

МЕМЛЕКЕТТІК БИЛІК ОРГАНДАРДА АДАМИ РЕСУРСТАРДЫ БАСҚАРУ

Айварұлы Айбек,
aivarul-101@mail.ru

Л.Н Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университетінің “саясаттану”
мамандығының 2-курс студенті, Нұр-Сұлтан, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – Болатұлы Н.

Бүгінгі таңда мемлекеттік қызметшілердің, Қазақстанның мемлекеттік қызметінің, мемлекеттік басқарудың күрделі міндеттерін шешудің рөлі артып келеді. Сондықтан мемлекеттік қызметтегі адами ресурстарды басқаруға бағытталған мәселелер ерекше өзектілікке ие болды. Адами ресурстарды басқару мәселелері, оның басшылары Қазақстанның мемлекеттік мекемелері мен ұйымдарында қандай міндеттер мен функцияларды атқаратындығына қарамастан, әр басшыны қозғайды. Адами ресурстарды басқару әкімшілік әдістерге азырақ және аз көңіл бөліп, мемлекеттік қызметшілер мен мемлекеттік органдардың мүдделері жүйесіне негізделген кадр саясатын жүзеге асыруға көбірек бағытталуы керек.

Адам ресурстарын басқарудың заманауи жүйесі еңбек ресурстарын жоспарлауды, іріктеуді, жалдауды, орналастыруды қоса алғанда, саясатты әзірлеу және іске асырумен байланысты болуы керек; қызметкерлерді бейімдеу, оқыту; мансаптық өсу, мансап; әдістер мен ынталандыру; жұмыс шарты; ресми және бейресми қатынастар; кеңес беру және келіссөздер; ұжымдағы жанжалды жағдайларды жеңу. Қазіргі кездегі адами ресурстарды басқарудың сәтті бағдарламасы ұйымның алдында тұрған міндеттерді орындау үшін жоғары қабілеттері мен мотивациясы бар осындай жұмыс күшін құруға ықпал етеді. Кадрлармен қамтамасыз етудің тиімді жүйесі ынталандыру, еңбек өнімділігі мен жұмысты қанағаттандыру үшін жағдай жасауға арналған. Бұл сонымен қатар мемлекеттік қызметкерлерін еңбек өнімділігін арттыру мақсатында қызметкерлер туралы қажетті ақпаратты алуға мүмкіндік береді (біліктілігі, жынысы және жасы, ұлттық құрылымы және т.б.).

Қазақстан үшін, сонымен қатар әлемдік қауымдастықтың көптеген елдері үшін ең маңызды адам ресурстарын басқару жүйесі. Жалпы алғанда, жүйені жетілдіру процесі мемлекеттік билік тұрақты сипатқа ие болады, яғни ол үнемі жетілдіріліп отырады, іске асырудың жаңа нысандары мен әдістерін игеру. Біздің мемлекеттік жүйеміздегі адами ресурстарды басқару ерекше маңызды болып табылады. Жаңа саяси бағыты көрсетілген Қазақстан-2050 стратегиясында алынған қызметтер күйі. Қазақстан Республикасы Президентінің жолдауы стратегиялық дамуға бағытталған қазақстандық қоғам, осы жолдағы басты міндеттердің бірі – кәсіби мемлекеттік аппарат қалыптастыру. Кадрлардың сапасын жақсарту қажеттілігі мемлекеттік қызметтің құрамы іріктеу әдіснамасын жетілдіруді қажет етеді принципке негізделген мемлекеттік қызметке үміткерлерді оқыту, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды күшейту.[1] Қазақстан Республикасындағы адам ресурстарын басқарудың мемлекеттік жүйесіне елдегі негізгі әлеуметтік-экономикалық қатынастарды, сондай-ақ оларды басқару әдістері мен тетіктерін орталықтан реттейтін заң шығарушы, атқарушы және сот билігі органдарының жиынтығы кіреді. Адами ресурстарды басқарудың мемлекеттік жүйесінің міндеттері - заңдар қабылдау, олардың орындалуын бақылау, елдегі әлеуметтік және еңбек қатынастары саласындағы саясат пен ұсыныстарды әзірлеу және іске асыру, мәселелер мен еңбек уәждемесі, жұмыспен қамтуды және көші-қонды реттеу, еңбек заңнамасы, өмір сүру деңгейі мен еңбек жағдайлары және жанжал жағдайларын қадағалау.

Бірінші қадам кәсіби мемлекеттік аппаратты құруды қамтыды, ол адалдық, заңдылық қағидаттарын сақтай отырып, өз халқына тиімді қызмет етеді. Ең басты қағидалар бұл заңның құзіреттілігі және кәсібилігі болып табылады. Бұл мемлекеттік аппарат жұмысының нормативтік-құқықтық базасын жаңартуды қажет етті. Сонымен, 2016 жылдың басынан бастап кірді Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы», «Қарсы әрекет туралы» жаңа заңдары сыбайлас жемқорлық», «Мемлекеттік қызметшілердің әдеп кодексі» және т.б.

Билік органдарындағы адами ресурстарды басқару қызметінің міндеттері мен функциялары нақты анықталды, және тиімді жұмыс істеуіне ықпал ететін мемлекеттік қызмет болып табылады. Сонымен қатар, жоғары қуатты эшелондарында кадрлық қызметін жүзеге асыру үшін, адами ресурстарын стратегиялық жоспарлауды қажет етті. Сондықтан таңдауды ұйымдастыру мемлекеттік қызмет жаңа талаптарға сәйкес бірнеше кезеңдерді қарастырады. Қазақстанның мемлекеттік қызметіне кірудің маңызды кезеңдерінің бірі мемлекеттік тілді және Қазақстан Республикасының заңнамасын білу үшін тестілеуден өту болып табылады.

Іріктеудің келесі кезеңі - Агенттіктен қорытынды алған жеке қасиеттерді бағалау мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл немесе оның аумағында кафедралар (әдетте білім тесті аяқталғаннан кейін жиырма минут өткен соң беріледі).

Үшінші кезең конкурс жариялаған мемлекеттік органдағы сұхбатқа қатысуды қамтиды. 2017 жылға арналған мемлекеттік қызмет сапалық құрамының кейбір көрсеткіштері келесі параметрлермен сипатталады. Мемлекеттік қызметшілердің үлесі жоғары білімі бар - 91,4%. Мемлекеттік қызметтегі әйелдер саны 55%, ал мемлекеттік қызметтегі ерлер саны 45% құрайды. Кәсіби дамудың негізін қалаушы маңызды қағидаттардың бірі мемлекеттік аппарат - меритократия қағидасы. Кадрлық резерв жасақтау мен мемлекеттік қызметке қабылдау барысында меритократия қағидатын ұстанудың ықпалы зор. Меритократия дегеніміз – әлеуметтік шығу тегіне және қаржылық ауқаттылығына тәуелсіз, басқарушы лауазымдарды ең қабілетті адамдардың иеленуін ортаға қоятын басқару қағидасы. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметі туралы заңында «меритократия – мемлекеттік қызметшінің жеке сіңірген еңбектері мен жетістіктерін мойындау, оны қабілеттері мен кәсіби даярлығына сәйкес мемлекеттік қызмет бабында ілгерілету» деп көрсетілген. Соңғы жылдары мемлекеттік қызмет саласындағы заңнамаларға өзгерістер енгізіліп, үш кезеңнен тұратын тиімді іріктеу жүйесіне көштік. Яғни, кандидат ең алдымен заңнамаларды білу бойынша бағаланады, одан кейін жеке құзыреттіліктері анықталады, осылардан өтсе, әңгімелесуден өтеді. Конкурстық іріктеу де тиімділігін көрсетуде. Қолданыстағы заңнамаларға сәйкес, конкурстар ішкі және жалпы конкурстан тұрады. Ішкі конкурстарға тек қатардағы, яғни қызмет атқарып жүрген мемлекеттік қызметшілердің ғана қатысуға құқығы бар. Ал жалпы конкурстарға заңмен белгіленген талаптарына сай келсе, кез келген азамат қатысып, үміткер бола алады. Құзыреттіліктер моделіне сәйкес кез келген мемлекеттік қызметшінің бойында негізгі құзыреттер болуы керек. Оларға парасаттылық, жауаптылық, тұтынушыға бағдарлану, бастамашылық, стресске төзімділік жатады. Әрі қарай қызмет бабымен ілгерілеген сайын өзін өзі дамыту, жеделділік, қызметті басқару, шешім қабылдау, стратегиялық ойлау, өзгерістерді басқару деген сияқты құзыреттіліктер талап етіледі.[2]

Алайда, менің ойымызша, екінші мән біздің жағдайымызға, қашан қолданылады объективті дарынды және еңбекқор адамдар үшін бастапқы жағдайлар жасау, осылайша болашақта олар еркін бәсекелестік жағдайында жоғары әлеуметтік позицияны иеленуге мүмкіндік алады. Мемлекеттік қызмет істері агенттігі елде құрылды және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мемлекеттік қызметшілердің «А» және «В» корпусын қалыптастырумен айналысады, мемлекеттік қызметшілерді аттестаттау мен ротациялауды жүргізеді. Отандық сарапшылардың пікірінше, мемлекеттік қызмет саласындағы көшбасшылық пен басқарудың тиімділігі осыған байланысты пайымдау қабілеттілігі және проблемаларды шешуде сәтті қолдану сияқты қасиеттер; сіздің эмоцияларыңызды басқару

мүмкіндігімен; көшбасшылыққа бағытталған және жоғары нәтижелерге қол жеткізе алады.

Әлемнің барлық индустриалды дамыған елдерінде үкіметте адами ресурстардың және қоғамның адами ресурстарының сапасын басқару стратегиясын құрайтын іс-әрекеттің бірдей бағыттары байқалады. Бұл басқару практикасы кадр саясаты деп аталмайды, бірақ оның мәні бұдан өзгермейді. Ұзақ мерзімді бәсекелік артықшылықтардың іргелі негізі - бұл адами ресурстар, яғни адамдарға, олардың еңбек адамгершілігі мен мақсаттарына жетуге ұмтылысы, білімі мен құндылық жүйесі, шығармашылық және инновациялық қабілеттері. Дәл осы факторлар елдің экономикалық өсуін, әл-ауқаты мен қауіпсіздігін қамтамасыз етеді. Қазіргі уақытта мемлекеттік органдарға белгілі бір біліктілік талаптарына жауап беретін, мемлекеттік лауазымдарды атқаруға қажетті жеке және әлеуметтік-психологиялық сипаттамалары бар мамандар қажет. Кадрларды жаңа шындықтың қазіргі талаптарына сәйкес келтіру қажеттілігіне байланысты Қазақстанда мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыруға бағытталған әкімшілік реформа жүргізілуде. Алайда, бұл мәселені шешуге маңызды кедергілер қазіргі заманғы жағдайларға бейімделген, қазіргі заманның талаптары мен динамикалық өзгеріп отыратын әлеуметтік шындықтың ерекшеліктерін ескеретін кадрларды іріктеу тетіктерінің болмауы болып табылады. Мемлекеттік қызметшінің жұмысының ерекшеліктері, атап айтқанда, ол материалдық құндылықтарды тікелей өндірмейді, бірақ мемлекетке өзінің функциялары мен міндеттерін жүзеге асыруға көмектеседі, мемлекетті қызметкерді қамтамасыз етуге міндеттейді. Сондықтан, мемлекеттік қызметкер өзіне жүктелген міндеттерді өтеу негізінде орындайды. Осылайша, мемлекеттік қызметтің ерекшеліктері: оны қызметкерлер үшін - мемлекеттік қызметшілер үшін арнайы дайындалған сыйақы төлеудің кәсіби негізде жүзеге асыру.[3]

Мемлекеттік мекемелердегі адами басқарудың қазіргі заманғы механизмінің ерекшелігі мынада: ынталандыру әсерінің барлық әдістерінің ұштасуында мақсатты және саналы түрде қолдану үш деңгейде күрделі: қызметкер жеке тұлға ретінде, жұмыс тобы және тұтастай алғанда ұжым алға қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін еңбек және шығармашылық әлеуетін іске асырады. Қазіргі уақытта Қазақстанда төтенше және күрделі міндеттерді шешуге бағытталған әсер ету тетігінің ұтымды (қатаң) моделінің жұмылдырушы қызметін үйлестіре отырып, формалды және бейресми басқаруды үйлестіру, жұмыскерлерді ынталандыратын функцияны жүзеге асыратын, жұмсақ емес басқарудың мінез-құлық моделі ерекше маңызды бола бастады. Қызметкерлерді басқарудың ішкі корпоративтік тетіктерінің жаңа моделі, егер ол еңбекке деген ішкі ынталандыру жүйесіне және қызметкерлердің өмірлік құндылықтарына негізделген болса және олардың қабілеттері мен қажеттіліктерін іске асыру және дамыту үшін жағдай жасаса ғана тиімді бола алады. Сондықтан адами ресурстарды басқару тетігін жетілдірудің басым бағыттарының бірі - бұл өмір сүру сапасын жақсарту. Жұмыс сапасының тұжырымдамасы адамның еңбек әлеуетін оңтайлы пайдалануды қамтамасыз ететін жағдайлар жасауға негізделген. Адамдардың өміріне әсер ететін параметрлерді жақсарту арқылы өмір сүру сапасын жақсартуға болады. Мысалы, қызметкерлерді басқаруға қатысу, оларды оқыту, көшбасшылықты дамыту, мансаптық даму бағдарламаларын жүзеге асыру, қызметкерлерді ұжымда тиімді қарым-қатынас және мінез-құлық әдістеріне үйрету, еңбекті ұйымдастыруды жетілдіру және т.б. қамтиды. Нәтижесінде еңбек әлеуеті барынша дамып, ұйым - еңбек өнімділігінің жоғары деңгейі және максималды пайда.

Басқарушылық ойдың қазіргі даму кезеңінде жұмысшы өмірінің сапасының қызметкерлердің психологиялық және эмоционалды қанағаттануы сияқты компоненттеріне көп көңіл бөлінеді. Теріс факторлардың әсерін күшейту процесінде қанағаттанбаудың, тоқыраудың пайда болуы және эмоционалды күйзеліс әсерінен жұмыс қабілеттілігі мен еңбек өнімділігі төмендейді. Позитивті динамиканы қолдау және персоналды басқару әдістерін жетілдіру мақсатында Қазақстанда V «Адам ресурстарын

басқару» халықаралық конференциясы сияқты арнайы іс-шаралар өткізіледі. Конференцияда кадрларды дамытудың соңғы 10 жылдағы тәжірибесі қаралды, мемлекеттік және жеке, өндірістік және қаржылық компанияларда кадр саясатын жүзеге асырудағы проблемалар анықталды. Сондай-ақ, HR қызметтерінің басшылары персоналды басқару құралдарын дамыту, еңбек өнімділігі мен басқару тиімділігін арттыру перспективаларына талдау жасады. Еңбек өмірінің сапасын арттыру адамның интеллектуалдық, шығармашылық, ұйымдастырушылық, адамгершілік қабілеттерін толығымен пайдалануға мүмкіндік беретін еңбек әлеуетінің сипаттамаларын дамыту арқылы еңбек етудің әлеуметтік-экономикалық мазмұнын жақсартуды қамтамасыз етеді. Негізгі өмірлік жалақы емес, лауазым емес, еңбек жағдайлары емес, өзін-өзі жүзеге асыру және өзін-өзі көрсету нәтижесінде еңбек жетістіктеріне қанағаттану болған кезде жұмысшы өмірінің тиісті сапасы қызметкердің шығармашылық қабілеттерін дамытуға жағдай жасауы керек.

Қорытынды

Қорытындылай келе, бүгінгі таңда басты міндет - мемлекеттік басқарудың тиімділігін және мемлекеттік билік органдарда адами ресурстарды басқару одан әрі дамыту, шенеуніктердің заңдылықты бұлжытпай сақтау және оларды қамтамасыз ету халыққа сапалы мемлекеттік қызмет көрсету болуы тиіс.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

- 1) Қазақстан Республикасы Президентінің жолдауы
- 2) <https://egemen.kz/article/202851-meritokratiya-qaghidaty-kadrlyq-rezerv-qalyptastyrugha-dgol-ashady>
- 3) <https://gigabaza.ru/doc/153267-pall.html>