

В целом же истинную ценность потребительских услуг можно определить, исходя не только из качества обслуживания, способного в полной мере отвечать всем ожиданиям потребителей, но и стоимости оказанной услуги, а также времени, потраченного на оказание конкретной услуги, выраженное ее доступностью.

В результате такого подхода, оказание потребительских услуг рассматривается автором через систему взаимосвязанных элементов: стоимости (цена), качества (полезный эффект), доступности услуг. В этой триаде заключается базовый посыл их целевого предназначения, что отражено автором в соответствующей модели (рисунок 1.).

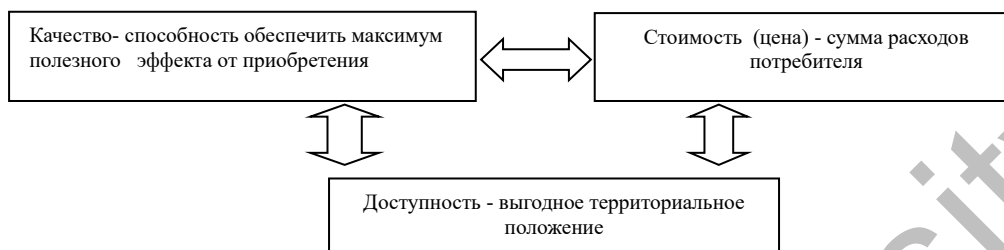


Рисунок 1- Содержательная модель целевого предназначения потребительских услуг  
Примечание - составлено автором по источнику [4].

В связи с этим цена является своеобразным барометром рыночной конъюнктуры на рынке потребительских услуг, отражая объем и динамику спроса и предложения, уровень конкуренции в отрасли. Категория качества любого материального блага, а тем более услуги, не сводится к отдельным свойствам.

Доступность услуг в представленной модели находит отражение в территориальном расположении объектов обслуживания по отношению к потребителям. Возможность приобретать необходимые услуги в радиусе пешеходной доступности для населения свидетельствует о высоком уровне комфортности получения той или иной услуги, всего комплекса предоставляемых услуг.

#### Литература

- 1 Указ Президента Республики Казахстан. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года: утв. 15 февраля 2018 года, № 636 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1800000636>. 11.07.2019.
- 2 Указ Президента Республики Казахстан. Концепция по вхождению Казахстана в число 30-ти самых развитых государств мира: утв. 17 января 2014 года, № 732 // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1400000732>. 11.07.2019.
3. Лавлок К. Маркетинг услуг: персонал, технологии, стратегии. М.: ИД «Вильямс», 2005.
4. Бурменко Т.Д., Далиленко Н.Н., Туренко Т.А. Сфера услуг. Экономика: учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2007. – 328 с.

Сағынтай Ж.Е., 4 курс (Қарағанды Бөкетов университеті)

Ғылыми жетекші - Менеджмент кафедрасының профессоры Мамбетова С.Ш.

#### ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК КАДРЛАРЫН БАСҚАРУ ҰЙЫМДАРЫН ЖЕТІЛДІРУ

Қазақстан Республикасында мемлекеттік кадрларды басқару ұйымдарын жетілдіру - мемлекеттік аппаратта адами капиталды тиімді басқаруға бағытталған маңызды стратегиялық міндет болып табылады. Қазіргі заманғы мемлекеттік қызметті тиімді ұйымдастырудың теориялық негіздері, ең алдымен, оның қалыптасуы мен дамуы саласындағы білім жүйесі негізінде әлеуметтік құбылыс ретінде қарастырылуы қажет. Көптеген елдерде мемлекеттік

қызметшілер жұмысының нәтижелілігін, олардың мемлекеттік функцияларды іске асыру сапасын арттыру және басқарудың жаңа әдістерін енгізу қажеттілігі мемлекеттік қызмет реформаларының негізін қалады. Осылайша, Ш.А. Смағұлова, Л.М. Науқанбай зерттеулеріне сәйкес, соңғы онжылдықта дамыған елдердің көпшілігінің реформалары мемлекеттік қызмет нәтижелерінің еңбекақы төлеу, мемлекеттік қызметті өткерудің мансаптық өсуі жағдайларымен тығыз байланысын қамтамасыз ететін «жаңа мемлекеттік басқару» (new public management) қағидаттарын мемлекеттік қызмет жүйесіне енгізуге бағытталды [1].

Қазақстандағы мемлекеттік басқару жүйесін жаңғырту жоғарыда аталған элементтердің жұмыс тиімділігі мен жұмыс істеуін арттыруға бағытталуы тиіс. Азаматтардың мемлекеттік институттарға деген сенімін нығайту, мемлекеттік органдар ішіндегі өзара іс-қимыл схемалары мен процестерінің ашықтығын қамтамасыз ету, артық және қайталама функциялар мен органдарды жою мемлекеттік басқару жүйесін жаңғыртудың негізгі міндеттерімен айқындалады [2]. Нақты жағдайларда барынша жоғары нәтижелерге қол жеткізу факторларының бірі ретінде қызметкердің әлеуетті резервтерін жан жақты ашу және оның ең жақсы қасиеттерін ынталандыру үшін оңтайлы жағдайлар жасау мүддесінде мемлекеттік қызмет кадрларын басқару процесі мынадай нысанда жүзеге асырылады:

- басшы мен оған бағынышты персонал арасындағы күрделі өзара іс-қимыл;
- қызметкерлердің мінез-құлқын және олардың арасындағы қатынастарды реттеу;
- қызметкердің жеке басына оның қабілеттерін, кәсіби, жеке және адамгершілік қасиеттерін жұмылдыру мақсатында ұйымның алдында тұрған міндеттерді шешуге ықпал ету, өз миссиясын орындауға уәждеме қалыптастыру;
- ұжымда салауатты моральдық-психологиялық ахуалды қамтамасыз ететін мақсатты іс-әрекеттер.

Осылайша, нәтижеге бағдарланған басқару әдістерін қолдану мемлекеттік органдардың алдында тұрған мәселелерді шешуге мемлекеттік қызметшілердің қызметі тиімділігінің және тартылуының сапалы жаңа деңгейін қамтамасыз етуге, қоғамдық маңызы бар мақсаттарға қол жеткізуге, лауазымдық міндеттерді тиімді орындауға, оңтайлы басқару шешімдерін қабылдауға жеке мүдделілік үшін негіз құруға мүмкіндік береді. Мемлекеттік басқару жүйесінің құрамдас элементтері мемлекеттік органдар мен ұйымдардың өзара іс-қимыл тетіктері, кадр персоналын іріктеу және ротациялау, мемлекеттік органдар ішіндегі әкімшілік және саяси процестер болып табылады. Ұлттық және халықаралық деңгейде жаңа дағдыларды үйретуді, біліктілікті арттыруды және тәжірибе алмасуды қоса алғанда, мемлекеттік қызметшілер үшін үздіксіз кәсіби даму жүйесін құру маңызды [3]. Сондай-ақ, ұйымдық-басқарушылық құрылым контекстінде мемлекеттік қызметке қабылдаудың және оны өткерудің қалыптасқан субсистемасының болуы талап етіледі:

- кәсіби бейімделу және түзету;
- кәсіби дайындық;
- қызметтегі мансаптық өсу кезіндегі лауазымдық ауысулар мен тағайындаулар.

Қазіргі заманғы кадрлық менеджмент теориясы мұндай субсистеманың адамға бағытталуын талап етеді, яғни формализация оның қалыптасуының соңғы кезеңі болып табылады. Яғни мемлекеттік органдарда кадрлық жұмыс жүйесінің маңызды құралы ретінде ғылыми сүйемелдеу кадрлық жұмыстың тұжырымдамалық аппараты мен әдіснамалық негіздемесін қамтамасыз етеді. Мемлекеттік органдарда кадрлық жұмыс алгоритмінің тағы бір маңызды тетігі саяси және әлеуметтік-экономикалық жағдайларда белгілі бір тұрақтылықты қамтамасыз ететін мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік білім беруі үшін оқу-әдістемелік қамтамасыз ету болып табылады. Сонымен қатар Е.Т. Данабековтың зерттеуіне сәйкес, қаржы тетігі мемлекеттік қызметшілердің қызметі мен еңбегінің беделін нығайтады, осылайша қызметкерлердің материалдық тәуелсіздігі мен қорғалуын қамтамасыз етеді [4]. Осылайша, мемлекеттік қызметте басқаруды ұйымдастыруды жетілдірудің бірінші кезектегі және маңызды міндеттері:

- қазіргі заманғы кадрлық процестердің жаңа тенденцияларының заңдылығы мен ізденісі;

- барлық деңгейдегі нақты мамандарға кадрлық қажеттілікті талдау (орталық және жергілікті басқару органдары);
- кадр саясатын және оны іске асыру мен іске асырудың тиісті бағдарламаларын түзету бойынша ұсынымдарды өзекті әзірлеу;
- осы процеске жұртшылықты тарта отырып, кадрлық қызметтердің жұмысына инновациялар енгізу және инновациялар әзірлеу.

Бұдан басқа, мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік органдар қызметінің стратегиялық бағыттарын қалыптастырудағы ролін, олардың Қазақстанда мемлекеттік қызметтің жұмыс істеуін жетілдіру үшін тиімді басқару технологияларын қолдануын қайта қарастыру қажет. Қазақстанның қазіргі мемлекеттік қызметі саяси және әкімшілік салалардың тығыз өзара енуімен және тоғысуымен сипатталады. Бұл мемлекеттік қызмет туралы заңда да көрініс тапты. Сондықтан мемлекеттік қызметті одан әрі саясаттандыру Қазақстандағы мемлекеттік басқару теориясы мен практикасындағы ең маңызды үрдіске айналуда. Атқарушы биліктің вертикалын нығайту және азаматтардың мемлекетті басқаруға барынша қатысуына қол жеткізу дәстүрлі модельге енгізілген бақылау тетігін түзету есебінен жүзеге асырылуы мүмкін.

Қорытындылай келе, мемлекеттік қызметтің адами ресурстарын басқару жүйесін жетілдіру мемлекеттік орган мен оның құрылымдық бөлімшелері қызметінің тиімділігі факторларының арасында шешуші орын алатынын атап өтеміз. Қазақстан Республикасының мемлекеттік кадрларын тиімді басқару әдістемесін жетілдіру жөніндегі жұмысты жалғастыру қажет. Әдістемелік пысықтау тиімді басқаруды бағалау критерийлерінің құрамын таңдауды талап етеді, өйткені мемлекеттік қызметшілер орындайтын жұмыстардың күрделілігі ескерілмейді.

#### Әдебиеттер

1. Смағұлова Ш.А., Науқанбай Л.М. Қазақстанда мемлекеттік қызметті ұйымдастыруды жетілдіру // *Central Asian Economic Review*. – 2019. – 2(3). - 51-64.
2. Донцов С.С., Кадырова А.С., Рахимова С.А., Нургалиева А.А., Каримбергенова М.К. Теоретические основы совершенствования государственной службы в Республике Казахстан // *Вестник ОмГУ. Серия: Экономика*. - 2020. - 2.
3. Орынбеков А.Д. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет жүйесі: тенденциялар мен перспективалар // *Мемлекеттік және муниципалды басқару мәселелері*. - 2010. – 3(5).
4. Данабеков Е.Т. Совершенствование деятельности кадровых служб государственных органов Республики Казахстан // *Академия государственного управления при президенте Республики Казахстан*. – Астана, 2023.

Сандыбаев О. М., Еділ М.С., Хайрутдинов И. Д., Чуприн Д.И., 2 курс  
(Карагандинский университет Букетова)  
Научный руководитель – к.э.н., профессор Давлетбаева Н. Б.

#### ПРИЕМЫ И СПОСОБЫ ГЕНЕРИРОВАНИЯ ИДЕЙ

Генерация идей: Эксплорация Творческого Пространства.

В мире постоянно меняющихся требований и быстрого темпа развития, способность к генерации новых идей становится ключевым конкурентным преимуществом. Процесс создания новых концепций и решений, будь то в бизнесе, науке или искусстве, требует умения выходить за рамки привычного и находить новые подходы. В этой статье мы рассмотрим различные приемы и способы генерации идей, которые помогут вам расширить ваше творческое пространство и достичь новых высот. Первый метод генерирования идей креативного менеджера Мозговой штурм (Brainstorming).