7 Дәріс – Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметте кадрлық жұмыс пен кадрлық саясаттың заңнамалық қамтамасыз етілуі

1. Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметте кадрлық жұмыс пен кадрлық саясаттың заңнамалық қамтамасыз етілуі

2. Кадрлық саясаттың заңнамалық қамтамасыз етілуі

Мақсаты – студенттерге Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметте кадрлық жұмыс пен кадрлық саясаттың заңнамалық қамтамасыз етілуін түсіндіру

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.

Әрине, ұйымдық құрылымды басқару, кадрлар есебін жүргізу, кадрлар резервімен жұмыс істеу және т.б. үшін ақпараттық технологияларды қолдану орынды. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет жүйесі туралы, ҚР мемлекеттік қызметшілерінің кадрлық құрамының жай-күйі мен даму үрдістері туралы өзекті ақпаратты қамтитын "республикалық басқарушы кадрлар порталы" сайтының интернетте ашылуы жарқын мысал бола алады. Осылайша, кадрлық технологиялар мемлекеттік қызметшілерді сандық және сапалық сипаттаудың қажетті тәсілі болып табылады, өйткені Қазақстанның көптеген әлеуметтік-экономикалық проблемаларын мемлекеттік қызметтің сапасын арттыру жолымен нақ шешуге болады

ӘДЕБИЕТТЕР:

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев "Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам". -Нұр-Сұлтан, 2022 ж. 16 наурыз
2. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
3. 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)
4. Қазақстан Республикасының тұрақты дамуының 2007-2024 жж. арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 14 қараша № 216 Жарлығы
5. 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
6. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23қарашадағы №416 -V ҚРЗ
7. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы
8. Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы// ҚР Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығы
9. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом — М.: Дашков и Ко, 2020- 508 с.
10. Аширбекова Л.Ж. Пандемия жағдайында әлеуметтік саланы мемлекеттік реттеуді зерттеу-Алматы: Қазақ университеті, 2023-102 б.
11. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления- М.: Омега-Л, 2011.- 525 с.
12. Вечер Л.С. Государственная политика и государственная служба -М.: Вышеэйшая школа, 2020-384 с.
13. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата -М.: Юрайт, 2019 - 250 с.
14. Духновский С.В., Кадровая безопасность организации -М.: Юрайт, 2020-245 с.
15. Жатканбаев Е.Б. Государственное регулирование экономики: курс лекций. – Алматы: Қазақ университеті, 2021 – 206 с.
16. Заборовская С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе -Москва: Юрайт, 2021. -209 с.  
    17. Зюзина Н.Н. Государственная гражданская служба -Липецк, Саратов: Липецкий государственный технический университет, 2022-84 с.

18.Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов - Москва : Юрайт, 2021 - 405 с.

19.Сансызбаева Г.Н., Мухтарова К.С., Аширбекова Л.Ж. Теория государственного управления. – Алматы: Қазақ университеті, 2019. – 317 с.

20.Тұрғынбаева А.Н. Ұйымдағы өзгерістерді басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2023-186 б.

21.Уваров В.Н. Государственнаяслужба и управление – Петропавловск: Сев. Каз. юрид. Академия, 2020 – 416 с.

22.Шувалова Н.Н., Горбачев А.И., Соловьева А.К. Кадровая политика на государственной службе-М.: ЮРАЙТ, 2022-367 с.

23.Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2023-679 с.

24..Фотина Л.В. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов  – Москва: Юрайт, 2023-362 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1.Жолдыбалина А.С. Сараптамалық талдау орталықтары: заманауи саясат сардарлары-Нұр-Сұлтан, 2019-248 б.

2.Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом - М.: Проспект, 2020 - 64 с.

3.Кузина И.Г., Панфилова А.О. Социология управления персоналом- М.: Проспект, 2020 - 160 с.

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

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

1. Охотский Е.В. Государственная служба -М.: Юрайт, 2020-340 с.

**Зерттеушілік инфрақұрылымы:**

1. Аудитория 219

2. Дәріс залы - 5

**Интернет-ресурстар:**

1. IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120124.html
2. <<https://journals.csu.ru/index.php/management/article/view/1614>
3. IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121365.html