

ОӘЖ 331.108.2

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ КАДРЛЫҚ РЕЗЕРВІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Бердеш Әділ Дәулетұлы

adil130598@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ, "Мемлекеттік және жергілікті басқару"
мамандығының

4-курс студенті, Нұр-Сұлтан, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – К.С. Сапаралиева

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі объект ретінде ресми құжаттарда қарастырылған [1], [2], [3], [4]. Мемлекеттік қызметтегі кадрлық саясат мемлекеттік қызметкерлердің сандық және сапалық қажеттіліктерін болжау, мемлекеттік аппараттың жай-күйі мен келешегін ескере отырып, мемлекеттік қызметкерлерге қойылатын талаптарды қалыптастыру, оларды таңдау, оқыту және ұтымды пайдалану дәйекті қызмет ретінде түсініледі.

Мемлекет, мемлекеттік қызметкерлердің жалғыз жұмыс берушісі ретінде, олардың қызметтік және лауазымдық міндеттеріне, соның ішінде ресми этиканың мәселелері, саясатқа деген көзқарастары бойынша олардың біліктілігі мен қабілеттеріне қажетті талаптарды белгілейді.

Мемлекеттік кадр саясатының негізгі мақсаты мемлекеттік қызметтегі жоғары білікті мамандарды тарту, сақтау және тиісті түрде пайдалану, оларға өз міндеттерін табысты орындау және олардың негізінде мемлекеттік органдардың тиімді жұмыс істеуі үшін, олардың кәсіби әлеуетін жүзеге асыру үшін жағдайлар жасау болып табылады.

Мемлекеттік қызметтегі кадр әлеуеті мемлекеттік қызметкерлердің кәсіптік білім беру, тәжірибелік дағдылар және басқа да ресми ресурстар арқылы қол жеткізілген өз міндеттерін тиімді орындауы үшін жинақталған қабілетін білдіреді.

Ол барлық деңгейлерде мемлекеттік биліктің тиімділігін анықтайтын және қоғамды реформалау үдерістерінің басқарылуын, мемлекеттің іс-қимыл жоспарын әзірленуін, құрылымының өзгеруін, стилі мен басқару жүйелерін, халық пен мемлекеттің өзара іс-әрекетін қамтамасыз ететін басты фактор ретінде қарастырылады.

Мемлекеттік қызметтегі кадр саясатының басымдықтары, негізгі бағыттары нақты тарихи жағдайда анықталады.

Осылайша, заманауи кадрлық саясат тиімді жұмыс күшін тартуға, еңбек жағдайларын жақсарту арқылы өнімділігін арттыруға, басшылық пен бағынысты ұйымдар арасындағы қарым-қатынасты жақсартуға бағытталған болуы керек.

Кадр саясатының негізін құрайтын бірқатар қағидалар бар:

- ынтымақтастықты дамытуға дайын болатын демократиялық басқару;
- жеке тұлға, оның қажеттіліктерін білу;
- қызметкерлерге қатысты іс-қимылдың теңдігі мен келісімділігін сақтаудың әділдігі.

Кадрлық саясаттың негізгі ережелері:

- Штаттық саясат - тиімді персоналмен қамтамасыз ету және еңбек жағдайларын, қауіпсіздікті және алға жылжу мүмкіндіктерін құру арқылы оларды жұмыспен қанағаттандыруға ынталандыру;

- Оқыту саясаты - қызметкер өз міндеттерін жақсы орындауға және алға жылжуға дайын болу үшін тиісті оқу құралдарымен қамтамасыз ету;

- Жалақы саясаты - басқа жерлерге қарағанда, еңбекке қабілеттілікке, тәжірибеге, жауапкершілікке сәйкес жоғары жалақы беру;

- Өнеркәсіптік қарым-қатынас саясаты - еңбек дауларын қарапайым шешудің белгілі бір рәсімдерін белгілеу;

- Әлеуметтік қамсыздандыру саясаты - басқа жұмыс берушілерге қарағанда, қызметтер мен жеңілдіктердің тиімділігін арттыру: ұйымда құрылған әлеуметтік жағдайларды қызметкер үшін де, кәсіпорын үшін де пайдалы ету.

Кадрлық резервтен мамандарды іздеу, іріктеу, зерттеу, бағалау, оқыту және номинациялау мемлекеттік билікті және жергілікті өзін-өзі басқаруды, экономикалық реформаларды табысты жүзеге асыруға тікелей әсер ететін маңызды аспект болып табылады.

Кадрлық резерв институтын тиімді пайдалану персоналмен жұмыс істеудің ең маңызды қағидатын - басқаруға тәжірибелі және жас қызметкерлерді біріктіру принципін жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

«Резерв» сөзі (латын тілінен «Ресерия» - «Мен құтқарамын» деген мағынаны білдіреді): 1) қажеттілік жағдайында нәрсе қоры; 2) жаңа қаражат тартылатын көз, күш.

Мемлекеттік қызметтің аппаратына қатысты кадрлар резерві кәсіби даярлықтан өткен позицияларға оң көзқарас танытқан, қажетті кәсіби, іскерлік, жеке, моральдық және этикалық қасиеттері бар перспективалы қызметкерлер тобын жекелеп таңдау және кешенді бағалау негізінде құрылған қызметкерлер тобы болып табылады.

Ғылымда кадрлар резервінің мынадай жіктелуі (типологиясы) қабылданады: қысқа мерзімді, орта мерзімді, ұзақмерзімді (немесе стратегиялық); ашық, жабық; нақты жағдайға қатысты құрылған.

Кадрлық резерв басқарудың жаңа буынының көзі болып саналады. Жаңа буын ретінде кәсіпқойлық деңгейі мен құзыреттілігі, жеке қасиеттері, тәжірибелік дағдылары және қабілеттері оңтайлы өзгерген мемлекеттік қызметкерлердің тобын айтамыз. Бұл топ жаңа мемлекеттік кадр саясатын жүзеге асыру тетігі ретінде жоғары кәсіби, моральдық-адамгершілік және сенімді кадр резерві талаптарына сәйкес болу қажет.

Білімді кадрлар резерві болуы әлеуметтік бағдарланған нарықтық экономиканы дамытуға, басқарудың тиімділігін арттыруға, мемлекеттік қызметке инновацияларды енгізуге және оның кадрлық әлеуетін ұтымды пайдалануға бағытталған жолды іс жүзінде жүзеге асырудың қажетті шарты болып табылады.

Қазіргі кезде кадрлық резервті қалыптастырудың әлеуметтік базасы, ішкі және сыртқы көздері едәуір кеңейуде. Мемлекеттік лауазымдарға үміткерлерді іздеу қоғамның барлық әлеуметтік салаларында, мемлекеттік және мемлекеттік емес бизнес құрылымдарында шектеусіз жүргізілуі мүмкін. Кадрлық резервке ену үшін жауапты,

мемлекеттік лауазымның орындалуына қажетті білім, тәжірибе, кәсіби, іскерлік, жеке және моральдық-этикалық қасиеттері бар Қазақстан азаматы ықтимал кандидат бола алады.

Осыған байланысты, мемлекеттік және муниципалдық қызметкерлер, депутаттар, саяси партиялар мен қозғалыстардың белсенділері; білім беру мекемелерінің түлектері, белгілі бір меншіктегі кәсіпорындардың мамандары; ғылыми, педагогикалық, ақпараттық және аналитикалық жұмыс тәжірибесі бар адамдар; министрліктердің, ведомстволардың, Қазақстан Республикасының субъектілерінің, жұмыспен қамту орталықтарының, мамандарды іріктеу бойынша консультативтік орталықтардың персоналды деректер банкілеріне енгізілген тұлғалар; әскери қызметкерлер, запастағы офицерлер және т.б. азаматтар мемлекеттік қызметтің құрылымында кадрлық резерв қалыптастырудың көзі болуы мүмкін.

Әлемдегі кадрлық резервке сәйкес заңнамалардың талаптарын ескере отырып, сондай-ақ персоналмен жұмыс ұйымдастырудың жалпы принциптері негізінде кадрлық резервті қалыптастыру және жұмыс істеу мынадай принциптерге негізделуі тиіс:

- азаматтардың мемлекеттік қызметке тең қол жетімділігі;
- мемлекеттік қызметтің тұрақтылығын қамтамасыз ету;
- кадрлық резервке қабылдау үшін олардың кәсіптік және жеке қасиеттерін бағалауға, біліктілік талаптарын сақтауға негізделген іріктеудің объективтілігі;
- кадрлық резервке енгізілген тұлғалардың кәсібилігі мен біліктілігі;
- бос мемлекеттік қызмет орындарын толтыру үшін кадр резервіне енгізілген тұлғалардың тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ету;
- кадрлар резервімен жұмыс істеудің жүйелі тәсілін пайдалану;
- инновациялық білім беру технологияларын қолдана отырып, мемлекеттік қызметшілердің дамуын стратегиялық басқару;
- оның сапалық құрамын жақсарту үшін кадрлық резервтің тұрақты мониторингін жүргізу [5, 280].

Қызметкердің кәсіптік, іскерлік, жеке және моральдық қасиеттерін бағалау кезінде ғылым мен практикамен бекітілген әдістерді қолданылады:

- қызметкердің кадрлық құжаттарын зерделеу және оның біліктілігі мен жұмыс тәжірибесін бағалау;
- қызметкердің жеке қарым-қатынасы арқылы зерттеу және бағалау және оның жұмысын жүйелі түрде жүргізу, сұхбат жүргізу, оған жеке нұсқаулар беру;
- қызметкердің практикалық жұмысының қорытындысы бойынша жеке жұмыс жоспарын, лауазымдық міндеттерін, тапсырыстарды орындауын бағалау;
- тікелей басшылардың, бағынысты қызметкерлердің, әріптестердің, тиісті ведомстволардың басшылары туралы пікірлермен танысу;
- аттестаттау, біліктілік емтихандарының нәтижелері мен қорытындыларын талдау.

Шетелдік тәжірибе әрқашан бірдей бола бермейді. Бір жағынан, әр тәжірибе ол дамып келе жатқан елдердің ұлттық ерекшеліктерінің белгісі болады. Екінші жағынан, кадр саясатын жүргізудегі жалпыға ортақ қағидаттарды, әдістерді, мемлекеттік және муниципалдық мекемелерді кадрмен қамтамасыз ету жүйелерімен бөлуге болады.

Бұл мәселені қараған кезде, ең алдымен, Жапонияның тәжірибесіне назар аудару қажет. Жапонияда жүргізілген әкімшілік-мемлекеттік басқару реформалары мемлекеттік және қоғамдық құрылымдар арасындағы қатынастарда жаңа формаларды табуға және теңгерімге бағытталған. Жапондық мемлекеттік аппараттың ерекшеліктері - биліктің кең өкілеттіктері, күшті кадрлық саясат, жоғары ұйымдастырушылық тиімділік, ішкі тұрақтылық, құзыреттілік және тағы да басқа қасиеттер. Қазіргі кезде кадрлық менеджменттің қалыптасуының эволюциялық формалары құрылуда. [6, 15].

Батыс Еуропа елдерінің мемлекеттік және жергілікті билік органдары үшін кадрларды қолдау жүйесін қалыптастыру саласындағы тәжірибе ХХ ғасырдың 80-ші жылдарында басталды. Елдердің көпшілігінде аймақтық және жергілікті өзін-өзі басқару органдарының

функцияларын орталықсыздандыру нәтижесінде жергілікті билік кадрлық саясат пен кадрларды даярлау мәселелерін дербес шешеді.

Қазақстанда кадрлық резерв жүйесін құру әлі аяқталмаған, оны құрудың алғашқы қадамдары ретінде негізгі нормативтік құқықтық актілер, кадрларды іріктеу тәртібін реттейтін ведомстволық нормативтік актілер, кадрлар резервіне үміткерлерді іріктеу талаптары, резервтерді дайындаудың формалары мен әдістері жасалды. Тұңғыш Президенттің Жастар жылы бағдарламасы бойынша мемлекеттік қызметтегі кадр резервінің қалыптасып дамуына жаңа мүмкіндіктер ашылады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1.«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ

2.«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі» 2007 жылғы 15 мамырдағы № 251-III (2014.29.09. берілген өзгерістер мен толықтыруларымен)

3.Қазақстан Республикасы Президентінің «Мемлекеттік қызметтің кадр резерві туралы» 2003 жылғы 4 желтоқсандағы N 1243 Жарлығы.

4.«Персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) туралы үлгілік ережені бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2016 жылғы 21 қазандағы № 15 бұйрығына Қосымша – 9 б.

5.Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. РАГС 1998 г. –288 с.

6.Управление персоналом. Под редакцией Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. 2-е издание – М.: Юнита, 2002 г. – 560 с.