

ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ МАРКЕТИНГТІҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА

ACTUAL PROBLEMS OF MODERN MANAGEMENT AND MARKETING

ӘОЖ 35.08:331.108.4

Қ.Қ.Садықова

*Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы, Астана
(E-mail: kuralaisadik@mail.ru)*

Кәсібилік мемлекеттік қызметшілердің бәсекеге қабілеттілігінің маңызды заманауи факторы ретінде

Мақалада мемлекеттік басқарудың жаңа сипаты қалыптасқан заманауи үрдістер жағдайында мемлекеттік қызмет жүйесін жетілдіру сұрақтары қарастырылды. Мемлекеттік қызмет жүйесін тиісті нәтижелі, ашық және тиімді ұйымдастырудағы мемлекеттік қызметшілер корпусының ұтымды жабдықталуының рөлі анықталды. Мемлекеттік қызметті білікті, құзыретті және кәсіби мамандармен қамтамасыз етудің кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастырудағы сипаты зерттеліп, мемлекеттік қызметшілердің бәсекеге қабілеттілігінің маңызды факторы ретінде кәсібилік мәселесі ерекшеленді. Қоғамдық құбылыстардың өзгеруіне байланысты мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігіне қойылатын талаптардың да өзгеру тәртібі мен қазіргі кездегі қалыптасқан ағымдардың ерекшеліктері сипатталды. Мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі мен құзыреттілігіне қатысты институттық реформалардың негізіндегі тың өзгерістер мен жаңалықтарға зерттемелік талдау жасалды.

Кілт сөздер: мемлекеттік басқару, мемлекеттік қызмет, мемлекеттік қызметші, мемлекеттік қызметтің қағидағары, институттық реформа, кәсіби мемлекеттік аппарат, жаңа мемлекеттік менеджмент, кәсібилік, құзыреттілік, меритократия, кадрлық жұмыс.

Мемлекеттік басқарудың заманауи теориясында мемлекеттік басқарудың тиімділігі сұрақтарына зор көңіл бөлінеді. Қазақстан тәуелсіздік алған сәтінен бастап елдің ұзақ мерзімді дамуының басты элементі ретіндегі мемлекеттік басқарудың тиімді жүйесін қалыптастыру негізгі мәселелердің бірі болып келеді. Сол уақыттан бастап мемлекеттік басқаруды тиімді ұйымдастыру бойынша жүргізілген әкімшілік реформалар заманына сай сын-қатерлерге төтеп беру мен мемлекеттік қызметті тың нысандар мен әдістерге негізделіп отырып, ұтымды ұйымдастыруға бағытталған.

Тиімді әрі білікті мемлекеттік аппаратты қалыптастыру бағыты мемлекеттің негізгі бағдарламалық құжаттары мен стратегиялық жоспарларында алдыңғы қатарға қойылып келеді. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаев «Қазақстан — 2050» Стратегиясында мемлекеттің жаңа саяси бағытын айқындай отырып, негізгі басымдықтардың қатарына «кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру, ...басқарушылардың заманауи әрі тиімді корпусын құру» міндетін қойып, «барлық азаматтар тең құқықтар мен мүмкіндіктерге ие болатын кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың жүйесі мемлекеттік аппарат қызметінің кәсібилігі мен ашықтығының барынша жоғары деңгейін қамтамасыз ететіндігін» анықтады [1].

2015 жылдың наурыз айындағы Елбасы Н.Ә.Назарбаевпен ұсынылған бес институттық реформаның ең негізгі бағыттарының бірі ретінде қазіргі уақыттағы сын-қатерлерге төтеп бере алатын кәсіби автономды мемлекеттік аппараттың жаңа үлгісін құру айқындалды [2]. Реформаны жүзеге асыру жөніндегі «100 нақты қадам» Ұлт жоспары кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру жолындағы жасалуы тиіс негізгі ұстанымдарды ұсынды [3].

Институттық реформалардың жүзеге асырылуының алғашқы көріністерінің бірі, 2015 жылғы 25 қарашада қабылданып, 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енген «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» жаңа Заңы мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі қағидасын жүзеге асыруға тың негіздемелерді бекітті [4].

Жоғарғы білікті, кәсіби шындалған әрі тиімді ұйымдастырылған мемлекеттік қызмет пен ұтымды басқару құрылымын қалыптастыруда ерекше орын оған жұмылдырылған адами капитал мен мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігіне беріледі.

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаев мемлекеттік қызметшіге тән болуы тиіс, елді ұтымды басқаруда қажет болатын негізгі қасиеттерді анықтап берді. Олар — жоғарғы моральдық жауапкершілік, кәсіби білім, оларды тәжірибеде оңтайлы қолдана білу, адалдық, белсенді өмір ұстанымы. Мемлекеттік қызметтегі кез келген адам өз қызметінің ерекшелігін жете түсініп, өз еліне адал қызмет етуге дайын болуы шарт.

Құбылмалы қоғамдық қатынастар мемлекеттік қызметшілерге қойылатын талаптардың да өзгеріп отыруына негіз болады. Мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігіне де қойылатын талаптар қоғамда болып жатқан өзгерістермен тікелей байланысты екендігі белгілі. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби қызметін жетілдіру сұрақтары осы уақытқа дейін де аса өзекті сұрақтардың бірі болып келгендігі сөзсіз. Кеңестік дәуірдегі қалыптасып қалған әкімшіл-әміршіл жүйенің басқару дәстүрлерінен түбегейлі бастартып, басқарушылардың заманауи әрі тиімді корпусын қалыптастыруға бет бұрған кезде осы корпусты құрайтын мемлекеттік қызметшілерді даярлау мен кәсіби мамандандыру сұрақтары алдыңғы қатарға қойылады.

Ресми статистикалық мәліметтерге сүйенсек (соңғы рет бұрынғы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігімен жүргізілген мемлекеттік қызмет кадрларының мониторингына сәйкес), Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілердің сандық және сапалық көрсеткіштері келесідей: 2015 ж. 1 қаңтардағы жағдайға сай мемлекеттік қызметшілердің штаттық саны 99 318 бірлікті құрайды: саяси мемлекеттік қызметшілер саны — 406 бірлік (мемлекеттік қызметшілердің жалпы штаттық санының 0,4 % құрайды); әкімшілік мемлекеттік қызметшілер саны — 98 912 бірлік (мемлекеттік қызметшілердің жалпы штаттық санының 99,6 % құрайды), олардың 513-і — «А» корпусын, 98 399 бірлігі «Б» корпусын құрайды.

Экономикалық белсенді тұрғындарға қатысты мемлекеттік қызметшілердің үлестік санына жасалған талдау Қазақстанда мұндай көрсеткіш 1,1 % көлемінде екендігін көрсетті. Бір мемлекеттік қызметшіге 171,6 азамат шақ келеді.

Мемлекеттік қызметшілердің білімдік және интеллектуалдық деңгейінің жоғарылағанын байқауға болады. Мәселен, соңғы жылдары жоғарғы білім бар мемлекеттік қызметшілердің үлесі 2010 ж. 80 %, 2013 ж. 89,3 %-дан 2015 ж. 89,7 %-ға көтерілген. Бұл көрсеткіш өте жоғары көрсеткіш болып табылады. Жұмыс өтілі 5 жылдан асқан мемлекеттік қызметшілердің үлестік саны 70 %-ды құрап (соның ішінде 5 жылдан 10 жылға дейін — 24 %, 10 жылдан жоғары — 46 %), 2013 ж. 43 %-дан 2015 ж. 57 %-ға дейінгі көрсеткіштен жоғарылағанын көрсетеді [5]. Мұның барлығы — мемлекеттік қызметке меритократия және сапалы іріктеу негізінде білікті мамандардың келетіндігінің айғағы.

Мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі мен құзыреттілігінің қалыптасқан түрлі үлгілері соңғы уақытта мемлекеттік қызметке қатысты жаңа концептуалдық ағымдардың пайда болғандығын сипаттайды. Оның негізгі мәні басқарудың дәстүрлі бюрократиялық әдістерінен алшақ *new public management* — «жаңа мемлекеттік менеджмент» — мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуына зор көңіл бөлетін кәсіби мемлекетке ауысудың қазіргі кездегі ағымының басым бағыт алуында. «Жаңа мемлекеттік басқару» тұжырымдамасының мемлекеттік менеджмент, мемлекеттік әкімшілік ету (*public administration*), мемлекеттік әкімшілік басқаруда азаматқа тұтынушы ретінде қарау сияқты қағидаларын енгізу, бірінші кезекте, сапалы мемлекеттік қызмет көрсету мен тиімді басқару үшін мемлекеттік қызметке білікті де кәсіби менеджерлердің келуіне үлкен мүмкіндіктер береді.

Қазіргі кезең — бизнес-үрдістердің ұтымды әдістерін мемлекеттік қызметке қолдану мен жеке немесе квазимемлекеттік секторларда білікті мамандарды тартуға қолданылатын кадрлық технологияларды мемлекеттік қызметке дарынды да жоғарғы білікті мамандарды жұмылдыру үшін кеңінен қолдануға бет бұрған кезең. Барлық дамыған өркениетті елдерде мемлекеттік қызметшілер корпусының 3–6 %-ның жаңартылып отыруы заңды құбылыс. Зейнетке шыққандардың, отставкаға кеткендер мен өзге де себептермен мемлекеттік қызметтен шыққандардың орнын жаңа кәсіби машықталған мамандармен толықтырып отыру кадрлық жұмыстың негізгі технологияларының бірі болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі сұрақтары осы уақытқа дейін әлеуметтанушылармен, психологтармен, педагогика саласының мамандарымен зерттелгенімен, заңгерлер, саясаттанушылар мен басқару саласының, кадрлық жұмыс саласының мамандарымен тиісті деңгейде қарастырылмаған. Мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігіне берілетін түсіндірмелер мен анықтамалар, әдетте, бір жақты түрде, бір ғылым саласының көзқарасы тұрғысын ғана (әлеуметтік-психологиялық, өнегелік, әдептік және өзге де көзқарастар) зерттеледі.

Мемлекеттің әлеуметтік, құқықтық құрылым ретіндегі сипаты мен міндеттерінің өзгеруіне байланысты мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігін кешенді түрде зерттеу қажеттіліктері туындайды. Тұжырымды негізделген, біркелкі көзқарасты қалыптастырып алмайынша, концептуалды олқылықтарды жоймайынша, ескі жүйеден қалған таптаурын сипаттамаларды жоққа шығармағанша мемлекеттік қызметшінің кәсібилігі (құрылымы, негізгі белгілері, бағалау өлшемдері) туралы дұрыс ой қалыптастыру мүмкін емес.

Кадрлық жұмысты кәсіби қамтамасыз етуде, мемлекеттік қызметшілерді іріктеу мен олардың қызметінің тиімділігін бағалауда «қызметшінің үлгісін» қалыптастыру қазіргі кезде ғалымдардың көпшілігінің назарын аударуда. Осы орайда отандық зерттеушілермен (Б.С.Абдрасилов, А.Г.Мұхамеджанова, А.Б.Майдырова және тағы басқалар [6–8]) мемлекеттік қызметтің өзекті мәселелерін зерттеу пен мемлекеттік қызметшілерді даярлау мен олардың кәсібилігін жетілдіру сұрақтары бойынша көптеген тың зерттеулер жасалып, қомақты ұсыныстар келтірілгендігін атап өтуіміз абзал.

Персоналдың кәсібилігін бағалау барысында оның тек жеке тұлғалық қасиеттерін (арнайы білімі, тәжірибесі, жеке-іскерлік, өнегелік) ғана емес, олардың мемлекеттік қызметтің қандай да бір деңгейі мен түріне сай біліктілік талаптарға сай келуі жағдайын да ескерген маңызды. Өкінішке орай, арнайы ғылыми зерттеулер мемлекеттік қызметшінің кәсіби-психологиялық үлгісін жасауға басым назар аударып, олардың тиісті біліктілік талаптарына сай келуін анықтауға тиісті көңіл бөлмейді.

Әрине, мемлекеттік қызметшінің мінсіз үлгісін қалыптастыру мүмкін емес. Осы уақытқа дейін мемлекеттік қызметшінің заманауи жағдайларға бейімделген жаңа типтік тұрпаты мен үлгісіне ғылыми жан-жақты негізделген анықтама берілген жоқ.

Жаһандану үрдістері аясында тек ұлттық жүйеде ғана емес, жалпы әлемде болып жатқан ғаламдық үрдістер әр мемлекеттің ішкі құрылымдарына зор ықпалын тигізе отырып, оларды әлемдік үлгілерге сәйкестендіру қажеттіліктерін туындатады. Демократия мәдениеті мен жаңа мемлекеттік менеджмент басқарушылық еңбек мәдениетіне деген талапты өзгертеді, оған жаңа кейіпін беріп, кәсібилік деңгейін жоғарылатады. Мұндай сипаттаманы Г.В.Атаманчук пен Н.М.Кейзеров айтқандай, «қоғамдық институттарға бет бұру, бір жағынан, нақты басқарушылық міндеттерді атқару барысында пайдалану, екінші жағынан — басқару арқылы оларды қалыптастыру, сақтау және нығайту» екендігін көреміз [9].

Мемлекеттік қызметті кәсібилендіруге одан әрі ерекше ден қойылуда. Кәсібилендіруді еңбек құрамының басқарушылық сипатының артуы, кәсіби білімдерді, дағдылар мен әдеттерді игеруге ұмтылыс, мемлекеттік қызметшілердің құқықтық және әлеуметтік мәртебесіне деген сұраныс, олардың салыстырмалы түрдегі дербестігі, жаңа кәсіби мәдениеттің қалыптасуы ретінде анықтауға болады. Дегенмен мемлекеттік басқару органдарының алдына қойылған қызметін жетілдіру бойынша міндеттер қоғамдық үрдістердің қарқынына ілесе алмай жатады. «Басқару органдарының құрылымы мен функционалдық міндеттері елдің стратегиялық бағыттарымен анықталады. Егер мемлекеттік қызметшілер стратегия жайлы білмесе, олардың қызметінің басты мақсаты жеке қауіпсіздігі үшін сыбайластыққа көшу болып кетеді», — деп анықтаған В.И.Жуков [10].

Қазіргі қазақстандық жағдайда мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі мәселесі қызметшілер тарапынан тұрғындарға қатысты біліксіз шешімдер қабылдауы мен заңсыз әрекеттерге орын беруі салдарынан зиян көру деректерінің орын алуымен негізделеді. Сондықтан кез келген қызмет саласы болсын қызметшілердің кәсібилігін арттыру қоғамның кадрлық пәрменін дамытудың алдыңғы қатардағы мақсаты болып отыр.

М.Вебер өз кезегінде кәсіби мамандар оңтайланған әлемнің негізгі қайраткерлеріне айналады деп атап өткен болатын. Веберлік білікті маманға қазіргі заманғы адамның белгілері тән. Бір жағынан алғанда, «кәсіби маман — ұтымды әрекет етеді, себебі әлеуметтік өмірдің тиісті саласында қалай әрекет ету керектігін тек сол ғана нақты біледі» [11]. Екінші жағынан, кәсіби маман белгілі бір өмір саласында білімдер мен дағдылардың жиынтығы ретіндегі мамандықты игеріп ғана қоймай, кәсіби этика нормаларын сақтайды, қоғам алдындағы тиісті борышын өтейді.

Т.Парсонс: «Кәсіби мамандардың топтары қазіргі кездегі қоғам құрылымының жалғыз ғана ең маңызды құрамдас бөлігі болып отыр. Ол ең бірінші «мемлекетті» бұрынғы қолданған мағынасынан ығыстырып, соңғы кезде экономиканың «капиталистік» құрылымын жоққа шығара алды. Еңбек бөлінісінің капиталистік немесе социалистік жүйелерінің орнына кәсіби мамандар топтарының көптеп пайда болуы — жиырмасыншы ғасырлық қоғамның даму көрінісі», — деп жазды [12].

Сонымен қатар ол кәсіби маманды сипаттайтын нақты шарттарды анықтайды. Бірінші шарт — формалды техникалық даярлықтың болуы. Білім беру жүйесі мен білім алған тұлғалардың арасындағы байланысты қалыптастыратын институционалдық үлгі қалыптасады. Оқыту үрдісі кәсіби маман үшін интеллектуалдық қабілетін қалыптастыруға мүмкіндік береді. Екінші шарт — алған кәсіби білімдерін жүзеге асыру үшін дағдылардың болуы. Үшінші шарт — кәсіби маманның құзыреттері қоғам үшін қызмет етуге мүмкіндік беретіндігіне сенімділігінің болуы [13].

Кәсіби мамандар қандай да бір биліктік ресурсқа қол жеткізген кезде әлеуметтік маңызды топқа айналады. Кәсіби билік ерекше әлеуметтік құрылымға ие. Бұл, ең алдымен, «техникалық құзыретке» негізделген. Бірақ көп жағдайда әлеуметтік мәртебесіндегі, интеллектуалдық жетістіктері мен моральдық сипаттағы артықшылықтарды белгілейді. Кез келген кәсіби маман өз қызметінің аясында басымдыққа жетуді көздейді.

Бұған қатысты бірқатар ғалымдар кәсібилікті қандай да бір қызмет аясында жоғарғы деңгейдегі кемеліне жету, шеберліктің шыңы, өз қызметін жоғарғы деңгейде атқару деп көрсетеді. Кәсібилік — тұлғаның қызметтік міндеттемелерді ұзақ уақыт бойы орындау үрдісінде туындайтын, ерекше жағдайларда күрделі кәсіби міндеттерді шешуді сапасы жағынан жана, тиімді деңгейде қамтамасыз ететін кәсіби, психофизикалық, психикалық және тұлғалық өзгерістердің ең жоғарғы деңгейі деп анықтауға болады. Кәсіби маманның тұлға ретінде қалыптасуы үш бағытта жүреді: 1) барлық қызмет ету жүйесі өзгереді, соның негізінде кәсіби шеберлік қалыптасады; 2) субъектінің тұлғасы өзгереді, ол кәсіби сананың тиісті элементтерінен көрініс табады; 3) субъектінің қызмет ету объектісіне ұстанымына тиесілі құрамдар өзгереді, бұл объект жайлы мәліметтерді иелену деңгейімен анықталады [14].

Ерекше әлеуметтік құрылымның өкілдері ретіндегі кәсіби мамандарға келесі белгілер тән: теоретикалық білімге негізделген дағдыларды қолдану аясында жұмыспен қамтылуы; арнайы білімі мен дағдыларының болуы; қызмет атқаруы үшін қажетті құзыреттілік деңгейінің болуы; қызметшінің мінез-құлық ережелеріне сай болуы; бекітілген қызметтік міндеттемелерін қоғам игілігіне сай атқару; кәсіби ұйымдарға мүше болу. Әдетте, кәсіби мамандардың әлеуметтік мәртебесі, дербестігі мен тәуелсіздігі, еңбек ақысы жоғары болады. Бұл ерекше мәртебе маманның қоғамға көрсететін қызметінің ерекшелігімен сипатталады.

Мемлекеттік қызметшілерді қоғамдық бағалау, кез келген санаттағы мемлекеттік қызметшінің кәсіби-өнегелік деңгейін сипаттау барысында мұндай бағалауды ескеру мемлекеттік қызметтің беделіне тікелей әсер ететін фактор болып табылады.

Т.И.Заславская мемлекеттік-басқарушылық қызметтегі төрт негізгі бағытты ерекшелеп көрсетеді:

1) саяси, бұл, ең алдымен, билік басындағы таптың (партияның) мәртебесін нығайту мен заңдастырумен тығыз байланысты. Бұған электоралды кампанияны ұйымдастыруды, билік партияларын құруды, парламенттік фракциялардың бақылауын, саяси көшбасшылардың имиджін қалыптастыруды және т.б. жатқызуға болады;

2) инфрақұрылымдық, атқару билігін қалыптастыру; басқару кадрларын іріктеу мен орналастыру; қабылданған шешімдердің орындалуын бақылау; экономикалық және өзге де қылмыстылықпен күресу және т.б.;

3) экономикалық, экономиканың мемлекеттік секторын басқару; жеке кәсіпорындар мен кәсіпкерлік субъектілерінің қызмет ету жағдайларын реттеу; бюджеттік құралдарды бөлу; негізгі материалдық-қаржылық қорларды бақылау; мемлекеттік тапсырыстарды, лицензиялар мен жеңілдіктерді анықтау және т.б.;

4) әлеуметтік, бұл — билік пен қоғам арасындағы байланысты жүзеге асыру бағыты болып жатқан ішкі жағдайды қадағалау мен талдау; қоғамдық қақтығыстар мен мәселелерді бағалау; оларды шешу бойынша іс-шараларды атқару; қоғамның әлеуметтік әлсіз топтарының мүдделерін қорғау және т.б. [15].

Аталған функцияларды жүзеге асыру үшін мемлекеттік қызметші елдің әлеуметтік жағдайын білуі; заңға бағынуы; қызметтік мүдделерін жеке мүдделерінен айыра білуі; жоғарғы біліктілікке, сыбайлас жемқорлыққа төтеп бере алатын тұрақтылық қасиетіне ие болуы тиіс. Аталған қасиеттер батыстық рационалды бюрократия талаптарына тән белгілер. Қазіргі қоғам жоғарғы білікті, тұғырлы моральдық қасиеттерге ие, қызметтік борышын сапалы орындауға жауапты мемлекеттік қызметшілерді талап етеді.

Бүгінгі күні заманауи жаһандану мен жаңғырту үрдістерінің талаптары басқарушы кадрларға, олардың кәсіби және іскерлік деңгейлеріне, жұмыс істеу мәнері мен әдісіне зор ықпалын тигізеді. Осыған байланысты басшылар мен мамандардың кәсіби деңгейі мен біліктілік талаптарын бағалаудың да рөлі артуда. Бұған қатысты қазіргі кезде көзқарастар өзгеріп, көптеген жаңа отандық және шетелдік ағымдар орын ала бастады. Солардың ішінде ең негізгі төрт ағымды ерекшелеуге болады: эмпирикалық, функционалдық, мінездемелік, кешендік.

Эмпирикалық ағымның негізін кәсіби міндеттемелерді атқару үшін басқарушы адамға қажет мінездемелердің тізімін анықтау құрайды.

Ағымдағы ғасырдың басында Ф.Тейлор мінсіз басшыға тән қасиеттерді анықтауға ұмтылыс жасап, жұмысшыларды жұмыс істеуге тек физиологиялық деңгейдегі қажеттіліктерді ынталандыруға деген түйсік қана итермелейді деген теорияны қалыптастырып берген. Оның ойынша, мұндай қасиеттерге ақыл, білім, арнайы техникалық таным, физикалық ептілік пен күш жатқызылады. «Кез келген еңбек талданып, жүйелендіріліп, оқыту барысында кез келген адамға ұсынылуы мүмкін», — деп жазды ол [16].

Басқару саласын классикалық зерттеуші А.Файоль басшыны тиісті ұйымға қажет техникалық білімі бар жақсы әкімшілік етуші ретінде сипаттайды. Оның ойынша, басшыға бұдан басқа денсаулық, физикалық күш, интеллектуалдық және ақылды парасат, өнегелілік қасиеттер, жалпы мәдениетінің жоғарғы деңгейі, басқарудың негізгі мақсаттары жайлы қажетті мағлұматты білуі сияқты қасиеттер қажет [1]. Уақыт өте келе бұл қасиеттердің тізімі ұлғая берді. Эмпирикалық ағым көп жағдайда қарама-қайшылықтарға соқтығысып отырады. Мәселен, орта буындағы басшының міндеттемелерін тиімді орындайтын жұмысшы жоғарғы деңгейдегі басшының міндеттерін атқара алмайды және т.б.

Функционалдық ағымның ерекшелігі — басшының тікелей міндеттемелерін орындауға қатысты оның еңбегінің бағаланатындығында. Мұнда басшының тиімді қызмет етуіне қажетті қасиеттер жеке мүмкіндіктер есепке алынбай анықталады. Бұл ағым біржақтылықпен сипатталады, себебі басшының жеке тұлғасын қалыптастыратын жеке-психологиялық қасиеттері ескерілмейді.

Жоғарыда аталған екі ағымнан бөлек *мінездемелік ағым* басшы немесе маманның жеке тұлғасына сай психофизиологиялық қасиеттерін психологиялық диагностика арқылы зерттеу мен анықтауға негізделеді. Нәтижесінде басшының ұйымдастырушылық қасиеттерінен бастап, білімі, зейіні, құзыреттілігі мен әдетіне дейінгі мінездемелік сипаттамалар тізімі жасалады. Бұл ағымның үлкен кемшілігі — ағымның негізін салушылар білікті басшыны сипаттайтын жалпылама, нақты емес, тиісті қызмет ету санатына қатысты ерекшеленбеген мінездемелер берген.

Бұдан басқа, басшының жеке тұлғасы оның қызметінен алшақтатылып зерттеледі. Сондықтан басқару психологиясы сияқты ғылым саласының пайда болуы тұлғаның жеке бас ерекшеліктері мен оның қызметі арқылы зерттеуге мүмкіндіктер туғызды. Басқару аппаратында лауазымға ие болатын тұлғаларға қатысты талаптарды қалыптастыру барысында олардың қызметінің нақты шарттары; басқару объектінің ерекшеліктері; өңделетін ақпараттың сипаты мен көлемі; қабылданатын шешімдердің бағыты мен сипаты; қызмет ету нысаны және т.б. толықтай ескерілуі тиіс.

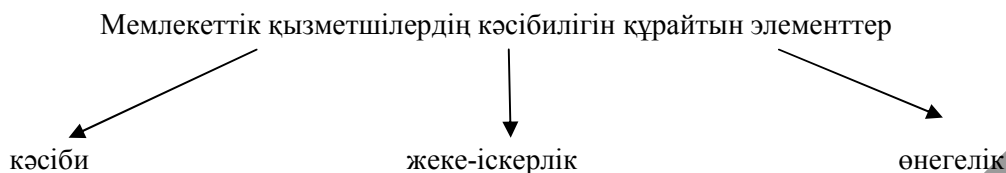
Тиісті басқарушылық буындардың негізгі міндеттері мен функцияларын зерттеумен толықтырылған мұндай ағым түрлі санаттағы мемлекеттік қызметшілерге қойылатын кәсіби құзыреттілік, жеке-психологиялық, әлеуметтік талаптардың кешенін қалыптастыруға мүмкіндік береді. Осылайша, басқару кадрларының кәсіби деңгейін анықтаудың негізін жоғарыда аталған ағымдардың барлық жағымды жақтарын біріктірген *кешендік ағым* құруы керек.

Бүгінгі күнгі қазақстандық мемлекеттік қызметшіге қатысты оның қызметінің барлық ерекшеліктерін (мемлекеттік органның функциясына, орталық немесе жергілікті органда жұмыс істеуіне қарай) ескере отырып, кәсібінің үлгісін қалыптастыру мен осы үлгіге сәйкес мемлекеттік қызметшіге қойылатын қасиеттерді сипаттау өте күрделі мәселе. Әсіресе үш элементтің:

- мемлекеттік қызметшінің кәсіби маман ретінде қалыптасуының;
- кәсіби-тұлғалық қасиеттерінің дамуының;
- мемлекеттік қызметшілердің арнайы әлеуметтік-кәсіби топ ретінде қалыптасуының бірлігін қалыптастыру өте қиын.

Жоғарыда аталғандардың негізінде мемлекеттік қызметшінің кәсібилігін қызметшінің мемлекеттік биліктің міндеттері мен функцияларын іске асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді атқаруға қабілеттілігі ретінде анықтауымызға негіз бар.

Мемлекеттік органның қызметінің тиімділігін бағалау барысында мемлекеттік қызметшілердің біріктіру қасиеттерінің құрылымы ескеріледі (1-сур.).



1-сурет. Мемлекеттік қызметші қасиеттерінің құрылымы (автормен құрастырылған)

Мемлекеттік қызметшілердің кәсібилік деңгейіне арналған көптеген еңбектер, өкінішке орай, олардың кәсібилік деңгейіне баға беруде жеке-тұлғалық деңгеймен шектеледі. Тіпті ең дарынды деген тұлғалардың сапалық жиынтығы тұтастай мемлекеттік аппараттың кәсібилік деңгейінің жоғарылауына толықтай қол жеткізбейді. Мемлекеттік орган қызметінің тиімділігін бағалауда оның сандық сипаты емес, нақты органға тиесілі функцияларды жүзеге асыру үшін түрлі адамдардың түрлі қасиеттерін ұтымды жұмылдыра алу деңгейі ескеруі тиіс.

Бұдан басқа басқарудың тиімділігін арттыру, менеджменттің заманауи ағымын қалыптастыру саласында әлем таныған сарапшы И.Адизестің мінез-құлық теориясының орны ерекше екендігін атап өткен жөн. И.Адизес әдістемесі бойынша ұтымды басқару жүйесін қалыптастыруда адами ресурстарды тиімді қолдана білудің әдістері қолданылуы қажет. Оның ойынша, мінсіз басшы болмайды. Басшы жалғыз өзі ұйымды оңтайлы басқаруға қол жеткізе алмайды. Сондықтан тиімді басқару үшін дарынды қызметкерлерді жұмылдырып, бәсекеге қабілетті басымдыққа ие болу арқылы ғана көшбасшылыққа жетеді [17].

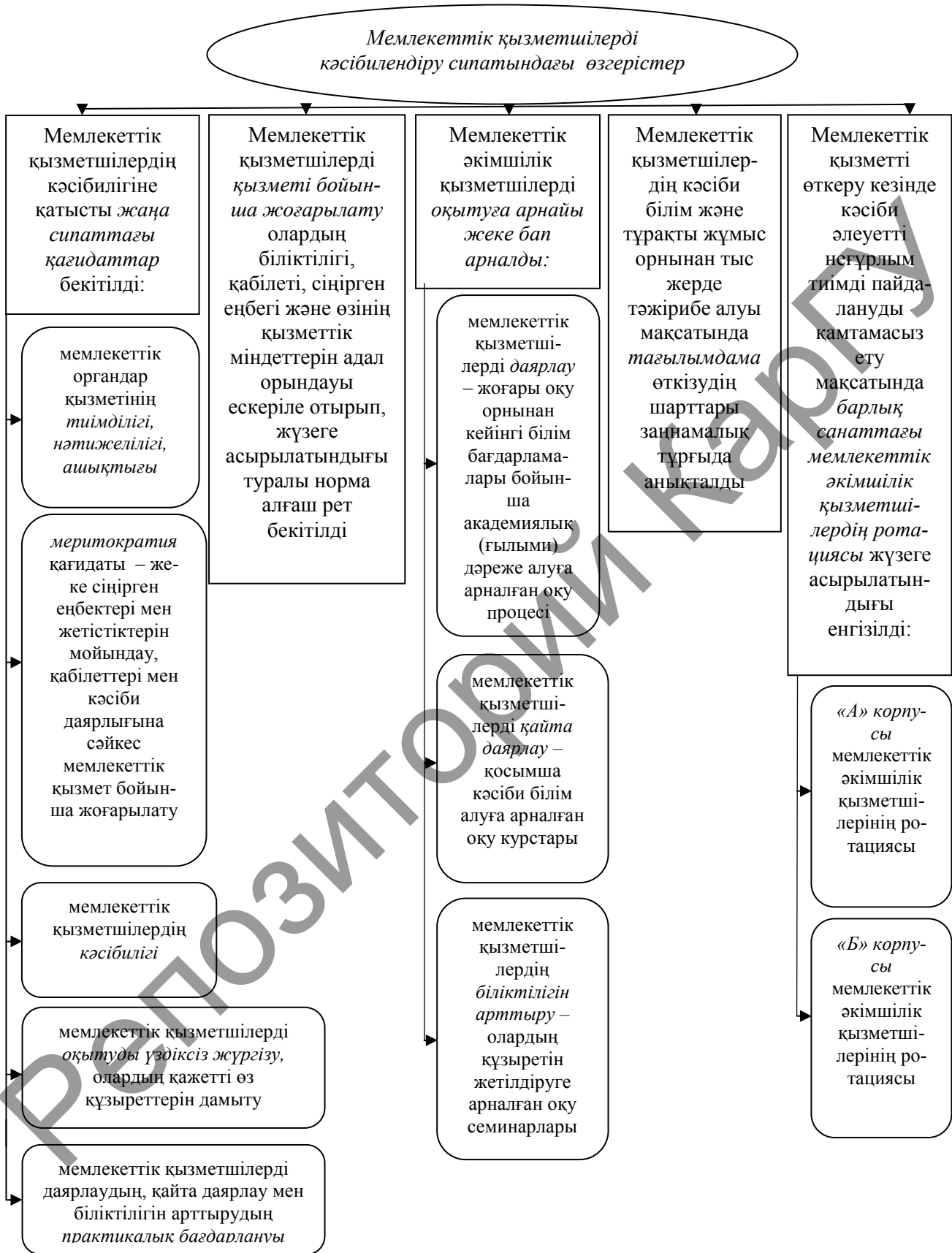
И.Адизеспен ұсынылған әдістемені [18] тек корпоративтік құрылымдарда ғана емес, мемлекеттік органдардың да қызметінде қолдануға мүмкіндік бар екендігін және оны Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарының қызметін ұйымдастыруда қолданудың тетіктерін: жаңа тұрпаттағы басқарушыларды дайындауда тек бір басшыны ғана дайындауға емес, топтық басшылықты жетілдіру бағыттарын енгізу. Белгілі бір мемлекеттік орган мен мемлекеттік қызметшілердің қызметіне И.Адизес әдісі бойынша мониторинг жүргізуді бүгінгі күнгі қазақстандық экономист-ғалым А.Б.Майдырова анықтап берді [8].

Қазіргі кезде елде жүргізіліп отырған институттық, тұғырлы реформалар тиімді кадрлық технологияларды қалыптастыруға, мемлекеттік қызметке кірудің ашық және оңтайлы жүйесін ұйымдастыруға, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуын үздіксіз жүргізуге, қызмет нәтижелері мен ынталандыру жүйесінің арасындағы тұрақты байланысты жетілдіруге бағытталған.

Осы орайда «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» жаңа Заңымен енгізілген тың жаңалықтар тұрғындардың мемлекеттік қызметке кіру мен қызметі бойынша жоғарылауда біліктілігі, қабілеті, сіңірген еңбегі және өзінің қызметтік міндеттерін адал орындауы ескерілетіндігіне сенім арттыруға бағытталған (2-сур.).

Әрине, қандай да елдің қандай да бір мемлекеттік қызметшісін қаншалықты білікті болғанымен де, абсолютті түрде білікті деу қиын. Тіпті нағыз білікті басшы болса да заман талаптарының өзгеруіне, ақпараттық ағымның толастамауына қарай тәжірибеде қалыптасқан білімдерін үздіксіз жетілдіріп, өз қызметіне жүйелі білімдік қолдау көрсетіп отыруды қажет етеді.

Халықаралық сарапшылардың көзқарастары бойынша, мемлекеттік қызметтің қазақстандық үлгісіне қатысты реформалардың нәтижесінде Қазақстан Республикасы заманауи үрдістерді ескере отырып, үздік халықаралық тәжірибелерге сәйкес келетін мемлекеттік қызмет жүйесін қалыптастыра алады. Қазірдің өзінде мемлекеттік қызметтің қазақстандық үлгісі аймақтағы үздіктердің қатарында. БҰҰ Даму бағдарламасымен бірлесе отырып, Орталық Азия және ТМД елдері үшін мемлекеттік қызмет саласында білім және тәжірибемен айналысу бойынша аймақтық ХАБ-тың Қазақстанда орналасуы — осының көрінісі.



2-сурет. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңындағы мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендіруге бағытталған жаңалықтар ([4] Заңның негізінде автормен құрастырылған)

Қазақстандық мемлекеттік қызметті реформалаудың қарқыны мемлекетті басқаруға құзыретті де бірегей, қоғам алдындағы жауапкершілігін толық сезінетін адамдардың қажеттілігімен қатар жүруде. Мемлекеттік қызметтің мансаптық үлгісіне көшу білікті мамандардың мемлекеттік қызметте мансаптық көтерілуіне тікелей мүмкіндіктерге жол ашпақ. Бұдан былай мемлекеттік қызметші төменгі лауазымнан бастап қызметі бойынша жоғарылап, кезең кезеңімен билік деңгейлеріне өту арқылы өзінің кәсіби деңгейін жетілдіреді.

Институттық реформалармен анықталған мемлекетті басқарудың тиімді тетіктері елдің жалпы алғандағы бәсекеге қабілеттілігінің артуына, Қазақстанның дамыған 30 мемлекеттің қатарына енуіне ықпал ететіндігі сөзсіз. Сол себептен мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігіне қойылатын талаптар мен барлық мемлекеттік қызмет жүйесіне қойылатын талаптармен барабар. Мемлекеттік басқарудың тиімді, ашық және нәтижелі жүйесіне тек білікті де құзыретті корпусты қалыптастыра отырып қана қол жеткізуге болады.

Әдебиеттер тізімі

- 1 «Қазақстан — 2050» Стратегиясы. Қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты. Қазақстан Республикасының Президенті — Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 14 желтоқсан 2012 ж. — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: <http://www.akorda.kz>.
- 2 Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың бес институттық реформасы (11.03.2015 ж. жарияланған). — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: <http://www.nurotan.kz>.
- 3 Н.Назарбаевтың бес институттық реформасын жүзеге асыру бойынша «100 нақты қадам» Ұлт жоспары (20.05.2015 ж. жарияланған). — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: <http://www.akorda.kz>.
- 4 2015 жылғы 25 қарашада қабылданған «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» № 416-V Заңы. — «Әділет» ҚР нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. — [ЭР]. Қолжетімділік тәртібі: <http://adilet.zan.kz>.
- 5 Мониторинг состояния кадров государственной службы Республики Казахстан. — Официальный сайт Национального бюро по противодействию коррупции Министерства государственной службы Республики Казахстан. — [ЭР]. Режим доступа: <http://anticorruption.gov.kz>.
- 6 Абдралиев Б.С. Новые подходы к профессионализации государственной службы (доклад на Ежегодном собрании сети школ управления ОЭСР, 6 июня 2015 г.) // Государственное управление и государственная служба. — Астана: Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 2015. — № 3. — С. 9–16.
- 7 Мухамеджанова А.Г. Совершенствование системы подготовки государственных служащих: зарубежный опыт // Государственное управление и государственная служба. — Астана: Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 2009. — № 1. — С. 118–124.
- 8 Майдырова А.Б. О методологии и методике эффективного менеджмента И. Адизеса // Государственное управление и государственная служба. — Астана: Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 2015. — № 2. — С. 173–176.
- 9 Атаманчук Г.В., Кейзеров Н.М. Культура решений менеджмента. — М.: Изд-во РАГС, 1995. — 36 с.
- 10 Жуков В.И. Россия в глобальном мире: философия и социология преобразований. — 2-е изд. перераб. и доп.: в 3-х т. — Т. 1. Россия на рубеже тысячелетий: социология экономики и политики (1987–2005). — М.: Изд-во РГСУ, 2007. — 376 с.
- 11 Лукаш О.В. Социология профессиональных групп: определение понятий // Профессиональные группы интеллигенции / Отв.ред. В.А.Мансуров. — М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 2003.
- 12 Parsons T. Professions // International Encyclopedia of the Social Sciences, XII. — New York: Macmillan and the Free Press, 1968. — P. 536.
- 13 Parsons T. The Professions and Social Structure // Essays in Sociological Theory (Revised Edition). — New York: The Free Press, 1966. — P. 36.
- 14 Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность: учеб. пособие. — Р. н/Д.: МарТ, 2000. — 256 с.
- 15 Заславская Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. — М.: Дело, 2004. — С. 230–231.
- 16 Тейлор Ф.У. Научная организация труда. — 2-е изд. — М., 1925. — 348 с.
- 17 Fayol H. Administration Industrielle et Generale, 1916. Анри Файоль. Общее и промышленное управление / Пер. на русс. яз. Б. В.Бабина-Кореня. — М., 1923 // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 28.08.2012. — [ЭР]. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783>
- 18 Адизес И.К. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует. — М.: Альпина Паблишер, 2011. — С. 272.

К.К.Садыкова

Профессионализм как важнейший фактор современной конкурентоспособности государственных служащих

В статье рассмотрены актуальные вопросы совершенствования системы государственной службы в условиях современных общественных процессов. Определена роль корпуса государственных служащих в формировании результативной, эффективной и открытой системы государственной службы. Дан анализ особенностям обеспечения профессионального государственного аппарата квалифицированными, компетентными и профессиональными кадрами. Раскрыта сущность профессионализма как важнейшего фактора современной конкурентоспособности государственных служащих, исследованы современные подходы и тенденции в формировании их профессионализма. Выявлены особенности новелл, касающихся профессионализма и компетентности государственных служащих в свете современных институциональных реформ.

К.К.Sadykova

Professionalism as the most important factor of modern competitiveness of public servants

In article topical issues of improvement of system of public service in the conditions of modern public processes are considered. The role of the case of public servants in formation of productive, effective and open system of public service is defined. The analysis is given to features of providing professional government by the qualified, competent and professional shots. Also in article the essence of professionalism as most important factor of modern competitiveness of public servants reveals. The author investigates modern approaches and tendencies in formation of professionalism of public servants. Features of the short stories concerning professionalism and competence of public servants in the light of modern institutional reforms are revealed.

References

- 1 Strategy «Kazakhstan – 2050». *A new political policy of the taken place state. Message of the President of the Republic of Kazakhstan N.A.Nazarbayev to the people of Kazakhstan*, December, 14, 2012, [ER]. Access mode: <http://www.akorda.kz>
- 2 *5 institutional reforms of the President of the Republic of Kazakhstan N.A.Nazarbayev*, [ER]. Access mode: www.nurotan.kz.
- 3 *The plan of the nation — 100 steps on realization of five institutional reforms of N.Nazarbayev* (it is publ. 20.05.2015), [ER]. Access mode: <http://www.akorda.kz/>
- 4 *The law of the Republic of Kazakhstan «About public service of the Republic of Kazakhstan»*, of November, 25, 2015 // Information and legal system of normative legal acts of the Republic of Kazakhstan of «Adilet», [ER]. Access mode: adilet.zan.kz.
- 5 *Monitoring of a condition of shots of public service of the Republic of Kazakhstan*, [ER]. Access mode: anticorruption.gov.kz/
- 6 Abdrasilov B.S. *New approaches to professionalizing of public service (the report at Annual meeting of a network of schools of management of OECD, on June 6, 2015)*, Public administration and public service, Astana: Academy of public administration under the President of the Republic of Kazakhstan, 2015, 3, p. 9–16.
- 7 Mukhamedzhanova A.G. *Improvement of system of training of public servants: foreign experience, Public administration and public service*, Astana: Academy of public administration under the President of the Republic of Kazakhstan, 2009, 1, p. 118–124.
- 8 Maydyrova A.B. *Public administration and public service*, Astana: Academy of public administration under the President of the Republic of Kazakhstan, 2015, 2, p. 173–176.
- 9 Atamanchuk G.V., Keyzerov K.M. *Kultura of solutions of management*, Moscow: RAGS, 1995, p. 36.
- 10 Zhukov V.I. *Russia in the global world: philosophy and sociology of transformations*: in 3 vol., 1. Russia at a turn of the millennia: sociology of economy and policy (1987–2005), Moscow: RGSU publ., 2007, p. 376.
- 11 Luksha O.V. *Professional groups intellectuals*, edit. V.A.Mansurov, Moscow: Publishing house of Institute of sociology of the Russian Academy of Sciences, 2003.
- 12 Parsons T. *International Encyclopedia of the Social Sciences*, XII, New York: Macmillan and Free Press, 1968, p. 536.
- 13 Parsons T. *Essays in Sociological Theory (Revised Edition)*, New York: Free Press, 1966, p. 36.
- 14 Ignatov V.G., Belolipetsky V.K. *Professional culture and professionalism of public service: context of history and present: manual*, Rostov-on-Don: MarT, 2000, p. 256.
- 15 Zaslavskaya T.I. *Modern Russian society: social mechanism of transformation*, Moscow: Business, 2004, p. 230, 231.
- 16 Taylor F.U. *Scientific organization of work*, 2 edition, Moscow: Delo, 1925. p. 348.
- 17 Fayol H. *Administration Industrielle et Gönürale*, 1916. Henri Faillol. General and industrial department. Translation in to Russian: B.V.Babin-Koren, Moscow, 1923, Electronic publication: Center of humanitarian technologies, 28.08.2012, [ER]. Access mode: gtmarket.ru/laboratory/basis/5783.
- 18 Adizes I.K. *Ideal chief. Why they can't become and that from this follows*, Moscow: Alpina Publisher, 2011, p. 272.