

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫ ЖЕТІЛДІРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Ермек Әділет Ербулатұлы

adlet.ermekov.19988@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-нің Экономика факультеті,
«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының 1 курс магистранты
Ғылыми жетекші – К. Хасенова

Қазақстан Республикасы Президентінің қойған негізгі міндеті - Қазақстан үшін тиімді, осы заманғы мемлекеттік қызмет пен басқару құрылымын құру, ол нарықтық экономика үшін оңтайлы болар еді, басым мақсаттарды іске асыруға қабілетті үкімет құру және, сайып келгенде, ұлттық мүдделердің сақшысы бола алатын мемлекет құру.

Мемлекеттің кадр саясатының негізгі мақсаты жоғары кәсіби, тұрақты, теңдестірілген мемлекеттік аппаратты қалыптастыру болып табылады.

Кадрлар - бұл негізгі (штаттық, тұрақты), әдетте, жұмысшылардың білікті құрамы (кәсіпорындар, мекемелер, қоғамдық ұйымдар, өндіріс пен басқарудың бүкіл жүйесі) - және қызметкерлермен, қоғамның адами ресурстарымен анықталады.

Кадрлық саясаттың міндеттері-мемлекеттік аппаратқа неғұрлым білікті мамандарды іздеу және іріктеу жүйесін енгізуді әзірлеу; біліктілікті арттыру, оқыту, аттестаттау, біліктілік емтихандары және т. б. тетіктері арқылы мемлекеттік қызметшілерді тұрақты кәсіби дамыту; мемлекеттік аппаратқа неғұрлым білікті мамандарды іздеу және іріктеу жүйесін енгізуді әзірлеу; біліктілікті арттыру, оқыту, аттестаттау, біліктілік емтихандары және т. б. тетіктері арқылы мемлекеттік қызметшілерді тұрақты кәсіби дамыту.

Кадрлық саясаттың мақсаты-ұйымның қажеттіліктеріне, қолданыстағы заңнаманың талаптарына, еңбек нарығының жағдайына сәйкес кадрлардың сандық және сапалық құрамын жаңарту және сақтау процестерінің оңтайлы тепе-теңдігін қамтамасыз ету.

Кадрлардың жекелеген санаттары ерекшеленеді: бұқаралық кәсіптер кадрлары, мамандар кадрлары, басқарушы кадрлар. Мемлекеттік кадр саясаты (субъект мемлекет болып табылатын жерде) деп біз стратегияны, кадрлармен жалпы мемлекеттік деңгейдегі жұмыстың саяси бағытын түсінеміз; бұл халықтың еркін білдіретін кадрларды, елдің барлық Еңбек ресурстарын қалыптастырудың, дамытудың және ұтымды пайдаланудың Мемлекеттік стратегиясы.

Қазіргі жағдайда мемлекеттік кадрлық саясаттың негізгі мәселесі жалпы мемлекеттік, облыстық және жергілікті мүдделердің оңтайлы үйлесуі болып табылады. Бұл жүйелі міндетті шешу кадр саясатын неғұрлым күшті және тиімді етуге мүмкіндік береді, өйткені ол өзінің барлық объектілерінің төменнен жоғарыға дейінгі мүдделерін, сондай-ақ мемлекеттік қызметке конституциялық құқығы бар елдің барлық еңбекке қабілетті халқының мүдделерін көрсететін болады.

Демек, мемлекеттік кадрлық саясат - бұл мемлекеттік органдардың, олардың басшыларының, кадр бөлімшелері қызметкерлерінің персоналды іздеуге, бағалауға, іріктеуге, кәсіби дамытуға, оны ынталандыруға және мемлекеттік органдардың алдында тұрған міндеттерді орындауға ынталандыруға бағытталған кадрлық стратегияны іске асыру жөніндегі қызметі.

Қазақстан - 2030 Стратегиясының маңызды басымдықтарының бірі-кәсіби үкімет құруды ескере отырып, Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттігі өз қызметінің басынан бастап тиісті білімі мен қажетті жұмыс тәжірибесі бар жоғары кәсіби кадрларды мемлекеттік қызметке тарту үшін жағдай жасауға негізгі күш-жігерін жұмсады. Кадрларды іріктеу және орналастыру мәселелері қоғамды реформалаудың маңызды бөлігі болып табылады және өмірдің барлық салалары мен учаскелеріне әсер етудің қуатты тетігі болып табылады.

Мемлекеттің кадр әлеуетін дамыту және ұлғайту жөніндегі жұмыстың негізгі тәсілдерін, қағидаттары мен бағыттарын айқындайтын тиімді кадр саясаты Қазақстанның бәсекеге қабілеттілігі, оның экономикасы мен азаматтардың әл-ауқаты өсуінің түйінді факторы болып табылады. Мемлекеттік ауқымдағы Үкіметтің міндеттерінің бірі оны неғұрлым құзыретті, білікті және этикалық кадрлармен қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру болып белгіленді.

Осыған орай, 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. 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 институционалды 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 жұмыспен 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 түрткіболды. 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 жүйеін 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 корпуста 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 қағидастарына 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.

ӘОЖ 033.334

ҚАЗАҚСТАН АУМАҚТАРЫНЫҢ КЛАСТЕРЛІК ТӘСІЛ НЕГІЗІНДЕ ИНДУСТРИАЛДЫ-ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫ

Жанатбек Төрехан Рашидұлы

torehan-2000@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық Университеті, экономика факультеті,
«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы 3курс студенті, Нур-Сұлтан, Қазақстан
Ғылыми жетекші: Исабеков Б.Н.

Аңдатпа: Кластер» термині ағылшынның «cluster» сөзінен шыққан және орыс тіліне аударғанда «шоғырлану», «кептелу» дегенді білдіреді. Заманауи экономикалық, географиялық, әлеуметтік және басқада ақпарат көздерінде «кластер» сөзінің түрлі түсіндірмелері кездеседі.

Қазақстан Республикасының ғылымды қажетсінетін кластерлерін дамыту идеясы өзінің жандану кезеңін басынан өткізуде. Отандық экономиканың алдағы дамуы үшін кластерлі бағытты енгізу қажеттігі жайында алғаш рет 2004 жылы сөз қозғалған болатын. Дәл сол жылы ҚР Үкіметі «Экономиканың игерілмейтін салаларын дамыту арқылы Қазақстан экономикасын диверсификациялау» жобасын бастады. Жобаны әзірлеуді «JE Austin» американ консалтингтік компаниясы кластерлер концепциясының негізін қалаушы ретінде танылған М.Портермен бірлесе отырып қолға алды.

Қазақстанның кластерлі саясаты іске асырылуының алғашқы кезеңінде 2 бастапқы бағыт негізінде қалыптасты:

- 1) болашақта республика экономикасының өзегі болатын табиғи ресурстарды пайдалану негізіндегі индустриялық сектордағы кластерлер;
- 2) Орталық Азия аймағында қызметтік және іскерлік аумақ ретінде елді позициясын нығайтуға ықпал ететін сервистік кластерлер.

Әлемдік жаһандану жағдайында мемлекеттің жоғары деңгейдегі бәсекеге қабілеттілігін жекеленген кәсіпорындар емес, тығыз экономикалық өзара қарым-қатынасы бар шаруашылық субъектілерінің кластерлері қамтамасыз ете алады.

Елдің өңірлік даму ерекшеліктерінің бірі – аумақтардың біркелкі әлеуметтік – экономикалық дамуы болып табылады. Барлық елдерде, техникалық, ғылыми, білім беру және инновациялық әлеуетінің деңгейі жоғары атакты аймақтар бар. Мұндай аймақтар «инновациялық даму аумақтары» деп аталады. Әдетте, бұл аймақтар ұлттық экономиканың дамуына үлкен әсерін тигізеді.

Ғылыми әдебиеттерде жиі айтылуы бойынша кластерлерді кем дегенде үш түрге бөлуге болады: