

ӘОЖ: 351.512.122 (574)

А. Е. Қуандықова, М. А. Тлеуберген

А. Мырзахметов атындағы Көкшетау университеті, Қазақстан

ЕГЕМЕНДІ ЕЛІМІЗДІҢ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ ЖҮЙЕСІНДЕ АДАМ РЕСУРСТАРЫМЕН БАСҚАРУ

Аңдатпа. Аталған мақалада Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет жүйесінің қалыптасуы, дамуы мен кадрларды іріктеу мен тағайындаудың ерекшеліктері талданған. Жалпы алғанда мемлекеттік қызмет саласындағы адами ресурстарды жоспарлау тұрақты негізде кадр құрамын басқару жүйесін жоспарлы түрде дамыту мен оның күнделікті қызметінің тиімділігіне қол жеткізу мақсатында аса маңызды болып табылады. Аталған ресурстарды жоспарлау кадр құрамын оңтайлы етумен бірге қызметшілердің кәсіби дамуына да ықпал етуі тиіс. Сонымен бірге мемлекеттік қызметшілердің санын оңтайландыру жөніндегі шешімдерді іске асыруға мүмкіндік беретін және мемлекеттік қызметтің кадр әлеуетін ұтымды пайдалануға ықпал ететін ұсынымдар жан-жақты зерделенеді

Түйінді сөздер: мемлекеттік қызмет, адам ресурстары, басқару, сыбайлас жемқорлық, іріктеу, жүйе, міндет.

Әлемдік қауымдастықтағы басқа да көптеген мемлекеттер секілді Қазақстан үшін адам ресурстарын басқару жүйесі маңызды орын алады. Тіпті басқару құрылымның жұмысында кейбір оң нәтижелерге қол жеткізілген елдерде де бұл үрдіс мүлдем жетілдірілмеген. Іс жүзінде барлық жерде мемлекеттік билік жүйесін жетілдіру үдерісі тұрақты сипатқа ие болып келеді, яғни оны жүзеге асырудың жаңа формалары мен әдістеріне ие болып, үнемі жаңарып отырады.

Біздің мемлекеттік қызмет жүйесіндегі адам ресурстарын басқару мемлекеттің жаңа саяси бағытын айқындайтын «Қазақстан-2050» Стратегиясында ең алғаш ерекше өзектілікке ие болды [1]. ҚР Елбасының жолдауы қазақстандық қоғамның стратегиялық дамуына бағытталған, бұл жолдағы басты міндеттердің бірі кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру болып табылады. Мемлекеттік қызмет кадрларын сапалы жетілдіру қажеттілігі меритократия қағидатына негізделген әдістемесін енгізуді, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды күшейтуді талап етеді. «5 президенттік реформаны жүзеге асырудың 100 нақты қадамы» атты ұлт жоспарында бұл шамалар толығырақ және нақты түрде тұжырымдалған [2].

Бірінші кезекте кәсібилік пен құқықтық күзіреттілік, заңнамалық сатылмаушылық және адалдық принциптерін сақтай отырып, өзінің халқына тиімді еңбек ететін кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру қадамы көзделді. Ол мемлекеттік аппараттық қызмет етуіндегі нормативтік-құқықтық базаны жаңарту қажеттігін талап етті. Осылайша 2016 жылдың басында елімізде «Мемлекеттік қызмет туралы», «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес», «Мемлекеттік қызметшінің этикалық кодексі» т.б. секілді заңдар өз күшіне енді.

Мемлекеттік қызметтің тиімді әрекет етуін қамтамасыз ететін мемлекеттік Үкімет органдарында тұлғаларды басқару қызметінің нақты міндеттері мен функциялары белгіленді. Сонымен бірге үкіметтің жоғары санатындағы кадрлық

қызметтерге адами ресурстарын стратегиялық жоспар жүргізу қажет болды. Сондықтан мемлекеттік қызметке іріктеуді ұйымдастыру жаңа талаптарға сәйкес бірнеше кезеңдерді қарастырады.

Қазақстанның мемлекеттік қызметіне орналасудың ең маңызды кезеңдерінің бірі-ол мемлекеттік тіл мен Қазақстан Республикасының заңнамаларын білу бойынша тестілеуден өту. Келесі кезеңде Мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс бойынша агенттіктен немесе оның аумақтық бөлімшелерінің нәтижесін алумен адамның жеке қасиеттерін бағалау қорытындысы. Әдетте аталған анықтама тестілеуден өткен соң, 20 минуттан кейін негізі дайын болады. Ал үшінші кезеңде конкурс жариялаған мемлекеттік органда әңгімелесуге қатысу болып табылады [3].

Біздің зерделеуіміз бойынша, 2020 жылғы Егеменді еліміздің мемлекеттік қызметшілердің сапалы көрсеткіші келесі параметрлерді көрсетеді. Мемлекеттік қызметтегі жоғары білімді қызметшілер – 91,4%. Мемлекеттік қызметтегі әйел адамдар – 55,5% яғни ол нақты мемлекеттік қызметшілердің жалпы санынан алғандағы орташа көрсеткіш болып табылады. Айта кететін жайт, жоғарыдағы мәліметтер ҚР-ның мемлекеттік қызмет жөніндегі агенттіктің ресми сайтынан алынды.

Мемлекеттік кәсіби аппараттың қалыптасуының негізінде жататын маңызды принциптерінің бірі - меритократия принципі болып табылады. Аталған термин басқарушылық лауазымдарға әлеуметтік шығу тегі мен қаржылылығына қарамастан неғұрлым қабілетті тұлғаларды тағайындау деген басқару принципі дегенді білдіреді. Академиялық ғылымда аталған принцип екі мағынада қолданылады. Бірінші мағынада басшыларға жас кезінен бастап өзінің басқарушылық қабілетін көрсете алған арнайы қолдаудағы өнерлілерді тағайындауды көздеу. Алайда, қазіргі уақытта елімізде біздің зерделеуімізше, аталған принциптің екінші мағынасы қолдануда, яғни қабілетті және еңбекқор адамдар үшін болашақта еркін бәсекелестік жағдайында жоғары қоғамдық жағдайға ие болу мақсатында алғашқы жағдайлар жасау жүргізіледі. Дегенмен, кейбір уақыттарда қоғам тарапынан аталған принциптің толыққанды сақталмай, өкінішке орай «сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамаларын» өрескел бұзу фактілері көрініс табумен жоғары мемлекеттік лауазымдарға тағайындалған тұлғалардың өзінің тікелей функционалдық міндеттерін орындауда сауатсыздыққа, яғни заңнамаларды өрескел бұзу, сақтамау секілді көңіл толмаушылықтар кездеседі. Бұл өз кезегінде аталған лауазымды тұлғаның мемлекеттік қызметшіге сай еместігінің бірден-бір белгісі болып табылары сөзсіз. Осы ретте қазіргі уақытта мемлекет тарапынан «Халық үніне құлақ асатын мемлекет», «Адалдық алаңы» т.б. секілді сенім телефондарымен орталықтары осындай келеңсіз жағдайлардың орын алмауы мақсатында бірқатар істер атқарып жатқанында айта кеткен жөн. Сонымен бірге еліміздегі мемлекеттік қызметшілерді даярлайтын бірден бір жоғары оқу орны Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы ректорының 2019 жылғы «20» желтоқсандағы № 940 бұйрығына қосымша ӘДЕП ЖӘНЕ АКАДЕМИЯЛЫҚ АДАЛДЫҚ КОДЕКСІ білім алушылардың міндетті ережелерінің бірі болып танылған. Аталған кодексте Академиялық адалдық – бұл академиялық және ғылыми ортадағы мінез-құлық принциптері, қағидалары мен құндылықтардың жиынтығы. Ол жеке жұмыс орындау, бейтаныс адамның зияткерлік еңбегіне құрметпен қарау және көшіріп алу, плагиат (бөгде адамның зияткерлік меншігін иелену), өзін-өзі

плагиаттау, жасырып қалу, келісу, білімді ағымдық және қорытынды бақылау тапсырмалары туралы ақпаратты заңсыз беру; бір жұмысты бағаланатын тапсырмалардың әртүрлі түрлеріне ұсыну; анық емес деректерді (бұрмалау) ұсыну және тәртіпсіз академиялық мінез-құлықтың өзге де әрекеттерін жасау сынды жосықсыз тәжірибеден бас тарту барысында танытылатын парасаттылық, адалдық пен жауапты мінез-құлықты қамтиды.

Жалпы алғанда мемлекеттік қызмет саласындағы адами ресурстарды жоспарлау тұрақты негізде кадр құрамын басқару жүйесін жоспарлы түрде дамыту мен оның күнделікті қызметінің тиімділігіне қол жеткізу мақсатында аса маңызды болып табылады. Аталған ресурстарды жоспарлау кадр құрамын оңтайлы етумен бірге қызметшілердің кәсіби дамуына да ықпал етуі тиіс. Мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыруға байланысты ең басты мәселелердің бірі – мемлекеттік органдар мен олардың аумақтық немесе құрылымдық бөлімшелерінің қызметін бағалаудың көрсеткіштер жүйесімен бағалау межелерінің әлсіздігі болып табылады. Көп ретте әрине жекелеген қызметшілер қызметінің нәтижесін бағалау, ынталандыруды неғұрлым тиімді жүзеге асыру мен олардың қызметін басқаруға, сонымен бірге кадрлық жоспарлауды неғұрлым негізді жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Осы ретте кадрлық жоспарлаудың келесі түрлері бар 1) персоналға қажеттілікті жоспарлау, 2) қызметкерлерді оқыту, 3) персоналды ұстауға арналған шығыстарды есептеу, 4) қызметкерлердің еңбек өнімділігін есептеу, 5) кадрлық құрамды сақтап, оңтайландыру жолымен қысқарту [4].

Дегенмен, Қазақстандық жағдайда мұндай жоспарлау түрлері толыққанды қолданылмайды. Атап айтсақ, қызметшілердің дамытылуы тиіс құзыреттіліктері зерттеліп, тиісті сұраныс бойынша оқыту жүзеге асырыла бермейді, яғни қызметшілерді оқыту тек үш жылдық кезеңділік сақтала отырып қана жасалады. Сонымен қатар оқыту барысы бекітілген оқу жоспарына сәйкес, көбіне жалпылама сипатта, жеке қызметшілердің дара сұраныстары ескеріле бермейді. Сол секілді персоналдың қажеттіліктерін жоспарлау тетіктері де өкінішке орай әлі де болса жетілмеген.

Осыған орай, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметінде адами ресурстарды стратегиялық жоспарлауды енгізуге қатысты келесідей ұсынымдардың жасақталуы жүзеге асырылды. Ол бірінші кезекте жаһандық өзгерістерді саралай отырып, алдағы мүмкін болатын тәуекелдерді басқару негізінде Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметінде адами ресурстарды стратегиялық жоспарлаумен айналысатын арнайы құрылымдық бөлім ашу болды. Сондай-ақ персоналды басқару қызметін іс-қағаздар жүргізу жұмыстарынан арылтып, «Персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) туралы үлгілік ережеге» кадрлық ресурстарды жоспарлауды жүзеге асыру жөнінде функция қосылып [5], адами ресурстарды жоспарлауды мемлекеттік органның стратегиялық жоспарымен жүйелеу, яғни мемлекеттік органның стратегиялық жоспарындағы өлшенетін бір индикаторы ретінде қарастыру. Ол дегеніміз мемлекеттік органның стратегиялық жоспарында алға қойған міндеттерге жету жолындағы кадрлық жоспарлауды іске асыруға септігін тигізері анық. Келесі ұсыным болып мемлекеттік органдар мен жоғарғы оқу орындары арасында меморандум жасасып, мемлекеттік қызметке орналасуға дайындалып жатқан студенттерді анықтап, міндетті өндірістік тәжірбиесін өзінің мамандығына сәйкес келетін мемлекеттік органда өтуін қамтамасыз ету. Сонымен

қатар, болашақта сол мемлекеттік органда жұмысқа қабылдануына бағыт беріп, жағдай жасау жолдарын қарастыру қажет [6]. Өйткені қазіргі уақытта көбінесе жоғары оқу орны түлектері дипломдарын алған соң мемлекеттік қызметке тұруда көптеген қиындықтар кездесіп жатады. Оның соңы жас мамандардың амалдың жоқтығынан өзі таңдаған мамандығы бойынша жұмыс таба алмай кез-келген күн көрістік жұмысқа орналасуына мәжбүрлікке әкеліп жатумен қатар алған білім базасының төмендеуіне әкеліп соғады. Немесе қазіргі жастар арасында белең алып жатқан кез-келген шет елге жұмыс іздеумен кетіп жатуы осы өмірдің ащы шындығы десек те болады. Сондықтан ХХ ғасырдағы кеңес үкіметі тұсындағыдай ЖОО-ды жас түлектерді жұмысқа орналастыру жағын міндеттеу шаралары қарастырылса дұрыс болар еді.

Аталған ұсынымдар Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметіндегі қалыптасқан жағдайдан туындайды және оның жүзеге асу мүмкіндіктеріне мән беріле отырып жасақталды.

Қорыта келе айтарымыз аталған ұсынымдар әрине жұмыс барысында пайдалану үшін Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті органға бағытталауымен қатар, Республикамыздың мемлекеттік қызмет жүйесіне адами ресурстарды стратегиялық жоспарлауды енгізу мемлекеттік функцияларды орындау сапасының қол жеткізілген деңгейлерін сақтай отырып, мемлекеттік қызметшілердің санын оңтайландыру жөніндегі шешімдерді іске асыруға мүмкіндік береді және мемлекеттік қызметтің кадр әлеуетін ұтымды пайдалануға ықпал етері сөзсіз.

Әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Президенті - елбасы Н.Ә. НАЗАРБАЕВТЫҢ Қазақстан халқына "Қазақстан-2050" Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты атты жолдауы, Астана қ., 2012 жылғы 14 желтоқсан.
2. Ұлт жоспары - Н. Назарбаевтың бес институционалдық реформасын жүзеге асырудың 100 қадамы (2015 жылғы мамыр)
3. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ «Мемлекет қызмет туралы» заңы.
4. Мемлекеттік қызмет кадрларының жай-күйінің мониторингі // www.kyzmet.gov.kz.
5. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге пилоттық режимде еңбекақы төлеудің кейбір мәселелері туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 29 желтоқсандағы № 939 қаулысы //
6. Рахым А. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметінің даму үрдісі // Көкшетау техникалық институтының Хабаршысы. – 2019. – № 1 (33). – Б. 92-97.

References

1. Qazaqstan Respublikasynyñ Prezidenti - elbasy N.Ä. NAZARBAEVTYÑ Qazaqstan halqyna "Qazaqstan-2050" Strategiasy qalyptasqan memlekettiñ jaña saiasi baғыty atty joldauy, Astana q., 2012 jylғы 14 jeltoqсан.
2. Ұлт jospary - N.Nazarbaevtyñ bes institusionaldyq reformasyn жүzege asyrudyñ 100 qadamy (2015 jylғы мамыр).

3. Qazaqstan Respublikasynyń 2015 jylǵy 23 qaraşadaǵy № 416-V QRZ «Memleket qyzmet turaly» zańy.
4. Memlekettik qyzmet kadrlarynyń jai-küiniń monitorińi // www.kyzmet.gov.kz.
5. Memlekettik äkimşilik qyzmetşilerge pilottyq rejimde eńbekaqy töleudiń keibir mäseleleri turaly Qazaqstan Respublikasy Ükimetińiń 2017 jylǵy 29 jeltoqsandaǵy № 939 qaulysy //
6. Rahym A. Qazaqstan Respublikasynyń memlekettik qyzmetiniń damu ürdisi // KTI Habarşysy. – 2019. – № 1 (33). – B. 92-97.

A. E. Куандыкова, М. А. Тлеуберген

Кокшетауский университет им. Абая Мырзахметова, Казахстан

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НЕЗАВИСИМОЙ СТРАНЫ

Аннотация: В статье анализируются процесс становления, развития и особенности системы упарвления персоналом, отбор и продвижение кадров государственной службы Республики Казахстан. В целом планирование человеческих ресурсов в сфере государственной службы является важнейшим в целях планомерного развития системы управления кадровым составом на постоянной основе и достижения эффективности его повседневной деятельности. Планирование данных ресурсов должно способствовать как оптимальному кадровому составу, так и профессиональному развитию служащих. При этом будут детально изучены рекомендации, которые позволят реализовать решения по оптимизации количества государственных служащих и способствовать рациональному использованию человеческих ресурсов на государственной службе.

Ключевые слова: государственная служба, человеческие ресурсы, управление, коррупция, отбор, система, защита.

A. E. Kuandykova, M. A. Tleubergen

Kokshetau University named after A. Myrzakhmetov, Kazakhstan

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM OF AN INDEPENDENT COUNTRY

Abstract. This article analyzes the peculiarities of the formation, development and selection of the civil service in the Republic of Kazakhstan. In general, the planning of human resources in the field of civil service is extremely important in order to systematically develop the Personnel Management System on a permanent basis and achieve the effectiveness of its daily activities. Planning of these resources should contribute to the professional development of employees, as well as optimize the staff. At the same time, recommendations that will allow to implement decisions to optimize the number of civil servants and promote the rational use of human resources in the civil service will be studied in detail.

Keywords: public service, human resources, management, corruption, selection, system, task.

Авторлар туралы мәлімет / Сведения об авторах/ Information about the authors

Айзада Еркеновна Қуандықова – А. Мырзахметов атындағы Көкшетау университетінің Экономика факультетінің ГМУ-22 оқу тобының магистранты. Қазақстан, Көкшетау, А. Бөкейхан көшесі, 140 Г. E-mail: aizada_kuandykova@inbox.ru

Анар Акылбековна Камерова – А. Мырзахметов атындағы Көкшетау университетінің Экономика факультетінің Есеп және басқару кафедрасы басшысының м.а., маркетинг магистрі. Қазақстан, Көкшетау, М. Әуезов көшесі, 189 а. E-mail: aizada_kuandykova@inbox.ru

Куандыкова Айзада Еркеновна – магистрант учебной группы ГМУ-22 факультета экономики Кокшетауского университет имени А. Мырзахметова. Казахстан, Кокшетау, улица А.Бокейхана, 140 Г. E-mail: aizada_kuandykova@inbox.ru

Камерова Анар Акылбековна – магистр маркетинга, и.о.заведующего кафедры учета и управления факультета экономики Кокшетауского университет имени А. Мырзахметова. Казахстан, Кокшетау, улица М.Ауезова, 189 а. E-mail: aizada_kuandykova@inbox.ru

Aizada Kuandykova – Master's degree academic group GMU-22 Faculty of Economics Kokshetau University named after A. Myrzakhmetova. Kazakhstan, Kokshetau, 140 g A.Bokeikhana Street. E-mail: aizada_kuandykova@inbox.ru

Anar Kamerova – Acting Head of the Department of Accounting and Management, Faculty of Economics, Kokshetau A. Myrzakhmetov University, Master of Marketing. Kazakhstan, Kokshetau, 189 a M. Auezov Street,. E-mail: aizada_kuandykova@inbox.ru