1. Дәріс - Кадрлық технологиялар – мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүргізу механизмі.

**Сұрақтар:**

1 Кадрлық технологиялар – мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүргізу механизмі

2 Мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты ерекшеліктері

 **Мақсаты-**студенттергекадрлық технологиялар – мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүргізу механизмін түсіндіру

Бүгінгі күні мемлекеттік қызмет мемлекеттік органдардың қызметкерлері болып табылатын мемлекеттік қызметшілердің кәсіби қызмет саласы ретінде қалыптасты. Мемлекеттік органдар кадрларын қалыптастыру, пайдалану және дамыту процесі персонал жұмысының маңызды құрамдас бөлігін көрсетеді. Терминнің өте айқын екеніне қарамастан, оның мәнін ашып көрсету өте күрделі процесс. біріншіден, мемлекеттерде персоналды басқару үшін көзқарастарды эволюция зерттеу ғылыми көзқарас, сондай-практикалық тұрғысынан, ол тәсілдерді және ұғымдардың кең ауқымды сипатталады көрсеткендей, өйткені бұл. ол сипаты әлеуметтік болып табылады және мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасы мемлекет пен қоғамның өркендеуіне байланысты Екіншіден, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби қызметі, қызметтің басқа түрлерінен ерекшеленеді.
Сондықтан, этимологиялық тұрғыдан басшылыққа алсақ, біз кадрлық жүйенің анықтамасын алуға тырыстық. Осы тәсілге сәйкес, біз тұжырымдаманың негізгі компоненттерін анықтадық: «жүйе» және «кадрлық жұмыс». Олардың әрқайсысы жекелеген терминдер ретінде экономикалық ғылымда және басқару ғылымында жақсы зерттеледі. Мамандардың арасында кадрлық жұмыс кез-келген мекеменің ұйымдық қызметінің ажырамас бөлігі болып табылады. Алайда, әлі күнге дейін қоғам дамуының тәжірибе, шындығы және келешегі негізінде кадрларды мәселелерде мақсаттары, міндеттері, пәні-нысан қарым-қатынастардың қағидаттары мен мемлекеттік қызметінің тетіктерін негізделген жүйесін, сондай-ақ адам ресурстарын басқарудың аян дамыған емес. Мұндай көзқарас персоналдың тұжырымдамалық негіздерін біртұтас және бағдарландырады.
Қызметкерлердің жұмысы «кадрлар» мен «жұмыс» деген екі сөзден тұрады. «Кадрлар» тұжырымдамасын зерттеуге арналған жұмыстардың санының көп болуымен қатар, әлі күнге дейін бір жалпы қабылданған анықтамасын өндірді жоқ. Осының салдарынан әдебиетте әртүрлі көзқарастар мен ғылыми тұжырымдар ұсынылған. Мысалы, қызметкерлер құрамындағы жеке авторлар басқарушы органдарды құрайтын қызметкерлердің негізгі, тұрақты құрамын түсінеді. Егер анықтаманың бірінші бөлігі жеткілікті анық болса, онда екінші бөлімде кейбір түсініктер талап етіледі. Біз бұл жағдайда біз нұсқаулық ретінде әкімшілік органдарының емес туралы айтып деп санайды, бірақ өндіріс негізі ретінде, бұл оған маңызды болып табылады, сол қызметкерлердің болып табылады. А.А.Васильевтің түсіндірмесінде кадрлар ұйымның, бүкіл қоғамның және тұтастай өндірістің негізгі, білікті құрамын білдіреді. Осылайша, осы түсіндірмедегі автор қызметкерлердің тар және кең түсінігін біріктірді. Яғни кадрлар: біріншіден, белгілі бір біліктілігі бар қоғамның бөлігі; екіншіден, белгілі бір біліктілігі бар тұлғалар белгілі бір өнім түріне қатысады; үшіншіден, ұйымның білікті қызметкерлері. Егер сіз екі анықтаманы салыстырсаңыз, онда соңғы нұсқасында «біліктілік» белгісі айрықша ерекшелік ретінде ерекшеленеді. Сонымен қатар назарға үкіметте персоналды басқару жүйесін ашу үшін қажетті болып табылады жақтауын түсіну стратегиялық аспектісі алады. Қазіргі әдебиетте қарастырылып отырған тұжырымдаманың орнына «персоналдың» ұғымы кеңінен қолданылады. Осы тұжырымдаманың мазмұндық жағын зерттеу оның екі ерекшелігін анықтауға мүмкіндік берді:
а) оның көлемі тек ұйымға ғана шектеледі;
ә) «біліктілік» термині оның сипаттамасында пайдаланылмайды.

 Қызметкерлерді ұйымдағы қызметкерлердің толық штаты, соның ішінде үнемі және уақытша [жұмыс істейтін мамандар](https://melimde.com/jas-mamandar-mektebimen-jmis-mektepte-jas-mamandar-mektebi.html), қызметкерлер, жұмысшылар ретінде ұсынылады.
«Кадрларды» және біз деген қорытынды жасауға болады «қызметкерлері» ұғымдарын салыстырмалы талдау негізінде: көзқарас мазмұн нүктесі, термин «қызметкерлері» «аясында» тұжырымдамасы қарағанда кеңірек; «персонал» тұжырымдамасының тұжырымдамасы тұрғысынан «кадрлар» ұғымынан кеңірек. Біздің зерттеу объектісіне қатысты, біз ғалымдар негізінен мемлекеттік органдардың нақты қызметкерлерін ғана емес, анықталады «Мемлекеттік басқару кадрларды», тұжырымдамасын, сондай-ақ еңбегін пайдалануға екенін ескеріңіз
елдің ресурстары. Белгілі болғандай, бұл жұмыс кез келген қызметті білдіреді. Екі тұжырымдаманың ұштасуы кадрлармен жұмыс істеуді мемлекеттік органдардың білікті кадрларын басқару жөніндегі іс-әрекет болып табылады. әкімшілік қызметі, ол қадамдар, әдістері мен әртүрлі әдістерді қамтиды деп болжайды ретінде емтихан кадрлық жұмыс, пайдалану, сайып келгенде, ол ресурстарды (бұл жағдайда, кадрлар) оңтайлы пайдалануға бағытталған. Бұл жағдайда барлық әрекеттер, әдістер мен әдістер қатынастарда жүзеге асырылады. Нәтижесінде құрылымның белгілі иерархиясы бар өзара байланысты элементтердің интегралды кешені қалыптасады. Соңғысы элементтердің неғұрлым төмен деңгейдегі элементтерді жоғары деңгейдегі элементтерге бағындыруына негізделеді. Осыған орай, «кадрлық жұмыс жүйесі» неғұрлым кең терминді қолдану персонал жұмысына қатысты әділ болып табылады. Міне, біздің ойлау, ол жалпы мемлекеттік агенттігі басқару жүйесін, табысты салу және оның негізгі функцияларын мемлекеттік органның жүзеге асыру байланысты оның тиімділігін ажырамас бөлігі болып табылады, бұл шын мәнінде негізделеді. Сонымен бірге, бұл ұғым «персоналды басқару жүйесі» тұжырымдамасымен шатастырмау керек, өйткені кадрлық жұмыс персоналды басқарудың ажырамас бөлігі болып табылады. Жалпы, адам ресурстарын басқару жүйесі бір кешенінде бірікті әдістері, әдістерін, тәсілдерін, рәсімдер, персоналды басқару, жиынтығы болып табылады және сатып алу процесін жүзеге асыру үшін, бір-бірімен және қоршаған ортамен белгілі қатынастарға түсуге, әрбір жеке қызметкердің қабілеті мен дағдыларын тиімді пайдалану мемлекеттік органның түпкі мақсаттарын іске асыруда. Персоналды басқару жүйесінің даму ерекшеліктері, оның ұйымдық жүйедегі рөлі оның негізгі факторларының сипаттамаларын анықтайды: объектінің және пәннің, мақсаттардың, мақсаттардың, принциптер мен деңгейлердің, сондай-ақ құрылымның ерекшеліктері. Басқарушылық қызмет ретінде кадрлық жұмысдың анықтамасы объектінің және әсер ету субъектісінің болуын болжайды. Сұрақтың жауабын іздеу барысында: «Не?
персоналдың жұмыс жүйесі объектісі мен субъектісіне жатқызылуы керек ». [Сонымен қатар](https://melimde.com/sajtti-aparatti-mazmni.html), әр түрлі көзқарастар бар. Тұжырымдаманың өзі жұмыс тақырыбы кадрлар екенін көрсетеді. Бірақ басқару теориясының жақтастары басқару объектілері физикалық бірліктер ғана емес, процестер, қарым-қатынастар бола алады деп санайды. Бұл жағдайда мемлекеттік органның кадрлық жүйесі объектілері қызметкерлердің ғана емес, сондай-ақ жүйенің барлық элементтері арасында қалыптасатын кадрлық үдерістермен, технологиялармен, қарым-қатынастармен қамтамасыз етіледі. Біздің пікірімізше, оның негізгі қызметі мемлекеттік органның білікті қызметкерлері болып табылады.
Кадрлық жұмыс жүйесінде жетекші рөл тақырыпқа жатады. Ғалымдардың пікірі бойынша, пәннің анықтамасы «принципті маңызды әдіснамалық және практикалық маңызға ие». мәселенің әдістемелік маңыздылығы өзара іс-қимыл (өзара қарым-қатынастар) олардың мүдделерін, нысандары мен әдістерін анықтау үшін оның шешімі персоналды басқару мазмұнын анықтау, әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу қатысатын белсенді қатысушылардың ауқымын анықтауға болады деп шын мәнінде, және осы негізде жатыр. Практикалық тұрғыдан алғанда, субъектілердің міндеттерін шешу олардың функцияларын, құзыреттілік салаларын және басқару шешімдерін қабылдау үдерісін оңтайландыруға байланысты.
Тақырып нысанға әсер ететін тақырып. Персоналды басқару жүйесіне қолданылған Ю.Г. Одеговтың айтуынша, ол ұйыммен шектелмейді және төрт топтан тұрады. Олар мыналар:
• дайындау, қабылдау, бейімдеу және т.б. процестерін басқаратын функционалдық аппарат;
• бағындырушылар мен ұжымдарды басқаратын желілік басқарушы персонал;
• Әртүрлі жұмысшылар, кәсіподақтар және басқа да қоғамдық ұйымдар;
• Бейресми көшбасшылар.
Қызметкерлерді басқару персоналды басқару жүйесінің бөлігі болып табылатындықтан, бұл жағдайда персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) болып табылады. Ал кадрлық жұмыс жүйесі туралы айтатын болсақ, оны персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) лауазымынан жүйе ретінде қарастырамыз. Бұл олардың кадрлық, олардың өкілеттігін арасындағы құқық айырмашылық құрамын реттейтін мемлекеттік орган функциялары мен құзыреті ажырата өте маңызды болып табылады.
Жүйенің болуы жүйенің жалпы мақсаты және басқарушылық әсер ету кешенінің жалпы бағыттылығы болып табылады. Осы тұрғыдан алғанда, персонал жұмысының мақсаты - мемлекеттің мақсаттары мен міндеттерін іске асыруда еліміздің адам ресурстарын тиімді пайдалану. Осы мақсатқа сәйкес кадрлық жұмыс жүйесі келесі міндеттерді жүзеге асырады:
• мемлекеттік аппаратты жоғары білікті және кәсіби кадрлармен қамтамасыз ету және іріктеу;
• толық білімдері мен дағдыларын жүзеге асыру мемлекеттік қызметшілердің ынталандыру кепілдіктер мен жағдайлар жасау;
• әрбір мемлекеттік қызметкердің, топтың, ұжымның әлеуетін анықтау және дамыту; мемлекеттік қызметшінің өз қызметі саласындағы проблемаларды шешуге арналған кәсіби және жеке қабілеттерінің бағыты.
Жоғарыда аталған тапсырмалардың орындалуы кадрлар жұмысының мақсатына жетуге бағытталған. Бұл операция кадрлық жүйесі іргелі лауазымдарда, яғни қағидаттарына негізделген жұмыс істейді.
Кадрлық жұмыс жүйесі принциптерінің жиынтығын екі топқа бөлуге болады: әмбебап және арнайы. Әмбебап қағидаттар кадрлық жұмыс жүйесінің барлық мәнін анықтайды, олар қоғамдық өмірдің кез-келген саласында кадрлық қызметке тән.
Оларға келесі принциптер кіреді:
• ғылыми негіздеме, яғни барлық әдістер, әдістер, [технологиялар](https://melimde.com/bltti-tehnologiyalar-v4.html), кадрлармен жұмыс жасау рәсімдері ғылыми көріністің нәтижесі болуы тиіс;
• заңдылық. Мемлекеттік қызмет көрсету нормативтік құқықтық актілер, барлық әдістерін, әдістерін, тәсілдерін, рәсімдерді бірқатар басқарылады фактісін ескере отырып, персоналды басқару қолданыстағы заңнаманың шеңберінде жүзеге асырылуы тиіс;
• жариялылық. Бұл тұрғыда, ол кадрлық жұмыстың жүйесі ашық және ашық екенін маңызды, жүйесі, оның жұмыс істеуі және нәтижелері, оның әлеуметтік бақылау мүмкіндігі, және өз функцияларын орындау үшін қажетті қызметкерлерге ақпаратты қолжетімділігі туралы ақпаратқа қол жеткізу қамтамасыз етілуі тиіс;
• сапаға назар аударыңыз. а) ұйымдастыру бөлінді барлық процестер, олардың орындалуын және анық көшбасшылық бақылауға процестердің жалпы жүйесінде енгізілген;: үкіметте сапа менеджменті жүйелерін енгізу дегенді білдіреді ә) барлық операциялық жүйенің үздіксіз мониторинг жүйесін сапасын жақсарту арқылы осы сәйкессіздіктерді кейіннен жою айырмашылық болады.
Демек, қызметкерлерді басқару жүйесі, салдарынан процестерді біркелкі ағымы деп күтілуде талаптарына сәйкестігін ұмтылатын іс-шаралардың тиімділігі маңызды болып табылады, сондай-ақ тиісті нәтижелер әсер күтілуде;
• Демократия. Шешім қабылдау кезінде қызметкерлерді басқару жүйесіне қатысу механизмін қамтамасыз ету қажет;
• Үздіксіздік, персоналды жылжытқанда және құрылымдық өзгерістер кезінде жүйенің тұрақтылығын қамтамасыз етеді. Кадрлар жұмысының тұрақтылығы сияқты үздіксіздік ғылыми негізділік пен сапа бағдарлануынан туындайтын ұтқырлықты жоққа шығармайды.
Ұтқырлық - жаңа ғылыми негізделген нысандарды, персонал жұмысының әдістері мен әдістерін іздеу және енгізу. Бұл сапа бағдарлау қағидаттарын енгізудің қажетті шарты, себебі «сапа - нақты шектеу шектері жоқ көрсеткіш»;
• дәстүрлері қарау (қоғамның мәдени дәстүрлерін шоты жүйесі үшін нағыз болуға мүмкіндік береді және жақтаулар алынған);
• дебюрократизация. Бұл қағидат сапа бағдарлау қағидатын іске асырудың шарты ретінде қарастыруға болады.
Бірақ ол бюрократия, атап айтқанда, адам ресурстарын басқару қызметтерін (кадр қызметі) қызметіне көрінеді мемлекеттік қызмет, барлық ұйымдастыру жүйесінің негізгі мәселе болып табылады болды.
Мемлекеттік қызметшілер тек басқарушылық емес, мемлекеттік басқару қызметін атқарады, яғни мемлекеттің өмірлік белсенділігін ұйымдастыруға жауапты. Бір кездері Д. Осборн мен П.Пластрик: «Мемлекет өте шектеулі және нақты мақсаттар үшін құрылады: адамдар бейбіт, қауіпсіз және бейбіт өмір сүре алады». Мемлекеттік қызметтің жетіспеушілігі, оның
өз қызметкерлерін тиімді ұйымдастыруға және басқаруға қабілетсіздігі сол нәтижемен қоғамның өмірлік белсенділігін ұйымдастыру және басқару жүзеге асырылатындығын дәлелдейді.
Ағымдағы тәжірибе, мемлекеттік қызметшілердің нақты жұмыс сөзбұйдаға (тапсырманы орындау уақытында негізсіз ұлғайту) сипатталады, бұл көшбасшылық шексіз билік ұштастыра шешім қабылдау қайта сақтандыру (жауапкершілігі аудару), әкімшілік нысандарын, қарамағындағылардың шектеулі іс-әрекеттерін, көрсетеді. Бұл әкеліп соқтырады, бұл «толығымен идеологиялық [бағдарламалау қатысуымен](https://melimde.com/3-tosan-bojinsha-informatika-peninen-jiinti-bafalaufa-arnalfan.html), тіпті тоталитарлық және авторитарлық саяси режимдер бойынша, мақсаттар, міндеттер және анық азаматтар сезіледі мемлекеттік қызмет, функцияларын бұрмаланған.» Мемлекеттік қызмет тиімсіз мемлекет шын мәнінде демократиялық бола алмайды, өйткені халықтың билігі мемлекеттік қызмет институты арқылы іске асырылады.
Сонымен қатар, әр түрлі көздерден көзделген мемлекеттік қызмет принциптерін талдау, ол мұндай мемлекеттік қызметке тең қол жеткізу «және» тұрақтылық «деп принциптері деп қорытынды жасауға болады, сондықтан ол кадрлық жұмыс әмбебап принциптері жатқызуға тиіс.
Мемлекеттік органдарда заманауи кадрлық жұмыс келесі арнайы қағидаттарға негізделуге тиіс:
• кәсібилендіру және мемлекеттік қызметшілердің моральдық бағытын (кәсібилік және жеке тұлғаның адамгершілік қасиеттерін критерий бойынша мемлекеттік қызметшілердің іріктеу және жылжыту: т.б. адалдық, жауапкершілік, жауап,), үздіксіз кәсіби және тұлғалық өсу тетігін қамтамасыз ету. қағидасы ретінде моральдық және этикалық бағдар қосу азаматтардың құрмет пен сенім тудыруы еді қоғамдық қызмет, қалыптастыру қажеттігін көрсетеді;
• мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік қорғалуы (мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік өсуіне байланысты толық әлеуметтік қамтамасыз ету);
• жедел басқару, атап айтқанда, мемлекеттік қызметшілердің қызмет тиімділігі мен сапасын бақылау.
Көріп отырғанымыздай, арнайы қағидалар бүкіл ұйымның жұмысын емес, мемлекеттік органдардың персоналды басқару қызметтерін (кадрлық қызметтерді) басқарады. Ерекше принциптер әмбебап қағидаттарға сәйкес келеді, барлық кадрлық қатынастарды анықтайды процестер (іздеу, таңдау, [кадрларды іріктеу](https://melimde.com/saba-9-tairibi-bilim-mekemesini-kadrli-potenciali-dajindafan-k.html), қызмет өткеруі мен мансаптық өсуі, кадрлардың кәсіби дамуы). Жүйесі кадр жұмысы мемлекеттік органдардың іске асырылуда және бөлінеді үш деңгейде: саяси, құрылымдық және технологиялық.
Саяси деңгейін білдіреді ғылыми-теориялық (тұжырымдамалық) базасына жүйесінің, кадр жұмысы және мемлекеттік органдарда. Бұл деңгей кадр саясатын мемлекет белгілейтін бағдарламалық құжаттары, тұжырымдамалары, нормативтік-құқықтық актілер. Оның шеңберінде әзірлейді және бекітеді жалпымемлекеттік көзқарас зарождению, дамыту және ұтымды пайдалану.
Құрылымдық (ұйымдастырушылық) деңгейі жиынтығы болып табылады, мемлекеттік мекемелердің, ұйымдардың, лауазымды адамдар іске асыратын кадр саясатына кадр жұмысына іс жүзінде. Негізгі әлеуметтік-кәсіби институты мындасыз болып табылады персоналды басқару қызметінің (кадр қызметі).
Технологиялық деңгейін анықтайды құрайтын кадр жұмысы (әдістері, тәсілдері, технологиялары, нысанды әсер кадрлар), қолданылатын тікелей шешуге нүктелі міндеттерді персоналды басқару.
Одан әрі зерттеу үшін айта кетейік мүмкіндігін белгілеу құрылымдық-технологиялық деңгейін кадр жұмысы қалай тамаша саяси. Құрылымдық-технологиялық деңгейі, осылайша, біріктіреді субъектілер жүзеге асыру, кадрлық жұмыс және өздері қолданатын кадрлық технология және барынша жақын болып табылады өзіне объектісі кадр қызметі.
Демек, жол берілмейді қолдануға біржақты көзқарас жүзеге асыру, кадрлық жұмыс, мемлекеттік органдардың, сводимой бір ғана ұйымдастыру-басқару қызметі.Кадр саясаты және мемлекеттік қызмет саласындағы Қазақстан Республикасы құруға бағытталған кәсіби мемлекеттік аппарат. Мемлекеттік орган деңгейінде ол түрінде іске асырылады персоналды басқару болып табылады жалпы көрінісін кадр жұмысы, нығайту және кадрлар әлеуетін дамыту, сондай-ақ құру бойынша кәсіптік және жоғары өнімді [ұжымының мемлекеттік органның](https://melimde.com/konkurs-otkizu-turali-habarlandiru-v7.html), қабілетті дер кезінде әрекет етіп, сыртқы сын-қатерлерге стратегиясын ескере отырып, мемлекет.
Жүйесі кадр жұмысы қамтиды кадрлық технология және кадрлық процестер. Астында кадр технологиялармен түсініледі әдістерінің жиынтығы және ұйымдастырушылық рәсімдерді оңтайландыруға бағытталған кадр қызметі мемлекеттік органдар. Олардың көмегімен сәйкестігі анықталады, кәсіби және жеке қасиеттерін, мемлекеттік қызметшілердің қажеттіліктеріне ұйымдастыру сипаты, қызметтік міндеттерін орындау, олардың еңбегінің тиімділігі, жүзеге асырылады еңбек жолын жоспарлау және басқару, мемлекеттік қызметшінің оқыту, біліктілігін арттыру.
Кадрлық жұмыс жүйесі персоналды технологиялар мен кадрлық үдерістерді қамтиды. Қызметкерлер технологиясы - мемлекеттік органдардың штаттық қызметін оңтайландыруға бағытталған әдістер мен ұйымдастыру рәсімдерінің жиынтығы. Олар мемлекеттік қызметшілер ұйымның қажеттіліктері, қызметтік міндеттерін орындау сипатына, олардың жұмысының тиімділігін, мемлекеттік қызметшінің мансап жоспарлау және басқару жүзеге асырылатын, оқыту, оқыту тиісті кәсіби және жеке қасиеттерін анықтауға көмектеседі. Кадрлық процестер - олар жұмыс істейтін ұйымдардың негізгі функцияларын жүзеге асыратын кадрларды сандық және сапалық құрамында дәйекті өзгерістер. Кадрлық процестердің мазмұны кадрлық процестердің барлық элементтерінің бірлігін, олардың қасиеттері, байланыстары, қайшылықтары мен үрдістерін, элементтердің өзара және қоршаған ортаны өзара байланыстыруын және олардың бар болуын, дамуын және өзгеруін білдіреді.
Жүйенің жұмыс істеу механизмі тетіктермен қамтамасыз етіледі. Басқару қызметінде түрлі механизмдер қолданылады.
Адам ресурстары басқарушылық қызмет түрі болып табылатындығын ескере отырып, біз оған қатысты келесі тетіктерді анықтадық:
- құқықтық реттеу;
- ұйымдастырушылық-әкімшілік қызмет көрсету;
- қаржылық-экономикалық қолдау;
Ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету;
- ақпараттық қолдау.
Кадрлық жұмыстарды құқықтық реттеу тетігі адам ресурстарының процестері мен технологияларын белгілі бір заңнамалық негізде құқықтық жолмен жүзеге асыруға мүмкіндік береді.
Кадрлық жұмыстарды ұйымдастырушылық және басқарушылық қамтамасыз ету мемлекеттік қызметтің ұйымдастырушылық және кадрлық саясатын қалыптастыруды көздейді, нәтижесінде мемлекеттік аппарат құрылымы мен штаттығы қоғамның қажеттіліктеріне сәйкес келеді. Ол сондай-ақ персоналды басқарудың функционалдық және әкімшілік қолдауын көрсететін ұйымдық және кадрлық аудитті қамтиды. Осыған байланысты әр мекеменің беделін анықтаудың толықтығы мен анықтығы
мемлекеттік билік (президент, парламент, үкімет, министрліктер, ведомстволар), өйткені олардың кәсіби қызметінде реттеу қажет
мемлекеттік саясатты (кеңестер, жұмыс топтары, орталықтар,
комиссия және т.б.). Сонымен қатар, ұйымдастырушылық және басқарушылық қолдау шеңберінде мемлекеттік қызметке қабылдау және қабылдаудың кіші жүйесі құрылады: кадрларды іріктеу, іріктеу, кәсіптік бейімдеу және түзету, кәсіптік оқыту, мансаптық мансабында лауазымға тағайындау. Көптеген ғалымдар бірлесе отырып, персоналдың басшылығы мұндай адамның кіші жүйесіне бағдарлануды талап ететінін және ресми түрде ресімдеу - оның
қалыптастыру.
Ұйымдастыру және басқаруды қамтамасыз ету ақпарат ағындарын орнатуды қамтиды. Нәтиже - басқару шешімі.
Ақпараттық ағымдар мемлекеттік орган құрылымында кадрлық жұмыс субъектілерінің иерархиясы арқылы өтеді. Басқарудың барлық деңгейлерінде кадрларды жоғары технологиялық іске асыруға маманданған құрылымдар бөлінеді. Мұндай субъектілердің қызметін ұйымдастыру, адам қарым-қатынастар мен процестерді реттейтін, ол оның әлеуметтік және еңбек мотивациясын негізінде мемлекеттік қызметшілерді кәсіби дамыту үшін жағдай жасауға бағытталған болуы тиіс.
кадр үкіметте жұмыс жүйесінің маңызды элементі - ғылыми және ғылыми-әдістемелік қолдау, категориялық аппаратын және әдістемелік база кадрлық жұмысты қамтамасыз етеді. Атап айтқанда, мемлекеттік кадр саясатын дамытудың ғылыми негізі болып табылады. Демократиялық қоғамда мұндай саясат «адам қызметінің негізі болып табылатын еңбек қызметі негізі болып табылады» деп көздейтін қызмет көзқарасқа негізделуі керек. кадрларды субъектілерінің өзара іс-қимыл шектеулер ұйымдастырушылық деңгейде жұмыс істейді, шағын топтар мен жеке тұлғалар дивергентті мүдделерін, субъектілерінің әр түрлі жұмыс өмір элементтерінің түрлі маңыздылығы, кері байланыс және қажетті ақпараттың болмауы, бақылау жүйесіндегі субъектілерінің рөлі туралы әр түрлі көзқарастар, тұлғааралық қарым-қатынас, өзара іс-қимыл келмеуі болып табылады барлық кез келген, т.б. Тиісінше, табысты ынтымақтастық үшін жағдайлар :. жалпы барлық қатысушылар үшін мақсатқа маңыздылығы, міндеттеме процесі, ATM болып табылады osfera түсіністік және сенім, әркім өз даралық, басқалардың позициясын серіктес, түсіністік және түсіну қабылдауды, ортақ мақсат үшін ынтымақтастықты, матч тәжірибе жүздерін білдіруге мүмкіндік.
Қазіргі уақытта, Қазақстан Республикасында мемлекеттік органдардың, сондай-ақ Батыс және орыс тәжірибесі элементтерін көшіру адам ресурстарын басқару жүйесін өз моделін құрылған қажетті нәтиже бермейді. Қызмет көзқарасы мемлекеттік басқару мамандарын тарту мен «жетілдіру» қажет.
Ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етудің негізгі және маңызды міндеттері: кадрлық үрдістерде жаңа үрдістер мен үлгілерді анықтау; орталық және жергілікті өзін-өзі басқару деңгейінде мамандарға кадрлық қажеттілікті зерделеу; кадр саясатын және оны іске асыру жөніндегі бағдарламаларды түзету бойынша ұсыныстарды уақтылы енгізу; кадрлық қызметтегі инновацияларды дамыту және осы процеске жұртшылықты тарту.
Кәсіптік білім беру жүйесі мемлекеттік қызметтің жетекші кадрлары үшін өте маңызды және П.А. Сельцовский күрделі саяси және әлеуметтік-экономикалық жағдайларда қажетті тұрақтылықты қамтамасыз етеді.
Азаматтық қызметтің жетекші кадрларын кәсіби даярлау мынадай маңызды міндеттерді шешуге бағытталған болуы керек:
• (кафедра, жалпы ұйымның) қызметкерлері бастаған топ қатысты функцияларын кәсіби өнімділігін қамтамасыз ету үшін басқару оқыту басқару қызметкерлерді жүзеге асыруға;
- ұсынылатын немесе иеленетін лауазымға және жұмыс орнына сәйкес талаптарды ескере отырып, олардың қызметінің негізгі бағыттары бойынша менеджерлердің кәсіби деңгейін арттыру;
- әкімшілік басқару және бақылау функцияларын жүзеге асыру кезінде заңға сәйкестігін қамтамасыз ету үшін қажетті білімдер мен құзыреттерді қалыптастыруды қоса алғанда, құқықтық мәдениетті кеңейту, басқаратын персоналдың (ведомство, тұтастай ұйым) әрекеттерінің заңдылығына сәйкестігін қадағалау;
- көшбасшыға дамудың қазіргі кезеңінің мемлекеттік мақсаттары мен міндеттерін түсінуге, сондай-ақ бағыныштылар арасында саяси бағдарға адалдықты қалыптастыруға қажетті [саяси мәдениетті дамыту](https://melimde.com/sayasi-filimni-aliptasui-mendamuini-negizgi-kezederi.html);
- Басшыға бағынышты адамдарға әсер ету үшін психологиялық-педагогикалық дайындықты жетілдіру, олардың қызметтегі тұлғааралық қарым-қатынастарын басқарып, олардың әрекеттерін үйлестіру.
Қаржылық-экономикалық қолдау мемлекеттік орган және қаржылық қамтамасыз ету объектілері оны іске асыру үшін ұсынылатын жұмыстардың (қызметтердің) сапасы өзара әрекеттесуін қамтамасыз ететін жағдайларды жасауға бағытталған. Бұл механизм мемлекеттік қызметшілердің жұмысының беделін көтеруге, әлеуметтік қамсыздандыруға, өздерінің қызметтік міндеттерін шешуге жұмсауды материалдық қажеттіліктерге қамқорлықсыз қарауға мүмкіндік береді. Мемлекет тарапынан әлеуметтік қорғауды абсолюттандыруды болдырмау үшін Л.Н. Кочеткова «әлеуметтік мемлекеттің дағдарысына» жол бермеуді ұсынады, ол белгілі бір уақытта қызметкердің және оның отбасының өміріне қажет жағдайлар мен түсініктерді түсінеді.
Еңбекке ақы төлеу және мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қорғау мемлекеттік тапсырмалардың деңгейін және маңыздылығын сақтауды талап етеді. Басқаша айтқанда, мемлекеттік қызметшілердің жалақыларының деңгейі ел экономикасының басқа салаларымен салыстырғанда орташа статистикалық көрсеткіштен төмен болмауы керек. әкімшілік қызметті жүзеге асыру механизмдерін зерттеу ғалымдар мен зерттеушілер адам ресурстарын басқаруды жетілдіру үшін қазіргі заманғы әлемдік барған сайын маңызды рөл атқарады ақпараттық қолдау механизмі, әсер етпейді деп көрсетті. Мемлекеттік органдардағы кадрлық қызметті ақпараттық қамтамасыз ету мемлекеттік қызметшінің немесе мемлекеттік қызметке үміткердің ақпаратын жинау, талдау, сақтау және пайдалану түрінде ұйымдастырушылық-әдістемелік және интеллектуалды қызметпен жүзеге асырылады. Ақпаратпен жұмыс істеу кезінде заңдылық қағидаты қатаң сақталуы тиіс: адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын қорғау; мемлекеттiк органдардағы жұмыс үшiн қажеттiлiк және ақпараттың жеткiлiктiлiгi; ақпаратпен жұмыс бойынша бірыңғай талаптарға сәйкестігі; қызметкерге оған қатысты кез-келген ақпараттың қолжетімділігін қамтамасыз ету; жеке деректерді қорғау және мемлекеттік қызметші туралы жеке ақпарат; ақпаратты құқықтық беруде құпиялылықты қамтамасыз ету.
Ақпаратты қолдау тетігі сондай-ақ мемлекеттік кадр саясатын іске асыру туралы ақпарат үшін азаматтық қоғамға қолжетімділікті қамтамасыз ететін іс-қимыл жүйесін көздейді, атап айтқанда: бос жұмыс орындарына хабарландыру; конкурс өткізу және оған қатысу шарттары; конкурстың мазмұны; конкурс нәтижелері туралы ақпаратты жариялау; БАҚ-та кадр саясатының қағидаларын көрсету; қоғамдық ұйымдармен, саяси партиялармен (мемлекеттік органдардың кадрлық корпусын қалыптастырудағы әлеуетті серіктестермен) ақпараттық диалогты қолдау; мемлекеттік органдар мен олардың құрылымдық бөлімшелері, сондай-ақ ірі бизнес құрылымдарымен жаңа кадрлық технологиялар туралы ақпарат алмасуды ұйымдастыру; ақпараттық технологияларды қолдану арқылы кадрлық жұмыс тиімділігін арттыру.
Жоғарыда аталған барлық механизмдер (құқықтық реттеу, ұйымдық және басқаруды қамтамасыз ету, қаржылық және экономикалық қолдау, ғылыми-әдістемелік және ақпараттық қолдау) мемлекеттік органдардағы кадрлық жұмыс жүйесіндегі өзара байланысты және үйлесімді түрде жұмыс істеуге тиіс. Жеке мемлекеттік органдар (министрліктер, ведомстволар, агенттіктер) деңгейінде кадрлық жұмыс жүйесін зерттеу
өңірлер оның құрылымы сақталғанын көрсетті, тек кадрлар шкаласы азайды. Қызметкерлерді басқару (кадрлық қызмет) деңгейінде ұсынылған жүйе ұйымдық формалардың, технологиялық әдістер мен техниканың үйлесімі арқылы жүзеге асырылады.
Мәселен, ұсынылған жүйе негізінде мемлекеттік органдардың персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) өз қызметкерлеріне қатысты мынадай функцияларды орындайды:
- мемлекеттік органдағы кадрлармен жұмыс істеу саласындағы [өз стратегиясын әзірлейді](https://melimde.com/keze-jauapti-tlfa-roli.html);
- персоналдың жұмыс жоспарын жасайды;
- адам ресурстарын анықтайды, дамытады және пайдаланады;
- персоналдың оңтайлылығын анықтайды;
- персоналды іздестіруді, іріктеуді, жалдауды, атуды жүзеге асырады;
- аударады және айналады;
- кадрлық резервке және ротацияға кандидаттарды ұсынады;
- жұмысқа, аттестаттауға, кәсіптік бейімделуге, еңбекке бейімделуге, ынталандыруға, оқытуға, қайта даярлауға, қызметкерлерді озық оқытуға операциялық бағалауды ұйымдастырады;
- мүдделер қақтығысын басқарады;
- еңбек тәртібін сақтауды қамтамасыз етеді;
- іскерлік мансапты бақылайды;
- қызметкерлердің еңбек тәртібіне бақылау жасайды;
- Кадрларды әлеуметтік қорғау шараларын жүзеге асырады;
- қызметкерлердің жұмысының тиімділігін бағалайды;
- персоналды басқаруды жүзеге асырады.
функцияларын жоғарыда тізімінен көріп отырғанымыздай, персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) мемлекеттік орган кең басқарушылық міндеттері бар кәсіби қызметкерлер болуы керек.
бұқаралық жылғы басқармаларының кәсіби басшыларына (әкімшілік қызметкерлері): мұндай персонал қызмет басқарады кадрдың құрылымы, мемлекеттік органның барлық мемлекеттік қызметшілерді кіреді. Мұндай кең органның және объектісін басқару ескере отырып, персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) мемлекеттік орган, тәуелсіз және мемлекеттік қызмет құзыреттi органына есеп болуы керек.
Құжаттарды ресімдеу соңғы орында көрсетілетін тізімінде тұр, бірақ жұмыс уақытының едәуір бөлігін алып, жеке қызметкерлері жүзеге асырылуға тиіс, басқару функцияларын жүзеге асыру мүмкін емес.
Мемлекеттік органдарда кадрлық жұмыс әлеуметтік бағдармен бөлінуі тиіс, себебі мемлекеттік тапсырмалардың орындалуы әрбір мемлекеттік қызметкердің жұмыс сапасына тікелей байланысты. Соңғысы, өз кезегінде, [қызметкер әлеуетіне](https://melimde.com/jobalau-komandasin-aliptastirufa-arnalfan-kejs.html), оның жеке адамгершілік қасиеттері, жауапкершілік құқықтық сана мен деңгейін ашу байланысты.
Үкімет мемлекеттік қызметшілердің кадрлық менеджмент жүйесін реформалау пайдасына старт-ап фазада олардың мүдделерін, қажеттіліктерін және преференциялар сәйкестендіру және зерттеу ретінде белсенді түрде тартылуы қажет. Өз кезегінде, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және әлеуметтік қанағаттандыруы тиімді кадрлық жұмыс нәтижесі болып табылады.
Дегенмен, азаматтардың азаматтық қызметшілерінің жұмысын ақырғы тұтынушылардың мүдделерін есепке алмасақ, бұл жеткіліксіз болады. жұмыс беруші ретінде мемлекет мемлекеттік қызметшілердің қабылдаудағы, кімге ол жауапты және ол материалдық және әлеуметтік жеңілдіктер, оған береді, сондай-ақ бір жетекшісі,
оның мансабы байланысты, демократиялық мемлекеттің табиғаты бұрмаланған. билік көзі, мемлекеттік қызметші салық материалдық және әлеуметтік жәрдемақыларды алатын бар - мемлекеттік міндеттерді іске асыру үшін мемлекет пен азаматтардың азаматтық қызметшісін анықтау үшін маңызды болып табылады. Мемлекеттік қызметшінің мансаптық өсуі, өз жұмысын тікелей немесе жанама тұтынушылармен бағалауға байланысты болуы керек. Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, ол қоғамдық қызметіне қанағаттанушылық мемлекеттік органдарда кадрлық жұмыс тиімділігін маңызды көрсеткіші екені түсінікті.
Сондай-ақ, назарға олардың қызметтерін мүдделері мен қоғамдық қызметкерлерді және тұтынушыларды қабылдауға сапалы саясаты барлық мүдделі тараптардың бағытталуы тиіс, оған сәйкес соңғы сапа стандарты ISO-9004 мазмұнын талап етеді. Бұл тәсіл барлық ұйымның өнімділігі мен пайдалылығын жақсартады.
Шын мәнінде, кадрларды жүйесінің негізі адам ресурстарын қалыптастыру, дамыту және басқару бағытталған стратегиясына негізделген болуы тиіс мемлекеттік органдар жұмыс істейді. Қызметкерлердің жұмыс жүйесі арқылы компанияның кадрлық әлеуеті оның тиімді әкімшілік ресурсына айналуы керек. Мұндай нәтиже көрсеткендей, мемлекеттік органдарда жұмыс істейтін кадрлар өз сипаттамалары бойынша қарқынды болуы және мемлекеттік басқарудың жоғары сапасын қамтамасыз етуі тиіс. Олай болмаған жағдайда, кадрлық жұмыс қызметкерлері тұрғын үй, мемлекеттік аппарат өлшемі, мемлекеттік қызметшілердің немесе азаматтардың жұмысына қанағаттанбау, не мемлекеттік қызметшілердің үшін қаржы шығындардың тұрақты өсуін білдіреді ауқымды түрі, жүзеге асырылатын болады. мемлекеттік органдардың персоналды басқару бойынша көрсеткіштері жүйесі, мемлекеттік қызмет көрсету үкімет басшылары мен тұтынушыларды қанағаттандыруға қосымша болуы тиіс: оң кадрлық технологиялар нәтижесінде өзгерістер, жүйелі адам ресурстарын басқару органдары, ғылыми негiзделген ұғымдардың құқықтық көрінісі. Барлық осы көрсеткіштер кадрлар жұмысының тетіктері жұмысының нәтижесі болып табылады.
Осылайша, персоналды басқару жүйесі, мінез-құлық, ұйымдастырушылық, әкімшілік жүйелер тәсілдерді артықшылықтары синтездейді және тиімді, кәсіби және беделді болады жақсартылған адам ресурстарын басқару, тетігін қамтамасыз етеді.

**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>