

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Ермек Әділет Ербулатұлы

Adlet.ermekov.1998@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ 2 курс магистранты

Ғылыми жетекшісі - Хасенова К.К., э.ғ.к., доцент

Кешенді нарықтық реформалар кезеңінде, қоғамдық өмірдің барлық аспектілері жүйелік дағдарысқа ұшыраған кезде, олардың сәтті аяқталуы, ірі әлеуметтік топтардың мүдделерін қанағаттандыру және қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қоғамның адами әлеуетін тиімді пайдалануға ерекше назар аудару қажет. халық. Мемлекеттік кадр саясатының іске асырылуын қамтамасыз етуге шақырылған осы міндетті шешу болып табылады. Соңғысы қоғамның әлеуетін қоғамның прогрессивті дамуын қамтамасыз ететін мәселелерді шешу үшін пайдалануға мүмкіндік береді. Бұл ретте мемлекеттік органдар мен олардың аппараттарының штаттық кестесіне ерекше назар аудару қажет.

Мемлекеттік кадрлық саясатты дамыту стратегиясы Қазақстанның кадрлық әлеуетін қазақстандық қоғамның маңызды интеллектуалды және кәсіби ресурсы ретінде қалыптастыруға, елдің тиімді әлеуметтік-экономикалық дамуын және әлемдік әлеуметтік-экономикалық бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз етуге бағытталуы керек. нақты тарихи перспективадағы жүйе. Мемлекеттік кадр саясатының стратегиялық бағыты - жеке әлеуетті дамытудың конституциялық кепілдіктерін дамыту, азаматтардың кәсіби қабілеттерін пайдалану еркіндігі, қажеттілік пен бейімділікке ие әрбір адамды оқыту және біліктілігін арттыру үшін жағдайлар жасау. Демек, мемлекеттік деңгейде кадрлық саясат құқықтық, әлеуметтік мәселелерді, ақпараттық технологияларды, халықаралық-құқықтық аспектілерді, кадрларды даярлауды бюджеттік қаржыландыру және қазіргі Қазақстанның еңбек ресурстарын тиімді пайдалану мәселелерімен айналысады. Аймақтық және ұйымдастырушылық деңгейдегі кадр саясаты белгілі бір аумақта немесе белгілі бір құрылымда экономика мен басқаруда кадрлық әлеуетті қалыптастыру мен пайдалануға бағытталған [1].

Кадрлық саясат - бұл экономикалық жүйенің өмірлік циклінің белгілі бір кезеңінде кадрлық әлеуетті молайтудың тиімді процесі үшін елдің мақсаттарына, міндеттері мен мүдделеріне сәйкес институционалдық құрылымдарды қалыптастыруға бағытталған шаралар жүйесі.

Тиімді кадрлық саясатты қалыптастыру кезінде нарықтық қатынастары бар елдердің тәжірибесін ескеру қажет. Батыс елдеріндегі еңбек нарығын реттеу үш деңгейде жүзеге асырылады: мемлекеттік, аумақтық және ұйым. Мақсатты нұсқаулармен, әдістермен және құралдармен, экономикалық даму жағдайларымен ерекшеленетін әртүрлі реттеу модельдері бар. Еңбек нарығын мемлекеттік реттеудің шекаралары көптеген факторлармен (монополиялар, шағын және орта бизнес, жеке салық төлеушілер, қаржылық және басқа ресурстардың мөлшері) анықталады.

Батыс елдерінің көпшілігінде жұмыспен қамту және кәсіптік оқыту мәселелерімен айналысатын, жұмыспен қамту саласындағы процестерді реттейтін тиісті заңдар шығаратын орталық органдар бар. Швеция, Франция сияқты елдер үшін жұмыспен қамтудың практикалық мәселелерін шешуге мемлекеттің монополиясы тән. Алайда, барлық деңгейлерде мемлекеттік мекемелердің, жұмыс берушілердің, кәсіподақтардың өкілдері кіретін үштік одақтар жұмыс істейді, бұл талаптар мен шағымдарды жақсырақ білуге, оңтайлы шешімдер табуға мүмкіндік береді. А.И. Милуковтың және В. К. Семчаговтың пікірінше, экономикасы жоғары дамыған елдерде жұмыспен қамту тетіктері мен

қызметтерінің жұмыс істеу практикасын АҚШ пен Швецияны негізге ала отырып, екі түрге бөлуге болады [2].

Американдық типтегі жұмыспен қамту жүйесі қызметкердің өзін белсенді жұмыс іздеуге бейімдейді. Ол оған еңбек нарығындағы жағдай туралы қажетті ақпарат береді, жұмысқа орналасу кезінде консультациялық көмек көрсетеді. Бұл жүйе мемлекеттік жалдау қызметінің монополиясын жояды, жұмысшыға еңбек түрін таңдауға кең мүмкіндіктер береді. Бірақ 1990 жылдары шведтік үлгі бойынша мемлекеттің еңбек нарығындағы белсенді саясатына көшу байқалды.

1950 жылдары Швецияда инфляциясыз толық жұмыспен қамтуға бағытталған экономикалық саясаттың моделі ұсынылды. Модель жұмыс күшіне деген жалпы қажеттілікті барлық еңбек ресурстары қолданылмайтын деңгейге дейін төмендетуді көздейді. Қосымша құралдар пайдаланылады, онда жұмыспен қамту проблемалары пайда болады. Бұл толық уақытты жұмыс пен тұрақты бағаны сақтау қажеттілігі арасындағы жанжалды шешуге мүмкіндік береді. Бұл саясатты жүргізудің мақсаты-нарықтық экономика қағидаттарын сақтай отырып, толық жұмыспен қамту және төлемнің теңдігі арқылы әл-ауқатқа қол жеткізу болды.

Еңбек нарығындағы белсенді саясат жекелеген жұмыс түрлеріне емес, жалпы жұмыспен қамтуға кепілдік бере алады және беруі керек. Демек, шведтік еңбек нарығының саясатындағы негізгі термин - «ұтқырлық». Мемлекет жүргізетін шаралар, бір жағынан, қажетті жұмыс күшін қалыптастыруға, екінші жағынан, жұмыс орындарын құруға бағытталған. Швецияның еңбек органының есептеулеріне сәйкес, жұмыспен қамтуды арттыруға бағытталған шығыстардың жалпы сомасының 3/4 бөлігі еңбек нарығында белсенді саясат жүргізу үшін және тек 1/4 бөлігі жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеу үшін қолданылады. Бұл қаражат негізінен салық төлемдері есебінен қалыптасты [2]. Алайда, прогрессивті ставкаларға негізделген қолданыстағы салық саясаты және қолданылатын жалақы жүйесі Швецияда еңбек мотивациясының төмендеуіне, тәуелді көңіл-күйдің өсуіне, өнімнің бәсекеге қабілеттілігінің төмендеуіне әкелді, жұмыссыздар жоғары жалақы алғандықтан және қоғам есебіне күн көруге болатындықтан жұмыс іздегілері келмеді. Осы жағымсыз салдардың барлығы Швецияда жүргізіліп жатқан саясаттың кейбір постулаттарын қайта қарауға түрткі болды. Мүмкін, толық жұмыспен қамту уақыты өтіп, тиімді жұмыспен қамту уақыты келген шығар.

Соңғы жылдары Қазақстанда жұмыспен қамтудың белсенді саясатын жүзеге асыру бағыты қолға алынды, бұл ретте осы саясатты шет елдерде жүргізудің жағымсыз салдарларын ескеру қажет. Кадр саясаты ұйым персоналын жинау, іріктеу, орналастыру, даярлау және қайта даярлау бағдарламасының негізгі мазмұнын анықтайды.

Әлемдік тәжірибені ескере отырып, еңбек нарығындағы жұмыспен қамтудың белсенді саясатының негізгі бағыттары мыналарды қамтуы тиіс:

- кәсіптік даярлау және қайта даярлау, кәсіптік бағдарлау және еңбек нарығындағы ахуалға бейімделуге ынталандыру;
- жұмыссыздарды белсенді жұмыс іздеуге, ал кәсіпкерлерді субсидиялар мен салықтық жеңілдіктер беру арқылы жұмыспен қамтуды арттыруға ынталандыру;
- жұмыссыздардың белгілі бір топтарын жалдау (жастар, мүгедектер, ұзақ мерзімді жұмыссыздар) үшін кәсіпкерлерге жағдай жасау.

Еңбек ресурстарын көбейту және оқыту - бұл әлеуетті пайдалану тиімділігін анықтайтын кадрлық әлеуетті қалыптастыру процесінің екі құрамдас бөлігі. Өркениетті әлем бір негізгі шындықты әлдеқашан түсінген: қазіргі қоғамның әл-ауқаты, ең алдымен, оның дамуының күрделі факторларына байланысты, бұл қоғамның қалыптасуына тікелей байланысты. Бұл жерде ғылым, білім, мәдениет, технология сияқты факторлар туралы айтылып отыр. В.С. Ефремов айтып кеткендей, «білім берудің, жоғары білікті кадрлар даярлаудың ұлттық жүйесінің жай-күйі бірінші дәрежелі мәнге», мемлекет пен өңір деңгейінде кадр мәселелерін шешу басымдығының күшіне ие болады» [3].

М. Портер 1990 жылы ұлттардың бәсекелестік артықшылықтарын зерттеуге арналған өзінің іргелі зерттеу жобасында: «Біздің зерттеуіміз білім мен оқытудың ұлттық бәсекелестік артықшылығында шешуші рөл атқаратындығына күмән келтірмейді. Егер ел экономикасының даму деңгейін арттыруға ұмтылса, адами ресурстардың сапасы үнемі артып отыруы керек» деп атап өткен [4]. Яғни, елдің кез-келген саласының қозғаушы күші болып саналатын кадрлық ресурс мәселесіне үлкен көңіл аудару керек.

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік кадрлық саясат, ең алдымен, мемлекет қызмет моделіне тікелей байланысты. Мемлекеттік қызмет саласындағы кадрлық саясатты күшейту мемлекеттік қызметтің жаңа моделі мен «Қазақстан-2050» стратегиясынан бастау алды. Меритократия, тиімділік, нәтижелілік, қоғамға есептілік қағидаларына негізделген мемлекеттің қызмет жүйесін кәсібилендіру мемлекеттік қызмет саласының бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етудің маңызды факторы ретінде қарастырылады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі адами фактордың маңыздылығын тануға және тиімді кадр жұмысын жүргізуге бағдарланған, бұл оны кәсібилендірудің негізгі факторы болып табылады және тиімді кадр тетіктерін қалыптастыруға бағытталған — Мемлекеттік қызметке кірудің тиімді және айқын тәртібі, Мемлекеттік қызметшілердің үздіксіз кәсіби даму мүмкіндігі, жұмыс нәтижелері мен көтермелеу жүйесінің өзара байланысы. мемлекеттік қызметтің жаңа моделіне сәйкес мемлекеттік саясатты іске асырудың тиімділігін кәсіби қамтамасыз ететін жоғары мемлекеттік әкімшілік қызметшілер корпусы қалыптастырылды, мемлекеттік қызметке кіру және оны өткеру тетіктері түбегейлі жетілдірілді. Мемлекеттік қызмет саласындағы кадрлық саясат бірнеше даму кезеңдерін қамтыды.

Бірінші кезеңде Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарының нысаналы индикаторларына қол жеткізуге бағытталған шараларды іске асыру көзделді:

- үш корпусқа негізделген мемлекеттік қызмет лауазымдарының жаңа тізілімін енгізу;
 - мемлекеттік қызметке кіру және мемлекеттік қызметтің кадр резервін қалыптастыру рәсімдерін жақсарту;
 - жоғары білікті мемлекеттік қызметшілерді даярлау бойынша базалық білім беру орталығын қалыптастыру;
 - нәтижеге бағдарланған мемлекеттік басқару жүйесінің технологиялары мен қағидаларына негізделген оқытудың жаңартылған бағдарламаларын енгізу;
 - мемлекеттік органдардың кадр қызметтері жұмысының тиімділігін арттыру;
 - мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау жүйесін енгізу;
 - мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеудің жаңа жүйесін енгізу;
 - мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын арттыруға бағытталған шараларды жүзеге асыру, оның ішінде мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын бақылау жүйесін енгізу, көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасын бағалау үшін кері байланыс тетігін дамыту.
- Екінші кезеңде мемлекеттік қызметті кәсібилендіру жөніндегі ұзақ мерзімді шаралар жүзеге асырылатын болады, олар: мансаптық жоспарлау жүйесін енгізу, кәсіби дамыту мен оқытудың жеке жоспарларын енгізу, қашықтықтан оқыту жүйесін кеңейту; мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесін жетілдіру; мемлекеттік қызметтің автоматтандырылған ақпараттық жүйесін құру; әкімшілік этиканы басқарудың екі деңгейлі жүйесін әзірлеу [5].

Қазіргі мемлекеттік кадрлық саясатта корпустық вертикаль - саяси мемлекеттік қызметшілер, «А» басқарушылық корпусы және мемлекеттік әкімшілік қызметтің «Б» атқарушы корпусы анық байқалатынын атап өту қажет. Кадрлық резервтің рөліне айрықша назар аударылған, бұл жоғары кәсіби даярлығы бар мемлекеттік қызметшілердің мансаптық өсу мүмкіндігін арттырады, мысалы, «А» басқарушылық корпусының әкімшілік лауазымдарына тағайындау тек кадр резервінен жүзеге асырылады, оны пайдалану тиімділігін қамтамасыз ету үшін кандидаттың «А» корпусының кадр резервінде болу міндеттілігін анықтайтын құқықтық норма қарастырылған. Саяси кадр резервін және мемлекеттік әкімшілік қызметтің «А» басқарушылық корпусының кадр резервін

қалыптастыруды Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссия мемлекеттік органдардың және облыстар, астана, республикалық маңызы бар қала әкімдерінің кандидаттарға ұсыныстары негізінде қамтамасыз етеді.

Мемлекеттік әкімшілік қызметтің «А» басқарушылық корпусының кадр резервіне конкурстық іріктеудің тетігі кәсіби және жеке құзыреттер негізінде тестілеу, сондай-ақ кәсіби бағдарланған әңгімелесу мен емтихандар өткізу болып табылады. Мемлекеттік әкімшілік қызметтің кадр резервіне іріктеу Қазақстан Республикасының Конституциясын, Мемлекеттік қызмет туралы заңнаманы және т. б. білу деңгейін, сондай-ақ мемлекеттік әкімшілік қызметтің кәсіби және жеке құзыреттері деңгейін айқындайтын тестілеуге негізделеді.

Осылайша, мемлекеттік қызметтегі кадрларды басқаруды теориялық және практикалық ұғыну мемлекеттік қызметті жаңғыртудың тетігі болып табылады.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Бобылева Е.Д. Управление персоналом: в кадре и за кадром // Деловые вести. - 2006. - №3.
2. Милуков А.И., Семчагов В.К. Шведская модель: третий путь развития. -ЭКО. - 1990.- №2.
3. Ефремов В.С. О национальных и международных проблемах подготовки высококвалифицированных кадров // Менеджмент в России и за рубежом. - №2, - 2002.
4. Портер М. Международная конкуренция: Пер. с англ. /М. Портер; под ред. и с предисл. В.Д. Щетинина. - М.: Международные отношения, 1993. - 679 с.
5. Кравченко К.А. Поиск и отбор персонала: История и современность // Управление персоналом. – - № 12 – С. 39.

УДК 378

ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІ ДАМЫТУДАҒЫ ФРАНЧАЙЗИНГТІҢ РӨЛІ.

Есеркенова Гүлнұр Бекболатқызы

e.gulnur00@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, магистрант,

Нұр-Сұлтан қаласы, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі: э.ғ.к., доцент м.а. Сапаралиева К.С.

Шағын және орта бизнес ұлттық экономика секторында және оның аймақтық ішкі жүйелерінде елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына үлкен рөл атқаруда. Өйткені шағын және орта бизнес дәстүрлі және экономикалық дағдарыстар нәтижесінде пайда болған мәселелердің жиынтығын шешуді қамтамасыз етеді. Шағын және орта бизнесті дамыту арқылы, бірінші кезекте, жұмыссыз тұрғындарды жұмыс орындарымен қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Бұл тұста мемлекет жұмыспен қамтудың жаңа нысандарын, яғни өзін-өзі жұмыспен қамтуды, патенттік жүйені, дара кәсіпкерлікті ұйымдастыру бойынша негізделген шараларды қарастырып, қабылдауы қажет. Өз қызметін әртүрлі бағыт-бағдар бойынша жүзеге асыра отырып, шағын және орта бизнес субъектілері өңірлік нарықтарды тауарлармен және қызметтермен, инновациялық өнімдермен толықтыруға ықпал етеді, сол арқылы импорттық аналогтарға тәуелділікті азайтады, яғни импортты алмастырудың мемлекеттік саясатын іске асыруға қатысады. Бұдан бөлек, шағын және орта бизнес саласының қызметкерлері материалдық құндылықтарды ұйымдастыра отырып және қызмет көрсету арқылы, барлық деңгейдегі бюджеттерге қосымша салық түсімдеріне ықпал етеді және бәсекелестік ортаны қалыптастыруға және одан әрі дамытуға ықпал етеді.