ПС 7. **Тақырыбы:** Мемлекеттік қызметте кадрлық жұмыс пен кадрлық саясаттың заңнамалық қамтамасыз етілуі

 Мемлекеттік кадр саясатын қалыптастырудағы негізгі басым міндет билік органдарының кадр құрамын нығайту болып табылады, сондықтан кадр технологияларын кейіннен оларды трансформациялай отырып, белсенді іске асыру қажет. Мемлекеттік және жергілікті қызметте кадрлық технологияларды қолдану нормативтік құқықтық негізде жүзеге асырылуы керек, бұл оларға заңдылық береді.

 Бұл мынаны білдіреді:

 − кадр қызметтерінің басшысы мен мамандарының кадр технологияларының нәтижелерін қолдану және пайдалану жөніндегі іс − әрекеттері қатаң регламенттелген;

 − кадр технологияларының мазмұны олар кімге қатысты қолданылатындарға қолжетімді және түсінікті болуға тиіс;

- кадр технологиялары адам құқықтарын бұзбауға, жеке басының қадір-қасиетіне нұқсан келтірмеуге, өзінің міндеттерін орындауға, оның ішінде денсаулық жағдайына қатысы жоқ ақпаратты алуға және жария етуге әкеп соқпауға тиіс;

- кадр технологияларын қолдану құқығына міндеттілікке

 Мемлекеттік және жергілілікті қызмет саласында кадрлық технологияларды қолданудың нормативтік-құқықтық негізі Мемлекеттік және жергілікті қызметті өткеру, бос лауазымдарды конкурстық алмастыру, бағалау, қызметшілерді жұмыстан босату және басқа да бірқатар мәселелерді реттейтін заңдар, Қазақстан Республикасы Президентінің жарлықтары болып табылады.

 Сонымен, қазіргі уақытта мемлекеттік және жергілікті қызметтердің лауазымдарын конкурстық ауыстыру, мемлекеттік және муниципалды қызметкерлерді аттестаттау тәртібін анықтайтын құқықтық және нормативтік актілер бар. Айта кету керек, барлық кадрлық технологиялар бірдей нормативтік қамтамасыз етілмеген. Көбінесе кадрлық технологиялар сертификаттау, лауазымдарды конкурстық ауыстыру, кадрлық резервті қалыптастыру және пайдалану сияқты нормативтік құқықтық негізге ие. Қазіргі уақытта іс жүзінде нормативтік құжаттар жоқ немесе мансапты басқару, кадрларды ауыстыру, кадрларды даярлау сияқты Кадрлық технологиялардың құқықтық аспектілері жеткілікті түрде нақтыланбаған:

 1. Дәстүрлі кадрлық технологиялар

2. Инновациялық кадрлық технологиялар.

Дәстүрлі кадрлық технологияларға мыналар жатады:

1. Аттестаттау-өткізудің мақсаты мемлекеттік қызметшінің оны алмастыратын лауазымға сәйкестігін анықтау болып табылады.

 2. Лауазымдық регламент-жалдаушының өкілі бекітетін және мемлекеттік органның әкімшілік регламентінің құрамдас бөлігі болып табылатын лауазымдық регламентке сәйкес кәсіби қызметтік қызметті жүзеге асыру.

3. Біліктілік емтиханы-конкурстық немесе аттестаттау комиссиясы мемлекеттік азаматтық қызметшінің білімін, дағдылары мен іскерлігін бағалау мақсатында азаматтық қызметшінің өзінің бастамасы бойынша азаматтық қызметке сыныптық шен беру үшін өткізеді.

 4. Кадрлар резерві-ҚР мемлекеттік органының кадр резерві азаматтық қызмет лауазымдарына орналасу үшін конкурстық негізде қалыптастырылады және мемлекеттік азаматтық қызметшінің одан әрі кәсіби өсуіне ықпал етеді.

5. Ротация - мемлекеттік азаматтық авиация саласындағы қызметтің тиімділігін арттыру үшін

Қазіргі кадрлық процестер сонымен бірге қазақстандық қоғамды дамытудың шарттары мен міндеттерімен байланысты болуы керек, бірақ кадрларды іріктеудің, кадрлар резервін қалыптастырудың, кәсіптік оқытудың және мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру әдістерінің инновациялық нысандары мен әдістерін қамтуы керек.

 Мемлекеттік қызметтегі қазіргі заманғы кадр ахуалының болмысын талдай отырып, кадр технологиялары белгілі бір талаптарға сәйкес келуі тиіс екенін атап өткен жөн:

 − пайдаланудағы тиімділік пен үнемділік;

 − бірізділік және мемлекеттік қызмет ерекшелігіне бейімделу; − сындарлы идеяларды ынталандыру;

 − мемлекеттік қызметшілердің жаңалықтарға бейімділігін арттыру.

 Бұл критерийлер кадрлармен өзара әрекеттесудің жаңа немесе жетілдірілген әдістері болып табылатын инновациялық Кадрлық технологияларға сәйкес келуі мүмкін

Кадрлық инновация-басқару объектісі ретінде кадрлық жұмысты өзгертуге және экономикалық, әлеуметтік немесе басқа әсер түрін алуға әкелетін инновацияны енгізудің түпкілікті нәтижесі. Осылайша, кадрлық инновация өсу әсерін қамтамасыз етуі керек Ең көрнекі және алғашқы жаңашылдықты HR-менеджмент тәсілі деп санауға болады, соған сәйкес персоналды және персоналды басқару адами ресурстарды басқару ретінде қарастырылады, ол үлкен деңгейлерде (аймақтық, ұлттық, халықаралық) өтеді. Егер осы тәсілді мемлекеттік қызметке қолданатын болсақ, онда оларды қолданудың бірнеше аспектілерін бөліп көрсетуге болады:

1. Келісім-шартты нақты орындау қажет емес, бірақ оған қарағанда көп жетістікке жету керек

2. Мемлекеттік қызметшілердің шығармашылық құрамы мен бастамаларын дамыту қызметтің ажырамас бөлігі болып табылады.

3. Олардың сапасына нұқсан келтірместен шешім қабылдау уақытын қысқарту.

4. Еңбек ақының қызмет нәтижелерімен өзара байланысы

5. Функционалдық еңбек бөлінісі және кооперациясы, командалардағы жұмыс. Қолайлы моральдық-психологиялық ахуал, стресс деңгейін төмендету, мемлекеттік қызметшілер мәдениетінің жоғары деңгейін қамтамасыз ету.

Кадрларды басқарудың жаңа кезеңі де құзыреттілік тәсіл болып табылады. "Тар" біліктіліктің орнына кадрларды олардың құзыреті бойынша, яғни әртүрлі қызмет салаларында қолдануға болатын дағдылар мен білімдердің ауқымы бойынша бағалау келеді. Қазіргі уақытта мемлекеттік қызметшілер қысқарту проблемасына тап болып отыр. Бүгінгі таңда ҚР 97500 мемлекеттік қызметшілер бар, 2024 жылға қарай 25 пайызы қысқармақ. Бұл жағдайда ең ұтымды-бұл шығарудың инновациялық технологиясын қолдану, оған сәйкес жұмыстан босатылған адам түйіндеме мен ұсыныс хатын дайындау процесінде жұмыс берушіден көмек алады.

Әдетте, басқарушылық шешімдерді тиімді әзірлеу және оларды кейіннен қолдану үшін мемлекеттік қызметшілер құзыретінің жоғары деңгейі қажет. Ол үшін мемлекеттік қызмет және кадрлар басқармасы ассесмент әдісін енгізді. Бұл технологияның мәні мемлекеттік қызметшілермен өзекті тақырыптарға іскерлік ойындар өткізу болып табылады. Бұл әдіс жұмыс істеп тұрған мемлекеттік қызметшілердің құзыреттерін бағалау үшін де, проблеманы шешуге мульти тәсілді дамыту үшін де, сондай-ақ мемлекеттік қызмет лауазымына қабылдауға конкурс өткізу үшін де пайдаланылуы мүмкін. Лауазымға тағайындау кезінде полиграфты қолдану да ұтымды болды. Көптеген құрылымдарда бұл сыбайлас жемқорлықтың алдын алу бойынша тексерудің бір бөлігі болып табылады. Осылайша, 2020 жылы осы технология қолданылды, оның нәтижелері бойынша 14% - ға жуығы "қызыл аймаққа" түсті, өйткені сыбайлас жемқорлық бағытындағы тәуекел факторлары болды.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары". - Астана, 1 қыркүйек 2023 ж.

1. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
2. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23 қарашадағы №416 -V ҚРЗ

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. Аширбекова Л.Ж. Пандемия жағдайында әлеуметтік саланы мемлекеттік реттеуді зерттеу-Алматы: Қазақ университеті, 2023-102 б.

 7. Бабынина Л.С., Литвинюк А.А., Иванова-Швец Л.Н. Современные технологии управления персоналом-М.: Инфра-М, 2023-220 с.

8. Байнова, М. С. Система государственного и муниципального управления -Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020 -362 с.

1. Баталова Ю. В.  Государственное и муниципальное управление -М.: Юрайт, 2024. -389 с.
2. Борщевский Г. А. Управление государственными программами и проектами. - М.: Юрайт. 2024. - 300 с.
3. Буров М.П. Региональная экономика и управление пространственным развитием. (Бакалавриат, Магистратура).-М.: КноРус, 2024-488 с.

12. Бондарь Н.С. Местное самоуправление -Москва: Юрайт, 2023 -386 с.

13. Бурлаков Л.Н. . Мемлекеттік және жергілікті басқару- Алматы: CyberSmith, 2019.-324 б.

14. Васильев В.П., Деханова Н.Г., Холоденко Ю.А. Государственное и муниципиальное управление-М.: Юрайт, 2023-314 с.

15. Веснин В.Р. Основы управления-М.:Проспект, 2024.-272 с.

16. Гасиев В.И., Георгиев И.Э Управление эффективностью и результативностью в органах власти-М.: НИЦ ИНФРА-М, 2024.-60 с.

17. Говорова А.В., Золотина О.А., Миракян А.Г. и др.Сборник кейсов и практических заданий по управленческим дисциплинам-М.: МГУ имени М.В. Ломоносова, 2023-113 с.

 18. Долгих Ф.И. Теория государства и права - М.: Синергия., 2023-464 с.

19. Емельянов А.С., Ефремов А.А., Калмыкова А.В. Цифровая трансформация и государственное управление – М.: Инфротропик, 2022-224 с.

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

21. Жатқанбаев Е.Б., Смағулова Г.С. Экономиканы мемлекеттік реттеу- Алматы: Қазақ университеті, 2023 – 200 б.

22. Камолов, С. Г. Цифровое государственное управление: учебник для вузов - Москва: Юрайт, 2021- 336 с.

23. Клименко А.В. Государственное управление: теория, функции, механизмы-М.: Высшей школы экономики, 2022.- 276 с.

24. Кудрявцева О.В. Устойчивое развитие территорий- МГУ имени М.В. Ломоносова, 2021-492 с.

25. Купряшин Г.Л. Основы государственного и муниципального управления-М.: Юрайт, 2023-582 с.

26. Ларичева Е.Н. - Местное самоуправление в единой системе публичной власти-- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020-343 с.

27. Липски С.А. Основы государственного и муниципального управления-М.: Кнорус, 2022-248 с.

28. Мясникович М.В., Попков А.А. Теория и практика местного управления и самоуправления. Состояние, проблемы и предложения-М.:ЛитРес, 2021-160 с.

29. Попова Е.П., Минченко О.С., Ларионов А.В. и др. Государственное управление: теория, функции, механизмы-М.: НИУ ВШЭ, 2022-220 с.

30. Посткеңістік 15 елдегі мемлекеттік басқарудың эволюциясы: трансформацияның түрлілігі//https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-16-2462-9?sap-outbound-id=035DBE58D8EF66DDDBF9CD7F923E30EDF10226A3

31. Прокофьева С.Е., Панина О.В., Еремина С.Г. и др. Государственное и муниципальное управление-М.: Юрайт, 2023-608 с.

32. Россинский Б.В. Проблемы государственного управления с позиций теории систем-М.: НОРМА, 2023-264 с.

33. Сардарян, Г.Т. Государственное управление в современном мире. Учебник для студентов бакалавриата и магистратуры. Москва: МГИМОУниверситет, 2020 - 169 с.

34. Сморгунов Л.В. Государственная политика и управление в 2 ч. Часть 1. Концепции и проблемы - Юрайт, 2023 -395 с

35. Соколова А.И. Актуальные проблемы цифровизации местного самоуправления-Оренбург, 2020-59 с.

Солодилов А.В. Основы государственного и муниципиального управления-М.: Юстиция, 2023-371 с.

36. Станислав Липски: Основы государственного и муниципального управления-М.: КноРус, 2021-248 с.

1. Суслова И. П., Говорова А. В., Серпухова М. А.,  и др. Сборник кейсов и практических заданий по управленческим дисциплинам-М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2024. -  80 с.

38. Угурчиев О.Б., Угурчиева Р.У. Основы государственного и муниципального управления- М.: РИОР, 2022-378 с.

39. Угрюмова, А. А.,  Ерохина Е.В.,  Савельева М.В.  Региональная экономика и управление : учебник и практикум для вузов – М.: Юрайт, 2024-517 с.

1. Чихладзе А.А., Юдина, Ю. В.  Государственное и муниципальное управление - Москва: Юрайт, 2023. - 453 с.
2. Шедько Ю.Н. Региональное управление и территориальное планирование -М.: Юрайт, 2024.-576 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1.Мырзагелді Кемел Мемлекеттік және жергілікті басқару-Астана, 2017-150 б.

2. Қазақстан Республикасының 2025 жылғы дейінгі Стратегиялық даму жоспары//ҚР Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №531 Жарлығы

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

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

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

6.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

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

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

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

10. Стивен П. Роббинс, Тимати А. Джадж

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

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

12. 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.

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

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

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

**Зерттеушілік инфрақұрылымы**

1. Аудитория 215

2. Дәріс залы - 3

**Интернет-ресурстар**

1. URL: <https://urait.ru/bcode/535867>
2. URL: <https://urait.ru/bcode/544646>
3. URL: <https://urait.ru/bcode/536865>