Дәріс - Мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудыңғылыми негіздері

**Сұрақтар:**

1.1 Мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудыңғылыми негіздері

1.2 ҚР мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың жүйесі

Мақсаты - Студенттерге мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудыңғылыми негіздерін жан-жақты кешенді түсіндіру

Курстың мақсаты – студенттердің ұйымдық қызмет саласындағы теориялық негіздерін қалыптастыру, ұйымдық өзгерістерді басқарудың заманауи тәсілдерін, ұйымда өзгерістер енгізудің технологиялары мен әдістерін зерттеу, қызметкерлердің қарсылығымен жұмыс істеу дағдыларын дамыту, сондай-ақ ұйымдық өзгерістердің стратегиялары мен жоспарларын құрастыру.

Пәннің мақсаттары

жеке функционалды блоктарға қатысты өзгерістер енгізу ерекшеліктерін қарастыру

жеке функционалды блоктарға қатысты өзгерістер енгізу ерекшеліктерін қарастыру

мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың өзгерістерді үздіксіз өзгерістер жағдайында ұйымдардың қалыптасу ерекшеліктерін зерттеу

мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың өзгерістерді басқарудың теориялық және әдістемелік негіздерін зерттеу

ұйымдастырушылық өзгерістердің қажеттілігін анықтау, ұйымның жағдайын диагностикалау, қызметкерлердің қарсылығымен жұмыс істеу, команда құру, сондай-ақ ұзақ мерзімді және қысқа мерзімді ұйымдық өзгерістердің стратегиялары мен жоспарларын қалыптастыру дағдыларын дамыту

Пәннің негізгі тәрбиелік міндеті – студенттердің ұйымдағы өзгерістердің мазмұны, маңызды процестері мен әдістері туралы жалпы ғылыми түсініктерін қалыптастыру.

Оқытылатын пәннің мақсаттары мыналар:

- мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың өзгерістерді басқарудың теориялық және әдістемелік негіздерін зерттеу;

- мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың өзгерістерді үздіксіз өзгерістер жағдайында ұйымдардың қалыптасу ерекшеліктерін зерттеу;

- мемлекеттік және азаматтық қызметтегі өзгерістерді басқарудың өзгерістерді енгізудің формалары мен әдістерін зерттеу;

- жеке функционалды блоктарға қатысты өзгерістер енгізу ерекшеліктерін қарастыру;

- ұйымдастырушылық өзгерістердің қажеттілігін анықтау, ұйымның жағдайын диагностикалау, қызметкерлердің қарсылығымен жұмыс істеу, команда құру, сондай-ақ ұзақ мерзімді және қысқа мерзімді ұйымдық өзгерістердің стратегиялары мен жоспарларын қалыптастыру дағдыларын дамыту.

Кез-келген басқарушылық қызметтің негізі қабылданған шешімдер болып табылады, сондықтан олардың тиімділігі басқарудың тиімділігін анықтайды. Дұрыс және уақтылы қолданылатын шешім қабылдау тетіктері көбінесе шешімдердің тиімділігін қамтамасыз етеді, оларды әрі қарай іске асыруды және мақсатқа жетуді анықтайды.

Қазақстан Конституциясы халықты биліктің бірден-бір қайнар көзі ретінде бекітеді, ол оны мемлекеттік билік органдарындағы өз өкілдері арқылы мемлекеттік басқаруға қатысу арқылы жүзеге асырады. Осы органдардың өкілеттіктерін орындауды қамтамасыз ету үшін мемлекеттік қызмет құрылды. Бұл басқару шешімдерін қабылдаумен байланысты кәсіби қызметті білдіреді. Бұл мемлекеттік қызметшілердің шешім қабылдау қызметі Нормативтік негізге ие болуына себеп болды. Қабылданатын шешімдер үшін жауапкершілік дербестендірілді, ол өзара іс-қимыл тәртібін, мерзімдерін, мемлекеттік азаматтық қызметші шешім қабылдайтын мәселелер тізбесін қамтитын лауазымдық регламентте айқындалған. Мемлекеттік азаматтық қызмет шеңберінде басқару қызметін регламенттеу жүзеге асырылды.

Басқару шешімдерін талдауда олардың басқару цикліндегі орны туралы мәселе маңызды. Басқару циклі негізгі функцияларды дәйекті жүзеге асырудан тұратыны белгілі: жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру және бақылау. Көбінесе басқарушылық шешімді қабылдау басқару функцияларының бірі немесе жоспарлау функциясының элементі ретінде бөлінеді.

* алайда, басқарушылық қызметті талдау басқарушылық шешім барлық функцияларда және басқарудың барлық кезеңдерінде болады деген қорытындыға әкеледі:
* жоспарлау кезінде-бұл ұйымның және оның жеке бөлімшелерінің (департаменттерінің) философиясы, мақсаты, миссиясы мен мақсаттары туралы шешім қабылдау... мақсаттарға қол жеткізудің стратегиясы мен тактикасы;
* ұйымның бюджеті туралы...»;
* ұйымдастыру кезінде-бұл "Ұйым бөлімшелері мен қызметкерлерінің өзара іс-қимылын ұйымдастыру тәсілдері туралы" шешім;
* ұйымдастыру құрылымы туралы;
* ұйымдастыру мәдениетінің қалаулы өзгерістері туралы;
* билік өкілеттіктерінің шектері мен бөлінуі туралы;
* қызмет мақсаттарының немесе сыртқы орта жағдайының өзгеруі салдарынан қайта ұйымдастыру туралы";
* мотивация кезінде-бұл "қанағаттану дәрежесін өлшеу әдістерін бағалау туралы" шешім ...қажеттіліктерін;
* "қызметкерлердің еңбек өнімділігін арттыру шаралары туралы;
* нақты қызметкерлерді ынталандырудың әдістері мен әдістері туралы";
* бақылау кезінде-бұл "персонал жұмысының нәтижелерін қалай және қандай көрсеткіштер бойынша бағалау керектігі туралы шешімдер".;
* осы көрсеткіштердің мәндерін қаншалықты жиі өлшеу керек;
* ұйымды басқару процесінде бақылаудың қандай әдістері мен рәсімдерін қолдану керек;
* егер ұйым қызметінің мақсаттарына толық қол жеткізілмесе, оның жұмысына қандай өзгерістер енгізу керек"

Ұйымдастырушылық өзгерістер-бұл сыртқы ортадағы өзгерістердің сипатына сәйкес келетін жаңа ұйымдастырушылық құрылымның қалыптасуы. Ұйымдастырушылық өзгерістер қызметкерлердің әдеттегі және бөлісетін құндылықтарын, нормалары мен іс-қимыл үлгілерін, сондай-ақ ұйымның нарықтық өзгерістердің қарқыны мен бағытына бейімделуіне кедергі болатын шешім қабылдаудың дәстүрлі тәсілдерін бұзумен бірге жүреді.

Өзгеріс дегеніміз-заттар мен құбылыстардың қозғалысы мен өзара әрекеттесу, бір күйден екінші күйге ауысу, оларда жаңа қасиеттердің, функциялардың, қатынастардың пайда болуы. Айта кету керек, сыртқы орта мен ұйымдағы Әлеуметтік және мәдени өзгерістерді қарастыру керек.

Басқаруды жетілдіру ұйымдастырушылық өзгерістер арқылы жүзеге асырылады. Ұйымның дамуы-бұл ұйымды басқару мен жұмыс істеудегі үнемі мақсатты өзгерістер. Жаңа ұйымдастырушылық құрылымдар, басқарушылық шешімдерді әзірлеу әдістері, еңбекті ынталандыру жүйесіндегі өзгерістер - осының бәрі ұйымдағы басқаруды жаңарту жөніндегі қызмет. Мұндай түрлендірудің құралдары-кейбір элементтерді басқаларына ауыстыру немесе бұрыннан бар элементтерді жаңаларына қосу.

Барлық өзгерістерді басқару саналы түрде жүзеге асырмайды. Ұйым-бұл дамуға қабілетті, даму Заңының әрекетіне бағынатын тірі организм. Сонымен қатар, өздігінен пайда болатын көптеген өзгерістер бар: басқару шешімдерінің күтпеген салдары, кездейсоқ оқиғалар, сыртқы факторлардың әсері.

Әкімшілік рәсім - бұл федералды атқарушы органның мемлекеттік функцияны орындау немесе мемлекеттік қызмет көрсету кезіндегі әрекеттерінің реттілігі.

Әкімшілік реформа – бюрократияның, мемлекеттік органдардың қызметін олардың жұмысының тиімділігін арттыру мақсатында қайта құру.

Әкімшілік реформа – мемлекеттік басқарудың бүкіл жүйесін қайта құру, кейде тіпті мемлекеттік жүйенің өзгеруіне әкеліп соғады.

Мемлекеттік басқару – бұл әкімшілік институттар жүйесі арқылы мемлекеттік саясатты жүзеге асыру.

Мемлекеттiк функцияларды жүзеге асыру жөнiндегi әкiмшiлiк регламенттер – атқарушы органның құқықтық қатынастардың туындауына, өзгеруіне немесе тоқтатылуына немесе сотқа тікелей шағым жасауға байланысты емес құжатталған ақпараттың туындауына әкеп соғатын іс-әрекеттерінің мерзімдері мен кезектілігін айқындайтын нормативтік құқықтық акт. азамат немесе ұйым.

Мемлекеттік қызмет көрсетудің әкімшілік регламенттері –қызмет көрсету бойынша атқарушы органның іс-әрекеттерінің мерзімдері мен реттілігін айқындайтын нормативтік құқықтық акт.

Бюрократия – бұл мемлекеттік функцияларды иемденген және оларды корпоративтік мүдделерін қорғауға бағындырған басқару субъектісі ретіндегі ойлау және әрекет ету тәсілі.

Бюрократия – бұл мемлекеттік басқарудың формальды және құрылымдық ұйымы.

Әскери қызмет – азаматтардың Қазақстан Республикасы Қарулы Күштеріндегі, басқа да әскерлеріндегі, әскери құралымдарындағы және мемлекеттің қорғанысы мен қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі функцияларды жүзеге асыратын органдардағы әскери лауазымдардағы кәсіби қызметтік қызметі болып табылатын мемлекеттік қызмет түрі. Бұл азаматтарға әскери атақтар беріледі.

Мемлекеттік басқару – мемлекеттік саясатты білікті және тиімді жүзеге асыруға арналған ұтымды жүйе немесе ұйымдасқан құрылым; саяси биліктің басшылығымен заңдардың орындалуы мен қолданылуын қамтамасыз етуге арналған адами және материалдық құралдардың жиынтығы.

Мемлекеттік мемлекеттік қызмет – азаматтардың мемлекеттік органдардың өкілеттіктерін орындауды қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік мемлекеттік қызмет лауазымдарындағы кәсіби қызметтік қызметі болып табылатын мемлекеттік қызмет түрі

Мемлекеттік қызмет лауазымы мемлекеттік қызметшінің сыйақысының тиісті бөлігімен оқшауланған және ресми құжаттарда (штат, еңбекақы төлеу схемасы және т.б.) бекітілген мемлекеттік органның ұйымдық құрылымының бастапқы элементі болып табылады.

Мемлекеттік кадр саясаты – бұл ұлттық деңгейдегі кадрлармен жұмыстың стратегиясы, саяси бағыты; Ол халықтың еркін білдіретін кадрларды, еліміздің барлық еңбек ресурстарын қалыптастыру, дамыту және ұтымды пайдаланудың мемлекеттік стратегиясы.

Мемлекеттік қызмет – бұл кез келген қоғамдық ұйымдағы: мемлекеттік органдардағы, мемлекеттік кәсіпорындардағы және мемлекеттік мекемелердегі кез келген кәсіби ойлау қызмет.

Қазақстанның мемлекеттік қызметі – Қазақстан азаматтарының мемлекеттік органдардың өкілеттіктерін орындауды қамтамасыз ету жөніндегі кәсіби қызметтік қызметі.

Мемлекеттік әкімшілік – кәсіби мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік саясатты жүзеге асырудағы қызметі.

Мемлекеттік басқару – мемлекеттік органдардың қоғамды ретке келтіруге, сақтауға және дамытуға бағытталған мемлекет мүдделерін іске асыру жөніндегі практикалық қызметі.

Мемлекеттік басқару – арнайы ішкі жүйе (мемлекеттік органдар) жүзеге асыратын және барлық әлеуметтік ішкі жүйелерді (өнеркәсіп, ауыл шаруашылығы, денсаулық сақтау, білім, ғылым) ұйымдастыру, үйлестіру, өзара әрекеттесу арқылы қоғамның өмір сүруі мен дамуын қамтамасыз етуге бағытталған қоғамның қызметі. және т.б.) өздерінің арасында және сыртқы ортамен (басқа қоғамдар).

Мемлекеттік басқару қызметі – атқарушы билік субъектілерінің және мемлекеттік басқарудың басқа да бөліктерінің өз міндеттері мен функцияларын жүзеге асыру үшін қызмет етуі.

Мемлекеттік аппарат- мемлекеттік қызмет жүзеге асырылатын мемлекеттік органдар жүйесінің бір бөлігі болып табылады.

Мемлекеттік басқару – мемлекеттің қазіргі кезеңі басқару субъектісі мен объектісі арасындағы қарым-қатынастың серіктестік (яғни ерікті және өзара тиімді) сипатымен сипатталатын басқару.

Мемлекеттік орган – белгіленген тәртіппен құрылған және мемлекеттік биліктің міндеттері мен функцияларын жүзеге асыру үшін мемлекеттік және билік өкілеттіктері, құқықтық және материалдық және қаржылық құралдар берілген мемлекеттік механизмнің ұйымдық және құрылымдық жеке бөлігі. Мемлекеттік органға саяси элита, мемлекеттік аппарат және экономикалық көмекші бөлімшелер кіреді.

Лауазымы – аппараттың оны атқаратын тұлғаның өкілеттіктерінің көлемі мен мазмұнын айқындайтын белгіленген тәртіппен бекітілген бастапқы құрылымдық бірлігі.

Мемлекеттік басқарудың міндеттері – бұл мемлекеттік органдардың белгілі бір мерзімде қабылданатын, қазіргі кезеңнің ерекшеліктерін көрсететін және мемлекеттік басқару функцияларының өзекті (қазіргі уақытта!) аспектілерін жиі көрсететін нұсқаулар.

Басқару заңдылықтары – бұл ғылыми теориямен сипатталған, оның ішінде басқарушы әлеуметтік жүйе мен әлеуметтік орта арасындағы, сондай-ақ жалпы мемлекет пен оның арасындағы басқару субъектісі мен басқарылатын объект арасындағы қатынастардың маңызды, қажетті және қайталанатын жалпы нысандары. басқару органдары.

Қазіргі мемлекеттің кадрлық доктринасы мемлекет пен жеке тұлғаның тұлғаның кәсіби, еңбек және интеллектуалдық өзін-өзі жүзеге асыруындағы әлеуметтік серіктестер болып табылады.

Мемлекеттік басқару ғылымының категориялары бұл теорияның көмегімен өз пәнін ашатын ұғымдар, сөздер.

Конфликт өмірдегі қайшылықтарды білдірудің бір түрі болып табылады және тараптардың, күштердің, әрекеттердің, идеялардың, пікірлердің қақтығыстарында, текетіресінде көрінеді.

Мемлекеттік басқару тиімділігінің критерийлері – негізінде басқару жүйесінің тиімділігі бағаланатын белгі немесе белгілердің жиынтығы.

Менеджмент – басқару субъектісі мен объектісі арасындағы қарым-қатынастың серіктестік сипатымен сипатталатын басқару қызметінің қазіргі кезеңі.

Мемлекеттік басқару әдістері – мемлекеттің адамдардың әлеуметтік өміріне әсер ету әдістері, құралдары, әдістері.

Мемлекеттік басқару әдістері ақпараттық – берілетін ақпаратты түсіндіру немесе топтастыру арқылы басқару объектілерінің тәртібіне мемлекеттің ықпалы.

Мемлекеттік басқарудың ұйымдастырушылық әдістері – бұл жаңа ұйымдық құрылымдарды құру немесе жетілдіру арқылы басқару.

Мемлекеттік басқарудың саяси әдістері – бұл саяси құралдармен басқарылатын адамдардың мінез-құлқы мен қызметіне мемлекеттің тікелей немесе жанама әсер ету әдістері.

Мемлекеттік басқарудың экономикалық әдістері – мемлекеттің бақылаудағы объектілерге олардың материалдық және қаржылық мүдделері арқылы ықпал етуі.

Мемлекеттік басқару теориясының әдістері – мемлекеттік басқару жүйесі туралы жаңа білім алудың әдістемесі, әдістері.

Министрліктер – мемлекеттік салалық мемлекеттік органдар, орталық мемлекеттік органдар жүйесінің негізгі буыны.

Басқару объектісі – адамдардың әлеуметтік өмірі.

Мемлекеттiк кадр саясатының объектiсi – субъектiнiң пәндiк практикалық қызметi неге бағытталған; бұл персонал немесе олардың жеке категориялары мен топтары, кадрлық процестер мен қарым-қатынастар.

Мемлекеттік басқару теориясының объектісі – мемлекет пен қоғам арасындағы қатынастар жүйесінде туындайтын байланыстар, процестер мен заңдылықтар.

Мемлекеттік органдар – атқарушы биліктің субъектілері және белгілі бір дәрежеде мемлекеттік-басқару қызметін жүзеге асыратын басқа буындар: үкімет, министрліктер, мемлекеттік комитеттер, басқармалар және т.б.

Саясат – мемлекетті басқару өнері, мемлекеттік істерді жүргізу, билік органдарының қызметінің мазмұны.

Үкімет – министрліктер мен орталық ведомстволардың басшылары кіретін атқарушы биліктің жоғары алқалы органы. Көбінесе ол Министрлер Кеңесі немесе Министрлер кабинеті деп аталады.

Мемлекеттік басқаруды құқықтық қамтамасыз ету – бұл мемлекеттік органдарды құратын, оларға өкілеттік беретін, қызметін реттейтін заңдар мен заңға тәуелді актілер жүйесі.

Мемлекеттік басқару теориясының пәні – осы қатынастар жүйесінде пайда болатын басқару байланыстары, процестер мен заңдылықтар; қоғамның қызметін ұйымдастыру, реттеу, үйлестірудегі мемлекеттің қызметі, яғни мемлекеттік органдардың басқару қызметі.

Мемлекеттік басқарудың қағидалары – мемлекеттік басқару жүйесі солардың негізінде құрылатын және қызмет ететін нормалар, ережелер..

Мемлекеттік қызмет жүйесі мемлекеттік қызметтің келесі түрлерін қамтиды: мемлекеттік мемлекеттік қызмет; әскери қызмет; құқық қорғау қызметі.

Әлеуметтік басқару-мақсат қою (саналы, ойластырылған!), тікелей (өзін-өзі басқару нысандарында), сондай-ақ арнайы құрылған құрылымдар (мемлекет, қоғамдық ұйымдар, партиялар, кәсіпорындар және т.б.) арқылы жүзеге асырылатын адамдардың өздерінің қоғамдық, ұжымдық және топтық тыныс-тіршілігіне ықпалын ұйымдастыратын және реттейтін.

Әлеуметтік жанжал мақсатқа жету, қажеттілікті қанағаттандыру, қызығушылық арқылы саналы қарама-қайшылықты білдіреді және қоғамда, ұйымда, еңбек ұжымында шиеленістің артуының салдары болып табылады.

Басқару стилі белгілі бір басқару субъектісіне тән жалпы идеямен біріктірілген нақты басқару құралдары мен әдістерінің жиынтығын білдіреді.

Мемлекеттік басқару субъектісі-өзінің басқару органдары тұлғасындағы мемлекет.

Мемлекеттік кадр саясатының субъектісі-мемлекеттік кадр саясатын әзірлеу мен іске асырудағы заңмен белгіленген өкілеттіктердің, құқықтар мен жауапкершіліктің тасымалдаушысы, кадр процестерінің белсенді қатысушысы.

Мемлекеттік басқару реформасының мәні-шенеунікті максималды қайтарыммен, адал және шығармашылықпен қызмет етуге объективті түрде мәжбүр ететін Ұйымдастырушылық, мотивациялық экономикалық, моральдық жағдайларды, корпоративті мәдениетті құру.

Мемлекеттік басқару технологиялары-бұл мемлекеттік органдардың немесе мемлекеттік қызметшілердің іс-әрекеттерінде берілген нәтижеге кепілді қол жеткізуді қамтамасыз ететін тәсілдер, операциялар жиынтығы.

Басқару-бұл жүйенің элементтерін бір-бірімен де, сыртқы ортамен де үйлестіру, ұйымдастыру, ретке келтіру арқылы осы жүйенің өмір сүруіне бағытталған жүйенің функциясы.

Әлеуметтік институт ретінде басқару-бұл тікелей және арнайы құрылған құрылымдар арқылы жүзеге асырылатын адамдардың жеке, әлеуметтік, ұжымдық және топтық өмірге әсерін ұйымдастыратын және реттейтін мақсатты (саналы).

Басқарушылық әлеуметтік қатынастар-бұл ұйымдар мен институттардағы билік, бағыныңқы байланыстарды ғана емес, сонымен қатар осы ұйымдар мен институттардың элементтерін үйлестіруге, өзара әрекеттесуге және реттеуге қатысты қатынастарды көрсететін әлеуметтік қатынастардың бөлігі.

Мемлекеттік басқару функциялары-бұл мемлекеттің өз объектісіне бақылау әсерінің нақты түрлері.

Мемлекеттік басқару теориясының функциялары-бұл мемлекеттік басқару теориясы қоғамға қатысты орындайтын міндеттер (қызмет түрлері).

Мақсат - қалаған нәтижені сипаттау.

Мемлекеттік басқарудың мақсаты-қоғамның элементтері мен кіші жүйелерін ұйымдастыру және үйлестіру арқылы оның өмір сүруін және дамуын қамтамасыз ету.

Тиімділік-бұл шығындар мен алынған нәтиже арасындағы қатынасты бағалайтын көрсеткіш.

Мемлекеттік басқарудың тиімділігі саяси жүйенің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуде және ортақ мемлекеттік мүдделерді іске асыруда пайдаланылған ресурстар мен алынған нәтижелердің арақатынасы бойынша айқындалады.

Мемлекеттік реттеудің тиімділігі көбінесе мемлекеттік институттар жұмысының тұрақтылығына байланысты. Мемлекеттік органдар қызметіндегі жетістіктер мемлекеттік азаматтық қызметшілердің интеллекті еңбегі нәтижелерінің тікелей салдары болып табылады, осыған байланысты кәсіби кадр құрамын қалыптастыру мемлекеттік басқаруды жетілдірудің бірінші кезектегі міндеттерінің қатарына кіреді. Мемлекеттік органда біліктілігі жоғары кадрларды сақтау азаматтық қызметшілерді нақты нәтижелерге қол жеткізуге бағдарланған ұзақ мерзімді қызметке ынталандыратын технологияларды енгізуді талап етеді. Азаматтық қызметшілер бағытталуы тиіс маңызды құндылық бағдарларының қатарында кәсібилік пен құзыреттілік, адалдық пен риясыздық қарастырылуы керек. Азаматтық қызметшілерді ынталандыру іріктеу, кәсіптік дамыту, кадрларды бағалау, кәсіптік мәдениет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл сияқты элементтермен қатар мемлекеттік орган кадрларын басқару жүйесінің ("бірыңғай кадр циклінің") элементі болып табылады

ҚР Мемлекеттік азаматтық қызметшілерін материалдық емес ынталандыру әдістемесінде Кадрлық технологиялар ретінде іске асырылатын азаматтық қызметшілерді ынталандыруды арттыру жөніндегі қаржылық емес сипаттағы іс-шаралар әдістемесінде ашылатын ҚР Мемлекеттік азаматтық қызмет туралы заңнама ережелерінің негізінде және мемлекеттік органда енгізуге ұсынылатын азаматтық қызметшілерді материалдық емес ынталандыру жүйесінің жалпы сипаттамасы қамтылған.

Азаматтық қызметшілердің уәждемесіне азаматтық қызметті өткерумен байланысты көптеген факторлар әсер ететіндігін ескере отырып, әдістеме оны мемлекеттік органдардың басшылары мен кадр қызметтерінің, сондай-ақ азаматтық қызметшінің тікелей басшысының пайдалануына бағдарланған.

Қажеттілік-бұл кемшілікті толтыруға бағытталған іс-әрекетті ынталандыратын нәрсе жетіспеушілігі.

Мотивтер-азаматтық қызметтің ыңғайлы ұйымдастырушылық, техникалық және психофизиологиялық жағдайларына, азаматтық қызметшілердің кәсіби қызметінің нәтижелерін тануға және өзін-өзі жүзеге асыруға деген қажеттілік.

Мемлекеттік органның құндылықтары-мемлекеттік органның мақсаттарына, міндеттеріне қол жеткізуге және миссиясын іске асыруға бағытталған азаматтық қызметшілер қызметінің моральдық, этикалық және адамгершілік бағдарларының негіздері.

Азаматтық қызметшілерді ынталандыру-азаматтық қызметшілерді олардың лауазымдық міндеттерін тиімді, нәтижелі және адал атқаруға ынталандыру.

Материалдық емес ынталандыру жөніндегі іс-шаралар-АЗАМАТТЫҚ қызметшілердің мемлекеттік органның кәсіби мәдениетінің құндылықтарына және өзге де құрамдас бөліктеріне бейілділігін қамтамасыз ету үшін себептерді қанағаттандыру мақсатында іске асырылатын ықпал ету шаралары

Азаматтық қызметшілердің материалдық емес мотивациялау-ақшалай және басқа да материалдық көтермелеулерді болжамайтын лауазымдық міндеттерді тиімді, нәтижелі және адал атқаруға шақыруға бағытталған ықпал ету шараларының жиынтығы.

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, 2021-Litres, 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