

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



G•GLOBAL

Х Астана экономикалық форумы аясындағы
**«ӘЛЕУЕТТІ МҮМКІНДІКТЕР НЕГІЗІНДЕ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҰЛТТЫҚ
ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ ЖӘНЕ
ӘРТАРАПТАНДЫРУЫН ЖЕДЕЛДЕТУ»**

жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ

II БӨЛІМ

15 маусым 2017ж.

СБОРНИК ТРУДОВ

международной научной конференции молодых ученых

**«УСКОРЕНИЕ ДИВЕРСИФИКАЦИИ И ПОВЫШЕНИЕ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ
КАЗАХСТАНА НА ОСНОВЕ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ»**

под эгидой X Астанинского экономического форума

ЧАСТЬ II

15июня 2017г.

PROCEEDINGS

of the international scientific conference of young scholars

**«ACCELERATING DIVERSIFICATION AND IMPROVING THE
COMPETITIVENESS OF KAZAKHSTAN'S NATIONAL ECONOMY BASED
ON POTENTIAL OPPORTUNITIES»**

in the framework of the X Astana Economic Forum

PART II

15 June 2017

Астана, Қазақстан
Astana, Kazakhstan

УДК 330.(063)
ББК 65.01
Ә53

Редакционная коллегия:

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.,
Заместитель декана по научной работе, к.э.н., и.о. доцента Бакирбекова А.М.
Заведующий кафедрой «Экономика» к.э.н., и.о. профессора Рахметулина Ж.Б.
Заведующий кафедрой «Финансы» д.э.н., и.о. профессора Садвокасова К.Ж.
Заведующий кафедрой «Учет, аудит и анализ» к.э.н, доцент Алибекова Б.А.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Заведующий кафедрой «Экономическая теория и антимонопольное регулирование» к.э.н., доцент Бабланов Т.К.
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А., к.э.н., и.о. доцента Мусина К.П.

Ә53 **Әлеуетті мүмкіндіктер негізінде Қазақстанның ұлттық экономикасының бәсекеге қабілеттілігін арттыру және әртараптандыруын жеделдету: Жас ғалымдардың халық. ғыл. конф. еңбектер жинағы.** – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2017.
Ускорение диверсификации и повышение конкурентоспособности национальной экономики Казахстана на основе потенциальных возможностей: Сб. материалов межд. науч. конф. молодых ученых. – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2017.
Proceedings of the international scientific conference of young scholars «Accelerating diversification and improving the competitiveness of Kazakhstan's national economy based on potential opportunities» Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2017.

ISBN 978-9965-31-871-9
ISBN 978-9965-31-869-6

Халықаралық ғылыми конференциясының еңбек жинағында әлеуетті мүмкіндіктер негізінде Қазақстанның ұлттық экономикасының бәсекеге қабілеттілігін жоғарылату және әртараптандыру жеделдетудің және ел экономикасының бәсекеге қабілеттілігін жоғарылату мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международной научной конференции рассмотрены актуальные вопросы диверсификации национальной экономики Казахстана на основе потенциальных возможностей.

The collection of materials in the international scientific conference considers important issues of Kazakhstan's national economy diversification based on potential opportunities and development of recommendations for improving the competitiveness of the country's economy.

ISBN 978-9965-31-871-9
ISBN 978-9965-31-869-6

УДК 330 (063)

Исходя из опыта управления коммуникациям в американских компаниях, эффективной может оказаться для казахстанских компаний система коллективного принятия решений, хотя с несколькими оговорками. Главное — в штате организации обязательно должны быть специалисты, способные решать широкий круг проблем разного характера. Кроме того, коммуникации в управлении персоналом организации в Казахстане необходима достаточная степень мотивации работника, основанная не только на материальном вознаграждении, но и на моральном поощрении. В первую очередь, следует лучше присмотреться к идее создания философии корпорации. У компании должна быть четкая цель, учитывающая, в том числе, и интересы работников; приоритеты, известные общественности; но самое главное, компании необходимы внутренние «идеологические» правила, которые знали бы все сотрудники как заповеди.

Помимо этого, многие фирмы в Казахстане воспринимают корпоративную философию лишь как набор внешних атрибутов. Конечно, одежда сотрудников, продукция с логотипами фирмы играют не последнюю роль в формировании корпоративного сознания, таким образом, ссылаясь на британский опыт, следует отметить, в казахстанской практике применимо следующее, что сотрудник здесь найдет признание своих способностей, поддержку, и сможет реализоваться как профессионал. Управленческая культура организации развивается в том случае, когда у сотрудников есть широкая возможность для накопления коллективного опыта, который является основой для эффективной коммуникации.

Опыт в управлении коммуникациями во Франции, позволяет нам сказать, что в казахстанской практике применимы также межличностные коммуникации. Кроме того, эта общность дает казахстанским предприятиям возможность реализации тесной коммуникации, потому что основные послышки или теоретическое положение, от которого отталкивается конкретный человек, являются общими для всех. Каждый может ожидать отрицательную реакцию или согласие по каким-то вопросам без затраты времени на обсуждение.

Таким образом, зарубежный опыт применения коммуникаций в управлении персоналом, показывает, что в каждой модели присутствуют свои особенности, которые применимы и в казахстанской практике управления.

Литература:

1. Макенова Г.У. Обеспечение конкурентоспособности человеческого капитала в современной системе // Вестн. КазНУ – 2014. – № 5.- С. 3
2. Кунанбаева Д.А. Инновационная невосприимчивость как фактор несостоятельности предприятий // Вестн. КазНУ – 2014. - № 3.- С.8-11
3. Мария Седова. Внутрифирменная коммуникация глазами японцев и американцев [Электронный ресурс]. – 2003 . - URL: <https://www.psychology.ru/library/415> (дата обращения: 8.02.2017)

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУДЫҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Барлықов Е.К., Танирбергенова А.А.

Л.Н. Гумилева атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ, Қазақстан Республикасы
e-mail: erbolat_barlykov@mail.ru

Қазақстан Республикасында қазіргі уақытта мемлекеттік қызметтің жаңа моделі қалыптастырылып, жүзеге асырылуда. Дегенмен, аталған моделді шетелдік тәжірибемен салыстырып, қарастырған жөн. Қазақстан Республикасында жаңа моделді қалыптастыру экономикалық, саяси жағдайлардың талабы екендігі белгілі.

Қазақстан экономикалық тұрғыда дамып, алдына қойылған мақсаттарға уақытынан бұрын қол жеткізіп, дамудың жаңа сатысына өтті. Сондықтан да, мемлекеттік аппарат реформасы мемлекеттік биліктің тиімді тетігін қалыптастырудың керекті шарты. Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін Австрия, Италия, Герман федеративтік республикасы (ГФР), Франция, Финляндия елдері ең алдымен мемлекеттік қызмет реформасын жүргізді. Мысалы, ГФР-де мемлекеттік қызмет туралы заң 1947 жылы қабылданған болатын. Еуропаның басқа елдерінде осындай заңдар 1946-1949 жылдар аралығында қабылданып, 2-3 жыл ішінде мемлекеттік қызметшілердің табыстары мен зейнетақысы, мемлекеттік қызметті өткеру тәртібі туралы және т.б. заңдар қосылды.

Мемлекеттік қызметте реформаны жүзеге асыра салысымен батыс елдері экономикалық реформаларды жүзеге асыруға көшті.

Дамыған елдерде мемлекеттік қызметтің жаңғыртылуын В. И. Осейчук келесі негізгі бағыттарға біріктірді:

- бюрократия мен оның корпоративтік мүдделерінің тетіктерін шектеудің саяси ролін талдау және институционализация;

- әкімшілікте саяси және кәсіптік бастаулардың тиімді арақатынасын іздеу;

- тік әкімшілік иерархия ролін төмендету, функционалдық органдарды, горизонталды құрылымдарды дамыту;

- орталықсыздандыру, арзандату, әкімшілікті қысқарту;

- «шендер баспалдағы» дәстүрлі әкімшіліктің ролін шектеу;

- мемлекеттік қызметтің басым бөлігін «менеджеризация» және «маркетизация» жасау;

- азаматтардың қажеттіліктері мен күтулеріне бюрократияның мүмкін ашықтығы, «ықыластылығы»;

- мемлекеттік қызметтің моральді-ар-намыстық және мәдени аспектілеріне назардың көп аударылуы [1].

Кейбір дамыған елдерде мемлекеттік қызметтің реформасы кезінде шенеуліктердің саны әлдеқайда қысқарып, оларға жұмсалатын қаржыны төмендетуге қол жеткізілді. Мысалы, Америка құрама штаттарында комиссия жұмысының нәтижесінде мемлекеттік қызметті ұстауға арналған федералдық бюджет 112 млрд долларды құрады. Федералдық мемлекеттік қызмет 300 мың адамға қысқартылды, яғни 1997 жыдың қарашасында Дж. Кеннедидің президенттігі кезінде 2 миллион, яғни 15,5%-ға төмендеді. Барлық персоналды қысқарту ерікті түрде жүргізілді. Әрбір мемлекеттік қызметтен кеткен адам қызметтен шығушыларға арналған стандартты артықшылықтар пакетіне қосымша 25 мың доллардан алған [2].

Біздің пікірімізше, қазақстандық мемлекеттік қызметті реформалау ең алдымен оның келесідей жетіспеушіліктерін жою мақсатында болды:

- мемлекеттік қызмет персоналын қазақстандық қоғам мен мемлекет мүдделерінен алыстату. Топтың мүдделері мен жеке мүдделерге қол жеткізуге басымдық. кейбір мемлекеттік органдар аффилирленген компаниялар құрып, солардың көмегімен заң шығарушы және өкілдік органдарға өз өкілдерін береді;

- маңызды мемлекеттік лауазымдардағы жиі орын ауыстырулар «шабадандық көңіл-күй» туындатып, мемлекеттік органның даму стратегиясын соңына дейін құрастыруға және жеткізуге мүмкіндік бермейді. Отырған лауазымынан неғұрлым көп пайда алуға тырысатын «уақытша шенеуліктер» ұғымы пайда болды;

- мемлекеттік органдар басшыларының қызметтің нәтижелеріне жеке жауапкершілігінің болмауы, соның ішінде кадрлық шешімдерге де, ортақ шешімдер жүйесінің қалыптасуына әкеліп соқтырады. Мемлекеттік жобалар сәтсіз болса кінәлілерді орындаушылар арасынан іздейді. Мемлекеттік бағдарламалардың сәтсіздігі үшін жазаламау, бюджеттік қаражаттарды игерудің тиімсіздігі халықтың мемлекеттік органдарға және БАҚ-қа да сенімсіздігін тудырады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделін құру кезінде осындай жетіспеушіліктерді, сондай-ақ мемлекеттік органдардың қызмет ету кезінде кездесетін қателіктерді жою көзделеді. Мемлекеттік қызметтің кадрлық ресурстарының жоғары сапасына ұйымдастырушылық, идеологиялық, заңнамалық және экономикалық шаралар кешенін қабылдағанда ғана қол жеткізуге болады. Сондай-ақ, мемлекеттік шешімдерді қабылдаудың ашықтығын қамтамасыз ету керек. Мысалы, мемлекеттік органдардың ресми сайттары арқылы шешімдерді жариялау.

Біздің ойымызша, қазақстандық мемлекеттік қызметті реформалау кезінде негізгі екі үрдісті бөлуге болады:

- мемлекеттік басқарудың жүйесін тиімді қалыптастыруға бағытталған дүниежүзілік тәжірибені қолданатын демократиялық қағидаттарға бағытталған қазақстандық мемлекеттік қызметтің жоспарлы дамуы;

- мемлекеттік билік органдарының бюрократиялық рәсімдер арқылы халықтан алыстауы.

Қазақстанда басқа шетелдік мемлекеттердегідей екі тенденцияның соқтығысуын байқауға болады.

Мемлекетті қызмет реформасы стратегиясын қалыптастырудың негізгі екі жолы бар, дегенмен олар бір-біріне өте жақын, толықтырушы болып табылады. Бірінші – бар жетіспеушіліктерді жою арқылы, мемлекеттік қызметтің жеке секторларында тактикалық сұрақтарды шешіп, функциялар мен әдістерді жетілдіру; екінші – (Қазақстанда қазір қолданылатын) қоғам мен мемлекеттің болашақтағы сұранысына бағытталған, ұзақ мерзімді сұрақтарды шешіп, стратегиялық мақсаттарға қол жеткізе отырып мемлекеттік қызметтің даму стратегиясын құрастыру. Соңғы жағдайда мемлекет пен қоғамның дамуындағы қазіргі үрдістерді талдау, дамыған елдердегі мемлекеттік қызметі реформалау тәжірибесін жинақтау қажет.

Кейбір мамандардың пікірінше, мемлекеттік қызметтің жоғары эшелонына мемлекеттік қызметтің төменгі лауазымынан бастап барлық деңгейлерін өткен кәсіби шенеуліктермен қатар, бұрын мемлекеттік органдарда жұмыс істемеген ашық конкурс негізінде қабылданғандарды да қосқан дұрыс. Мысалы, Й. Дрордың пікірінше, мемлекеттік қызметтің басшылық құрамында жаңадан келгендер 25%-дай болуы керек [3]. Енді, әртүрлі мемлекеттердегі (Ұлыбритания, АҚШ, Германия, Франция, Швеция) мемлекеттік қызметтегі кадрлық менеджментті қарастырайық. АҚШ-тың конкурстық процедураларының ерекшелігі бос орын туралы хабарлама шыққан соң азаматтар онлайн тәртіпте түйіндемелер мен сауалнамалар жібере алады. Бұл мемлекеттік қызметке кіру үрдісін жүйелендіруге және кандидаттарға өз өтініштерін бақылауға мүмкіндік береді. Хабарландыру бойынша құжаттар қабылдау аяқталған соң сауалнамаларға автоматты түрде ранг пен рейтинг беріледі. Одан әрі лауазым бойынша сұрақтар қойылып, жұмысқа қабылданады.

Сонымен қатар, АҚШ-тың мемлекеттік қызметшілерінің жалақысы жеке сектормен бәсекелесе алатындай болып табылады. Бұл персоналдың сапалы жұмыс істеуіне әсер ететін маңызды фактор екендігін атап өткен жөн. Сондай-ақ, лауазымдық жалақыға өңірлер бойынша қосымша ақы төленеді.

Сонымен қатар, АҚШ мемлекеттік қызметшілерін әлеуметтік қолдау ретінде медициналық сақтандыру жүйесі жақсы дамыған және қолданылады. Қазақстанда заңнамалық негізде мемлекеттік қызметшілер міндетті медициналық көмекпен қамтамасыз етіледі деп көрсетілгенмен, жергілікті деңгейде бұл шарт орындалмайды. Яғни, медициналық қорғау Парламент, Үкімет және орталық атқарушы органдардың персоналына ғана қарастырылған [4].

Францияда мемлекеттік қызметшілерге заң шығарушы, атқарушы және сот органдарының астанасындағы да, оның сыртындағы да барлық қызметшілер заңды тұлғалар жатады. Мемлекеттің штаттық қызметшілері тұрақты лауазымдарға ие. Олар әкімшіліктің

кепілдігінде және заңмен қорғалған. Барлық мемлекеттік қызметшілер екі үлкен санатқа бөлінеді. Бірінші, мемлекеттік әкімшіліктің азаматтық қызметшілері, жергілікті қауымдастықтар мен қоғамдық мекемелердің (оқытушылар, дәрігерлер), екіншісі әскери қызметкерлер, сот қызметкерлері және парламент қызметкерлері.

Францияның мемлекеттік қызмет жүйесіндегі персоналды басқару ерекшеліктерінің бірі жеке сектордан рекрутинг жүйесінің болуы. Яғни жеке сектордағы білікті мамандарды сараптай отырып, олардың мемлекеттік қызметке кіруіне жағдай жасалған. Мемлекеттік қызметшілердің жалақысы жұмыс нәтижесіне қарай төленеді. Мұндай жүйе біздің елімізде қарастырылмаған және енгізу үшін жалақы деңгейлерінің бәсекелес болуы қажеттігін атап өту қажет. Ал Қазақстанда керісінше, бизнес саласының жалақысы мемлекеттік қызметшілерден әлдеқайда жоғары болғандықтан, жеке секторға ауысу үрдісі байқалады. Францияда басқарушы позицияларда 3 жылдан ұзақ екі реттен артық отыруға болмайды. Яғни бұл дегеніміз, мемлекеттік қызметшілер әрқашан ұтқыр болып табылатындығын көрсетеді [5].

Ұлыбританияда да жеке сектордан мемлекеттік секторға мамандарды тарту жолға қойылған. Мұндағы мемлекеттік қызметтің ерекшелігі мемлекеттік органдардың жұмысы бағаланып, олардың рейтингі жасалады. Ал лауазымдық жалақы мөлшері бөлінген бюджет шегінде ұжымдық шарттар, кәсіподақ өкілдері, мемлекеттік қызметшілердің қатысуымен өздерінің ішінде анықталады.

Мұнда әрбір персоналдың еңбегі назарға алынады [6]. Германия мемлекетінің ерекшелігі жоғарылату еңбек өтіліне қарап емес, жұмыс нәтижесіне қарай жүргізіледі. Қазақстанда басшылық лауазымға орналасу үшін біліктілік талаптарына сәйкес еңбек өтілі болуы керек. Ол кемінде 2 жыл, санатына қарай 3-5 жыл болуы мүмкін. Ал Германия тәжірибесінде сынамалы тағайындау кездеседі. Яғни, жас мамандарды басшылық лауазымға уақытша тағайындап, оның жұмыс істеу қабілетін тексеруге болады.

Германияның мемлекеттік қызметтегі тағы бір ерекшелігі, басқа елдермен салыстырғанда, бірінші орында бағалау (сандық индикаторлар) емес, сипаттама мен мінездемелер болып табылады. Германияда жалақы төлеу икемді болып табылады, яғни жалақы жұмыс нәтижесіне қарай төленіп, қосымша бонустар төленеді. Жалақы мөлшерін анықтауда мемлекеттік қызметшінің білімі мен біліктілігі ескеріледі. Штаттық бірліктер санын қысқарту арқылы бонустар төлеу жүйесі енгізілген. Сондай-ақ сыйақылар төлеу жүйесі қарастырылған. Қазақстанмен салыстырғанда, сыйақы тек мемлекеттік органда бюджетте үнемдеу болған кезде ғана беруге болады. Сыйақы үшін бюджетте артық қаражат қарастырылмаған.

Ал Германияда жаңа жылға арналған сыйақы жеке қарастырылған. Бұған қосымша мемлекеттік қызметкерлерге ыңғайлы жұмыс күнін жасау мүмкіндігі қарастырылған [7]. Швецияның жалақы төлеу жүйесінде де ерекшелік бар. Мемлекеттік қызметшілердің 90 %-на жеке жалақы белгіленген. Қазақстанмен салыстырғанда жалақы лауазымдық деңгейге байланысты емес, атқарылған жұмыс нәтижесіне қарай төленеді. Сондай-ақ, жеке сектордағы ұқсас лауазымның жалақысымен мемлекеттік қызметшінің жалақысы бірдей болуына назар аударылады. Сонымен қатар, агенттіктер мен министрліктерге жұмыс ерекшеліктеріне қарай жалақы төлеудің икемді жолын енгізуге мүмкіндік берілген [8].

Польшада қолданыстағы мемлекеттік қызмет 1996 жылғы 5 шілдеде қабылданған «Азаматтық қызмет туралы» заңмен реттеледі. Бірінші, оларға үкіметтік әкімшіліктің қызметшілері, екіншіден мемлекеттік мекемелердің қызметшілері жатады. Мемлекеттік қызметшілердің қызметі әртүрлі заңдармен реттеледі: «Өзін-өзі басқару органдарының қызметкерлері туралы», «Мемлекеттік басқару лауазымдарын иеленетін тұлғаларды ынталандыру» және т.б.

Польша заңнамасында шен және атақтар бойынша бірыңғай сыныптама жоқ. Сондай-ақ заңнамамен «мемлекеттік басқару лауазымдарын» иеленетін тұлғалар белгіленген, оларға:

Республика Президенті, Сейм және Сенат маршалы мен вице-маршалы, Министрлер кеңесінің төрағасы, Польша ғылым академиясының төрағасы мен 30-дан аса лауазымдар кіреді [9]. Мемлекеттік қызмет персоналын ынталандыру үшін шет мемлекеттердің көбісінде өңірлік түзету коэффициенттері енгізілген.

Халықаралық тәжірибе көрсетіп отырғандай, ел ішіндегі өңірлік сипаттамалар талаптарына сай келетін мемлекеттік қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу жүйесін құру мәселесі көптеген мемлекеттер үшін маңызды болып табылады.

Атап айтқанда, жалақыны ел ішіндегі нақты бір әкімшілік-аумақтық бірліктерде өмір сүру деңгейіне байланыстыру қамтамасыз етіледі. Келесі кестеден көріп отырғанымыздай, өңірлік түзету коэффициенттерін енгізудің шетелдік тәжірибесі әртүрлі болып келеді. АҚШ-та нақты аймаққа жұмыс күші құнының индексінің есебі негізінде жергілікті уәкілетті органдармен анықталатын өмір құны үшін жергілікті қосымша төлем базалық жалақыға көтеру коэффициенті түрінде белгіленеді.

Ал Ұлыбританияда шаруашылықтың 107 типі үшін сауалнама арқылы анықталатын күнкөріс деңгейінің (Living Wage) құны есепке алына отырып коэффициент белгіленеді [Кесте 2].

Қазіргі уақытта Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық жалақыларына қатысты өңірлік түзету коэффициенттерінің болуы заңнамалық деңгейде қарастырылмаған. Дегенмен, Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық жалақыларына өңірлік түзету коэффициенттерін енгізу «100 нақты қадам» Ұлт жоспарының 7-қадамында көзделген. Олай болса, шет мемлекеттердің өңірлік түзету коэффициенттерін енгізу тәжірибелерін қарастырайық.

АҚШ-та мемлекеттік қызметшілердің еңбекақысы «GeneralSchedule» сияқты белгілі жүйенің негізінде төленеді.

Ол базалық төлемді (basepay) және өмір сүру құнына жергілікті үстемақыны (locality pay adjustment) қамтиды. Базалық еңбекақы мөлшерін үкімет федералдық деңгейде орталықтандырып белгілейді. Бұл ретте, жергілікті үстемақы жұмыс күші құнының индексін есептеу негізінде жергілікті уәкілетті органдар нақты бір өңір үшін белгілейтін базалық төлемге жоғарылату коэффициенті түрінде айқындалады.

1-кесте

Өңірлік түзету коэффициенттерін енгізудің шетелдік тәжірибесі

Елдер	Төлемнің жергілікті бірлігі	Белгілеу критерийі	Көлемі	Ескерту
АҚШ	Өмір құны дәстүрлі жоғарылардың бірі болып табылатын 47 аймақта	Нақты аймаққа жұмыс күші құнының индексінің есебі негізінде жергілікті уәкілетті органдармен анықталатын өмір құны үшін жергілікті қосымша төлем базалық жалақыға көтеру коэффициенті түрінде белгіленеді	Базалық жалақыға жергілікті үстемақы Альбукерк қаласында (Нью Мехико штаты) 14,37 %-дан Сан-Франциско қаласында (Калифорния штаты) 35,75 % арасында	
Ұлыбритания	Лондон және Біріккен корольдіктің басқа бөліктерінде	Шаруашылықтың 107 типі үшін сауалнама арқылы анықталатын күнкөріс деңгейінің (Living Wage) құны	Лондон үшін сағаттық еңбекақы төлемі 9,25 фунт және басқа аймақтар үшін 8,45 фунт	Тәуелсіз қормен анықталады

Гонконг	Аймақтық дифференциясыз	Ең төменгі күнкөріс деңгейі		Ұлттық уәкілетті органмен анықталады
Филиппин	Аймақтар	Инфляция деңгейі	Төменгі жалақыдан 10-15 %	Ұлттық уәкілетті органмен анықталады

Ескертпе –әдебиеттер негізінде автормен құрастырылған[10,11]

Қазіргі уақытта жергілікті үстемақы 47 штатта қолданылады (Альбукерк қ. 14,37 %-дан бастап Сан-Франциско қ. 35,75 %-ға дейін), мұнда өмір сүру құны ең жоғарылардың бірі болып табылады [10].

2016 жылы Ұлыбританияда күнкөріс жалақысы (Living Wage) деп аталатын ұғым енгізілді. Үкімет ресми айқындайтын ұлттық ең төмен жалақыға (National Minimum Wage) қарағанда, күнкөріс жалақысы жұмыс берушілер үшін ерікті болып табылады және халық үшін «лайықты» ең төмен күнкөріс деңгейінде қол жеткізуге неғұрлым көп кепілдік беруді қамтамасыз етуге арналған.

Бұл ретте, күнкөріс жалақысы Лондондағы және елдің басқа бөліктеріндегі өмір сүру құнының айырмашылықтарын ескереді.

Гонконгте және Филиппинде мемлекеттік қызметшілердің жалақысына өңірлік коэффициент ең төмен жалақыға қатысты қолданылады және тұтыну бағаларының индексі арқылы білінетін сатып алу қабілетінің жылдық өзгеруіне негізделі отырып есептеледі [11].

Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі персоналды басқарудың шетелдік тәжірибесін зерттей келе, шет мемлекеттерде персоналды басқаруда ынталандыруға көп көңіл бөлінетіндігін атап өтуге болады. Көптеген мемлекеттерде мемлекеттік қызметшілердің жалақысы жұмыс нәтижесіне қарай, бонустар түрінде белгіленеді. Ал Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің жалақысы бекітілген кестеге сәйкес еңбек өтіліне байланысты болып табылады.

Әдебиет:

1. Осейчук В. И. Реформа государственной службы: отечественный и зарубежный опыт.-ИПС "Кодекс"
2. Аширов Д.А. Управление персоналом. – М.-Прспект.-2005. - 431 с.
3. Дрор Й. Государственный «Менеджмент» .-Человек и труд. - 2001. - № 3. - С. 24.
4. Жусупова Р.С. Государственная служба как социально нравственный институт.-Вестник КазНУ.-2014. - № 2. – С.5-10.
5. Иванов Ю.И. Проблемы подготовки управленческих кадров для высших органов государственного управления. Государственная служба за рубежом: концепция, опыт, проблемы.-М.-2013. - С.41-42.
6. Елубаев Б.Б. Государственная служба как особая форма политической деятельности. – Алматы.-2011. – 586 с.
7. Ашимов А.Т. Правовые проблемы реформирования государственной службы суверенного Казахстана, - Астана.-Институт законодательства Республики Казахстан.-2016. -176 с.
8. Дуйсенов Э.Э. Правовые проблемы реформирования государственного управления (Республика Казахстан и Кыргызская Республика). –Алматы.-2015. - С.104.
9. Раимов С. Государственная служба на пороге реформ.-Казахстанская правда.-2015. - С.53.
10. Камшатов А.Н. Модель управления государственного аппарата.- Управленческое консультирование.-2010.- № 2. - С.9-15.
11. Нурбаев А.Н. Методы стратегического управления персоналом в крупных холдингах и корпорациях .-Вестник КазНУ.-2011. - №.1 - С.6-8.