15 Дәріс - Ұйымдық өзгерістер үрдісінің мониторингі және бақылау; мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқаруда жүзеге асырылатын шешімдерді болжау

**Сұрақтар:**

1.1 Ұйымдық өзгерістер үрдісінің мониторингі және бақылау

1.2 Мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқаруда жүзеге асырылатын шешімдерді болжау

Мақсаты - студенттерге ұйымдық өзгерістер үрдісінің мониторингі және бақылау; мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқаруда жүзеге асырылатын шешімдерді болжау.

жан-жақты кешенді түсіндіру

Басқарушылық бақылаудың объективті қажеттілігі. Басқарушылық бақылаудың функциялары мен түрлері. Бақылау технологиясы: бақылау тұжырымдамасын таңдау, бақылау мақсатын анықтау, бақылау нормасын сақтау, бақылау әдістері, бақылау көлемі мен саласы. Ұйым басшысы өзінің алдына қойған мақсатына жеткенін анықтауы үшін, өз қатесін және қызметшілерінің қатесін байқауы үшін бақылау қажет. Бақылау ұйымды да, қызметкерлерді де шығыннан алдын ала қорғауы тиіс.

Бақылау – бұл ұйымның өз мақсатына жетуін қамтамасыз ету үрдісі. Бақылау - ұйымның өмір Бақылау – бұл ұйымның өз мақсатына жетуін қамтамасыз ету үрдісі. Бақылау - ұйымның өмір сүруінің негізгі элементі болып табылады. Бақылаудың қажеттілігі дағдарыс жағдайының пайда болуын алдын ала сақтандыру. Бақылаудың қызметі – бұл мәселені айқындауға мүмкіндік беретін, әрі туындаған мәселелер дағдарысқа ұшырамай тұрып ұйым қызметіне тиісті өзгерісткер енгізетін басқару сипаты. Бақылау жоспарланған мен нәтижелердің арасындағы қатынасты айқындайды. Бақылауды жүзеге асырудың қажеттілігінің басты себептерінің бірі сол, кез келген ұйым өз қателіктерін дер кезінде таба білу

Бақылау қызметі — бұл мәселені айқындауға мүмкіндік беретін, әрі туындаған мәселелер дағдарысқа ұшырамай тұрып, ұйым қызметіне тиісті өзгерістер енгізетін басқару сипаты. Осылай үш мындай жыл бұрын Қытайдың дана кітабы «И Цзиньде» ( «Өзгеріс кітабында» ) басқару ғылымының алғашқы идеясы пайда болғанға дейін былайша жазылған болатын: «Ақылды адам табысқа қалай жеткенін білгеннен кейін, ол тағыда солай істейді. Егер өз қатесін сезінсе, оны ол қайталамайтын болады» . Бақылауды жүзеге асырудың қажеттілігінің басты себептерінің бірі сол, кез келген ұйым өз қателіктерін дер кезінде таба білуі, әрі оны ұйымның алдындағы мақсатына нұқсан келмей тұрып дұрыс арнаға бағыттай білуде.

Бақылаудың принциптері: Жүйелік және жанжақтылық: тексеру барысында тек кемшіліктерді ашып қана қоймай, оны жоюдың Бақылаудың принциптері: Жүйелік және жанжақтылық: тексеру барысында тек кемшіліктерді ашып қана қоймай, оны жоюдың жолдарын да қарастыруы тиіс. Бақылау тұтастай қамтылу принципі: әрбір басшы өзін-өзі бақылауы тиіс. Бақылау басқару үрдісінің негізгі элементі: басқарумен бөліп қарастыруға болмайды.

Ағымдағы бақылау: Ағымдағы бақылау жұмыс барысында жүзеге асырылады, оның объектісі көбінесе бағынышты қызметкерлер, ал мұны жүзеге асырушы тікелей басшы. Бағынышты адамдардын жұмысын ұдайы тексеру, жұмысты жетілдіру мақсатында туындаған мәселелер мен ұсыныстарды талқылау белгіленген жоспарлар мен нұсқаулардан ауытқуға жол бермейді.

Ағымдағы бақылау нақты жұмысты орындаумен бір мезетте жүргізілмейді. Оның өзі жұмыс орындалғаннаи кейінгі нақты Ағымдағы бақылау нақты жұмысты орындаумен бір мезетте жүргізілмейді. Оның өзі жұмыс орындалғаннаи кейінгі нақты нәтиженің өлшемін білуге, ойланған мақсатқа жетуге негізделеді. Ағымдағы бақылауды жүзеге асыру үшін бақылау аппаратына ақпараттар, яғни кері байланыс қажет.

Ұйымдық өзгерістер үрдісінің мониторингі және бақылау; мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқаруда жүзеге асырылатын шешімдерді болжау. Болжам — объектінің болашақтағы мүмкін жай-күйі туралы ғылыми негізделген тұжырым. Болжам жасау процесі болжау деп аталады. Дәл болжам жасау мүмкін емес.

Өйткені болжам жасау айқынсыздық жағдайында жүреді.

Болжаудағы айқынсыздықтың орын алу себептері:

— объектінің эволюциясын (дамуын) анықтайтын барлық әрекеттерді есепке алудың мүмкін болмауы;

— табиғат пен қоғам заңдары туралы біліміміздің толық әрі дәл болмауы; — себеп-салдарлық байланыстардың біркелкі болмауы.

Басқару шешімдерін болжау жоспарлаумен тығыз байланысты. Жоспар мен болжам жоспарлаудың өзара бірін-бірі толықтыратын сатылары болып табылады. Жоспар, өз кезегінде, басқарудың жетекші буыны екені белгілі. Болжам басқару жүйесіндегі басқару объектісінің дамуының жоспаралдындағы әзірлемесі болып табылады.

Болжамдық әзірлемелер кешенді мақсаттық бағдарламалардың құрамдас бөлігі болып табылады.

Болжам әзірлеу барысында келесі сатылар қамтылады:

 болжам әзірлеуге дайындық;

 ретроспективті ақпаратты, ішкі, сыртқы жағдайларды талдау (ретроспектива – өткенге көз жүгірту, өткенді шолу);

 ішкі және сыртқы жағдайлардың дамуының неғұрлым ықтимал нұсқаларын анықтау;

 экспертиза (сараптама) жүргізу;

 балама нұсқаларды әзірлеу;

 болжам сапасын априорлық және апостериорлық бағалау (априорлық баға – бұрынғы тәжірибеден тәуелсіз бағалау; апостериорлық бағалау – тәжірибеге сүйене отырып бағалау);

 болжамның жүзеге асу барысын бақылау және түзету енгізу.

Болжауды әзірлеу әдіснамалық принциптерге негізделуі тиіс.

Бұл принциптерге келесілер жатады:

 баламалық принципі көп нұсқалы болжамдық әзірлемелер жүргізуді талап етеді. Бұл принципке сәйкес, болжаудың негізіне бірнеше нұсқалардың ішінен озығы іріктеліп алынады;

 жүйелік принципі экономикалық жүйелердің сандық және сапалық заңдылықтарын зерттеуді ұсынады. Ол кез-келген жүйені көптеген шағын жүйелерге бөлуге мүмкіндік береді. Мысалы, экономика кешендерге, ал кешендер шағын кешендерге бөлінеді. Бұл принцип әр объектінің мазмұнына сәйкес келетін көрсеткіштердің, әдістердің, үлгілердің жүйесін құрып, оның дамуының тұтас көрінісін жасауға жағдай жасайды;

 үздіксіздік принципі бойынша жоспар өзара жалғасатындай етіп, сәйкес уақыттық аспектіде жасалуы тиіс. Мысалы, орта мерзімдік жоспар ұзақ мерзімдік жоспарда көрініс табатын перспективалық бағыттардың негізінде, ал қысқа мерзімдік жоспар ортамерзімдік жоспар көрсеткіштерінің негізінде жасалуы керек;

 мақсатқа бағытталу және басымдылық принципі әр жоспардың мақсаттық сипатта болуын, яғни белгілі бір мақсатқа бағытталуын, ал басымдық ретінде тұтас экономиканың дамуы тәуелді экономика салалары мен әлеуметтік-экономикалық мәселелерге байланысты шешімдер алынады. Бұл принцип ресурстарды экономика дамуының басты бағыттары мен жалпы мемлекеттік мәнге ие мәселелерді шешуге бағыттауға мүмкіндік береді;

 кешенділік принципі зерттеу объектісінің барлық тұстарын басқа процестермен және құбылыстармен байланыстырып, қарастырылуын қажет етеді;

 әлеуметтік бағдарлану принципі әлеуметтік мәселелер үшін басым шешімдерді талап етеді;

 оңтайлылық принципі экономиканың неғұрлым тиімді қызмет етуін қамтамасыз етуге бағытталған. Оңтайлылық – халық шаруашылығының қажеттілігін қолда бар ресурстарды ұтымды пайдалана отырып, барынша қанағаттандыруға бағытталған қағида;  адекваттылық принципі әлеуметтік-экономикалық процестерді модельдеуге қатысты қолданылады. Болжау процесінде қолданылатын экономикалық-математикалық модельдер адекватты, яғни нақты (шынайы) процестерді көрсетуі керек. Болжамдық және жоспарлық есептемелер нәтижесі, көбінесе, осылардан тәуелді;

 теңгерімділік және пропорционалдылық принципі көрсеткіштердің өзара теңгерімді байланыста болуы, пропорцияның сақталуы.

Сипаты мен мәніне байланысты пропорциялар келесілерге бөлінеді: а) жалпыэкономикалық,

ә) салааралық,

б) салаішілік,

в) аумақтық,

г) сыртқы экономикалық.

а) жалпы экономикалық пропорцияға келесілер арасындағы арақатынас жатады:

сұраныс пен ұсыныс, тұтыну мен жинақтау, мемлекеттің табысы мен шығысы, ақша массасы мен тауар көлемі, еңбек өнімділігінің өсуі мен жалақының өсуі т.с.с.

ә) салааралық пропорция экономиканың әр салалары арасындағы арақатынасты

сипаттайды. Олар салааралық баланс көмегімен құрылады.

б) салаішілік пропорция — өзара байланысты салалар арасындағы арақатынас. Мыс.,

мұнай өндіру, мұнай өңдеу салалары.

в) аумақтық пропорция өндірісті ел аумағына орналастыруды көрсетеді, яғни

аймақтар арасындағы арақатынасты сипаттайды.

г) сыртқы экономикалық пропорция — ел ішіндегі және тауар импорты мен экспорты

арасындағы арақатынастың сақталуы.

 салалық және аймақтық аспектілер үйлесімділігінің принципі салалық

жоспарларда сол аумақтың мүддесі мен жергілікті ресурстарды ұтымды пайдаланылуын ескеруді талап етеді.

2. Экономика стратегиясы мен тактикасын қалыптастыру үшін болжау жүйесі дайындалады. Бұл жүйеге уақыт бойынша аспектілер болжамы, басқару деңгейі бойынша болжам, елдің және аймақтың экономикалық, әлеуметтік дамуының жеке және кешенді болжамдары жатады. Болжамдық есептемелер нәтижелері негізінде әлеуметтікэкономикалық даму стратегиясының маңызды бағыттары анықталады, индикативті жоспар құрылады, экономиканы мемлекеттік реттеу механизмдері қалыптасады және негізгі реттегіштердің параметрлері анықталады.

 Болжау ауқымы ауқымы бойынша болжау түрлері: макроэкономикалық, салааралық, аймақаралық, халық шаруашылығы кешенінің даму болжамдары, салалық және аймақтық болжам, экономика буындарының болжамы: кәсіпорын, бірлестік, жекелеген өндіріс пен өнім болжамы.

 Уақыт аспектісі бойынша болжамдар: ұзақ мерзімді (5-15-20 жыл), орта

мерзімдік (3-5жыл), қысқа мерзімдік (1 ай-1жыл), операциялық (1 айға дейін – күнге, аптаға, онкүндікке).

Жеке болжау жүйесі: демографиялық болжамдар, табиғи ресурстар мен оларды игеру болжамы, экологиялық болжам, ғылым мен техника дамуының болжамы, әлеуметтік және экономикалық болжам.

• Демографиялық болжамдар халықтың санының динамикасын, жыныстық-жастық құрамын, еңбек потенциалын, олардың елде орналасуын, миграциялық процестерді сипаттайды. Олар потенциалды еңбек ресурстарын анықтауға мүмкіндік береді. Олардың негізінде демографиялық саясат қалыптасады, азық-түлікке және азық-түлік емес тауарларға қажеттілік анықталады, әлеуметтік саланың тұрғын үй құрылысының дамуы болжанады. • Табиғи ресурстар мен оларды игеру болжамы, экологиялық болжамдар перспективадағы табиғи ресурстардың потенциалын анықтау үшін жасалады. Олар, сонымен қатар, қоршаған ортаның жай-күйі туралы ақпаратты, шаруашылық қызметтің қоршаған ортаға жағымсыз ықпалын бәсеңдету немесе алдын-алу шараларының кешенін қамтиды. • Ғылым мен техниканың даму болжамы ғылыми және техникалық нәтижелер мен жетістіктер туралы негізделген түсінік береді. Болжаудың бұл бағыты келесі болжау түрлерін қамтиды: іргелі ғылымдар дамуының болжамы, салалар бойынша қолданбалы ғылымдар дамуының болжамы т.с.с.

- әлеуметтік болжау әлеуметтік даму деңгейін сипаттайды;

- экономиканың даму динамикасы, құрылымдық өзгерістер, сыртқы экономикалық байланыстар, өндіргіш күштерді орналастырудағы аумақтық өзгерістер, негізгі қордың ұдайы өндірісі мен оларға қажетті инвестициялар экономикалық болжамды сипаттайды.

Жеке болжамдар негізінде елдің және аймақтың экономикалық, әлеуметтік дамуының кешенді болжамы жасалады.

Кешенді болжауды әзірлеудің логикасы: әлеуметтік-экономикалық даму тенденциясын бағалау, экономикалық өсу факторларының динамикасын бағалау, болашақта дамудың баламаларын анықтау, құрылымдық, ғылыми-техникалық, әлеуметтік және аймақтық саясаттың негізгі бағыттары, экономикадағы институционалдық өзгерістер, экономикалық және әлеуметтік дамуды мемлекеттік реттеу механизмдерін қалыптастыру, ресурспен қамтылуды бағалау.

Болжау есептемелерінің негізі келесілер бола алады: халық шаруашылығының және халықтың қажеттілігі, аймақтық ресурстар мен оларды ұтымды пайдалану нұсқалары, ҒТП және отын-шикізат ресурстарымен қамтамасыз ету бойынша мемлекетаралық байланыстардың мүмкін нұсқалары т.б.

3. Болжауды ұйымдастыру жұмыстарының міндеттері:

— болжау үшін қажетті ақпаратты жинау және жүйелеу;

— болжаудың негізгі әдістері мен тәсілдерін меңгерген мамандарды дайындау; — жұмыс топтарын құру және олардың қызметін ұйымдастыру.

Болжау жұмыстарын ұйымдастыру принциптері:

 адрестілік;

 теңгерімділік;

 параллельділік;

 үздіксіздік;

 адекваттылық;

 тура бағытталу;

 баламалық;

 адаптивтілік (икемділік);

Адрестілік принципі — болжауды нақты бір ұйым үшін әзірленуі. Мысалы, ғылыми- зерттеу немесе жобалық-конструкциялық ұйымдар, өнім шығарушы әкеәсіполрын т.с.с.

Параллельділік принципі – ақпаратты жинау және өңдеу үшін, болжауды оырндау үшін уақытты үнемдеу қажеттілігіне байланысты болжау жұмыстарына бірнеше бөлімдердің қатар қатысуы.

Үздіксіздік принципі болжау оырндалғаннан кейін де келіп түскен қосымша ақпараттарды жинау және өңдеу, қажет жағдайда болжамға түзету енгізу.

Адекваттылық принципі шешімнің жүзеге асу ықтималдығын шынайы бағалаумен байланысты.

Тура бағытталу ақпаратты бір орындаушыдан екінші орындаушыға тез арада тікелей жеткізумен байланысты.

Адаптивтілік принципі объект үшін сыртқы және ішкі орта факторларының әсерін зерттеумен және болжау объектісінің сол факторлар ықпалына бейімділігін анықтаумен байланысты.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Тоқаев Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам". - Астана, 2022 ж. 1 қыркүйек 2022 ж.

2. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.

3. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы //ҚР Заңы (01.07.2021)

4. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығы

5.Қазақстан Республикасының жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы

6. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексі// ҚР Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы

7. Бабкина О.Н. Управление изменениями-Ставрополь, 2019-264 с.

8. Блинов А.О., Угрюмова Н.В. Управление изменениями. Учебник для бакалавров-М.: Дашков и К, 2020 - 304 c.

9. Васильенко Т.М. Социальное управление: Современные тренды и технологии. Учебное пособие для системы подготовки кадров государственного управления - М.: Проспект, 2021-240 с.

10. Васильенко Л. Управление изменениями во взаимодействии органов власти и социума. Учебное пособие для системы подготовки кадров государственного управления-М.: Проспект, 2021-232 с.

11. Владимир Спивак Управление изменениями.Учебник для академического бакалавриата-М.: Юрайт, 2022-93 с.

12. Воронина Л.И. Управление изменениями в административной сфере - Екатеринбург : Изд‑во Урал. ун‑та, 2020 - 91 с.

13. Дәйв Ульрих Эффективное управление персоналомү Новая роль HR-менеджера в организации-М.: Вильямс, 2021-304 с.

14. Жатканбаев Е.Б. Государственное регулирование экономики: курс лекций. – Алматы: Қазақ университеті, 2021 – 206 с

15. Иванова Е.А., Шлеин В.А. Управление изменениями -М.: Российский университет транспорта, 2020 -138 с.

16. Куликова Е.В., Зайдуллина Ч.Н., Захарова Ю.Н. и др. Управление изменениями-М.: КноРус, 2021-352 с.

17. Константиниди Х.А., Соболев Э.В., Папушенко М.В. Управление изменениями в коммерческой и публичной сферах-М.: Центркредит, 2021-304 с.

18. Резер, Т. М. Управление изменениями в административной сфере  - Екатеринбург : Изд‑во Урал. ун‑та, 2020 - 91 с.

19. Резник Р.С., Черниковская М.В., Чемезов И.С. Управление изменениями-М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022-379 с.

20. Harvard Business Review Управление изменениями- М.: Альпина Паблишер, 2022-226 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру туралы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 27ақпандағы №527 Жарлығы

2.Мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілер лауазымдарның тізілімін бекіту туралы// ҚР Президентінің 2021 жылғы 20 сәуірдегі №560 Жарлығы

3. Президенттік жастар кадр резерві туралы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 мамырдағы №580 Жарлығы

4. ҚР қалалық және ауылдық билік деңгейлерінің дербестігі мен жауапкершілігін кеңейту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы// ҚР Президентінің 2021 жылғы 30 маусымдағы №60-VIIҚРЗ

5. Оксфорд  **экономика сөздігі = A Dictionary of Economics (Oxford Quick Reference) : сөздік -Алматы : "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 606 б.**

**6.Уилтон, Ник. HR-менеджментке кіріспе = An Introduction to Human Resource Management - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019. — 531 б.**

**7. М. Коннолли, Л. Хармс, Д. Мэйдмент Әлеуметтік жұмыс: контексі мен практикасы  – Нұр-Сұлтан: "Ұлттық аударма бюросы ҚҚ, 2020 – 382 б.**

**8. Стивен П. Роббинс, Тимати А. Джадж**   
**Ұйымдық мінез-құлық негіздері = Essentials of Organizational Benavior [М - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 487 б.**

**9. Р. У. Гриффин Менеджмент = Management - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018 - 766 б.**

**10. Д.Гэмбл, М.Питереф, В.Томпсон Стратегиялық менеджмент негіздері: бәсекелік артықшылыққа ұмытылу = Essentials of Strategic Management the Quest for Competitive Advantage -Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 534 б.**

**11. Шиллинг, Мелисса А.Технологиялық инновациялардағы стратегиялық менеджмент = Strategic Management Technological Innovation - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 378 б.**

**12. О’Лири, Зина. Зерттеу жобасын жүргізу: негізгі нұсқаулық : монография - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2020 - 470 б.**

**13. Шваб, Клаус.Төртінші индустриялық революция = The Fourth Industrial Revolution : [монография] - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018- 198 б.**

Ғаламтор ресурстары:

1. https://www.kaznu.kz

2. https://adilet.zan.kz › kaz

3. https://egemen.kz