

## **КАДРЛЫҚ САЯСАТ САЯСИ-ӘКІМШІЛІК ЭЛИТАНЫҢ ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ ЭКОНОМИКА МЕН САЯСАТ САЛАЛАРЫН БАСҚАРУ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ**

**Есжан Арай Нұрғазыұлы**

*esjan.aray178@mail.ru*

«Мемлекеттік басқару» мамандығының 1 курс магистранты

Қазақстан Республикасы, Нұр-Сұлтан қ., Л. Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті  
Ғылыми жетекші – Шамишева Н.Қ., э.ғ.к., доцент м.а.

Кадрлық мәселелер қоғамдық өмірдің барлық салаларында өзекті және маңызды болып есептеледі, өйткені олар ұсақ өнеркәсіптік кәсіпорындардан бастап мемлекеттік басқару органдарына дейінгі ұйымдардың тиімділігінің негізі болып табылады.

Қазіргі заманда қоғамдық үдерістердің үнемі өзгеруіне байланысты қызметкерлерді іріктеу өлшемдері де өзгерді. Әр түрлі құзыреттерге (жан-жақты кәсіби дағдылар, жеке бас қасиеттері, жұмыс тәжірибесі, белгілі бір салада жоғары кәсіби жетістіктерге қол жеткізуге мүмкіндік беретін еңбек даулары мен қақтығыстарды шешу дағдылары) ие мамандардың құндылықтары жұмыс берушілер үшін басым бағыт болып табылады. Олар тиімді келісім-шарттармен, дипломдармен, лицензиялармен негізделген, бұл еңбек нарығының басқа сегменттерінен осы салаға жаңа қызметкерлердің келуін қиындатады. Оларда бастамашылдық, креативті ойлау, ынталанудың деңгейі жоғары. Сонымен қатар жұмыстағы автономдық және коммуникативтік құзыреттілікті айтуға болады [5].

Бүгінгі таңда кез келген мекеменің не кәсіпорынның маңызды атрибуты кадрлық әлеует болып табылады. Кадрлық әлеует ұйымның дамуының өмірлік айналымын қамтамасыз етумен бірге, алға қойылған мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуге жағымды және оң ықпал етеді. Дұрыс жоспарланған басқару ұйымның жемісті және нәтижелі жұмыс жүргізуіне, міндеттемелердің уақытылы орындалуына, нарықтық, ақпараттық қоғамдағы жағымды беделін, орнын, мүддесін сақтауға көмектеседі [1].

Кадрларды сәтті таңдау, ең алдымен, нақты ойластырылған және жүзеге асуы тиімді кадр саясатының жүргізілуінің арқасында жүзеге асырылады.

Кадр саясаты – бұл белгілі бір қызмет түріндегі қызметкерлерді басқару жүйесі, оның ұзақтығы мен нәтижелілігі қажетті материалдық және ұйымдастырушылық жағынан қамтамасыз етілуіне байланысты.

Кадрлық элита кадрлық саясатты қолданудың басты объектісі болып табылады, оның құрамына өзінің құзыреттеріне, бәсекелестерінен артықшылықтарына, жағымды жақтарына, нақты психологиялық қасиеттерді иеленуіне және пайдалануына байланысты ұйым жұмысын басқару стратегиясын нәтижелі әзірлеуге және жүзеге асыруға және осы саладағы негізгі қиындықтарды шешуге дайын адамдар санаты кіреді [3].

Қазіргі заманғы әлемде кадрлық саяси-әкімшілік элиталардың ақпараттық, нарықтық экономика, еркін саясат салаларындағы мәселелерді шешудегі маңызы соңғы онжылдықта аса көріне бастады. Мұны олардың саяси және экономикалық үдерістердегі рөлінің артуынан, әдетте, адамдар тобының санасын, іс-әрекеттерін жеке және жалпы мақсаттарға бұқаралық ақпарат және коммуникация құралдары арқылы қолдануларынан көруге болады.

Қоғамның жоғары сатысындағылар қабылдаған шешімдер соңғы жылдарда тек жекелеген елдер, аймақтар бойынша ғана емес, мемлекеттік бірлестіктер, ұйымдар, тіпті дүние бөліктері, құрлықтар бойынша да ауқымға ие болуда. Бұл елдің, халықтың, қоғамдық-саяси әлеуетіне элиталардың кәсібилігі, қызмет ету сапасы, әлеуметтік және этикалық қасиеттері шешуші әсер етеді және оны анықтайды [2].

Жоғары кәсіби және үлкен әлеуетке ие кадрлық элитаның қалыптасуы қазіргі замандағы Қазақстандағы экономикалық және әлеуметтік қайта құрулар мен өзгерістердегі басым бағыттардың бірі болып табылады. Бұны қазіргі замандағы қалыптасып жатқан жағдайлардағы қазақстандық қоғамның бәсекеге қабілеттілігі анықталатын міндет және басым бағыт деп есептесе болады. Мемлекет іскерлік қызметтің барлық салаларында, әлеуметтік, мәдени және қоғамның басқа да салаларында, мемлекеттік және жергілікті басқару жүйесінде кадрлармен қамтамасыз етудің жаңа қажеттіліктеріне сүйене отырып, әлеуметтік дамудың ағымдағы және болашақ міндеттерін шешу қажеттілігіне тап болды. Бұл мәселеде мемлекеттік кадр саясаты қоғамның, кадрлардың кәсіби әлеуетін қалыптастыру, дамыту, қажет ету және ұтымды пайдалану жөніндегі ұлттық стратегия ретінде түсіндіріледі.

Мемлекеттік кадрлық саясат елдің барлық еңбек әлеуетін дамыту және жетілдіру мақсатында іс-шараларды үйлестіру бойынша мемлекеттің басым бағыттарының бірі болып табылады. Кадр саясатындағы оның жетекші рөлін іске асырудағы мемлекеттің маңызды функциясы кадрларды таңдау, орналастыру, дамыту, қоғамның барлық салаларында (ең алдымен, саясат пен мемлекеттік басқару салаларында) қажетті кәсіби деңгейін қамтамасыз ету үшін жағдайлар жасау болып табылады. Мемлекеттік кадр саясаты шешімдері құқықтық негізде жүзеге асырылатын әлеуметтік-экономикалық және саяси міндеттер мен мәселелер жиынтығын қамтиды.

Элиталық кадр саясатын жүзеге асыру шараларының ішінде стратегиялық шаралар ерекше орын алады. Көптеген сарапшылардың пікірі бойынша оған жүйені өзгерту саяси элиталарды жасақтау жүйесінің кландық-командалық бағыттан жалпыазаматтық және меритократиялық бағыттарға көшуі; субэлиталардың (орта тап) есебінен элитаның жасақталу базасын және билік пен басқару органдарына акмеологиялық және азаматтық-меритократиялық көрсеткіштер бойынша басшылар мен мамандарды таңдау, іріктеу, орналастыру; элиталық ортадағы әділ саяси бәсекелестікті үгіттеу; саяси элитаның жариялылығы мен ашықтығына бағытталған мемлекеттік ақпараттық саясатты іске асыру және т.б. жатады.

Элиталық кадр саясатының іс-шараларын іске асырудың бірінші кезектегі шаралары мыналарды қамтуы мүмкін: жоғары деңгейде кадрлық үдерістерге терең және жан-жақты талдау жасауды ұйымдастыру; кадрлық қызметті үйлестіруді, барлық негізгі саяси, ұйымдастырушылық, ғылыми-әдістемелік ұстанымдар бойынша біркелкілігін қамтамасыз ететін кадрлық саясаттың тиісті кеңестерінде кадрлық бағдарламаларды бекіту; барлық мемлекеттік органдарда персоналды басқару мен мемлекеттік кадрлық саясатты жүзеге асыру бойынша республикалық және аймақтық деңгейлерде, сондай-ақ жергілікті өзін-өзі басқару органдарында ұйымдастырушылық және кадрлық құрылымдарды қалыптастыру; әрбір басқару деңгейінде ең жоғары номенклатураның байланысын құру тағайындау тиісті мемлекеттік басқару органында келісілуі керек лауазымдар; елдің біртұтас білім беру кешенін қалыптастыру [6].

Қазақстан Республикасында кадрлық элитаның қалыптасу үдерісіндегі тың өзгерістердің бірі ретінде президенттік жастар кадрлық резервін айтуға болады. Мамандарды дайындаудың бұл жобасы барынша дайындалған және тәжірибелі жастар үшін мемлекеттік басқару және квазимемлекеттік сектор жүйесінде жауапты лауазымдарға ие болуға

мүмкіндік ғана емес, сонымен бірге резервте тұрған тұлғалар ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында және оның филиалдарында одан әрі кәсіби және тұлғалық даму үшін оқыту курстары мен тренингтерден өту мүмкіндігіне ие болады, бұл дегеніміз болашақ саяси-әкімшілік элитаны қалыптастырудың алғышарттары мемлекеттік басқаруда күн тәртібіне қойылғандығының дәлелі.

Әлеуметтік-экономикалық қызмет саласында қызметкер кез келген зерттеу объектісі сияқты бірқатар белгілермен сипатталады, бұл оның жоғары білікті маман ретінде қарастыруға және санауға негіз береді. Ондай белгілерге мыналар жатады:

- Белсенділік (жеке тұлғаның қоғамдық қатынастар жүйесіне қатысу өлшемі, қоғамдық қызметтің барлық түріне қатысу коэффициенті ретінде);
- Өзін тұлға ретінде қызықтыра білу;
- Коммуникативтілік (ойын, сезімін, эмоциясын басқа сұхбаттасушы түсінетін, қабылдай алатындай етіп жеткізе алу қабілеті, мүмкіндігі);
- Қызметкерлермен, әріптестермен, халықпен оң қарым-қатынас орнату;
- Икемділік (белгілі бір жағдайларда және сұхбаттасушының мінез-құлқына, жүріс-тұрысына байланысты өзінің мінез-құлқын, жүріс-тұрысын өзгерте білу, өзгерте алу қабілеті).

Аталған қасиеттер әсіресе, халыққа мемлекеттік қызметтерді жауапкершілікті, еркін және тиімді көрсету, халықтың алдында есеп беру, кәсіпкерлікті мемлекеттік қолдау, азаматтық қоғам, халық және бизнес өкілдерімен кездесу, сұхбат, келісім жасау, ынтымақтастық байланыс, татулық қарым-қатынас орнату, әртүрлі жағдайларда саяси, экономикалық, әлеуметтік, қаржылық, т.б. қоғамдағы мәселелерді шешу, оңтайлы, тиімді, ыңғайлы жолдары мен әдіс-тәсілдерін табу сияқты мәселелерде көрінеді.

Мұндай стратегиялардың нәтижелілігі индукция (бір ұйымдағы дағдарысты жағдайларды шешу формасын басқа ұйымдағы дағдарысты жағдайларды шешуде қолдану) және дедукция (бір не бірнеше қызмет түріне белгілі не ортақ стратегиялар мен тактикаларды таңдау және қолдану) әдістерімен анықталады. Стратегиялар мен тактикалардың жүзеге асырылу үдерісіне белгілі бір дәрежеде біліктілігі жоғары мамандардың әртүрлі себептермен (оның ішінде өз еркімен шығу) жұмыстан шығуы және басқа қызметке ауысуы да әсер етеді [4].

Кадрлық саяси-әкімшілік элитаның қалыптасуы және дамуы күрделі, көпқырлы болып келеді. Оның маңыздылығы адам қызметінің қоғамдық-саяси және экономикалық салаларын басқарудың стратегияларын жедел және тиімді әзірлеу ғана емес, сонымен бірге олардың дамуының бірыңғай заңдылықтарын анықтауға, жүзеге асырудың жолдары мен тәсілдерін, әдістерін, технологияларын, құралдарын табуға және пайдалануға, әсерін анықтауға, салдарларын талдауға және туындайтын мәселелерді шешуге де бағытталған [3].

Қазақстанның қазіргі даму кезеңінде тиімді, демократиялық және әлеуметтік әділетті мемлекет құруға ықпал ететін демократиялық мен әлеуметтік қағидаларға толық сәйкес келетін жаңа мемлекеттік кадр саясаты қажет. Бұл елдің зияткерлік және еңбек ресурстарын қалыптастыру, дамыту және ұтымды пайдалану саласындағы мемлекеттің стратегиясы мен тактикасы болып табылады. Оның ерекше нысаны - бұл күш құрылымдары мен басқарудың элиталық топтары. Әзірге мұндай саясат Қазақстанда толық қалыптаспаған және заңды түрде бекітілмеген [6].

Сонымен, қазірі таңда қоғамның түрлі салаларында, оның ішінде экономика мен саясатта, кадрлық саясат саяси-әкімшілік элитаның басты басқару құралы болып отыр, оны іске асырудың тиімділігі кадрлық бағдарламалардың сапасымен де, нақты кадрлық шешімдердің заңды негіздерімен де, кең әлеуметтік базаға сүйене отырып, саяси элитаның ашықтық деңгейімен де анықталатындығын ескеру керек.

#### **Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:**

1. Исаев Б. А. Введение в политическую теорию. – СПб.: Издательский дом «Питер», 2013. - С. 85.

2. Артюхин О.А., Григорян Д.К., Крицкая А.А. Инструментарий региональной и муниципальной кадровой политики в процессах иерархизации власти // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2017. № 11 (90). С. 126-129.
3. Артюхин О.А., Давтян М.Г., Крицкая А.А. Кадровая безопасность как элемент политического управления // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. №11 (78). С. 123-126.
4. Ветренко И.А., Воронцев С.А., Понеделков А.В. // О современной состоянии российской политической элиты и направлениях ее переформатирования. Вестник Омского университета. 2015. №1. С. 174-180.
5. Крицкая А.А. Институционализация государственной кадровой политики в России (к вопросу преемственности) // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 4. С. 182-185.
6. Кулябцева В.Н., Сидаков А.М., Урчукова С.Р. Государственная кадровая политика как стратегическое направление в формировании политической элиты на современном этапе // Материалы Международной научно-практической конференции «Научная дискуссия: опросы юриспруденции, филологии, социологии, политологии, философии, педагогики, психологии, истории, математики, медицины, искусства и архитектуры». 2013. С. 182-190.