

Сәрсемби С.С., магистрант

Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ., Қазақстан

МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАР ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІНЕ БАҒАЛАУ ЖҮРГІЗУДІҢ ӘЛЕМДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Қазіргі заманғы әлемнің жылдам өзгермелі әлеуметтік-экономикалық жағдайлары мемлекеттік билік органдарының алдына өзінің ауқымы, күрделілігі, кешенділігі жағынан 20 ғасырда мемлекет алдында тұрған міндеттермен сәйкес келмейтін жаңа мақсаттар мен міндеттер қояды. Осы «сын-қатерлерге» лайықты жауап беру үшін мемлекеттік басқару субъектілері қалыптасқан, дәстүрлі басқару әдістерін қайта қарап қана қоймай, өз қызметінің тиімділігін үнемі арттыруға мәжбүр.

Атқарушы билік органдары қызметінің тиімділігін және олардың мемлекеттік функцияларды іске асыру мен мемлекеттік қызметтерді көрсету сапасын арттыру соңғы 20 жылда жүзеге асырылған мемлекеттік қызметтің барлық ірі реформаларының желісі болды. Оған Қазақстан да жатқызылады. Мемлекеттік қызметтің қазіргі жағдайының негізгі мәселелерінің бірі мемлекеттік билік органдары мен олардың аппараттары қызметінің жеткіліксіз тиімділігі болып табылады.

Мемлекеттік қызмет жағдайының бұл маңызды көрсеткіші әзірге төмен деңгейде қалып отыр. Оны көтермей кез-келген - соның ішінде Қазақстандағы экономикалық қайта құрулардың табысқа, елді дамытудың стратегиялық бағдарламаларын және мемлекеттік дамудың Конституциялық белгіленген басымдықтарын табысты іске асыру мүмкін емес.

Осыған байланысты, мемлекеттік қызметті реформалаудың негізгі мақсаты азаматтық қоғамды дамыту және мемлекетті нығайту мүддесінде оның тиімділігін түбегейлі арттыру болып табылады.[1]

Қазіргі уақытта мемлекеттік органдар мен мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігіне арналған бірқатар зерттеулер бар. Тиімділік теориясына экономика, басқару теориясы, мемлекеттік басқару теориялары елеулі үлес қосады. Алайда, тиімділік мәселесін практикада зерттеу, практикада теориялық жұмыстарды іске асыру бірқатар күрделі, кешенді сұрақтармен, бірінші кезекте тиімділікті бағалаумен байланысты.

Ғылыми әдебиетті, талдамалық және сараптамалық әзірлемелерді талдау тиімділікті бағалау түсінігін, оның мәні түсіндіруде бірыңғай жүйелік тәсіл жоқ екенін көрсетті.

Мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін бағалаудың қолайлы нормативтік-құқықтық базасы әзірше құрылмаған. Мемлекеттік органдар үшін олардың қызметінің тиімділігін бағалау әдістері, нақты өлшемдері, көрсеткіштері мен рәсімдері жоқ және мемлекеттік органдардың кадр және өзге де бөлімшелері қызметінің тәжірибесінде қазіргі уақытта тиімділік пен нәтижелілікті бағалаудың тар түсініктері орын алуда.

Тиімділікті арттыру проблемаларын әзірлеу мен іске асырудағы басымдық АҚШ-қа тиесілі болды. Көптеген қалаларда «өнімділікті» муниципалдық деңгейде арттыру үшін тиімділік комитеттері мен бөлімдері жұмыс істеді, бұл неғұрлым жоғары деңгейдегі өзгерістерге алып келді. 1913 жылы атқарушы және сот органдарын бюджеттік қаржыландыру туралы Заңға сәйкес мемлекеттік қызмет істері жөніндегі комиссияларға мемлекеттік қызметшілер жұмысының тиімділігін арттыру үшін бағалау жүйесін құру ұйғарылды. Сол жылы комиссия жалпыұлттық тиімділік бюросын құрды. [2]

Мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру қозғалысы осы тиімділікті бағалау әдістерін әзірлеумен, азаматтар мен азаматтық қоғам институттарынан (салық төлеушілерден) жасырын басшылар мен кадр қызметтерінің субъективті бағаларынан белгілі бір критерийлерге, көрсеткіштерге, рәсімдерге сүйенетін

және қоғамға мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін және олардың бюджет қаражатын жұмсауын бақылауға мүмкіндік беретін тиімділікті объективті бағалау жүйесіне көшуге ұмтылумен тығыз байланысты болды.

20-30 жылдары жергілікті өзін-өзі басқару органдары мен муниципалдық қызметкерлер жұмысының тиімділігін бағалау әдістері белсенді әзірленді. Олардың кейбіреулерін федералдық мемлекеттік қызметтерді ұсынудың тиімділігін бағалауға қолдану әрекеттері болды.

Алайда, бағалау әдістері микроэкономикадан алынған, шығындарды, орындалған жұмыстарды және «өндіруді» (көбінесе нәтижемен толығымен теңестірілген) салыстырудан әрі қарай жүргізілген жоқ, сондықтан нақты, материалдық «өнім шығаруды» беретін іс-әрекет түрлерін бағалауға ғана қолданыла алды (сондықтан іс жүзінде тек муниципалдық деңгейде қолданылған).

Әдістер осы «өнім шығарудың» соңғы әлеуметтік нәтижелерін ғана емес, сонымен қатар осы «өндірудің» сапалық аспектілерін бағалауға мүмкіндік бермеді.

1993 жылы АҚШ президенті Б. Клинтон мен вице-президент Р. Гор федералды үкімет тарихындағы ең ұзақ «Мемлекеттік басқару жүйесін қайта құру» басқарушылық реформасын бастады және ол Үкіметтің қызмет тиімділігін қамтамасыз етуі тиіс еді. 1993 жылы реформаның басында Үкімет жұмысының тиімділігі мен нәтижелері туралы Заң қабылданып, қол қойылды. Онда МВО әдістемесі бойынша қызмет нәтижелерін бағалау байланысы бекітілді, бұл, әрине, мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау әдістеріне де әсер етті.

Осы Заңға сәйкес ведомстволар қызметінің тиімділігі мен нәтижелерін бағалау барысында олардың бағдарламалар мен стратегиялық жоспарларды орындауға бағдарлануы талап етілді.

Осындай орындаудың тиімділігімен Заң ведомстволарды қаржыландыруды байланыстырды, осылайша, пайдаланылған ресурстар мен алынған нәтижелер арасында тығыз байланыс орнатты. Заңға сәйкес, ведомстволар

бағдарламаларды басқаруда нәтижелілік көрсеткіштерін әзірлеу және пайдалану бойынша күш-жігерін салып қана қоймай, сонымен қатар осы ақпаратты алға қойылған мақсаттарға қол жеткізуге арналған шығындарды нақты анықтау үшін бюджеттік және ресурстық қаражатқа қосуға тырысу керек еді.

Мемлекеттік органдар мен мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін бағалауға, бағалау әдістерін жеке сектордан алу 90-шы жылдары мемлекеттік қызметті реформалауды жүзеге асырған басқа да бірқатар мемлекеттерге де тән болды.

Реформалар барысында жоспарлау, бюджеттеу және қызметтің тиімділігін өлшеу кезінде МbO әдістерін енгізу кеңінен таралды. Жалпы мемлекеттік ауқымдағы басқа әдістердің негізінде қызметтің сапалық және сандық сипаттамаларын бағалау критерийлерін белгілеу әрекеті, әдетте, жоспарланған нәтижеге қол жеткізілмеді, өйткені өлшемдер жүйесі өте ауқымды, ал түрлері салыстырмады. Осылайша, АҚШ-та өнімділіктің кешенді федералдық индекстерін құру тәжірибесі кеңінен таралды. [3]

Мемлекеттік қызметтің тиімділігін бағалаудың жаңа әдістерін енгізудің ең сәтті мысалдары ретінде ең алдымен Австралия, Канада, Ұлыбритания, Нидерландыны атап өтуге болады.

Нидерландыда мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін бағалау әдістемесі 1990 жылдардың соңында әзірленді. Мұндағы басты қағида - шенеуніктердің қызметінің тиімділігін нақты бағалау мүмкіндігімен үйлесімде аз шығын кезінде үлкен нәтижеге қол жеткізу, өйткені олардың әрқайсысының жауапкершілігі анық жазылған.

Бұдан басқа, әзірленген жүйе толық жариялылықты көздеді: мемлекеттік қызметтердің іс-әрекетін бағалау нәтижелері туралы ақпарат жыл сайын баспасөзде жарияланады.

Шет елдердің тәжірибесін сипаттай отырып, көптеген жағдайларда мемлекеттік басқару тиімділігінің көрсеткіштері «нысаналы сипатқа» ие және қандай да бір мемлекеттік қызметтерді ұсыну саласындағы ұлттық

басымдықтарға қол жеткізумен, мемлекеттік органдар қызметінің рәсімдері мен процестерін жетілдірумен байланысты болғанын атап өтуге болады. Атап айтқанда, Ұлыбританияда бұл нысаналы көрсеткіштердің белгілі бір тізбесінде көрсетілген, оларға сәйкестік үшін жауапкершілік әр түрлі ведомстволар арасында нақты бөлінеді. [4]

Бекітілген нысаналы көрсеткіштерге қол жеткізуді кейіннен бақылаудың британдық жүйесі де елеулі назар аударуды талап етеді: Премьер-Министр іріктеген неғұрлым маңызды тиімділік көрсеткіштерін бақылау арнайы әкімшілік органға – қызметтің тиімділігін қамтамасыз ету бөліміне жүктеледі. Оның қызметкерлері басым көрсеткіштерге қол жеткізуге жауапты нақты ведомстволардың өкілдерімен бірлесіп, қажетті іс-шараларды, сондай-ақ қабылданған іс-шаралардан қайтарымның басталу жылдамдығына байланысты басым көрсеткіштердің аралық мәнін қамтитын жоспарланған нәтижелерге қол жеткізу бойынша кешенді жоспарлар әзірлейді.

Сондай-ақ, бөлімге бекітілген жоспарлардың орындалуына жүйелі мониторинг жүргізу міндеті жүктеледі, ол жоспардың қажетті түзетулерін уақытылы жүзеге асыру немесе осы саладағы саясатты өзгерту үшін басым көрсеткіштердің нысаналы мәндерін жоспарлы мәндермен салыстыруды болжайды.

Австралияда 1990 жылдардың басында бастамашылық жасаған мемлекеттік қызмет реформасы әрбір министрлікке бағдарламалық мақсаттарды анықтауды, осы мақсаттарды іске асырудың жетістіктері мен нәтижелері туралы жыл сайынғы есептерді дайындауды ұйғарады. Министрліктерді сметалық қаржыландыру бағдарламаларды іске асыруға байланысты болды.

Канада әлемдегі ең тиімді мемлекеттік қызметтердің біріне ие, оған мемлекеттік басқаруды жетілдіру бойынша көптеген нысаналы бағдарламаларды іске асыру ықпал етті.

Жаңа курс 2000-шы жылы белгіленіп, «нәтижелер бойынша басқару және есептілік қағидаттары» – Results-Based Management Accountability Framework

(RMAF) деген атау алған бағдарламалық қызмет деңгейінде жоспарлауға жаңа тәсілді енгізу туралы шешім қабылданған болатын.

RMAF тұжырымдамасы бағдарламалар бойынша әрбір қызмет саласы үшін нәтижелердің үш деңгейі – ұзақ мерзімді деңгей (3 жылдан астам), орта мерзімді (2-3 жыл) және қысқа мерзімді (1 жыл) тұжырымдалуы тиіс деп болжайды. Осы уақыт шеңберлерінің әрқайсысы бойынша қызмет тиімділігінің сапалық және сандық көрсеткіштері қоса жүретін нәтижелерге негізделген міндеттер белгіленеді. Қысқа мерзімді және орта мерзімді деңгейлер үшін мұндай көрсеткіштер бағдарламаны іске асыру нәтижесінде неге қол жеткізілетінін және бағдарламаның міндеттеріне қол жеткізу үшін қандай қаражат жұмсалатынын сипаттаумен сүйемелденеді.

RMAF сәйкес мемлекеттік жоспарлау жүйесі де өзгереді. Бағдарламалық жоспарлау тек мақсатты көрсеткіштерді ғана емес, нақты күтілетін қорытындыларды, тікелей нәтижелерді (үкіметтің бір жылғы қызметін бағалау) анықтауды болжайды, сондай-ақ тәуекелдер ескеріледі және тікелей және мақсатты нәтижелер туралы куәландыратын нақты индикаторлар жазылады.

Алдымен RMAF принципін қолдану жеке бағдарламалармен шектелді. Алайда кейінірек бұл схема федералдық деңгейде және провинция деңгейінде бірлескен іс-қимылдарды, сондай-ақ қаражатты бірлесіп жұмсауды білдіретін екі немесе одан да көп министрліктердің қатысуымен бағдарламаларға қатысты қолданыла бастады. [5]

Бұл принцип бағдарламалардың орындалуын тікелей бағалауда ғана емес, билік органдарының қызметін бағалауда да көрініс тапты. Қызмет нәтижелерін бағалау айқындалатын билік органдарының қызметін бағалау өлшемдерін қазынашылық Кеңесінің хатшылығы бас аудитордың офисімен бірлесіп әзірледі және арнайы басшылықта тұжырымдалды. Басшылыққа сәйкес әрбір министрлік және басқа да құрылымдар өз қызметіне өзін-өзі бағалау жүргізеді және алынған нәтижелерді есепте көрсетеді.

Өз кезегінде есеп аудиторлық тексеруге ұшырап, Парламентке жіберіледі. Министрліктер мен ведомстволардың есептері, сондай-ақ аудиторлардың

қорытындылары Интернет желісінде ашық қолжетімді болады, бұл өз кезегінде Канаданың әрбір азаматына қандай мақсаттарға және бюджет қаражатының қандай көлемде жұмсалғанына, қандай нәтижелерге қол жеткізілгеніне және аудитордың қандай бұзушылықтарын анықтағанына жеке өзі көз жеткізуге мүмкіндік береді.

Басқару тиімділігін бағалау жүйесі негізінде кадр саясаты құрылады. Осылайша, Канада үкіметінің басқару тиімділігін бағалау жүйесі (БТБЖ) министрліктер мен ведомстволардың кадрларға ие екендігін, еңбекті ұйымдастыру ережелері мен нормаларын пайдаланатынын және өз қызметінде Канаданың сенімді мемлекеттік қызметі мен табысқа жету үшін әлеуетті құру және басшылықты қамтамасыз ету жөніндегі мақсаттарды көздейтінін белгілейді.

Яғни, кадрларды басқару жүйесі жұмыс орнын дұрыс ұйымдастыруға, денсаулық пен сенімділікті қамтамасыз етуге, сондай-ақ кадрларға мүмкіндіктер мен құқықтар мен талаптар беруге негізделеді.

Бұл жүйе мынадай элементтерді қамтиды: табысқа қол жеткізудің негізгі факторлары; саясатты, құралдар мен ақпаратты қолдаудағы инфрақұрылым; негізгі қатысушылардың есептілігі, есептілік және есеп беру тетіктері. Бұл элементтер басқару тиімділігін бағалаудың жалпы тұжырымдамасы шеңберінде әзірленді және басқа компоненттермен, ең алдымен оқытумен, инновациялық қызметпен, тәжірибе алмасуды ұйымдастырумен, сондай-ақ құндылықтар мен этикамен тығыз байланысты.

Белгіленген нәтижелерді қолданыстағы шеңберде пайдалана отырып және басым үрдістерді ескере отырып, бағалау қазынашылық кеңестің басшысы мен министрліктер мен ведомстволар басшыларының орынбасарлары арасындағы БТБЖ бойынша екі жақты диалог шеңберінде жүргізіледі.

Канадада билік органы мен басшы буындағы мемлекеттік қызметшілер қызметінің мақсаттары арасындағы негізгі байланыс Министрдің орынбасары мен министрдің орынбасары көмекшісінің нәтижелілігі туралы келісімдерді қалыптастыру кезінде белгіленеді.

Канадада билік органдарының басшы құрамын материалдық ынталандыру жүйесі ағымдағы және негізгі міндеттемелерге негізделеді. Ағымдағы міндеттемелерді орындау базалық айлықты алу шарты болып табылады. Жетекшінің ағымдағы қызметін ұйымдастырудың тиімділігі осы позицияда қарастырылған «бағдар» шеңберінде жалақының ықтимал өсуіне әсер етеді. Жалақыны жыл сайынғы осындай арттыру, әдетте, 5%-ды құрайды. Негізгі міндеттемелерді орындау кезінде жетекші базалық жалақыдан тыс біржолғы төлемдерді алуға құқылы. Мұнда бір жолғы төлемдер жыл сайын «қайта» алынуы тиіс және базалық жалақының өсуімен тікелей байланысты болмайды.

Канадада жұмыс қорытындыларын бағалау нәтижелері мен қызмет бойынша жылжу арасындағы нақты өзара байланыс орнатылмаған, бірақ кадрлық өзгерістер туралы шешім қабылдаған кезде қызметкерлер қызметінің табыстылығы сөзсіз есепке алынады. Басшы құрамның тиімділігі төмен қызметкерлері үшін қатаң санкциялар көзделмеген, бұл жағдайда нәтижелілікті басқару олардың кәсіби даму бағыттарын іздестіруге шоғырландырылған. [6]

Мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін бағалаудың жоғарыда қарастырылған негізгі тәсілдемелері, сондай-ақ тиімді кадр саясаты канадалық азаматтарға сапалы қызмет көрсетуді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Ұсынылған деректер бүкіл әлем бойынша мемлекеттік билік органдары азаматтардың әл-ауқатын жақсартуға әсер ететін мемлекеттік мекемелер қызметінің тиімділігін арттыру қажеттілігіне тап болатынын көрсетеді. Ведомстволық бағынысты мемлекеттік органдардың қызметшілері іс-әрекетінің тиімділігін өлшеу және бақылау мүмкіндігіне ие болу үшін осы мемлекеттердің үкіметтері оны мониторингілеу жүйесін енгізді. Бұл жобаны іске асыру қандай да бір мемлекеттік органның тиімділік деңгейін қадағалауға мүмкіндік беріп қана қоймай, сондай-ақ ел үшін басым көрсеткіштерге қол жеткізуге түрлі мемлекеттік органдардың бірлескен күш-жігерінің бағытталуынан синергетикалық әсерді қамтамасыз етті.

Біз бірқатар шет мемлекеттерінің оң тәжірибесіне талдау жүргіздік. Әлеуметтік-экономикалық және саяси дамудың әртүрлі деңгейіндегі және

әртүрлі ұлттық-тарихи және басқарушылық мәдениеті бар елдердің тәжірибесін зерттеу нәтижелерінің айырмашылықтарына қарамастан, осы елдердің мемлекеттік басқару органдарының басшылығы қызметтің тиімділігін басқарудың тиісті жүйелерін енгізу негізінде оларға ведомстволық бағынысты мекемелер қызметінің тиімділігін жүйелі түрде арттыру қажеттілігін айқын түсінетінін айқын көрсетті.

Жүргізілген талдау сондай-ақ жекелеген мемлекеттік құрылымдардың тиімділік деңгейінің елеулі өсуі тұрғысынан да, зерделенген елдердің дамуының басым мақсаттарына қол жеткізу үшін әртүрлі мемлекеттік органдардың үйлестірілген күш-жігерінің артуы арқасында алынатын қосымша интегралдық синергетикалық әсерге қол жеткізу тұрғысынан да осындай жұмыстың жоғары табыстылығын айқындауға мүмкіндік берді.

Бүгінгі таңда дамыған елдер ғана емес, дамушы елдер де тиімділікті бағалау тәжірибесін жүзеге асыруда сәтті тәжірибеге ие, сонымен бірге әр түрлі әдістерді қолдана отырып, белгілі бір дәрежеде тиімді. Осыған байланысты 2015 жылы институт – PEMANDU (Performance Management and Delivery 167 Unit – Малайзияның тиімділікті басқару және нәтижені қамтамасыз ету жөніндегі агенттігі) құрылған. Малайзияның тәжірибесі қызықты, ол remandu BFR (Big Fast Results-үлкен жылдам нәтижелер) 8 сатылы әдіснамасына және трансформацияның алты құпиясына негізделген, бұл мемлекеттік құрылымдарға да, бизнеске де нәтижелер мен орындалу барысын сандық бағалай отырып, стейкхолдерлер егжей – тегжейлі және қолдаған, нақты стратегиялық бағыттарды әзірлеуге PEMANDU-ның негізгі функцияларының бірі-негізгі көрсеткіштер жүйесі, кең есеп беру жүйесі, балдық бағалау, сонымен қатар сыртқы сарапшыларды тарту арқылы мемлекеттік бағдарламалардың тиімділігін бағалау.

PEMANDU жекелеген мемлекеттік жобаларды іске асыруға есептелген және елдің барлық мемлекеттік басқару жүйесін қамтымайды, алайда мемлекеттік жобалардың тиімділігі Малайзияның экономикадағы алдыңғы қатарлы өсу қарқынына шығуға мүмкіндік берді.

Сонымен қатар, тиімділікті бағалаудың кейбір принциптері Малайзия Штаттарының деңгейіне ауыстырылды-тиімділікті бағалауға жауапты органдар құрылды, бұл есеп беру жүйесін дамытуға мүмкіндік береді. Аталған балдық бағалау картасы мемлекеттік басқару органдарының маңызды жобаларды іске асыру жөніндегі жұмысының тиімділігін абсолютті шамада салыстыруға мүмкіндік береді.

Осы мақсатта, PEMANDU әдіснамасына сәйкес, «қанағаттанарлықсыз» - дан «өте жақсы» дейінгі алты балдық бағалау шкаласы бар критерийлер жүйесі жасалды. Бұл критерийлер жүйесі үш санатты қамтиды: басқару, негізгі қызмет және тұтынушылармен жұмысты басқару.

Критерийлердің кеңейтілген жүйесі мемлекеттік аппараттың стратегиялық жоспарларды іске асыру, қызметтің басқару тетіктеріне, ережелер мен нормаларға сәйкестігі, ұйымның инновацияға бейімділігі және халыққа қатысты белсенділік деңгейі сияқты маңызды функцияларын қозғайды. Малайзияның жобаларды іске асыру және олардың тиімділігін бағалау тәжірибесі бүгінде басқа елдерде, соның ішінде елімізде белсенді түрде енгізілуде, мұндай жүйені аймақтық деңгейде енгізу мүмкіндігі талқылануда.

Ресейде мемлекеттік басқару субъектілері қызметінің тиімділігін бағалаудың барлық деңгейлері әкімшілік реформа тұжырымдамасының маңызды бөлігі бола отырып, өз дамуына ие болды. [7]

Мезодеңгейдегі институционалдық өзгерістер базалық ресми институттардың туындауымен пайда болды – Президенттің 2007 жылғы 28 маусымдағы № 825 «Ресей Федерациясы субъектілерінің атқарушы билік органдары қызметінің тиімділігін бағалау туралы» Жарлығы. Кейіннен РФ Президентінің жарлығын орындау үшін мемлекеттік басқару және сот төрелігін жетілдіру мәселелері бойынша Ресей Федерациясы Президентінің жанындағы Комиссиямен Ресей Федерациясы субъектілерінің атқарушы билік органдары қызметінің тиімділігін бағалау әдістемесін әзірленді және бекітілді.

Бағалау нәтижелері туралы ақпараттың адресаты нақты өңірді басқару жүйесінің тікелей басшысы – тиісті губернатор немесе өзге де жоғары тұлға (автономды республикалар және т.б. үшін) болып табылады.

Нормативтік құжатта айтылғандай, «басым міндет атқарушы билік органдары қызметкерлеріне еңбекақы төлеуге арналған қаражатты пайдаланудың тиімділігін арттыру және атқарушы билік органдарына жүктелген міндеттерді орындау сапасын бағалау үшін өңір басшыларын мемлекеттік билік органдары қызметінің нәтижелері туралы толық және дұрыс ақпаратпен қамтамасыз ету болып табылады».

Бұл ақпарат федералды органдар үшін де, атап айтқанда, губернаторлар мен т.б. қайта тағайындау туралы, сондай-ақ мүдделі тұлғалар үшін де, атап айтқанда, өңірдің инвестициялық рейтингін бағалау кезінде маңызды болып табылады. Бұл жағдайда бағалау объектісі мен адресат сәйкес келетінін атап өту керек.

Көрсеткіштердің мәндері белгілі бір кезеңдегі динамикада талданады. Көрсеткішті бағалау оның мәнін салыстыру жолымен жүргізіледі:

- орта ресейлік деңгеймен;
- нормативтік құқықтық және басқа актілерге сәйкес белгіленген немесе ұсынылған көрсеткіштің нормативтік мәнімен;
- өткен кезеңнің мәнімен.

Талдау жүргізу кезінде көрсеткіш мәнінің Ресей Федерациясы субъектісінің атқарушы билік органдарының шешімі мен әрекетіне (әрекетсіздігіне) тәуелділік дәрежесі ескеріледі. Шын мәнінде, бұл белгілі бір көрсеткіштерді бағалау арқылы атқарушы биліктің жұмысын бақылау болып табылады. [8]

Әдістемемен Ресей Федерациясы субъектісінің атқарушы билік органдары қызметінің тиімділігін бағалау мынадай тәсілдер негізінде жүргізілетіні анықталған:

1. Ресей Федерациясының субъектілері тікелей ықпал ететін әлеуметтік-экономикалық даму көрсеткіштерінің негізінде бағалау.

2. Өңірлік деңгейде әртүрлі өкілеттіктерді орындауға тікелей байланысты көрсеткіштер негізінде бағалау.

3. Федералдық деңгейде басым деп танылған реформаларды, атап айтқанда білім беру, денсаулық сақтау, тұрғын үй-коммуналдық сала жүйелерін реформалауды өңірлік деңгейде жүргізуді бағалау.

4. Бюджет қаражатын жұмсаудың тиімділік көрсеткіштері негізінде бағалау.

5. Сауалнамалық, әлеуметтік көрсеткіштер негізінде халықтың билік қызметінің тиімділігін бағалау.

Соңғы мәселеде өте маңызды кемшіліктер бар. В. Назаров атап өткендей, осы әдістеме үшін, жалпы алғанда, көрсеткіштер жүйесі негізінде билік қызметінің тиімділігін бағалау үшін «көрсеткішке жұмыс істеу» және агенттердің мінез-құлқын ынталандырудың бұрмалануы, сондай-ақ үздік тәжірибелердің таралуына кедергі келтіретін артық бәсекелестік қаупі бар. Айта кету керек, мұндай тәсілдемені іске асыру тиісті субъектілерді оқыту арқылы өңірлік басқару жүйесін жетілдіру үшін бағдарламалардың орындалуын талдау нәтижелерін пайдаланған жағдайда ғана табысты болады. Мұндай тәжірибе 2014 жылы өңірлердің инвестициялық ахуалына қатысты РФ Президентінің тиісті тапсырмасынан кейін стратегиялық бастамашылдық Агенттігімен іске асырыла бастады. Үздік тәжірибелер анықталды, өңірлердің тәжірибесі жинақталды, әрі қарай вице-губернаторларды инвестициялық ахуалды жетілдіру мәселелері бойынша оқыту ұйымдастырылуы тиіс болды.

Осыған ұқсас алғышарттар жергілікті билік органдары қызметінің тиімділігін бағалау проблемасын шешуі тиіс басқа нормативтік акт – Ресей Федерациясы Президентінің 2008 жылғы 28 сәуірдегі № 607 «Қалалық округтер мен муниципалдық аудандардың жергілікті өзін-өзі басқару органдары қызметінің тиімділігін бағалау туралы» Жарлығында көрініс тапты, ол 2009 жылдан бастап әрекет ете бастады. Жарлықты іске асыру шеңберінде қалалық округтер мен муниципалдық аудандардың жергілікті өзін-өзі басқару органдары қызметінің тиімділігін бағалау 32 көрсеткіш бойынша жүргізіледі.

Мұндай бағалау жүйесін енгізу - Ресей Федерациясы Президентінің № 825 Жарлығы шеңберінде Ресей Федерациясы субъектілерінің атқарушы билік органдарын бағалау жөніндегі жұмысты қисынды жалғастыруды көздеді. Бағалаудың нормативтік базасы одан әрі дамуды қалалық округтер мен муниципалдық аудандардың жергілікті өзін-өзі басқару органдары қызметінің тиімділігін мониторингілеу әдістемесі қабылданғаннан кейін алды (РФ Үкіметінің 2008 жылғы 11 қыркүйектегі № 1313-р бұйрығы). Бағалауға жататын негізгі салалар - денсаулық сақтау, білім беру, тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық, жол шаруашылығы, шағын кәсіпкерлікті дамыту және т.б.

Мемлекеттік басқару органдары қызметінің тиімділігі мен нәтижелілігін бағалауды іске асырудың табысты тәжірибелерін қарау Қазақстан Республикасы үшін өте өзекті болып табылады, өйткені бізде отандық мемлекеттік органдарды бағалауды жетілдіру үшін барлық мүмкіндіктер бар.

Жоғарыда аталған шетелдік тәжірибелердің кейбірі Қазақстанда қазірдің өзінде енгізілуде. Әрине, шетелдік тәжірибені толығымен көшірмей, еліміздің ерекшеліктерін ескереу қажет.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Нагимова А. М. Эффективность деятельности государственных органов управления как фактор повышения качества жизни в регионе: проблемы оценки и измерения: монография – Казань: Казан. гос. ун-т, 2009. – 188 с.

2. Нурхалиева Д.М. Мировой опыт проведения оценки эффективности деятельности государственных органов// <https://studylib.ru/doc/4073665/udk-65.9--2--d.m.-nurhalieva--k.e.-n.--docent---mirovoy-op...>

3. Downs G.W., Larky P.O. The Search for Government Efficiency: from Hubris to Helplessness. - N.Y., 1986. – 273 p.

4. Батчиков С.А. Эффективность государственного управления / общ. ред. Батчикова С.А., Глазьева С.Ю. - М.: Фонд «За экономическую грамотность», 1998. - 846 с.

5. Кисленов А.А., Уразова Е.А. Основные подходы к оценке эффективности государственного управления в Канаде//«Ученые заметки ТОГУ» Том 5, № 3, 2014, С. 145-148

6. Новые технологии государственного управления в зеркале канадского и российского опыта: монография / под ред. А. М. Марголина и П. Дуткевича. – М.: Моск. городск. ун-т управления Правительства Москвы, 2013. – с.43-48.

7. Мальковская И.А. Трансформация государства и эволюция публичного администрирования в условиях глобализации (актуализация европейского опыта для России) // Вестник Российского университета дружбы народов. – Серия: Политология. – 2006. – № 8. – С. 27–43.

8. Попов Л.Л. Государственное управление в России и зарубежных странах: административно-правовые аспекты: Монография. - М.: Норма, 2016. - 432 с.