансабын көтеруге үміт артатын тұлғалар қалаушылығын білдіре алады.

Билік жүйесі – 1) билікті ұйымдастыру формасы; 2) билік органдарының орналасу тәртібі, олардың өзара байланысы мен әрекеті; 3) билік органдарының жиынтығы, басқару сипаты бойынша біркелкі және біртұтастықты құрайды.

Билікті қабылдау – адам, халық, сонымен бірге билік субъектілерінің өздері биліктің тікелей сезінушілігін және оның құбылыстарын байқатады; билік практикасындағы фактілер мен оқиғаларды қабылдау, айыру, бағалау қабілеттілігі.

Вотум – сайлау жолымен білдірілген шешім, пікір; сенімсіздік білдіру не сенімсіздік белдірмеу вотумы – үкімет не министрдің іс-әрекетіне парламенттің дауыс беру жолы арқылы сенімсіздік білдіру не сенімсіздік белдірмеу белгісі.

Геронтократия – 1) қариялар, үлкендер ұрпағының билігі; 2) қоғамның шамамен ертедегі формасы, онда билік қарияларды болған. Қауымдағы қариялардың беделді жағдайы – алғашқы қауымдық құрылыс кезіндегі кейбір халықтардың жоғарғы билік элементтерінің бірі.

Мемлекеттік билік – 1) қоғамның өмір әрекетімен, азаматтарымен және бірлестіктерімен басқарудағы мемлекет пен оның органдарының құқықтары мен мүмкіндіктері, оны бағыттау, бақылау және өз ісіне бағындыру; 2) қазіргі күші бар мемлекет органдары; 3) жоғарғы өкілеттікке ие тұлғалар.

Билік міндеті – тиісті зерттеуге, талдауға және шешуге жататын мәселе. Билік практикасында келесі билік міндеттерін айырады: 1) саяси, әлеуметтік, экономикалық, әскери, мәдени; 2) жалпы мемлекеттік, аймақтық, жергілікті; 3) қысқа мерзімді, ұзақ мерзімді, болашақты; 4) стратегиялық, тактикалық, жедел; 5) құқықтық, ұйымдастыру, техникалық; 6) жоспарлы, кенет, шұғыл; 7) ақпараттық, логикалық және т.б.

Заң шығарушы билік – заң қабылдауға құқылы мемлекет органдарының жүйесі. Билікті бөлу теориясына сәйкес, бірін – бірі теңдестіретін бұл мемлекеттегі үш тармақтың бірі. Нормативтік актілерді шығарудағы өзінің өзгеше құқығын жүзеге асырады, конституциядан кейінгі жоғары күшке ие – заңдар. Ол бюджет пен

қаржыға қатысты заңдарды қабылдау құқығына ие, сонымен қатар атқарушы биліктің – үкіметтің – әрекетін бақылауға құқылы. Парламенттік жүйесі бар елдерде атқарушы билік заң шығарушы биліктің алдында жауапты. Халықаралық тәжірибеде заң шығарушы билік тұрғысынан кейде тек мемлекет жоғары органдарының заң шығару өкілеттілігі ғана қабылданады. Абсолюттік монархияда (Бруней, Оман, Сауд Аравиясында) заң шығару билігіне тек монарх ие.

Билікті асыра қолдану – қызмет мүддесіне қарамастан қызметтік жағдайды қасақана қолдану, пайда не басқа да жеке мүддеге байланысты жасаған және мемлекеттік не қоғам мүдделеріне, заң қорғайтын азамат құқықтарына елеулі зиян тигізу.

Билік институты – билік әлеуметтік, қоғамдық-саяси құбылыс ретінде, өзінің барлық мүмкіндіктерімен, абыройы мен кемшіліктерімен қоғам өмірінде маңызды, бөлінбес бөлімі ретінде, үнемі талдауды, дамуды және жетілдіруді талап ететін қоғамдық ағзадағы жүйе.

Конфедерация – мемлекеттер одағының формасы, онда одаққа кірген мемлекеттер өзінің егеменділігін толық көлемде сақтайды. Конфедерация өзінің бойына халықаралық-құқықтық белгілерді де және мемлекеттік ұйымдардың да белгілерін үйлестіреді. Конфедерация шеңберінде әр қатысушы мемлекет өзінің саяси дербестігін, конституциясын, құқықтық және ұлттық қаржы жүйесін, өзінің әскери күштерін сақтайды.

Легитимация – қандай да бір әрекетті, оқиға мен фактіні, әрекет етуші тұлғаны қоғамдық тану процедурасы. Ол бағынуды, келісімді, күштеусіз саяси қатысуды қамтамасыз етуге шақырады, ал егер ол жетілмесе – ондай мәжбүрлеудің ақталуы, күшті қолдану.

Легитимділік – нақты тарихи қалыптасқан, биліктің шығу тегі мен қызмет етудің әлеуметтік маңызды тәртібі, ол билік құрылымдарында және олардың қоғаммен өзара әрекетінде келімге жетуді мүмкін етеді.

Модернизация – тұтас қоғамдық үрдіс, индустриализацияны ескере отырып, оның барысында аграрлық, тарихи және заманауи қоғамдар дамыған болып келеді.

Саяси модернизация – дәстүрлі қоғамнан заманауи қоғамға ауысу үрдісіндегі саяси жүйенің өзгерістері.

Жарым-жартылай Модернизация – дәстүрлі қоғамдардан заманауи қоғамдарға ауысу кездегі стадия. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей ауысым қоғамдары жеке модернизация стадиясында тұрып қалуы мүмкін, дәстүрлік пен рационалдылық принципіальды

карама-карсы әдістер ретінде адам мен қоғамның әрекетінің бағыты, олардан экономикалық, техникалық, әкімшілік дағдылардың және тиесілі ұйымдастыру құрылымдардың қалыптасуы тәуелді болып келеді, сол бір қоғамның шеңберінде институцияланады.

Монархия – басқару формасы, мұнда жоғарғы мемлекеттік билік бір тұлғаға тиесілі болады, өзінің лауазымын белгіленген мұра тәртібімен алады.

Абсолюттік Монархия – монархиялық форма басқарудың бір түрі, заңды және факт түрінде сипаттайтын толық мәнде мемлекеттік биліктің (заң шығарушы, атқарушы, сот) және рухани (діни) биліктің монарх қолында шоғырлануын білдіреді.

Дуалистік монархия – конституциялық монархияның екі түрінің бірі, парламенттікпен бірге. Абсолюттік монархиядан парламенттікке тарихи ауысым формасы болып келеді.

Конституциялық монархия – монархиялық басқару формасының ерекше түрі, мұнда монарх билігі конституциямен шектелген, сайланатын заң шығаратын орган бар – парламент және тәуелсіз соттар.

Парламенттік монархия – конституциялық монархияның екі түрінің бірі (дуалистікпен бірге). Монарх өз қызметін тек номиналды түрде ғана атқаратындығымен сипатталады. Конституция оны үлкен өкілеттікпен бөлесе де (мысалы, Нидерландта, Данияда), бірақ конституциялық-құқықтық дәстүрге байланысты онымен өз еркі бойынша қолдана алмайды. Монархтан шыққан актілердің бәрі министрлердің ресми құптауын талап етеді.

Олигархия – шағын бай адамдар тобының билігі.

Саяси плюрализм – қоғамдық құрылымның қағидаларының бірі, осыған сәйкес саяси өмір көптеген әр түрлі өзара байланысты, сонымен қатар автономдық әлеуметтік және саяси топтар, партиялар, ұйымдар, нұсқаулар, идеялар, бағдарламалар олар партияға әсер етуін енгізу керек, бірақ биліктегі монополияға ие емес, үнемі салыстыруда, жарыста, бәсекестік күресте болады.

Полис – Ежелгі Грекиядағы қоғам мен мемлекетті ұйымдастырудағы саяси және әлеуметтік-экономикалық форма.

Саяси ауысым – бір саяси режимнен екінші саяси режимге көзгалыс.

Саяси жүйе (тар мағынада) – қоғамдағы өзара байланысқан, өзара әрекеттескен саяси ұйымдардың әрекеті, оның негізінде мемлекеттік билікті жаулап алу, ұстап қалу және қолдану талпынысы жатыр; (кең мағынада) – тұтас реттелген саяси институттардың, саяси рөлдердің, қарым-қатынастардың, үрдістердің, қоғамның саяси

ұйымдастыру қағидаларының жиынтығы, ондағы бар мәдени, әлеуметтік, заңды, идеологиялық, саяси нормалар, тарихи дәстүрлер мен нақты қоғамның саяси режимінің нұсқаулары.

Президенттік республика – басқарудың республикалық формасы, мұнда Конституцияға сәйкес, жоғарғы билік Президентке тиесілі.

Басқарудың Президенттік формасы – мемлекетті басқару жүйесі Қазақстан Республикасының Конституциясымен орнатылған, ол бойынша халық сайлаған Президент мемлекет басшысы болып табылады және Үкіметті тағайындайды, ол оның алдында жауапты және оны Премьер-министр басқарады.

Президенттік басқару – тұтас мемлекетте немесе оның жеке бір аймағында төтенше немесе әскери жағдаймен байланысты Президенттің тура басқаруында уақытша шұғыл формалар мен әдістерді қолдануды шамалайды, егер демократиялық институттар, мемлекеттің тәуелсіздігі мен территориялық тұтастығы маңызды және тікелей қауіпке ұшырағанда немесе мемлекетке қарсы агрессия жағдайында, әлде оның қауіпсіздігіне тікелей сырттан қауіп төнгенде.

Саяси режим – қоғамдағы саяси жүйенің қызмет ету әдісі, елдегі саяси өмір сипатын анықтайды, саяси бостандық деңгейін көрсетеді және құқықтық негіздегі олардың әрекетіне билік органдарының қатынасы.

Теократия – саяси тенденция, шіркеу мен діни қайраткерлерінің мемлекеттік биліктің қалыптасуы мен қызмет етуін өзіне алу талпынысын көрсетеді.

Технократия – адамдар билігі, технократиялық басқарудың қағидаларын тәжірибеде жүзеге асырады.

Тимократия – Аристотель бойынша, мемлекеттік құрылым формасы, азаматтарға саяси құқықты оларға мүліктерінің көлеміне байланысты ұсынады.

Тоталитарлық – саяси режим, мұнда мемлекет қоғам өмірінің барлық жақтарын тегіс қамтитын бақылауға талпынады.

Трансформация – (ежелгі лат. transformation – айналу) – революциялық-реформисттік немесе эволюциялық-реформисттік акттер, әрекеттер мен жаңашылдықтың пайда болуы және т.б. негізінде қоғамтану ғылымдарында ұйымдастыру құрылымдары мен қоғамдық өмір формаларының өзгеруін білдіреді.

Демократизацияның үшінші толқыны – соңғы жылдары саясаттануда демократизация толқыны теориясы өрбуін алды, осыған сәйкес заманауи институттарының демократиялық басқаруының бекітілуі үш кезеңмен жүрді, сонымен бірге әр кезеңде бұл үрдіс әр

түрлі елдер тобын қозғады, ал демократия арсалының кеңеюі соңынан (демократизацияның көтерілуі) оның біршама қысқартуы еретін (демократизацияның шегінуі).

Унитаризм – мемлекеттік құрылым қағидасы, мұнда билік толығымен орталық басқару органдарында шоғырланған, ал аймақтық тек кеңес құқықтарымен және жеке өкілеттілікпен бөленген.

Федерация – мемлекеттік құрылымның формасы, мұнда бірнеше мемлекеттік құралғандар бірігіп бір одақтас мемлекет құрайды.

Эгалитарлық-авторитарлық режим – әлсуметтік-саяси режим, авторитаризм мен эгалитаризм негізгі белгілерін өз бойына сіңіріп алған және бір адам не бір топ адамдардың қолында, не оның бір органында шоғырланған билік формасымен құрылған немесе күшпен орнатылған, және басқалардың рөлін төмендетеді, ең алдымен өкілетті институттардың, әлеуметтік және саяси құрылымдардың, ұйымдардың, барлық қоғамның.

Билік Субъектілері – билеуші, билік жүйесінде белсенді әрекет етіп жүрген тұлға, одан ықпалды әсер сезіледі, ол нұсқаулар мен жарлықтар береді. Билік субъектілері басқа жақтан қарағанда жоғары тұрған билік үшін объекті болуы мүмкін.

Теократия – басқару формасы, онда мемлекеттік билік дін басыларына, абыздарға, шіркеу басшысына тиесілі. Қазіргі кезде Ватиканда католиктер шіркеуінің басшысында, мұсылман елдерінің арасында – Иранда сақталған.

Билік технологиясы – жиынтық, қажетті нәтижеге жету үшін қарастырылған билік әрекетінің тәсілдер жүйесі. Биліктің әр түрлі технологиялары дереу, жергілікті, қысқа мерзімде нәтижеге жету үшін және ірі көлемді, стратегиялық, ұзақ мерзімді нәтижелерге жету тәсілдерін енгізеді.

Билік белгілері – биліктің қасиеттері, өзгеше белгілері мен ерекшеліктері, әр билікте, әр түрлі кезеңдерде және әр түрлі елдерде әр түрлі болады. Бұл белгілерді әр түрлі негіздер бойынша жүйелеуге, жіктеуге болады: тип, түр, форма, алуан түрлігі, сипаты, қызметтері, әдістері және т.б.

Тест тапсырмалары

1 Қоғамның немесе оның жекелеген салаларының дамуының қоғамдық мақсаттарын шешу бойынша мемлекеттік билік органдарының мақсаты бағытталған қызметі:

- A) Әлеуметтік саясат;
- B) Мемлекеттік саясат;
- C) Аймақтық саясат;
- D) Экономикалық саясат;
- E) Құрылымдық саясат.

2 Мемлекеттік саясаттың негізгі мақсаттарына төмендегілердің қайсысы жатпайды?

- A) Азаматтарды, олардың қызметін және оған тиесілі меншікті қорғау;
- B) Әлеуметтік белсенділікті қамтамасыз ету;
- C) Тауарлар импортына жағдай жасау;
- D) Халыққа қажетті тауарлар мен қызметтердің өндірісіне жағдай жасау;
- E) Барлық жауаптар дұрыс емес.

3 Мемлекеттік саясаттың қалыптасуы мен жүзеге асырылуы неше этапты қосады?

- A) 2;
- B) 3;
- C) 4;
- D) 5;
- E) 6.

4 Мемлекеттік саясаттың 1-ші этапы немен ерекшеленеді?

- A) Қоғамдық мәселелер мен саясат мақсаттарын анықтау;
- B) Мемлекеттік саясаттың өңделуі мен легитимациясы;
- C) Мемлекеттік саясаттың жүзеге асуы мен мониторингі;
- D) Мемлекеттік саясатты бақылау мен реттеу;
- E) Дұрыс жауабы жоқ.

5 Мемлекеттік саясаттың 2-ші этапы немен ерекшеленеді?

- A) Қоғамдық мәселелер мен саясат мақсаттарын анықтау;
- B) Мемлекеттік саясаттың өңделуі мен легитимациясы;
- C) Мемлекеттік саясаттың жүзеге асуы мен мониторингі;
- D) Мемлекеттік саясатты бақылау мен реттеу;

Е) Дұрыс жауабы жок.

6 Мемлекеттік саясаттың 3-ші этапы немен ерекшеленеді?

- А) Қоғамдық мәселелер мен саясат мақсаттарын анықтау;
- В) Мемлекеттік саясаттың өңделуі мен легитимациясы;
- С) Мемлекеттік саясаттың жүзеге асуы мен мониторингі;
- Д) Мемлекеттік саясатты бақылау мен реттеу;
- Е) Дұрыс жауабы жок.

7 Мемлекеттік саясаттың 4-ші этапы немен ерекшеленеді?

- А) Қоғамдық мәселелер мен саясат мақсаттарын анықтау;
- В) Мемлекеттік саясаттың өңделуі мен легитимациясы;
- С) Мемлекеттік саясаттың жүзеге асуы мен мониторингі;
- Д) Мемлекеттік саясатты бақылау мен реттеу;
- Е) Дұрыс жауабы жок.

8 Мемлекеттік саясаттың түрлі аспектілерін зерттеуде қандай сұрақтар туындайды?

- А) Мемлекеттік саясатты кім өңдейді және анықтайды;
- В) Мемлекеттік саясаттың нәтижелерін кім бағалайды және қалай жүзеге асады;
- С) Жекелеген қоғамдық салаларда мемлекеттің саясаты қандай болуы керек;
- Д) Мемлекеттік саясаттың түрлі қатысушылары арасында қандай қарым-қатынастар қалыптасады және халықтың ресми мемлекеттік стратегия мен саяси курсқа қатынасы қандай;
- Е) Барлық жауап дұрыс.

9 Саясаттың қатысушылары арасындағы қатынастардың нысаны бойынша саясаттың түрлері

- А) Экономикалық, әлеуметтік, әкімгершілік саясат;
- В) Ақпараттық, аграрлық, құқықтық саясат;
- С) Ғылыми-техникалық, мәдени, демографиялық саясат;
- Д) Қаржылық, құрылымдық, аграрлық саясат;
- Е) Бөлушілік, реттеушілік, стратегиялық саясат.

10 Бөлушілік саясаттың мәні неде?

- А) Халықтың түрлі топтары арасындағы билік органдарының материалдық игіліктер мен пайдаларды бөлудегі іс-әрекеттерімен байланысты;

- В) Салық, тариф, трансферттердің көмегімен халықтың бір тобынан келесі бір тобына ресурстарды берумен анықталады;
- С) Түрлі қызметтерді реттеу әрекеттерінде;
- Д) Мемлекеттің нормативтік қызметімен байланысты;
- Е) Шетел мемлекеттермен арадағы қарым-қатынасты қамтиды және шетелдік қорғаныстық саясатты қосады.

11 Қайта бөлушілік саясаттың мәні неде?

- А) Халықтың түрлі топтары арасындағы билік органдарының материалдық игіліктер мен пайдаларды бөлудегі іс-әрекеттерімен байланысты;
- В) Салық, тариф, трансферттердің көмегімен халықтың бір тобынан келесі бір тобына ресурстарды берумен анықталады;
- С) Түрлі қызметтерді реттеу әрекеттерінде;
- Д) Мемлекеттің нормативтік қызметімен байланысты;
- Е) Шетел мемлекеттермен арадағы қарым-қатынасты қамтиды және шетелдік қорғаныстық саясатты қосады.

12 Реттеушілік саясаттың мәні неде?

- А) Халықтың түрлі топтары арасындағы билік органдарының материалдық игіліктер мен пайдаларды бөлудегі іс-әрекеттерімен байланысты;
- В) Салық, тариф, трансферттердің көмегімен халықтың бір тобынан келесі бір тобына ресурстарды берумен анықталады;
- С) Түрлі қызметтерді реттеу әрекеттерінде;
- Д) Мемлекеттің нормативтік қызметімен байланысты;
- Е) Шетел мемлекеттермен арадағы қарым-қатынасты қамтиды және шетелдік қорғаныстық саясатты қосады.

13 Әкмгершілік-құқықтық саясаттың мәні неде?

- А) Халықтың түрлі топтары арасындағы билік органдарының материалдық игіліктер мен пайдаларды бөлудегі іс-әрекеттерімен байланысты;
- В) Салық, тариф, трансферттердің көмегімен халықтың бір тобынан келесі бір тобына ресурстарды берумен анықталады;
- С) Түрлі қызметтерді реттеу әрекеттерінде;
- Д) Мемлекеттің нормативтік қызметімен байланысты;
- Е) Шетел мемлекеттермен арадағы қарым-қатынасты қамтиды және шетелдік қорғаныстық саясатты қосады.

14 Стратегиялық саясаттың мәні неде?

А) Халықтың түрлі топтары арасындағы билік органдарының материалдық игіліктер мен пайдаларды бөлудегі іс-әрекеттерімен байланысты;

В) Салық, тариф, трансферттердің көмегімен халықтың бір тобынан келесі бір тобына ресурстарды берумен анықталады.

С) Түрлі қызметтерді реттеу әрекеттерінде;

Д) Мемлекеттің нормативтік қызметімен байланысты;

Е) Шетел мемлекеттермен арадағы қарым-қатынасты қамтиды және шетелдік қорғаныстық саясатты қосады.

15 Мемлекеттік қызметтің мемлекеттік органдағы мемлекеттік биліктің міндеттері мен функцияларын іске асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттігін атқару жөніндегі қызметі- бұл

А) Мемлекеттік лауазым;

В) Лауазымды адам;

С) Мемлекеттік қызметші;

Д) Лауазымдық өкілеттік;

Е) Мемлекеттік қызмет.

16 Мемлекеттік қызмет туралы заңдағы 6 тарауда қандай мәселелер қаралады?

А) Мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік қызметті тоқтауы;

В) Мемлекеттік қызметті өткеру және қызметтік мансап;

С) Жалпы ережелер;

Д) Мемлекеттік қызметке кіру;

Е) Мемлекеттік қызметті қамсыздандыру.

17 Мемлекеттік қызмет туралы заңдағы мемлекеттік қызметтегі қызмет түрлері

А) Саяси, әкімгершілік;

В) Сенаттық, парламенттік;

С) Саяси, экономикалық;

Д) Коммерциялық, әкімгершілік;

Е) Сенаттық, саяси.

18 Арнайы теориялық білімді игерген мемлекеттік басқару жүйесінде жұмыс жасау қабілеті мен тәжірибесі бар маман

А) Мемлекеттік аппарат;

В) Мемлекеттік саяси қызметші;

С) Лауазымды адам;

- D) Мемлекеттік қызметкер;
- E) Мемлекеттік лауазым.

19 Мемлекеттік қызмет әкімгершілік қызмет ретінде келесі функцияларды орындайды

- A) Ақпараттық-талдаушылық;
- B) Ұйымдастырушылық-техникалық;
- C) Эксперттік;
- D) Қаржылық-шаруашылық;
- E) Барлық жауаптар дұрыс.

20 ҚР-сында мемлекеттік қызмет қандай принциптерге негізделеді?

- A) Қазақстандық патриотизм;
- B) Ұлтшылдық;
- C) Ұлтжандылық;
- D) Саяси;
- E) Барлық жауаптар дұрыс.

21 Мемлекеттік қызметкерлердің 96-97 пайызын кімдер құрайды?

- A) Саяси қызметкерлер;
- B) Әкімгершілік қызметкерлер;
- C) Әкімдер;
- D) Министрлер;
- E) Министрлердің орынбасарлары.

22 Мемлекеттік қызметшінің кәсіпқойлығы мен құзыреттілігі –бұл

- A) Мемлекеттік қызметшінің құқығы;
- B) Мемлекеттік қызметшінің міндеттері;
- C) Мемлекеттік қызметшіге қойылатын талаптар;
- D) Мемлекеттік қызметшіге қойылатын шектеулер;
- E) Мемлекеттік қызметтің принципі.

23 Техникалық қызмет көрсететін, мемлекеттік органдардың қызметін қамтамасыз ететін тұлға бұл

- A) Мемлекеттік саяси қызметші;
- B) Мемлекеттік әкімшілік қызметші;
- C) Саяси қызметкер;
- D) Мемлекеттік емес қызметші;

Е) Әкім.

24 Қоғамды басқару бойынша мемлекеттің міндеті мен функцияларын жүзеге асыру бұл

- А) Мемлекеттік қызмет критерийі;
- В) Мемлекеттік қызмет принципі;
- С) Мемлекеттік қызмет элементі;
- Д) Мемлекеттік қызмет функциялары;
- Е) Мемлекеттік қызмет міндеті.

25 Мемлекеттік басқару функцияларын кәсіби орындау мен күзiреттi жүзеге асыру бұл

- А) Мемлекеттік қызмет критерийі;
- В) Мемлекеттік қызмет принципі;
- С) Мемлекеттік қызмет элементі;
- Д) Мемлекеттік қызмет функциялары;
- Е) Мемлекеттік қызмет міндеті.

26 Мемлекеттік қызметшілердің міндеттері

А) өзінің қызметтік іс-әрекетін қызметтік емес мақсатқа пайдалануға;

- В) Біліктілігін арттыруға;
- С) Мемлекеттік тәртіп пен еңбек тәртібін сақтауға;
- Д) Әлеуметтік және құқықтық қорғалуға;
- Е) Мемлекеттік қызметтен өз қалауы бойынша босауға.

27 Мемлекеттік қызмет туралы заң қай кезден бастап күшіне енгізілді?

- А) 1995ж. 26желтоқсан;
- В) 1997ж. 12 қаңтар;
- С) 2000ж. 1 қаңтар;
- Д) 1999ж. 1 қаңтар;
- Е) 2003ж. 2ақпан.

28 Мемлекеттік қызметке қабылдауға болатын адамдар

- А) Денсаулығы жарамсыз;
- В) Сотталған;
- С) Тәртіппен жауапкершілікке тартылған;
- Д) Қабілеті шектеулі деп танылған;
- Е) Барлық жауаптар дұрыс емес.

29 Мемлекеттік қызметке кіретін адамдар мынадай талаптарға жауап береді

- A) Жасы 18-ден кем болмауға;
- B) ҚР азаматы болуға;
- C) Біліктілік талаптары сәйкес келуге;
- D) Кәсіби даярлық деңгейінің болуына;
- E) Барлық жауаптар дұрыс.

30 Конституция бойынша мемлекеттің қызметінің принциптері мынадай

- A) Мемлекеттік сұрақтарды демократиялық әдіспен шешу;
- B) Саяси қауіпсіздік;
- C) Қоғамдық қауіпсіздік;
- D) Экономикалық принцип;
- E) Ұлтжандылық.

31 Мемлекеттік құрылым нысаны.

- A) унитарлық, федеративтік, конфедерациялық;
- B) деспоттық, либералдық, демократиялық;
- C) президенттік, корольдік;
- D) республика-автономия-округ-облыс;
- E) жоғарғы, дербес, тәуелсіз.

32 Заң шығарушы орган басымдыққа ие басқару жүйесі?

- A) Парламенттік монархия;
- B) Унитарлы мемлекет;
- C) Федерация;
- D) Парламенттік республика;
- E) Дуалистік монархия.

33 Мемлекеттік органда заңдарда белгіленген тәртіппен республикалық немесе жергілікті бюджеттен ақы төленетін қызметті атқаратын және мемлекеттік міндеттері мен функцияларын іске асыру мақсатында лауазымды өкілеттік ті жүзеге асыратын Қ.Р. азаматы

- A) Мемлекеттік қызметші;
- B) Мемлекеттік лауазым;
- C) Лауазымды адам;
- D) Мемлекеттік әкімшілік қызметші;
- E) Мемлекеттік қызмет.

34 Саяси басшылықтың шоғырланған көрінісін білдіретін шешім түрі

- A) Әлеуметтік;
- B) Әкімшілік;
- C) Экономикалық;
- D) Саяси;
- E) Саяси-әкімшілік.

35 Мемлекеттік басқарудың мәні

A) Оның басқарушылық ықыласының басқарылатын объектілерде басқаруға қажеттілік туындаған жағдайда жүзеге асырылады;

B) Мемлекеттік органның ұйымдық құрылымын заңды түрде бекіту;

C) Мемлекеттік органның ұйымдық басқару жүйесін, міндеттерін анықтау;

D) Заңдылықпен тығыз байланысты әрі оның қамтамасыз ету құралы болып табылады;

E) Жоғары органның сәйкесінше төменгісін қадағалауы.

Әдебиеттер

- 1 Вебер М. Политика как призвание и профессия // Избр. произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 665 с.
- 2 И. А. Василенко. Административно-государственное управление в странах запада : США, Великобритания, Франция, Германия. – М. : «Логос», 2001. – 286 с.
- 3 Вильсон В. Государство. Прошлое и настоящее конституционных учреждений. – М., 1905. – С. 508.
- 4 Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. – М. : Дело, 1993. – С. 66 – 67.
- 5 Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М. : Республика, 1992. – С. 12.
- 6 Булгакова Д. А. Мемлекет және құқық теориясы. Оқу құралы. – Алматы., Заң әдебиеті. – 2004 ж.
- 7 Қазақстан Республикасының Конституциясы (Өзгерістер мен толықтыруларымен). – Алматы, Жеті жарғы, 2011 ж.
- 8 «Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, 2001 ж. 23 қаңтардағы № 148-ІІ (2010.08.04. берілген өзгерістер мен толықтырулармен)
- 9 «Қазақстан Республикасының Үкіметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы // Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 18 желтоқсандағы N 2688 Конституциялық заңы (соңғы өзгерістер мен толықтырулар 19.06.07 ж. жағдайы бойынша енгізілген), Қазақстан Республикасы Жоғарғы Кеңесінің Жаршысы, 2001 ж.
- 10 «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 1999 жылғы 23 шілдедегі N 453-І (2007.27.07. берілген өзгерістер мен толықтыруларымен).
- 11 Кумаров А. Мемлекеттік қызметті зерттеудегі концептуалды тәсілдер // Абай атындағы Қаз ҰПУ Хабаршысы, «Әлеуметтену және саяси ғылымдар», 2006. – № 2. – 12 б.
- 12 «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің концепциясы» ҚР Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығы / Егемен Қазақстан, 30 шілде, 2011 ж.

Мазмұны

Кіріспе	3
1 Мемлекеттік-әкімшілік басқару жүйелері саяси ғылымның объектісі ретінде	5
1.1 Мемлекеттік басқарудың негізгі категориялары	5
1.2 Мемлекеттің тарихи түрлері	5
1.3 Мемлекеттік құрылым	6
1.4 Мемлекеттік басқару түсінігі	7
2 Мемлекеттік-әкімшілік басқару теориясындағы ауқымды мектептер мен бағыттар	9
2.1 В. Вильсон, М.Вебер көзқарастары	9
2.2 Мемлекеттік басқару теориясының дамуындағы екінші сатысы	10
2.3 «Адами қатынастар» мектебі	13
3 Қазіргі мемлекеттік-әкімшілік басқару жүйесі: құрылымы және қызметі	16
3.1 Басқару қызметінің нысандарының түсінігі мен түрлері	16
3.2 Басқару қызметінің әдістерінің түсінігі мен түрлері	18
4 Аткарушы билік органдарының әкімшілік-құқықтық мәртебесі	22
4.1 Қазақстан Республикасының Үкіметі	22
4.2 Аткарушы биліктің орталық органдары	24
5 Жергілікті биліктің өкілетті және атқарушылық органдарының қарым-қатынасы	29
5.1 ҚР әкімшілік-территориялық бөлінуі	29
5.2 ҚР-ғы жергілікті өкілетті және атқарушы органдардың жүйесі. Маслихат	30
6 Мемлекеттік ұйымдағы менеджмент	33
6.1 Менеджмент түсінігі	33
6.2 Менеджменттегі басқару шешімдер теориясы	33
6.3 Басқарудағы мотивация	36
6.4 Басшылық стилі	39
7 Мемлекеттік-әкімшілік басқарудың қазақстандық мектебінің қалыптасуы	42
7.1 Аткарушы билік және мемлекеттік қызмет	42
7.2 Мемлекеттік қызмет әлсуметтік-экономикалық және саяси институт ретінде	43
Глоссарий	49
Тест тапсырмалары	56
Әдебиеттер	64

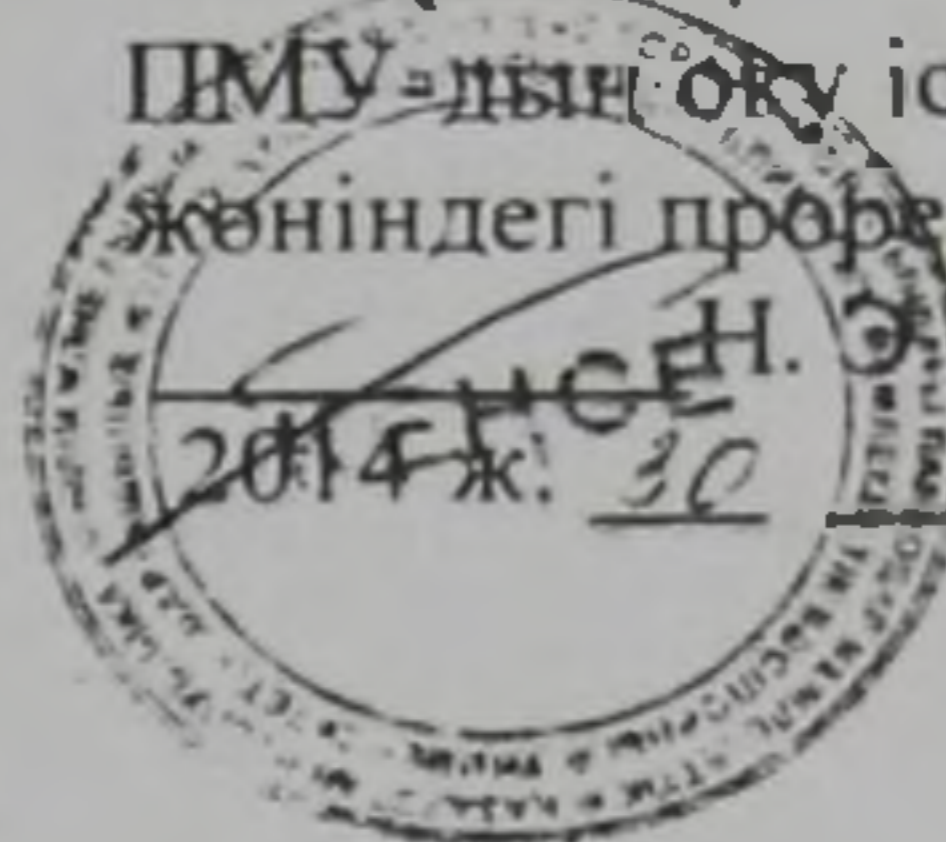
Бекітемін

С. Торайғыров атындағы

ЦМУ-дың Оқу ісі

жөніндегі проректоры

Н. Э. Пфейфер



Құрастырушы Елмұратов Ғ. Ж.

Әлеуметтану және саясаттану кафедрасы

Мемлекеттік-әкімшілік басқару жүйесі

Оқу куралы

Кафедра мәжілісінде бекітілді 2014 ж. 24 04 № 17 хаттама

Кафедра меңгерушісі И. А. Калиев И. А. Калиев

Тарих және құқық факультетінің оқу-әдістемелік кенесінде
мақұлданған 2014 ж. 25 04 № 9 хаттама

ОӘК төрайымы Ш. Қ. Сүлейменова Ш. Қ. Сүлейменова

КЕЛІСІЛДІ

ТЖҚФ деканы А. И. Бегимтаев А. И. Бегимтаев 2014 ж. 28 04

СМБ н/б Г. С. Баяхметова Г. С. Баяхметова 2014 ж. 26 06

МАҚҮЛДАНДЫ

ОӘБ бастығы А. Б. Темірғалиева А. Б. Темірғалиева 2014 ж. 17 06