Практикалық сабақ ПС-7. ҚР мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарушылық шешімдердің қабылдау сипаты

Сабақтың мақсаты – Студенттерге ҚР – мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарушылық шешімдердің қабылдау сипаты жан-жақты кешенді пікір алмасу және ой-тұжырымдар

Сұрақтар:

1. Мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарушылық шешімдердің қабылдау сипаты
2. ҚР мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарушылық шешімдер

Басқару процессінде маңызды және жауапкершілікті мәселе бұл шешім қабылдау болып табылады.Кез келген басқарудағы шешім бір және бірнеше басты мақсатқа жету үшін көптеген заманауи технология таңдауға әкеледі. Шешім қабылдау прцессінде негізгі төрт фаза анықталады:

1-шешім қабылдау мәселесінің тууы;

2-мәселенің анализ және формасының пайда болуы;

3-шешім қабылдау;

4-қабылданған шешімді жүзеге асыру (орындау)

Басқарушылық шешім дегеніміз- лауазымды адамдардын өздеріне берілген міндеттерді орындау үшін таңдай білу қабілеттілігінің болуы. Оның мақсаты мемлекеттің алдында тұрған мәселелер қозғалысын қамтамасыз ету. Сондықтанда тиімді шешімдер қабылданған және орындалған мақсатын айтуа болады. Басқарушылық шешімдер екіге бөлінеді.

Бағдарланған шешім — математиқалық теңдеулерде қолдынылатын бір қадам мен құрлымын белгілі бір сәйкестілігін жүзеге асырудың нәтижесі болып табылады немесе іс қимылдың айқын, белгілі бір қисынға сәйкес, нәтижелі түрде жүзеге асырылуы.

Мұнда альтернативалық мүмкіндік саны шектеулі және таңдаулар ұйымдар белгілеген бағыттарда жүзеге асырылады.

Бағдарлау — тиімді ұйымның шешімдер қабылдаудың көмекші құралы, Мешімдердің қабылдануына қарай басшылар кемшіліктерді жояды.

Мұндай шещімдер белгісіз фактормен ілесе жүретін анықталған өлшемде, жаңа болатын жағдайларда талап етіледі сол себепті қажетті қадамдардың нақтылы реттейтіндігін алдын-ала құру мүмкін емес.

Бағдарланбаған шешімдер қатарына мына типтегі шешімдер жатады: ұйым мақсаттары қандай, өнімді қалай жақсартуға болмайды, бөлімшенің құрылымын қалай жетілдіру қажет, бағыныштыларды қалай ынталандыру керек.

Келісімдер..

Басқару проблемаларын зерттеу жөнінде маман ретінде Роберт Кац былай деді:

«Әрбір шешім аса қайшылықтарды, мақсаттарды және белгілерді тексеруі керек. Ол көзқарас жағанан үйлесімдіден төмен болады. Ұйымдарға әсерін тигізетін әрбір шешім немесе таңдаулар (ұйғарымдар) оның қайсы бір бөлігінде негативтік салдар ретінде қарастырылаған.

Шешімдерді қабылдау процесін қарастыра отырып, ондағы екі мәселені немесе жағдайды қарастырған жөн.

Оның біріншісі, шешім қабылдау қиын емес, бұл кезекте адам барлық іс-қимылын тандауға негіздейді. Нақты шешім қабылдау қиын.

Ал, екіншісі, шешім қабылдау — психологиялық процес, Адамның іс-қимылы, әрекеттері әрқашанда жағымды бола бермейді. Бізді

Ал, екіншісі, шешім қабылдау — психологиялық процес, Адамның іс-қимылы, әрекеттері әрқашанда жағымды бола бермейді. Бізді кейде логика қысып билесе, кейде сезім билеп кетеді. Басқа қабылдаған ұйғарымдарға осындай екі тұрғыдан қараған дұрыс. Әрине, нақтылы бір ұйғарымда аталған екі түрдің тек біреуіне жатқызу дұрыс болмас. Екеуі дектарлардан шығуы мүмкін. Дегенмен, мәселені тек сезім арқылы ғана шешеді деген адам күтпеген көптеген кедергілерге тап болады.

Статистика мына анықталған қисынсыз (логика) қабылданған ұйғарымнан шығатын нәтиже шамалы. Сезуге негізделген шешімдер — бұл оның дұрыс екендігін түсінік-түйсік негзінде жасалған тандау. Шешім қабылдаушы бар жағдайда «қостаушылар» және «қарсыластар» тәрізді сапалы өлшемдермен айналады, олармен санаспайды. Ол тек тандауға ғана сүйенеді

Пікірлерге негізделген шешімдер. Мұндай шешімдер кейде ситуициялық болады, сондыңтан олардың қандай да айқын емес. Үкімдерге негізделген шешімдер — білім немесе жинақталған тәрбие арқылы келісілген таңдау. Пікір ұымдық шешімнің негізі ретінде ғана пайдалы. Сол үшін ұйымдарда көптеген жағдайлардың жиі қайталау тенденциясы бар.

Нарықты экономикаға өту кезеңінде кәсіпорындардағы өңдірістік процестер мен әлеуметтік-экономикалық қарым-қатынастардың күрделілігі соғұрлым алуан түрлі шешімдер қабылдау қажеттігін туғызады. Алайда кейбір елеулі белгілерді пайдаланылып отырған, басқарушылық шешімдерді жүйе-жүйеге көптеп, олардың негізгі түрлерін бөле көрсетіп, сипаттауға болады. Басқарушылық шешімдерді жіктеулік елеулі белгілеріне мыналарды жатқызу керек:

1)шешілетін мәселелерді дамыту дәрежесі

2) қабылданған шешімдердің жүзеге асырылуының ұзақтығы.

3) Қабылданған шешімдердің ықпал ететін объектісі:

4) Шешімдердің функциялық сипаты.

Шешілетін мәселелердің ауқымдылығының жағынан басқарушылық шешімдердің жалпы және жеке түрлері бөлініп реттеледі. Жалпы шешімдерге жататындар — тұтас алғанда бүкіл шаруашылыққа қатысты шешімдер.

Жалпы және жеке басқарушылықтың шешімдердің арасында тығыз байланыс бар. Әдетте, жеке шешімдер жалпы басқарушылық шешімдерді нақтылаудың және оларды орындаушыларға жеткізулік тәсілі болып қызмет етеді.

Шешімнің жүзеге асыруын нақты жөнінен шешімдердің мынандай негізгі түрлері ұзақ мерзімді орташа мерзімді (ағымдағы); кодекс мерзімді (оперативті) шешімдер деп бөлу керек.

Ұзақ мерзшді шешімдерге жүзеге асырылытын бірнеше жиындарды керек ететін шешімдер жатады.

Орташа мерзімді шешімдер бір жыл ішінде жүзеге асырылады және әдетте өндірістік жылдық циклімен байлалнсты болады.

Қысқа мерзімді шешімдер мәселелердің құрлым шағын тобын қамтиды да, өзінің еипаты жағанан кебінесе жеке шешімдер болады.

Ықпал ету объектілері жөнінен сыртқы және ішкі шешімдер деп бөлуге болады.

Сыртқы шешімдер белгілі бір шаруашылықтың жоғарғы ұйымдармен, басқа кәсіпорындармен қарым-қатынастарын қамтиды.

Сыртқы шешімдердің белгілі-бір тобын орындамайтын шешімдер көп ретте жүзеге асырылмай қалады.

Функциялық сипаты жөнінен экономикалық технологиялық, қаржылық әкімшілік шешімдер болады.

Экономикалық шешімдер жоспарларда, нормалар мен нормативтердің, еңбекке ақы төлеудің бүкіл жүйесін жасаумен, бағамен, өнімді өткізу және табыстарды болумен байланысты. Технологиялық шешімдер өндіріс процестерін ұйымдастыру мәселелеріне қатысты. Бұл шешімдер әрбір салада тиімді технологияны таңдап алуды, жұмыстарды материалдық, техникалық жағынан қамтамасыз етуді белгілеп береді.

Қаржылық шешімдер жоспарлық және есеп беру кадрды баланстарын белгілеп, бекітуге, түрлі кадрларды бөлуге, несиелер алып оларды өтеуте бағытталады. Ол шешімдерге ақшалай есеп айырысудың бүкіл жүйесі жөніндегі шешімдер де жатады.

Әкімшілік шешімдер әдетте басқару органың өз жұмысына қатысты болады және қызмет барысысында адамдардың, бөлімшелердің кұқықтары мен міндеттерін реттеп отыруға, олардың жумыс іетеуі мен өзара қарым-қатынасының тәртібін белгілеуге бағытталады.

Басқару саласындағы шешімдердің сапасына қойылатын негізгі талаптар:

Ғылыми жағынан негізделуі: Шешім экономикалық және басқа әлеуметтік заңдармен әрекеттерін есепке алу және өндірістік нақты жағдайларына талдау жасау арқылы қабылдауға тиіс. Басқару объектісінің жай-күйі туралы дұрыс, орнықты, сапасы толымды хабарлама негізінде әзірленіп, қабылданған шешім ғана ғылыми негізделген болуы мүмкін. Шешім өндірісте ғалыми-техникалық процесті тездету талаптарына сай болуға тиіс

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