

туроператорлар үшін туристердің белгілі бір маршруттарымен, туристік орталықтарымен, орналасу орындарымен, тұру және тамақтану жағдайларымен танысу мақсатында тұрақты негізде тегін ақпараттық турлар өткізеді. Нәтижесінде отандық және шетелдік туроператорлар арасында ынтымақтастық туралы алты меморандум жасалды. Өткен жылдың соңына дейін бұл туроператорлар біздің облысқа 652 турист жіберген болатын.

Сондай-ақ, көлік инфрақұрылымын дамытпай туризмді дамыту мүмкін емес екенін атап өткен жөн. Осыған байланысты, 2018 жылы Ұлытау ауданында республикалық бюджет қаражаты есебінен ұзындығы 233 км болатын Қарағанды–Жезқазған–Ұлытау автожолы жөнделді. Сонымен қатар, қасиетті жерлерге апаратын 79 шақырым жолды жөндеуге жергілікті және республикалық бюджеттен қаржы бөлінді. 2019 жылы тағы 50 шақырым жөнделеді. Туристік саланы одан әрі дамыту үшін 2020 жылға дейін облыста жалпы сомасы 4 млрд теңгеге жуық жаңа орналастыру және демалыс объектілерін салу бойынша 20-ға жуық жобаны іске асыру, оның ішінде Ұлытау ауданында визит-орталық пен "Хан-Шатыр" этноауылын салу жоспарлануда.

Президент Ұлытаудың киелі нысандары қазақстандықтар мен шетелдік туристер үшін тартымды жерлерге айналатынына сенім білдірді. "Ұлытау туристік орталыққа, демалыс аймағына және Ұлы бабаларға табыну орнына айналуы тиіс. Мұнда Қазақстан тарихының символы ретінде ескерткіш-ансамбль орнату қажет. Ұлытаудың тарихы мен мұрасын жас ұрпақты патриотизм мен Отанға деген сүйіспеншілік рухында тәрбиелеу үшін пайдалану қажет", – деп атап өтті Мемлекет басшысы.

Сондай-ақ, Мемлекет басшысы туризмді дамыту жөніндегі салалық бағдарлама қабылданғанын, егер ол толық іске асырылса, бұл елдің ЖІӨ-дегі туризм үлесін 8%-ға дейін арттыруға мүмкіндік беретінін айтты. Келушілер саны 9 миллионға дейін, ал ішкі туристер 8 миллионға дейін өсуі керек. Осы салада жұмыс істейтін адамдардың санын 650 мың адамға дейін жеткізу керек.

Мемлекет басшысы Қазақстанның этнотуристік саласының әлеуеті мен оны дамыту жөніндегі міндеттер туралы айта келіп, кәсіби кадрлар даярлаудың маңыздылығына назар аударды. Этнотуристік саланы дамыту мемлекетаралық байланыстар мен мәдениетті күшейтуге, шетел валютасының ағынын ұлғайтуға, төлем теңгерімінің өсуіне, тауарлар мен көрсетілетін қызметтер экспортын ынталандыруға, халықтың жұмыспен қамтылуын арттыруға, инфрақұрылымдық объектілерді салу мен реконструкциялауға, сондай-ақ экономика салаларын әртараптандыруды жеделдетуге ықпал етеді. Нәтижесінде Қазақстанда шамамен 200 мың жаңа жұмыс орны құрылады, оның ішінде 72 мың тұрақты жұмыс орны, ал туристік қызметтен түсетін таза пайда барлық мүдделі тараптар – мемлекет, бизнес және жұмыскерлер үшін жылына 200 млрд теңгеге дейін ұлғаяды (ағымдағы сәтте кірістілік шамамен 118 млрд теңгені құрайды).

Әдебиеттер тізімі

1. Карбетова Ш.Р. Проблемы и стратегические приоритеты развития индустрии туризма в Казахстане: Монография. Алматы: «Жания-Полиграф», 2018. -120 с.
2. Имангулова Т.В., Прокофьева М.А. Развитие этнического туризма в Казахстане // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 8-3. –451-455 б.;
3. Президенттің Қазақстан халқына Жолдауы // (Президент нұсқауы 2 қыркүйек 2019 жыл, № 449). URL: https://www.akorda.kz/ru /addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana

Мемлекеттік сектордағы HR

З.А.Ескерова¹, А.С.Ахметова²

¹ Менеджмент кафедрасының аға оқытушысы, э.ғ.м.

² Менеджмент кафедрасының аға оқытушысы, э.ғ.м.
zamirra_e@mail.ru, ahmetova.2017.86@mail.ru

^{1,2} Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ.

Түйіндеме: Мемлекеттің адам ресурстарын әлеуетін дамыту және ұлғайту жөніндегі жұмыстың негізгі тәсілдерін, қағидаттары мен бағыттарын айқындайтын тиімді кадр саясаты Қазақстанның бәсекеге қабілеттілігі, оның экономикасы мен азаматтардың әл-ауқаты өсуінің түйінді факторы болып келеді. Мемлекеттік деңгейінде Үкіметтің міндеттерінің бірі оны неғұрлым құзыретті, білікті және этикалық кадрлармен қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру болып белгіленді.

Кілт сөздер: персоналды басқару, мемлекеттік сектор, мемлекеттік қызмет, еңбекақы

Мемлекет басшысы Қазақстан халқына «Сындарлы қоғамдық диалог - Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты Жолдауында біз «заман талабына сай тиімді мемлекет құруымыз қажет». Сондықтанда мемлекетіміздің экономикасының даму қарқынын жеделдету және цифрлық технологияларды пайдалану есебінен халықтың өмір сүру сапасын жақсарту, сондай-ақ ұзақ мерзімді перспективада Қазақстанның экономикасын болашақтың цифрлық экономикасын құруды қамтамасыз ететін түбегейлі жаңа даму траекториясына көшіруге жағдай жасау болып табылады. Осы мақсатқа қол жеткізудегі бірден – бір ресурс - кадр. Осыған сәйкес осы мәселе бүгінгі таңда өзектілігі өте зор [1].

Бүгінгі күні HR жүйесін жетілдіру кез келген ұйымдардың кадр саясатын дамытудың стратегиялық мақсаттарының басымдығына кіреді. Әсіресе, бұл мәселе мемлекеттік мекемелердің алдында тұр, өйткені қазіргі жағдайда мемлекеттік қызметінің барлық жақтары күрделілігінің артуы орын алуда.

Мемлекеттік сектордағы HR – дің негізгі мақсаты қызметкерлерді стратегиялық басқару саласында озық технологияларды енгізу жолымен мемлекеттік органдардың кадрлық әлеуетін дамытуға ықпал ету және мемлекеттік қызметте кәсібилігі жоғары HR-менеджерлерді даярлауға арналған тұрақты жұмыс істейтін дамытушы алаңды құру.

Шын мәнінде, мемлекеттік және жеке сектордың адам ресурстарын басқару жүйелерінде кейбір айырмашылықтар бар.

Біріншіден, мемлекеттік қызмет жүйесінде адам ресурстарын басқару саласы, әдетте, Мемлекеттік қызмет туралы Заңмен реттеледі, ол барлық мемлекеттік мекемелерді жалдаудың негізгі принциптерін анықтайды және осы тәртіпке байланысты механизмдер қосымша нормативтік құжаттарда көрсетілген.

Екінші айырмашылық, мемлекеттік қызмет жүйесінің қызметкерлері жалпыадамзаттық құндылықтардан туындайтын белгілі бір этикалық және мінез-құлық нормаларын (мысалы, әділеттілік) сақтауға міндетті [2].

Мемлекеттік қызметтегі кадр саясаты және оны іске асыру мақсаты - бұл стратегиялық және басты мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған персоналды басқару:

1) технологиялық және басқарушылық үдерістердің жоғары кәсібиелігі мен мәдениетін қалыптастыру, мемлекеттік қызметтің барлық деңгейлерде білікті, белсенді жұмыс істейтін, рухани-адамгершілік қызметкерлермен байланыс жасауға қол жеткізу;

2) мемлекеттік аппараттың зияткерлік - кадрлық әлеуетін барынша тиімді пайдалану, оны сақтау және көбейту;

3) әрбір мемлекеттік қызметшінің өзінің қабілеттерін көрсету, оның кәсіби өсуі мен қызметтік ілгерілеуін, оң мүдделері мен жеке жоспарларын іске асыру, жан-жақты ынталандыру, еңбек қызметінің тиімділігін арттыру үшін неғұрлым қолайлы, тиімді жағдайлар мен кепілдіктер жасау.

Осы мақсаттарға қол жеткізу үшін әрбір мемлекеттік ұйымдардың персоналын жинақтау қағидаттарының, функциясының ерекшелігін ескере отырып, биліктің әртүрлі тармағының кадрларымен жұмыстың ағымдағы міндеттері мен басым бағыттары айқындалады.

Басқа салаларға қарағанда жалпы мемлекеттік қызметке HR қабылдау бірнеше кезеңдерден тұрады. Мемлекеттік қызметке кіру үдерісі конкурс ұғымына біріктірілген бірнеше кезеңнен өтеді. Егер мемлекеттік ұйымда бос лауазымдар пайда болса, онда кандидаттарды конкурстық іріктеу өткізіледі.

Бос лауазымдар туралы ақпарат конкурс жариялаған мемлекеттік ұйымдардың және Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің интернет-ресурстарында орналастырылған. Мерзімді басылымдарда жариялауға рұқсат етіледі.

Мемлекеттік қызметке алғаш кіретін немесе жаңадан қабылданатын азаматтар іріктеудің бірнеше кезеңдерінен өтеді (1 сурет).

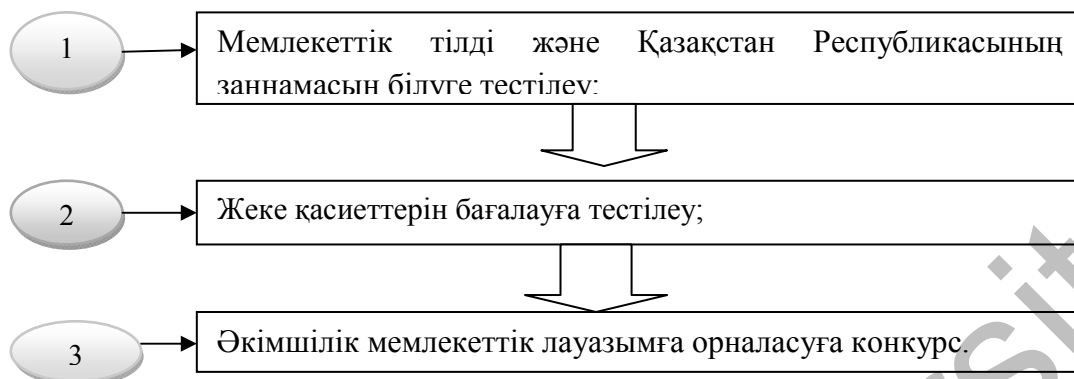
Мемлекеттік органдардың HR қызметтерін басқару келесі бағыттар бойынша жүзеге асырылады (2 сурет).

Бұл суретте көріп отырғанымыздай:

1. Мемлекеттік органдардың адам ресурстарын басқару қызметтерінің жұмысын үйлестіру және мониторингілеу:

- «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына кандидаттың қойылатын біліктілік талаптарына сай келуі бөлігінде тағайындауына келісім беру;

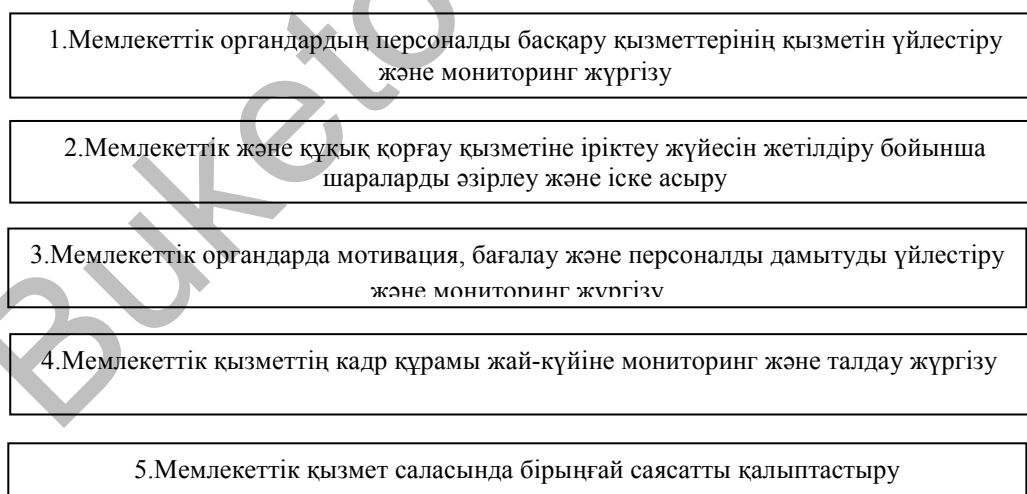
- сынақ мерзімінен өтпеген мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді қызметтен шығаруға келісім беру;
- сынақ мерзімінен өту тәртібі мен шарттарын, тәлімгерлерді бекіту тәртібін әзірлеу;
- мемлекеттік әкімшілік қызметшінің лауазымдық нұсқаулығын әзірлеу мен бекіту тәртібін әзірлеу;



Сурет 1. Мемлекеттік қызметке іріктеудің кезеңдері

Ескерту – қайнар көзі [3]

- персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) туралы үлгілік ережені бекіту;
- мемлекеттік әкімшілік қызметтің кадрлық іс қағаздарын жүргізу құжаттарының үлгілік нысандарын әзірлеу және бекіту;
- мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік органдарға, Қазақстан Республикасының шетелдегі мекемелеріне және өзге де ұйымдарға іссапарға баруы тәртібін әзірлеу;
- лауазымдық жалақы белгілеуге құқық беретін мемлекеттік қызметшілердің жұмыс өтілін есептеу тәртібін әзірлеу;
- «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің аттестциядан өту тәртібін әзірлеу және бекіту;
- «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің ротациясын жүргізу кезіндегі лауазымға тағайындау үшін кандидаттарға келісім беру;



Сурет 2. HR қызметтерін басқару бағыттары

Ескерту – қайнар көзі [4]

- министрліктер мен орталық мемлекеттік органдардың жауапты хатшыларының және аппарат басшыларының мәртебесі мен өкілеттіктерін айқындайтын актілерді әзірлеу және Қазақстан Республикасының Президентіне бекітуге ұсыну.
- 2. Мемлекеттік және құқық қорғау қызметіне іріктеу жүйесін жетілдіру бойынша шараларды әзірлеу және іске асыру:

- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді, мемлекеттік әкімшілік лауазымдарға кандидаттарды және құқық қорғау қызметіне кіретін азаматтарды тестілеу тәртібін, бағдарламаларын және оны ұйымдастыруды әзірлеу;

- мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуға арналған конкурстарды өткізу тәртібін әзірлеу;

- орталық мемлекеттік органда не оның ведомствосында, сондай-ақ, орталық мемлекеттік органның немесе оның ведомствосының аумақтық бөлімшесінде не жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын атқарушы органда «Б» корпусының төменгі болып табылмайтын өзге де бос және (немесе) уақытша бос мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасу үшін жалпы конкурс өткізуге келісім беру және келісу тәртібін айқындау;

- алдын-ала тестілеу рәсімдерін өткен және шекті мәннен төмен емес нәтижелері бар мемлекеттік қызметке орналасуға үміткер азаматтардың жеке қасиеттеріне бағалау жүргізу тәртібін айқындау;

- «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметінің кадр резервін қалыптастыру;

- мемлекеттік әкімшілік лауазымдар санаттарына қойылатын үлгілік біліктілік талаптарын әзірлеу және бекіту.

3. Мемлекеттік органдарда бағалау, ынталандыру және персоналды дамытуды үйлестіру және мониторинг жүргізу:

- мемлекеттік органдардың мемлекеттік әкімшілік қызметшілерін, оның ішінде шет елдерде даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру мәселелері жөніндегі қызметін үйлестіру;

- Мемлекеттің заңнамасына сәйкес және онда белгіленген тәртіппен оқу, баспа, ғылыми-зерттеу қызметтерін үйлестіру;

- мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру бойынша мемлекеттік тапсырысты қалыптастыру мен орналастыруды үйлестіру;

- мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру мен қайта даярлау құнын есептеу әдістемесін бекіту;

- мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы, әлеуметтік-құқықтық қорғау жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу;

- «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің жұмысын бағалау әдістемесін, «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің жұмысын бағалау үлгілік әдістемесін әзірлеу;

- «Үздік мемлекеттік қызметші» төсбелгісімен марапаттау бойынша мемлекеттік ұйымдардың жұмысын үйлестіру, оның ішінде мемлекеттік органдар ұсынған құжаттарды өңдеу және ведомстволық марапаттау бойынша комиссияның қарауына енгізу.

4. Мемлекеттік қызметтің HR құрамы жай-күйіне мониторинг және талдау жүргізу:

- мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілердің, сондай-ақ мемлекеттік қызметтің мемлекеттік саяси және әкімшілік лауазымдарының кадр құрамы жай-күйінің мониторингін жүргізу;

- мемлекеттік қызмет персоналы бойынша бірыңғай автоматтандырылған дерекқорды (ақпараттық жүйені) қалыптастыру бойынша жалпы үйлестіру;

- мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілердің, сондай-ақ мемлекеттік қызметтің мемлекеттік саяси және әкімшілік лауазымдарының кадр құрамының жай-күйін талдау;

- мемлекеттік қызметтің кадр құрамы жай-күйіне мониторинг жүргізуге қатысты нормативтік құқықтық актілер әзірлеу және қабылдау;

- мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілердің, сондай-ақ мемлекеттік қызметтің мемлекеттік саяси және әкімшілік лауазымдарының кадр құрамы жай-күйінің мониторингін жүргізумен байланысты басқа да функцияларды іске асыру.

5. Мемлекеттік қызмет саласында бірыңғай саясатты қалыптастыру:

- мемлекеттік қызмет саласында мемлекеттік саясатты әзірлеу және іске асыру;

- мемлекеттік қызмет саласында нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу және қабылдау;

- Агенттік құзыретіне кіретін мәселелер бойынша мемлекеттік қызметшілерге және азаматтарға кеңес беру;

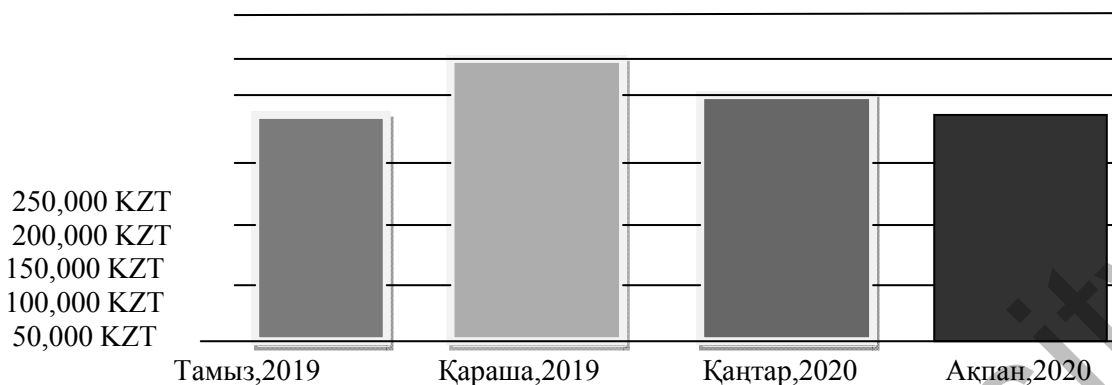
- мемлекеттік қызмет саласында басқа мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл жасау;

- мемлекеттік қызмет жүйесін жетілдіру саласындағы өзге де функцияларды жүзеге асыру.

Жалпы статистикалық көрсеткіштерге сүйенетін болсақ, 2020 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілердің штаттық саны **97 403** бірлікті, нақты саны – 89 005 адамды құрады, соның ішінде: әйелдер – **49 584** (нақты санның 55,7%), ерлер – **39 421** (44,3%). Басқарушы лауазымдарда жұмыс істейтін әйелдердің үлесі – 40% (23 818-ден 9 521).

Еңбек нарығында мемлекеттік қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу жүйесін жетілдіру ағымдағы ахуалын талдау негізінде жүргізіліп келеді. Жалпы, осы мемлекеттік қызметшілердің ай сайынғы

жалақысына келетін болсақ, қазіргі кезде мемлекеттік ұйымдарда жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбекақы төлеу жүйесіне өзгерістер енгізген. Яғни еңбекақы жұмыстың сипаты мен күрделілігіне байланысты болады. Жалпы статистикалық көрсеткіштерге сүйенетін болсақ, мемлекеттік сектордағы HR еңбекақысы 2019 жылы қараша айында 222 500 тг құрады, ал 2020 ақпан айында орташа еңбекақы 180 000 тг құрады (3 сурет) [5].



Сурет 3. Мемлекеттік HR еңбекақы деңгейі

Ескерту – қайнар көзі [4]

Жалпы айтқанда, персоналды басқару жүйесін жетілдіру бүгінгі күні кез келген ұйымның немесе мемлекеттік органдарда кадр саясатын дамытудың стратегиялық мақсаттарының басымдығы екенін бізге мәлім. Мемлекеттік қызметке персоналды іріктеу және іріктеу процесін жетілдіру үшін кадрларды кәсіби және эмоциялық-психологиялық тұрғыдан іріктеудің үздік нәтижелерін беретін конкурстық қабылдауды пайдалану қажет.

Әдебиеттер тізімі

1. Мемлекет басшысы Қазақстан халқына «Сындарлы қоғамдық диалог - Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты Жолдауы, Ақорда, 2019
2. Уилтон Ник. HR менеджментке кіріспе. 3-басылым. – Алматы: Ұлттық аударма бюросы, 2019 жыл. – 532 б
3. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы Заңы, 23.11.2015
4. Персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) туралы үлгілік ереже, 24.11.2016
5. www.kyzmet.gov.kz

Важность инновационных стратегий в эффективности управления персоналом

С.К.Ержанова¹, М.М.Тоимбекова²

¹К.э.н., доцент кафедры менеджмента

²Магистрант 1-го года обучения по специальности «Менеджмент»

salta_27@mail.rumtoimbekova@mail.ru

^{1,2}Карагандинский университет им. академика Е.А.Букетова, г. Караганда

Аннотация: Инновации могут стать основой всей конкуренции в будущем. Таким образом, как теоретики организации, так и руководители все больше интересовались важностью инноваций в организациях, особенно решающей ролью инноваций в обеспечении устойчивого конкурентного преимущества. Чтобы получить конкурентное преимущество, организации разрабатывают и или внедряют новые продукты, процессы, методы или процедуры. В статье анализируется определение понятия "стратегия" и выдвигаются основные принципы ее формирования. Показывает целесообразность формирования стратегии развития управляющей компании. Развитие управления является непрерывным процессом и является основой стратегии развития. Это требует разработки стратегических объектов, составляющих ценность, разработки соответствующих стратегий, ориентации на стратегические цели и переоценки и пересмотра этих стратегических целей и стратегий, поиска новых источников ценности в будущем.

Ключевые слова: стратегия, предприятие, управление, стратегическое управление.