

УДК 33.338

## ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУДАҒЫ ЗЕРТТЕУДІҢ ЗАМАНАУИ АСПЕКТІЛЕРІ

Әбілсейітұлы З.

[zulkarnay.abilseituly@gmail.com](mailto:zulkarnay.abilseituly@gmail.com)

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ экономика факультетінің

2 курс магистранты, Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Ғылыми жетекші – Утарбаева Г.К.

Экономикадағы, ғылымдағы, ақпараттық технологиялардағы және адами дүниетанымдағы жаһандық өзгерістер әртүрлі нарықтарға, оның ішінде еңбек нарығы мен еңбек қатынастарына әсер етуші фактор болып саналады. Осы аталған өзгерістерге байланысты адами ресурстар қазіргі бизнес саласында назар аударуды қажет ететін әлемдік экономикадағы ең маңызды және құнды активке айналуға.

Экономика мен жалпы қоғамның ауқымды деңгейде қайта құрылуына қатысты, "Қазақстан-2050" Стратегиясы аясында Қазақстанның әлемнің ең дамыған деген 30 елінің қатарына кіру, яғни ЭЫДҰ елдерінің стандарттарына барынша сәйкес келу мақсаты қойылған. Қазақстан Республикасы Президентінің 2017 жылдың 31 қаңтарындағы "Қазақстанның Үшінші жаңғыруы: жаһандық бәсекеге қабілеттілік" атты Қазақстан халқына ұсынған жолдауына сәйкес Қазақстан дамуының негізгі басымдықтарының бірі: адами ресурстардың сапасын жақсарту болып табылады.

Елдің адами капиталының сапасын жақсартуға сананы жаңғырту, жаһандық және серпінді өзгермелі әлем жағдайында адами ресурстардың құзыреттілігі мен бәсекеге қабілеттілік деңгейін арттыру, HR саласын кәсібилендіру арқылы қол жеткізу көзделуде. Осы тарапта мемлекет деңгейінде қабылданған Қазақстанды цифрландыру бағдарламасы экономиканың бәсекеге қабілеттілігі мен технологиялық жаңғыртылуын жеделдету үшін, ресурстарды дамыту, тиімді пайдалану және еңбек өнімділігін арттыру үшін жаңа мүмкіндіктер беруде.

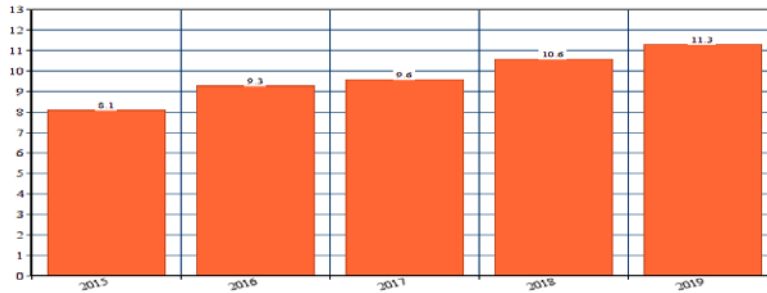
Осы тұста ҚР индустриалды-инновациялық дамуына анықтама беретін болсақ, ҚР 2050 жылға дейінгі ҮИИД бағдарламасы және 2050 стратегиясы ұзақ мерзімді жоспарда экономиканың экспорттық-шикізаттық дамудың инновациялық түріне көшуіне бағытталған. Зияткерлік, адами капиталды үдемелі қалыптастыру шарты ретінде ғылымды, білім беруді және денсаулық сақтауды қаржыландырудың әлемдік стандарттарына қол жеткізу міндеттері қойылады. Бұл үшін басқарушылардың, ғылыми интеллигенцияның, менеджерлердің түбегейлі және шығармашылықпен ойлайтын кадрлары қажет. Депрессиядан шығу және жаңа технологиялық жолға көшу кезеңінде қаржы ресурстарын ұтымды пайдалану, арнайы

бағдарламалар мен 2020 стратегиясының бизнес-жоспарлары талап ететін маңызды міндеттерді тиімді қаржылық қамтамасыз ету ерекше маңызға ие болады.

Қазіргі таңда кез-келген мемлекеттік институттың немесе ұйымның ұзақ мерзімді бәсекелестік барысында артықшылықтарының негізгі факторын адам ресурстары, яғни адамдар, олардың жоғары біліктілігі, құндылықтар жүйесі, білімі, дағдылар мен мақсаттарды жүзеге асыруға деген ұмтылыс деңгейі, еңбек нәтижесінің индексі құрайды. Адами ресурстарды басқару-бұл персоналды менеджменттегі тәсіл және онда қызметкерлер компанияның бәсекелестіктегі меншігі, ұйымның стратегиялық мақсаттарына жету үшін ынталандыру және дамыту қажет адами әлеует ретінде қарастырылады. Адами ресурстарды басқару компанияның сыртқы ортасының барлық аспектілерінің динамикасымен байланысты және интеграцияланған тәсілді қажет етеді. Адами ресурстарды басқару ұйым мен оның қызметкерлерінің қарым-қатынасына қатысты барлық басқару шешімдерін қамтиды. Бұл персоналды басқару тәжірибесі бизнес стратегиясымен тығыз байланысты екенін білдіреді. Сондықтан адами ресурстарды басқару мемлекеттік ұйымдардың және жеке сектордағы компаниялардың тиімділігін арттыруға және қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған. Яғни индустриялық дамудың қазіргі жағдайында ғылыми-техникалық прогрестің өсуімен адами ресурстарды басқару елдің экономикалық даму перспективаларымен тікелей байланысты деп сеніммен айта аламыз.

Мемлекеттік саяси қызметшілердің жалпы штат санынан – 436 бірлік, әкімшілік – 98063 бірлік, оның ішінде "А" корпусы 279 бірлікті, "Б" корпусы-97784 бірлікті құрайды. Бөлігінде орталық және жергілікті мемлекеттік органдар: орталық – 52409 бірлік, жергілікті – 46090 бірлік. Гендерлік арақатынаста әйелдер саны – 50491, немесе 55% мемлекеттік қызметшілердің нақты санынан, оның ішінде басшылық лауазымдарында – 39,5% (24209-дан 9569). Әйелдер арасындағы үлесі мемлекеттік саяси қызметшілер санының 9,3% - ын құрайды. "А" корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілеріне – 4,1%, "Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілеріне – 55,3%. Егер қазіргі мемлекеттің орташа жасын қарастыратын болсақ ол 38,6 жасты құрайды. Бұл өте өнімді жас және мемлекеттік шешімдер қабылдау үшін жеткілікті жетілген. Жалпы суретжас құрамы бойынша мемлекеттік қызметшілердің келесі түрде: 23 жасқа дейін – 1305 адам (1,4%), 23 жастан 30 жасқа дейін – 22296 (24,3%), 30 жастан 40 жасқа дейін – 29655 (32,3%), 40 жастан 50 жасқа дейін – 19842 (21,6%), 50 жас және одан жоғары – 18732 адам (20,4%). Мемлекеттік қызметтегі орташа өтілі-10,3 жыл, бұл саяси мемлекеттік қызметшілердің орташа еңбек өтілі – 18,5 жыл, орташа "А" корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің өтілі-17,1 жыл, "Б" корпусы-10,2 жыл. Төменде 2-суретте Сан диаграммасы келтірілген 1 қаңтардағы жағдай бойынша Мемлекеттік қызмет өтілі бөлігінде 2020 жылы (мың адам) [4].

Қазақстанның Республикасының табиғи байлықтары мемлекетіміздің экономикалық өсуіне жол ашты. Алайда, объективті түрде ел экономикасына құрылымдық өзгерістер қажет, бұл табиғи ресурстарды иемденуден түсетін қаражаттарды жоғары технологиялық өндірістерді дамытуға бағыттау арқылы, тұтыну тауарларының, ең алдымен ауыл-шаруашылық және азық-түлік тауарларының импортын азайту арқылы жүзеге асыруға мүмкіндік береді.



1-сурет. Инновацияның барлық түрлері бойынша кәсіпорындардың инновациялық белсенділігінің деңгейі 2015-2019 жылдар.

Соңғы он жылдықта Қазақстан Республикасындағы шикізат саласына өндіріс көлемінің 60% -дан астамы және де ұлттық экспорттың 80% -дан астамы тиесілі болды. Өндірістің жалпы көлеміндегі инновациялық өнімнің үлесі 1,0% -дан аспайды, бұл Еуропа елдерінің көрсеткіштерінен кем (25 есе). 2019 жылмен есептесек инновациялық белсенді кәсіпорындардың үлесі 11.3% -дан аспайды, бұл жетекші еуропалық елдермен салыстырғанда 6-7 есе төмен (1-сурет).

2012 жылдың басында Қазақстанның өңдеу өнеркәсібіндегі техникалық жабдықтардың тозуы мен өндірілетін өнімнің бәсекеге қабілеттілігінің төмен болуына байланысты қуаттылықты пайдалану 55% -ға әрең жетті. Нәтижесінде еңбек өнімділігі төмен болды. Салалар бойынша негізгі қорлардың орта деңгейдегі тозуы 43% құрады, ал шикізаттық емес компаниялардың шамамен 33%-ы үдемелі индустрияландыру бағдарламаларына қатыса алмады.

2010 жылы «Ұлттық инновациялық орталық» АҚ талдау орталығының жүргізген сауалнамасына сәйкес, техникалық жағдайының төмендігіне және меншікті қаражаттың жетіспеуіне байланысты, шикізаттық емес компаниялардың 24%-ы күрделі жобаларды іске асыруға дайын болмады және экономиканы технологиялық жаңғыртуға қатыса алмады [2].

Қазақстанда Республикасындағы өнеркәсіптік базаның жағдайы төмен, шикізат салаларын қоспағанда, қалған өнеркәсіптік кешен ескірген болып көрінеді, архаикалық өндіріс және машина жасаудағы бірқатар маңызды буындар, жеңіл және тамақ өнеркәсібінің тұтас салалары мүлдем жоғалған. Сол себепті, модернизацияланбаған, ескірген, архаикалық өндіріспен инновацияны бастау мүмкін емес. Модернизация инновацияның алдында тұруы керек. Модернизация постиндустриалды-инновациялық экономика міндеттерін шешудегі алғашқы қадамдардың бастамасы болуы керек.

Қазақстан Республикасы өкінішке орай бұрынғыдай шикізат анклавды болып табылады - экспорт кірісінің 50%-ы шикі мұнайды сату есебінен қамтамасыз етіледі. Қазақстан Республикасында Үдемелі Индустриялық-Инновациялық Даму және Қазақстан-2030 бағдарламалары қабылдағанына қарамастан, ғылыми-техникалық артта қалушылықты түбегейлі жою шараларын іске асыруға жауапты бірқатар топ-менеджерлер бұрынғыдай экономикалық өсудің дағдарысқа дейінгі ескі модельдерін басшылыққа алады.

«Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қорының басшылығы республиканы халықаралық еңбек бөлінісіне мамандандыру туралы сөз қозғалған уақытта, болашақта Қазақстан (2020-2030 жылдар кезеңіне) Ресей және Қытай нарықтарына қол жеткізуге баса назар аударуы қажет деген пікір білдіреді. Шикізатты экспорттау үшін Қытайға барып, сол жерге теміржол және автомобиль жолдарын, құбырлар мен газ құбырларын салған жөн. Егер бұл тенденция модернизациялау міндеттерінің бірі ретінде ұсынылса, онда Қазақстан шикізаттың таза жеткізушісі ретінде көрінеді, өйткені Батыс Қытайда қазірдің өзінде ірі мұнай және газ өңдеу зауыттары, химиялық концерндер бар (немесе құрылысы аяқталуда). Яғни, Қытаймен бәсекелестік шикізат жеткізумен алмастырылады.

Ресейге келетін болсақ, бұл өңдеу өнеркәсібі - тамақ және астық өнеркәсібіндегі бәсекелестік аренасы болуы мүмкін. Бірақ Қазақстан Республикасында тамақ өнеркәсібінде қазір ресейлік нарыққа шығатын ірі өндірушілер жоқ. Еттің экспорты туралы айтар болсақ, ниет әлі күнге дейін маңызды алғы-шарттарсыз бизнес-жобалар деңгейінде. Үдемелі Индустриялық-Инновациялық Даму бағдарламасында негізделген модернизацияның негізгі міндеттері, егер біз өзімізді жоғарыда сипатталғандай Ресей мен Қытайға қатысты тек қана қызмет көрсетуші позициясымен шектелсек, қазіргі проблемалардың шешілуі қиын [3].

Инновациялық экономика, білім экономикасы, ең алдымен, өзінің ғылыми жетістіктері негізінде, оның нәтижелерін ғылыми тәжірибе арқылы өнеркәсіп негізінде қаланған және сұранысқа ие өнім шығаруға бағытталған жаңалықтар мен өнер табыстар түрінде жүзеге асырылады. Бірақ қазіргі кезде Қазақстан Республикасындағы модернизация процесі технологияларды шетелден әкелу арқылы жүзеге асады. Шетелдік технологиялар мен өнімдерді пайдалану процесі тым шектен шықты. Осылайша, жаңа өндірістік нысандар салу мен инфрақұрылымдарды жаңарту толығымен шетелдік технологияларға негізделген.

Технологиялардың трансферті елді инновациялық даму жолына апармайтынын есте ұстаған жөн, өйткені қазіргі заманғы экономиканың тиімділігі мен оның бәсекеге қабілеттілігі, әлемдік тәжірибе көрсеткендей, ең алдымен оның ғылыми білімді генерациялау мен ұтымды пайдалану, жоғары деңгейдегі инновацияны құру қабілетіне байланысты қоршаған орта - ғылым, жаңа технологиялар және де инновациялық өнімдер шығарумен тікелей байланысты.

Яғни, технологиялар трансферті Қазақстанның инновациялық-индустриалды дамуының бастапқы кезеңінде қысқа мерзімді құрал ретінде ғана қолданыла алады.

Осылайша, елдің индустриалды-инновациялық дамуы жұмысшылардың жоғары әрі сапалы параметрлерін көздейді - маманның кәсіби қасиеттері неғұрлым жоғары болса, олардың күрделі технологиялар мен техникалық жабдықтарды ойдағыдай игеру ықтималдығы соғұрлым жоғары болады.

Дегенмен, персоналды басқаруды бағалау одан әрі қажет меритократия қағидаттарын нығайту контекстінде жетілдіру, ашық мансаптық ілгерілеу және құзыреттілік тәсіл, тиісті еңбек жағдайларын, оның ішінде мемлекеттік қызметтегі моральдық-психологиялық ахуалды қамтамасыз ету басты мақсат болып табылады. Осыған байланысты Е. А. Капогузов пен Г. К. Сүлейменованың пікірімен келісу қиын, алайда тиімділіктің тікелей әсерін бағалау қажет адами капиталды басқару мемлекеттік органдардың қызметін қатысты негізгі фактор болып саналады. Әрине, өзгертілетін бағалау жүйелері мемлекеттік органдардың қызметіне оң әсер етуі мүмкін. ұйымдастырушылық мәдениетті дамыту және ұйымдастырушылық мінез-құлық нәтижелерін ашық бағалау жағдайында ғана мемлекеттік органдардың мемлекеттік органдар басшыларының тікелей қамтамасыз етуі қателерді түзету және ұйымдастырушылық өзгерістер үшін жағдайлар. Ұйымдастырушылық өзгерістер, өз кезегінде, жүйенің арқасында мүмкін болатын әкімшілік реформа барысындағы мәдени өзгерістерге байланысты мемлекеттік органдардың барлық қызметкерлері ашық болуы керек деп санаймын.

#### **Пайдаланған әдебиеттер:**

1. Каренов Р.С. Экономика Казахстана по пути рыночной трансформации. — Т. 2. — Караганда: Профобразование, 2004. — 251 с.
2. Указ Президента Республики Казахстан от 28 декабря 2007 г. № 501 «О мерах по оптимизации должностей государственных служащих» // САПП Республики Казахстан. 2017. № 49. Ст. 599
3. План нации – Путь к казахстанской мечте // Президент Республики Казахстан. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.akorda.kz/ru/events/akorda\\_news/press\\_conferences/statyaglavyygosudarstva-plan-nacii-put-k-kazahstanskoi-mechte](http://www.akorda.kz/ru/events/akorda_news/press_conferences/statyaglavyygosudarstva-plan-nacii-put-k-kazahstanskoi-mechte) / (дата обращения: 06.01.2016).

4. Назарбаев Н.А. Казахстан на пороге нового рывка вперед в своем развитии. Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана. — Астана: ел орда, 2012. — 148