

Государственное управление/1. Повышение роли государственного служащего на современном этапе развития общества.

Болат А.М., магистрант

Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ., Қазақстан

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕ АДАМИ КАПИТАЛДЫ ЗЕРТТЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Көптеген ғалымдар өз жұмыстарында адам дамуымен байланысты түрлі ұғымдарды зерттеді. Әр жылдары «адами фактор», «адами ресурс», «адами әлеует», сондай-ақ «адами капитал» ұғымдарына анықтамалар берілді. Бұл санаттардың көп өлшемділігін және оларды пәнаралық ғылымдарда қолдануды куәландырады.

Зерттелген теориялық материалдарды талдау әлемдік ғылымдағы «Адами даму» ретінде бағытты зерттеген және ашқан алдыңғы қатарлы авторлар экономистер болғанын көрсетті. Оның ішінде, Г. Беккер, У. Петти, А. Смит, П.Хейне, Т.Шульц. Г.Беккердің ғылыми еңбегі посткеңестік елдер ғалымдарының адами капитал мәселесіне назарын аударды. XX ғ. соңында А.Добрыниннің, С.Дятловтың, И.Ильинскийдің, Р.Капелюшниковтың, М.Критскийдің бірқатар еңбектері осы тақырыптың түрлі аспектілерін зерттеуге арналды [1].

Адами капиталдың даму мәселелері жақын және алыс шетелдердің классиктерінің, сондай-ақ қазіргі заманғы ғалымдарының еңбектерінде көрініс тапты. Ағылшын экономисі, ағылшын классикалық экономикалық ойының негізін қалаушы У. Петти бірінші болып адам капиталын сандық өлшеуге әрекет жасады. Адам капиталы адамның өзін және оның пайдалы қасиеттерін атады. Мектеп, университеттер, дарынды және дарынды адамдарды қолдау, сондай-ақ мұқтаж, жетімдерге көмек көрсету шығындары мемлекеттік бюджет

шығыстарының маңызды баптарымен саналды.

Экономикалық теорияның классигі А. Смит адамды тек қайнар көзі ғана емес, сонымен қатар қоғамдық байлықтың бір бөлігі деп санады. У. Петтиге қарағанда, адам капиталының құны ұғымына елдің еңбекке қабілетті халқы кірді.

Дж.С. Милль бойынша өндіріс екі элементті құрайды: еңбек – физикалық және ақыл-ой, сондай-ақ оның қосымшаларының тиісті табиғи объектілері.

Нобель сыйлығының лауреаты С. Кузнец дамушы елдердің озық елдерінің тәжірибесін қолдануға шектеуші елдер арасында физикалық және адами капиталдың бастапқы әлеуетін бірінші орынға қойды. Осылайша, С. Кузнец бойынша адами капитал дамушы елдер экономикасының тұрақты өсуі мүмкін басты доминант болып табылады.

Экономикалық талдаудың дербес институтына адами капиталды ұсыну еңбегі америкалық экономист, Нобель сыйлығының лауреаты Т. Шульцке тиесілі. Адам капиталының теориялық моделін Г. Беккер әзірледі, ол адам капиталы - бұл әр адамның білім, дағды, мотивация қоры. Оған білім беру, кәсіби тәжірибе жинақтау, денсаулықты қорғау, географиялық мобильділік, ақпарат іздеу инвестиция жатқызылуы мүмкін. Бұл инвестициялар біліктілікті, білімді немесе денсаулықты жақсартады және сондықтан ақшалай немесе заттай табыстың артуына ықпал етеді.

Америкалық ғалым С. Фишер, адам капиталы теориясының одан әрі дамуына ықпал еткен келесі анықтама ұсынды: «адами капитал адамда табыс әкелу қабілетін іске асыру шарасы. Адам капиталы туа біткен қабілеттер мен дарынды, сондай-ақ білім мен алған біліктілікті қамтиды».

И.К. Макаров атап өткендей, 1970-1980 жж. менеджменттің өз тәжірибесінде өндірістегі адамның орнына жаңа көзқарасты білдіру үшін «адами ресурстар» термині пайдаланылды, бұл компаниялардың бәсекелестік артықшылықтарын дамытуда материалдық емес ресурстарды құруда ресурстық көзқарасты қалыптастыруға негіз болды. Автор адам ресурстарын басқаруды динамикалық және тиімді басқару ретінде қарастырады, ол адам капиталының

«статикасын» (қызметкерлердің әлеуетті құзыреттіліктері) ұйымның активтеріне айналдырады. Осылайша менеджмент жүйесі қоғамның қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін адам ресурстарын басқару арқылы адам капиталын тиімді пайдалануға шоғырланды.

Индустриялық өндірісті постиндустриялыққа қайта құру және осы кезеңде қоғамдық-экономикалық жүйенің трансформациясы мемлекеттік басқару саласында да айтарлықтай өзгерістерге алып келді. Мемлекеттік басқарудың дәстүрлі жүйесі бар экономикалық жағынан дамыған елдерге басқару тәсілдерін түбегейлі өзгерту және жаһандық бәсекелестікке қарсы тұру үшін жаңа құралдарды әзірлеу қажет болды. 1980-ші жылдардың ортасында жүргізілген әкімшілік реформалар негізінде мемлекеттер мемлекеттік басқару жүйесіне жеке секторда әзірленген құралдарды енгізе бастады, онда қызметкерлер ұйымдардың негізгі ресурстары ретінде қаралды.

1990 жылдары ЭЫДҰ адами ресурстарды барлық елдердің мемлекеттік секторының тиімділігін арттырудың тұжырымдамалық негізі ретінде қарастырды. Адам капиталының феноменінің өзі инвестициялау нәтижесінде қалыптасқан және адам жинақтаған денсаулық, білім, дағдылар, қабілеттер, мотивациялар қоры ретінде қарастырылды, олар еңбек процесінде мақсатқа сай, оның өнімділігі мен табысының өсуіне ықпал етеді.

Осы уақытта ресейлік ғалымдардың арасында адам капиталының феномені белсенді талқыланды. С.А. Дятлов адам капиталын инвестициялау нәтижесінде қалыптасқан және адам жинақтаған денсаулық, білім, дағдылар, қабілеттер, мотивациялар қоры ретінде түсіндірген, олар қоғамдық молықтыру саласында мақсатқа сай, еңбек өнімділігі мен өндіріс тиімділігінің өсуіне ықпал етеді және осылайша адамның, мекеменің және бүкіл қоғамның еңбекақысының өсуіне әсер етеді.

Өзге авторлармен бірлесе келе мынадай анықтаманы А. И. Добрынин берді: адами капитал - бұл инвестициялау нәтижесінде қалыптасқан және адам жинаған денсаулық, білім, дағдылар, қабілеттер, мотивациялар қоры, ол еңбек процесінде мақсатқа сай, оның өнімділігі мен табысының өсуіне ықпал етеді.

Бұл ретте авторлар жиынтық капиталдың бір бөлігі бола отырып, адам капиталы жалпы білім беруге, арнайы дайындыққа, денсаулық сақтауға, жұмыс күшінің орын ауыстыруына жинақталған шығындарды білдіреді деп толықтырады.

И.В. Ильинский келесілерді адами капиталдың құрамдас бөлігі ретінде бөлді:

- білім беру;
- денсаулық;
- мәдениет капиталдары.

Автордың пікірі бойынша, денсаулық капиталы ұлттық игілік болып табылады, оның конструкциясы, жалпы адам капиталы үшін негіз болып табылады және оның денсаулығы мен жұмысқа қабілеттілігін қалыптастыру, қолдау және жетілдіру мақсатында жүзеге асырылатын адамға салынатын инвестициялар болып табылады. Автор денсаулық капиталы ұғымында негізгі (тұқым қуалайтын жолмен алынатын адамның физиологиялық қасиеттерінің жиынтығымен анықталады) және пайда болған (өндірістік қызметте жүзеге асырылатын адамның физикалық қасиеттерін қалыптастыру және тұтыну процесінде пайда болады) капиталды бөліп қарастырады. Адам капиталының жұмыс істеу уақыты аурулар мен өлім-жітімді қысқартуға, адамның еңбекке қабілетті өмірін ұзартуға ықпал ететін денсаулықты қорғауға инвестицияларды ұзартады.

Р.И. Капелюшников адами капиталдың теориясы адам ресурстарын сапалы жетілдіру процесін зерттейді деп нақтылаған. Осы тұрғыда адами капитал деп адамда іске асырылған қабілеттер, білім, дағдылар мен мотивациялар қоры түсініледі.

Адами капитал санатын заманауи зерттеу адам ресурстарын басқарудың жеке сектормен салыстырғанда мемлекеттік сектордағы маңыздылығын атап көрсетеді, өйткені мемлекеттік ұйымдар қызметінің тиімділігі технологиямен ғана емес, мемлекеттік міндеттерді іске асыру, халыққа қызмет көрсетумен және осы ұйымдардың т.б. қызметшілерімен де айқындалады.

Адам капиталын зерттеуші-замандас М. Армстронгтың пікірінше, «адам ресурстарын стратегиялық дамыту саясатында адам ресурстарын стратегиялық басқарудың негізгі аспектісінің бірі ретінде адамды дамытуға салынатын инвестицияға және ұйымның адам капиталын дамытуға ерекше назар аударылады».

Адами капитал барлық әкімшілік реформаларды іске асырудың негізгі іргетасы болып табылады, өйткені мемлекеттік қызметшілер санының қысқаруы үкіметтердің жалпы құнына әсер етеді, сонымен қатар адамдарды тиімді басқару ұйымдық өнімділікті жақсартады.

Мақсат пен міндеттерге жету үшін адами капиталдың құндылығы мен тиімділігін бағалау маңызды болып табылады. Адами капиталды бағалау және оның тиімділігін айқындаудың бірнеше тәсілдері болса да, біркелкі бағалау әдістемесі осы уақытқа дейін жоқ [2].

Г.А. Борщевский атап өткендей, мемлекеттік қызмет жүйесіндегі өзгерістер мақсат ретінде емес, әлеуметтік-экономикалық даму міндеттерін шешу құралы ретінде қарастырылады. Мемлекеттік кадр саясаты жүйесіне жаңа мемлекеттік менеджменттің элементтерін енгізуді соңғы онжылдықтағы адам капиталы санатының басты өзгеруі деп есептеуге болады. Мемлекет ұлттық және институционалдық басымдықтарға, мемлекеттік басқару стиліне байланысты олардың көлемі мен ауқымын дербес анықтай отырып, түрлі тетіктерді белсенді қолдана бастады.

Қазақстандағы мемлекеттік қызметті зерттеушілер А. Б. Майдырова мен А.Ғ. Мұхамеджанова адам капиталының рөлі қазіргі экономикалық талдауда негізгі болып табылады деп санайды. Адами капитал деп адамның білім, ептіліктері мен қабілеттерінің жиынтығы ғана емес, сонымен қатар осы білімді тиімді пайдалану, олардың болашақта табыс табу қабілеті түсініледі [3].

Адами капиталды бағалау және басқару кадрларының сандық параметрлерін болжау үшін мынадай тәсілдемелер әрекет етеді:

1. Сапалы бағалау әдістері нақты қызметкерлердің сапалық сипаттамаларын бағалауды, сондай-ақ қызметкерлердің мекеменің пайдасына

еңбек үлесін бағалауды қамтиды. Қызметкердің сапалық сипаттамаларына білім деңгейі, еңбек өтілі, стандартты емес ойлау қабілеті және т.б. сияқты көрсеткіштерді жатқызуға болады. Егер ұйымда KPI (Key Performance Indicators) жүйесі енгізілген болса, талдау үшін деректерді жинау және оларды кейіннен өңдеу жеңілдетілуі мүмкін, ол шетелде кеңінен таралған және Ресейде кеңінен танымалдыққа ие болады.

2. Адами капиталға жұмсалған шығындарды есептеу негізінде адами капиталды бағалау әдістері еңбекке ақы төлеуді, салықтарды, еңбекті қорғау мен еңбек жағдайларын жақсартуды, оқыту мен біліктілігін арттыруға арналған шығыстарды қоса алғанда, персоналға жұмсалған шығындарды есептеуді қамтиды.

3. Персоналға бастапқы және қалпына келтіру шығындарын анықтау (немесе талдау) әдісі персоналды ұстауға емес, оны сатып алуға және ауыстыруға байланысты шығындарды талдайды.

Бұл әдіс Эрик Флэмхольц ұсынған «адам ресурстарын талдау» тұжырымдамасы шеңберінде әзірленді және бүгінгі күнге дейін өзінің өзектілігін жоғалтпайды.

Әдіс «бастапқы шығындар» ретінде айқындалатын қызметкерлерді жалдау шығындарын есептеуді және бастапқы оқытуды және «қалпына келтіру шығындарын» есептеуді қамтиды, олардың құрамына жұмыстан шығару бойынша төлемдермен байланысты тікелей шығындар және жұмыстан шығару алдындағы қызметкердің өнімділігін, сондай-ақ ұжымдағы көңіл-күйді төмендетуге байланысты жанама шығындар кіреді.

4. Қызметкердің жеке құнын өлшеу әдісі. Белгілі бір уақыт ішінде ұйымда жұмыс істеудің ықтималдығын ескере отырып, қызметкердің құндылығы күтілетін іске асырылатын құнды анықтайды, ол екі элементтен тұрады: күтілетін шартты құн және ұйымдағы мүшелікті жалғастыру ықтималдығы, яғни осы табыстардың қандай бөлігі ұйымда қызметкердің кетуінің болжалды уақытына дейін жүзеге асырылатыны жөнінде басшылықты күту.

Сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің кәсіби даму деңгейін бағалауға

бағытталған тәсілдеме де бар. Оның мәні жеке зияткерлік капиталдандыру деңгейін арттыру, кәсіби ортада және одан тыс тәжірибеден өту, жұмыс өтілі және т.б. мәселелерінде персоналдың белсенділігін талдауға негізделеді. Осылайша, жүргізілетін зерттеуді қарастырылатын мәселемен одан әрі теңестіру үшін кәсіби даму индексі (КДИ) құралы қолданылады.

Оны есептеу кезінде мынадай өлшемдер (индикаторлар) бойынша сандық деректерді (өлшем бірлігі - адам) пайдалану ұсынылады:

I. Жалпы, білім деңгейін сипаттайтын:

- 1) жоғары білімінің болуы;
- 2) екі және одан да көп жоғары білімнің болуы;
- 3) кезекті жоғары білім алу;
- 4) шетелдік ЖОО дипломының болуы;
- 5) ғылыми дәрежесінің болуы (ғылым кандидаты, ғылым докторы);
- 6) аспирантурада немесе докторантурада оқудан өту;
- 7) білім беру ұйымдарында оқытушылық қызметті жүзеге асыру;
- 8) ғылыми ұйымдарда, жоғары оқу орындарында ғылыми қызметті жүзеге асыру және т.б.

II. Кәсіби деңгейін сипаттайтын арнайы:

- 1) кәсіби қызмет бағыты бойынша келіссөздер жүргізуге мүмкіндік беретін деңгейде шет тілін білу;
- 2) билік органына тәлімгерлікке қатысу;
- 3) билік органының резервінде немесе басқарушы кадрларының резервінде қызметкердің болуы;
- 4) біліктілікті арттыру жиілігі;
- 5) мемлекеттік қызмет өтілі [4].

Сонымен қатар, адами капиталға салынған инвестициялар аса маңызды және олар келесідей жіктеледі:

- білім беруге салынатын инвестициялар (мектепте, институтта оқыту, институттар, өзге мекемелерде біліктілікті арттыру);
- мемлекеттік қызметшілердің физикалық және ақыл-ой денсаулығын

қамтамасыз ететін денсаулық сақтау шығындары (аурулардың алдын алу, медициналық қызмет көрсету);

- мемлекеттік қызметшінің күшін қалпына келтіруге және оның ақыл-ой қызметін күшейтуге ықпал ететін тұрғын үй жағдайын жақсарту;

- тиісті тамақтану [5].

Инвестициялардың аталған түрлері адами капиталды пайдалануға ықпал ететін сапалы еңбек қызметі үшін жағдай жасайды.

Осылайша, мемлекеттік қызметтегі адами капитал - бұл инвестициялау нәтижесінде қалыптасқан және адам жинақтаған денсаулық, білім, дағды, қабілет, мотивацияның белгілі бір қоры, ол еңбек процесінде орындалады және еңбек өнімділігі мен еңбекақының артуына әкеледі.

Қаралған тәсілдеме санаттар немесе лауазымдар тобы, жеке мемлекеттік билік органы немесе барлық мемлекеттік органдар жүйесі және т.б. шеңберінде мемлекеттік қызметшілерге қатысты кәсіби даму деңгейін бағалауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, әдістеме адам капиталының даму деңгейі бойынша өңіраралық салыстыруларды жүзеге асыруға, адам капиталының жалпы даму деңгейі, сондай-ақ оның құрамдас бөлігі дамуының бағыты мен серпінін анықтауға мүмкіндік береді.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет саласындағы кадр саясаты кәсіби мемлекеттік аппарат құруға бағытталған. Мемлекеттік орган деңгейінде ол персоналды басқару нысанында іске асырылады және кадр әлеуетін сақтау, нығайту және дамыту бойынша, сондай-ақ мемлекеттің стратегиясын ескере отырып, сыртқы шақыруларға уақытылы ден қоюға қабілетті мемлекеттік органның кәсіби және жоғары өнімді ұйымшыл ұжымын құру бойынша кадр жұмысының жалпы пайымын білдіреді.

Өкінішке орай, мемлекеттік басқарудағы кәсіби басқарушылардың тапшылығы бүгінгі таңда айқын болып отыр. Қазақстан Республикасының Үкіметі бюджеттік шығыстарды қысқартумен мемлекеттік қызметтерді ұсынудың тиімділігі мен сапасын арттыру міндетін шешуде, себебі құзыретті,

тиімді жұмыс істейтін және сыбайлас жемқорлықтан алшақ мемлекеттік қызметтің болуынсыз елдің әлеуметтік-экономикалық дамуын қамтамасыз ету мүмкін емес.

Кадрлық жұмыс жүйесі кадрлық технологиялар мен кадрлық үдерістерді қамтиды. Кадр технологиялары деп мемлекеттік органдардың кадр қызметін оңтайландыруға бағытталған әдістер мен ұйымдастыру рәсімдерінің жиынтығы түсініледі. Олардың көмегімен мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және жеке қасиеттерінің ұйымның қажеттіліктеріне, қызметтік міндеттерін атқару сипатына сәйкестігі, олардың еңбегінің тиімділігі айқындалады, мемлекеттік қызметшінің мансабын жоспарлау және басқару, оқыту, біліктілігін арттыру жүзеге асырылады.

Кадр процестері - олар жұмыс істейтін ұйымдардың негізгі функцияларын іске асыруды қамтамасыз ететін кадрлардың сандық және сапалық құрамының ілеспелі өзгерістері. Кадр процестерінің мазмұны кадр процестерінің барлық құрамдас элементтерінің, олардың қасиеттерінің, байланыстарының, қайшылықтар мен үрдістердің бірлігін, элементтердің өзара және ортамен өзара байланысын білдіреді және олардың болуын, дамуын және ауысуын негіздейді [6].

Жүйенің жұмыс істеуі тетіктер есебінен қамтамасыз етіледі. Басқару қызметінде әртүрлі тетіктер қолданылады. Кадрлық жұмыс басқарушылық қызметтің бір түрі болып табылатындығын ескере отырып, оған қатысты мынадай тетіктер бөліп қарастырылады:

- құқықтық реттеу;
- ұйымдастырушылық-басқарушылық қамтамасыз ету;
- қаржылық-экономикалық қамтамасыз ету;
- ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу;
- ақпараттық сүйемелдеу.

Кадрлық жұмысты құқықтық реттеу тетігі кадрлық процестер мен технологияларды құқықтық құралдардың көмегімен белгілі бір құқықтық шеңберде іске асыруға мүмкіндік береді.

Кадрлық жұмысты ұйымдастыру-басқарушылық қамтамасыз ету нәтижесінде мемлекеттік аппараттың құрылымы мен штат саны қоғамның қажеттіліктеріне сәйкес келетін мемлекеттік қызметтің ұйымдастыру-штаттық саясатын қалыптастыруды көздейді. Ол сондай-ақ ұйымдастыру-кадрлық аудитті қамтиды, ол кадрларды басқаруды функционалдық-өкімдік қамтамасыз етуді көрсетеді. Осыған байланысты әрбір мемлекеттік билік институтының (президент, парламент, Үкімет, министрліктер, ведомстволар) өкілеттіктерін анықтаудың толықтығы мен айқындығы қажет, өйткені олардың кәсіптік қызметіне мемлекеттік саясатты әзірлейтін және іске асыратын (кеңестер, жұмыс топтары, орталықтар, комиссиялар және т.б.) есеп беретін құрылымдардың жұмысын нормативтік реттеу міндеті кіреді. Бұдан басқа, ұйымдастырушылық-басқарушылық қамтамасыз ету шеңберінде мемлекеттік қызметті қабылдау және өткерудің кіші жүйесі қалыптастырылуы тиіс: кадрларды іріктеу, іріктеу, кәсіптік бейімдеу және түзету, кәсіби даярлау, қызметтік мансаптық өсу кезінде лауазымға тағайындау. Көптеген ғалымдар қызметкерлерді басқару осындай кіші жүйенің адамға бағытталуын талап етеді, ал формализация – оның қалыптасуының соңғы кезеңі болып табылады [7].

Ұйымдастырушылық-басқарушылық қамтамасыз ету ақпараттық ағындардың құрылымын болжайды. Оның нәтижесі - басқарушылық шешім болып табылады.

Ақпараттық ағындар мемлекеттік органның құрылымындағы кадр жұмысы субъектілерінің иерархиясы арқылы өтеді. Басқарудың барлық деңгейлерінде кадр жұмысын жоғары технологиялық іске асыруға мамандандырылған құрылымдар бөлінеді. Кадр қатынастары мен процестерді реттейтін мұндай субъектілердің қызметін ұйымдастыру мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік-еңбек уәждемесі негізінде кәсіби дамуы үшін жағдай жасауға бағытталуға тиіс.

Мемлекеттік органдардағы кадрлық жұмыс жүйесінің ажырамас бөлігі - кадрлық жұмыстың категориялық аппараты мен әдіснамалық негізін қамтамасыз ететін ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу. Мемлекеттік кадр саясатын әзірлеу кезінде ғылыми негіздеме ерекше сұранысқа ие. Демократиялық

қоғамда мұндай саясат «еңбек қызметінің негізінде адам белсенділігінің көзі болып табылатын қажеттілік жатыр» деген іс-әрекет тәсіліне негізделуі тиіс.

Ұйым деңгейіндегі кадр жұмысы субъектілерінің, шағын топтар мен жеке тұлғалардың өзара іс-қимылының тежеуші факторлары мыналар болып табылады: мүдделердің сәйкес келмеуі, әртүрлі субъектілер үшін еңбек өмірі элементтерінің әртүрлі маңыздылығы, кері байланыстың және қажетті ақпараттың болмауы, басқару жүйесіндегі субъектілердің рөлі туралы әртүрлі түсінік, тұлғааралық қатынастар, қандай да бір адаммен өзара іс-қимыл жасамауы және т.б. Табысты өзара іс-қимылдың шарттарына сәйкес: барлық қатысушылар үшін мақсаттың жалпы маңыздылығы, үдеріспен әуестенуі, түсіністік пен сенім атмосферасы, әркімге өз даралығын көрсету мүмкіндігі, серіктестің қабылдауы, басқалардың ұстанымдарын түсіну және ұғыну, бір мақсат үшін өзара іс-қимыл, уайым қырлары сәйкес келуі болып табылады [8].

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасында мемлекеттік органдарда кадр жұмысы жүйесінің жеке моделі құрылды, өйткені батыс және ресейлік тәжірибе элементтерін көшіру күтілетін нәтиже бермейді. Қызметтік тәсіл мемлекеттік басқарудың кәсіби мамандарын тартуды және «өсуді» талап етеді [9].

Ғылыми-әдістемелік сүйемелдеудің негізгі және маңызды міндеттеріне мыналар жатады: кадрлық процестердің заңдылықтары мен жаңа үрдістерін анықтау; орталық және жергілікті басқару органдары деңгейінде мамандарға кадрлық қажеттілікті зерделеу; кадрлық саясатты және оны іске асыру бағдарламаларын түзету бойынша ұсыныстарды уақтылы енгізу; кадрлық жұмыста инновацияларды әзірлеу және жұртшылықты осы процеске тарту.

Кәсіби білім беру жүйесі мемлекеттік қызметтің басшы кадрлары үшін аса маңызды және П.А. Сельцовскийдің пікірінше, күрделі саяси және әлеуметтік-экономикалық жағдайларда тұрақтылықтың қажетті минимумын қамтамасыз етеді.

Мемлекеттік қызметтің басшы кадрларын кәсіптік оқыту мынадай маңызды мәселелерді шешуге бағдарлануы тиіс:

- өзі басқаратын кадрлар тобына (бөлім, жалпы ұйымдар) қатысты

функцияларды кәсіби орындауды қамтамасыз ету үшін басшылық құрамды басқарушылық даярлауды жүзеге асыру;

- кәсіби деңгейін көтеру басшыларының негізгі бағыттары бойынша олардың қызметін ескере отырып, қойылатын талаптарын сәйкес болжамды немесе лауазымы және жұмыс орны;

- құқықтық мәдениетті арттыру, оның ішінде басшылық пен бақылаудың әкімшілік функцияларын іске асыру кезінде заңдылықты сақтау үшін, өзі басқаратын кадрлар тобының (бөлімнің, жалпы ұйымның) іс-қимылының заңдылығының сақталуын бақылау бойынша қажетті білім мен құзыреттерді қалыптастыру;

- дамудың қазіргі кезеңінің мемлекеттік мақсаттары мен міндеттерін түсіну үшін басшыға қажетті саяси мәдениетті дамыту, сондай-ақ қол астындағылар арасында жүргізілетін саяси бағытқа ниеттестікті қалыптастыру;

- басшыға бағыныштыларға әсер ету үшін қажетті психологиялық-педагогикалық дайындықты жетілдіру, олардың қызметте тұлғааралық қарым-қатынасын басқару және олардың іс-әрекеттерін үйлестіру.

Қаржы-экономикалық қамтамасыз ету мемлекеттік орган көрсететін жұмыс (қызмет) сапасының және оны орындау бойынша қаржылық қамтамасыз ету объектілерінің өзара іс-қимылын қамтамасыз ететін жағдайлар жасауға бағытталған. Бұл тетік мемлекеттік қызметшілер еңбегінің беделін, әлеуметтік қорғалуын арттыруға, олардың қызметін материалдық мұқтаждарға қамқорсыз өзінің лауазымдық міндеттерін шешуге шоғырландыруға мүмкіндік береді. Мемлекет тарапынан әлеуметтік қорғаудың абсолюттігін болдырмау үшін Л. Н. Кочеткова «әлеуметтік мемлекеттің дағдарысын» болдырмауды ұсынады, және мұқтаждықтар деп қызметкер мен оның отбасының қазіргі уақытта және осы жағдайларда өмір сүруіне қажеттіні түсінеді.

Мемлекеттік қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу және әлеуметтік қорғалуы олар шешетін мемлекеттік міндеттердің деңгейі мен маңыздылығына сәйкестігін талап етеді. Басқаша айтқанда, мемлекеттік қызметшілердің жалақы деңгейі ел экономикасының өзге салаларымен салыстырғанда орташа

статистикалық деңгейден төмен болмауы тиіс.

Басқару қызметін іске асыру тетіктерін зерделеу зерттеуші-ғалымдармен қазіргі әлемде кадрлық жұмысты жетілдіру үшін барынша маңызды рөл атқаратын ақпараттық сүйемелдеу тетігінің зерттелмейтінін көрсетті. Мемлекеттік органдарда кадр жұмысын ақпараттық сүйемелдеу мемлекеттік қызметші немесе мемлекеттік лауазымға үміткер туралы ақпаратты жинау, талдау, сақтау және пайдалану түрінде ұйымдастыру-әдістемелік және зияткерлік қызметпен жүзеге асырылады. Ақпаратпен жұмыс істеу кезінде заңдылық қағидаты қатаң сақталуы тиіс: адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын қорғау; мемлекеттік органдарда жұмыс істеу үшін мәліметтердің қажеттілігі мен жеткіліктілігі; ақпаратпен жұмыс істеу кезінде біріздендірілген талаптарды сақтау; қызметкерге қатысты кез келген ақпаратқа қол жетімділікті қамтамасыз ету; мемлекеттік қызметші туралы дербес деректерді және жеке ақпаратты қорғауды қамтамасыз ету; ақпаратты заңды беру кезінде құпиялылықты қамтамасыз ету.

Жалпы, мемлекеттік органдарда кадр жұмысы жүйесінің негізінде елдің адами капиталын қалыптастыруға, дамытуға және ұтымды пайдалануға бағытталған стратегия жатуы тиіс. Кадрлық жұмыс жүйесінің көмегімен қоғамның кадрлық әлеуеті оның тиімді әкімшілік ресурсына қайта құрылуы тиіс. Мұндай нәтиже мемлекеттік органдарда жүргізілетін кадр жұмысы өзінің сипаттамасы бойынша қарқынды болуға және мемлекеттік басқарудың жоғары сапасын қамтамасыз етуге тиіс екендігін білдіреді. Олай болмаған жағдайда кадр жұмысы экстенсивті түрде іске асырылатын болады, бұл кадр корпусына қаржылық шығыстардың, мемлекеттік аппарат санының тұрақты өсуіне, мемлекеттік қызметшілердің не азаматтардың не мемлекеттік қызметшілердің жұмысына қанағаттанбауына әкеп соғады.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Кусаинова А.Ж. Человеческий капитал: особенности проявления и отражение качества жизни// Actual problems of economics, №9(171), 2015, С. 324-332
2. Насимов М.Ө. Заманауи қоғамдағы адами капиталдың дамуы// «Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет» халықаралық ғылыми-талдау журналы, №3 (66), 2018, С.13-23
3. Немец Ю., Кузекова А.А., Садыкова К.К., Кузиков А.С. Человеческий капитал государственной службы Республики Казахстан// Вопросы государственного и муниципального управления. 2017. № 3, С. 29-50
4. Гонин Д.В. Методика оценки человеческого капитала в сфере государственного управления: современный подход// Управленческое консультирование . № 5 . 2017, С.178-187
5. Туебекова Ш.Ж. Человеческий капитал: понятие и особенности его использования// <https://articlekz.com/article/10736>
6. Зуденкова С.А. Кадровая политика государственного органа: подходы к формированию// Вестник университета № 9, 2018, С. 17-21
7. Государственная служба: организация, кадры, управление / под ред. А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: Луч, 1994. – 245 с.
8. Ефимова Л.А. Развитие человеческого капитала – основная задача активной кадровой политики организации// Экономика и организация инженерно-технических систем в АПК, №3, 2016, С. 69-75
9. Осокина Ю.Н., Шелегина С.М., Серебренникова М. С., Костина С. Н. Развитие человеческого капитала на государственной гражданской службе// <http://sjes.esrae.ru/pdf/2015/1/16.pdf>