11 Дәріс - Мемлекеттік шешім қабылдау және атқарылуындағы кадрлық технологиялар

Сұрақтар:

1. Мемлекеттік шешім қабылдау және атқарылуындағы кадрлық технологиялар

2. Шешім қабылдау және атқарылуындағы кадрлық технологиялар тиімділігі

Дәріс мақсаты- мемлекеттік шешім қабылдау және атқарылуындағы кадрлық технологияларды жүйелі түсіндіру

Қандай кадрлық технологиялары бар?

Технологиялардың келесі түрлерін ажыратуға болады: стратегиялық кадрлық мәселелерді шешу технологиялары; HR модельдеу және болжау технологиялары; инновациялық (жоғары технологиялық) технологиялар; әмбебап технологиялар.

Мемлекеттік кадр саясаты қандай?

Мемлекеттік және муниципалдық басқару саласындағы кадр саясаты – бұл мемлекет пен оның барлық органдарының мемлекеттік және муниципалдық қызметшілерге қойылатын талаптарды қалыптастыру, оларды іріктеу, оқыту және олардың кәсіби әлеуетін ұтымды пайдаланудағы дәйекті қызметі.

Кадр қызметтеріне не кіреді?

HR қызметтері

HR аудиті...

Кадрлық жазбалар қалпына келтірілуде...

HR жазбаларын жүргізу...

HR консалтинг...

Кешенді абоненттік қызметтер...

Толық штаттық қызметкерді ауыстыру...

Кадрларды тексеру...

Жергілікті нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу

Қазіргі жағдайда мемлекеттік қызметшілерге тиімділік, бейімділік, нәтижеге бағдарлану және қоғамның сұраныстарына жедел ден қою бөлігінде қойылатын талаптар арттырылуда. Осы Тұжырымдаманы іске асыру да мемлекеттік қызметшілердің құзырет деңгейіне аса талапшылдық танытып отыр.

      Мемлекеттік қызметтің және тұтас экономиканың бүкіл саласының кадрлық әлеуетін арттыру үшін азаматтардың әлеуетін ашу және өсіру жүйесін енгізу қажет, ол елдік деңгейде таланттарды анықтауға және дамытуға мүмкіндік береді.

      Бұдан қоса таяудағы жылдар перспективасында мемлекеттік және квазимемлекеттік сектордың нақты салада маманданған білімдер мен құзыреттерге қажеттілігі өседі, оларды "мансаптық" модельдің элементтері басым болатын мемлекеттік қызметтің ағымдағы моделі шеңберінде осіру қиын.

      Сондықтан мемлекеттік қызметке қажетті құзыреті бар адамдарды тарту үшін меритократия қағидатын сақтай отырып, мемлекеттік қызметтің "позициялық" моделін енгізу де үсынылады. Бұл үшін мемлекеттік қызметшілерге арналған біліктілік талаптарын қайта қарап, мемлекеттік қызметшілерді іріктеу мен бағалау жүйесін жақсарту қажет.

      Персоналды басқарудың стратегиялық бағыты, инклюзивтілік, кешенділік, жүйелілік және икемділік қағидаттарында қалыптастырылған мемлекеттік органның кадрлық стратегиясы мен кадрлық жоспарлауын енгізу мемлекеттік қызметтің басқа маңызды құрамдас бөлігі болады. Сонымен бір мезгілде кадрлық іс жүргізу толық автоматтандырылады.

      Іріктеу рәсімдерін одан әрі жетілдіру кезінде, оның ішінде жұртшылық пен сарапшыларды тарта отырып, кандидаттарды бағалаудың озық әдістерін енгізу есебінен кандидаттардың кәсіби және жеке бас құзыреттеріне баса назар аудару қажет.

      Іріктеу рәсімінің ашықтығы пен объективтілігі оны цифрландыру арқылы, ал әңгімелесу кезеңі сұқбатты комиссияның тәуелсіз мүшелерінің қатысуымен онлайн-режимде ұйымдастыру арқылы қамтамасыз етіледі.

      Жекелеген саяси лауазымдарға кандидаттардың құзыреттіліктерін бағалау үшін ассессмент-орталық әдісі енгізілетін болады.

      Мемлекеттік басқару жүйесінің жаңа құндылықтары мемлекеттік қызметтегі персоналды басқару процестерін мемлекеттік қызметшілерді іріктеу кезеңінде ғана емес, олардың жұмысының тиімділігін бағалау кезінде де одан әрі жетілдіру үшін толассыз бағдарға айналуға тиіс. Бағалау жүйесі жаңа құндылық тұғырларына сай келетін қызметкерлерді анықтауға, ұстауға және көтермелеуге бағытталуы тиіс.

      Осыған байланысты персоналды "360 градус" бағалау әдісін цифрлық режимде қолдану қамтамасыз етіледі, онда жұмыскерге этикалық бағаны оның басшылары да, қарамағындағылары да, басқа да мүдделі тараптар да анонимді түрде береді.

      Мемлекеттік аппарат штатын оңтайландырғаннан кейін келісімшарттық қызметшілер институты енгізу қажет, бұл мемлекеттік бастамалар мен салалық жобаларды іске асыру кезеңіне арнаулы білімі бар кәсіби мамандарды тартуға мүмкіндік береді.

      Мемлекеттік аппаратта жұмыс істеудің тартымдылығы әлеуметтік пакетті қайта қарау есебінен де артады.

      Мемлекеттік органдардың қажеттіліктеріне озара тығыз байланыста білімін, дағдылары мен икемділігін үздіксіз арттыру мемлекеттік қызметшілер үшін негізгі қағидат болуға тиіс.

      Мемлекеттік қызметтегі корпоративтік және ұйымдастырушылық мәдениетті жақсарту қажет. Бұл үшін трансформациялық көшбасшылар институтын дамыту, мемлекеттік қызметшілердің квазимемлекеттік, жекеше және халықаралық ұйымдарда тағылымдамадан өту практикасын тарату, сондай- ақ бөлімшенің, мемлекеттік органның, саланың қызметін жетілдіру бойынша бастамалар мен жаңашыл ұсыныстарды көтермелеу тетіктері енгізу керек.

**Негізгі әдебиеттер:**

1.Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары". -Астана, 2023 ж. 1 қыркұйек https://sputnik.kz/prezidenttin-qazaqstan-khalqyna-zholdauy---2023

1. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
2. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы.- [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
3. Қазақстан Республикасының тұрақты дамуының 2007-2024 жж. арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 14 қараша № 216 Жарлығы- https://www.google.com/search?q
4. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшінің әдептілік нормаларын және мінез-құлқын қағидаллларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсан №153 Жарлығы- https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1500000153
5. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23қарашадағы №416 -V ҚРЗ -https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2300000216
6. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы
7. Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы// ҚР Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығы -https://www.google.com/search?q
8. 9. Баллод Б.А., Елизарова Н.Н. Теория принятия решений- Санкт-Петербург: Лань, 2023-52 с. https://reader.lanbook.com/book/320753
9. Беляева И.Ю. , О.В. Панина О.В., Белокурова М.Е. **Методы принятия управленческих решений** - М.: КНОРУС, 2022-230 с
10. **Бусов, В. И. Управленческие решения -**М.: Юрайт, 2023. – 254 с. URL: [https://urait.ru/bcode/510647](https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Furait.ru%2Fbcode%2F510647&cc_key=)
11. **Валишин, Е. Н. Управление персоналом организации -**М.: Прометей, 2021. - 330 c.URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785001721994.html 113>.
12. Зуб А.Т. Принятие управленческих решений-М.: Юрайт, 2023-332 с.-URL: <https://urait.ru/bcode/511109>
13. Иванов П.В. Методы принятия управленческих решений- М.: Юрайт, 2023. -350 с. URL: <https://urait.ru/bcode/530956>
14. Микони С.В. Теория принятия управленческих решений -Санкт-Петербург: Лань, 2022-384 с. https://reader.lanbook.com/book/261191
15. Соловьев А.И. Принятие и испольнение государственных решений-М.: Прометей, 2023-498 с. http://iguip.narod.ru/sokolov/Present\_Prinyatie\_Gosudarstvennyh\_i\_Polit\_resheniy.pdf
16. Тесленко И.Б. Теория принятия управленческих решений-М.: КНОРУС, 2022-200 с.

https://knorus.ru/catalog/ekonomika/514719

1. Филинов-Чернышев, Н. Б.  Разработка и принятие управленческих решений – М.: Юрайт, 2023. -338 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/534074>

**Қосымша әдебиеттер**

1.Нұртазин М.С. Қазақстандағы жергілікті мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет жүйелері : оқу құралы.-Алматы : Бастау, 2018.-256 б.

2.Одегов Ю.Г., Кармашов С.А., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование -М.: Юрайт, 2020-202 с.

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

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

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

6. Стивен П. Роббинс, Тимати А. Джадж

Ұйымдық мінез-құлық негіздері = Essentials of Organizational Benavior [М - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 487 б.

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

8. 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.

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

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

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

**Интернет-ресурстар:**

1. <https://iguip.narod.ru/sokolov/Present_Prinyatie_Gosudarstvennyh_i_Polit_resheniy.pdf>
2. URL: <https://urait.ru/bcode/511109>
3. https://knorus.ru/catalog/ekonomika/514719