

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XIX Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**PROCEEDINGS
of the XIX International Scientific Conference
for students and young scholars
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**2024
Астана**

УДК 001

ББК 72

G99

«GYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM JÁNE BILIM – 2024». – Астана: – 7478 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-7697-07-5

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001

ББК 72

G99

ISBN 978-601-7697-07-5

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2024**

3. Yusupov R.Sh., Postalyuk M.P. Institutional features of the formation of management corporate culture in national economic systems // Bulletin of Economics, Law and Sociology, 2014, No. 1. – 52-57 s.
4. Kalashnikov A.I. Ethnic features of corporate culture in the context of organizational loyalty of employees // Pedagogical education in Russia, 2014, No. 5. – 202-208 p.
5. Pirainen E.V. Features of the Chinese model of corporate culture // INFORMATION-COMMUNICATION-SOCIETY, 2014. – 115-117 p.
6. Bashirov MA & Kaygorodtsev AA (2005). Korporativnaya kul'tura organizacii kak component systemy management na predpriyatii . Vestnik KASU , No. 4 – 2005.
7. Vyazankina A. A. Modern models of corporate culture and their prospects in Russian society // Psychology and Pedagogy, 2010. – 51-53 p.

ОӘК 331.108.26

МЕМЛЕКЕТТІК ҰЙЫМДАРДА КАДРЛАРДЫ СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСҚАРУ

Сағынбек Данагүл Амангелдіқызы

danagulsagynbek@gmail.com

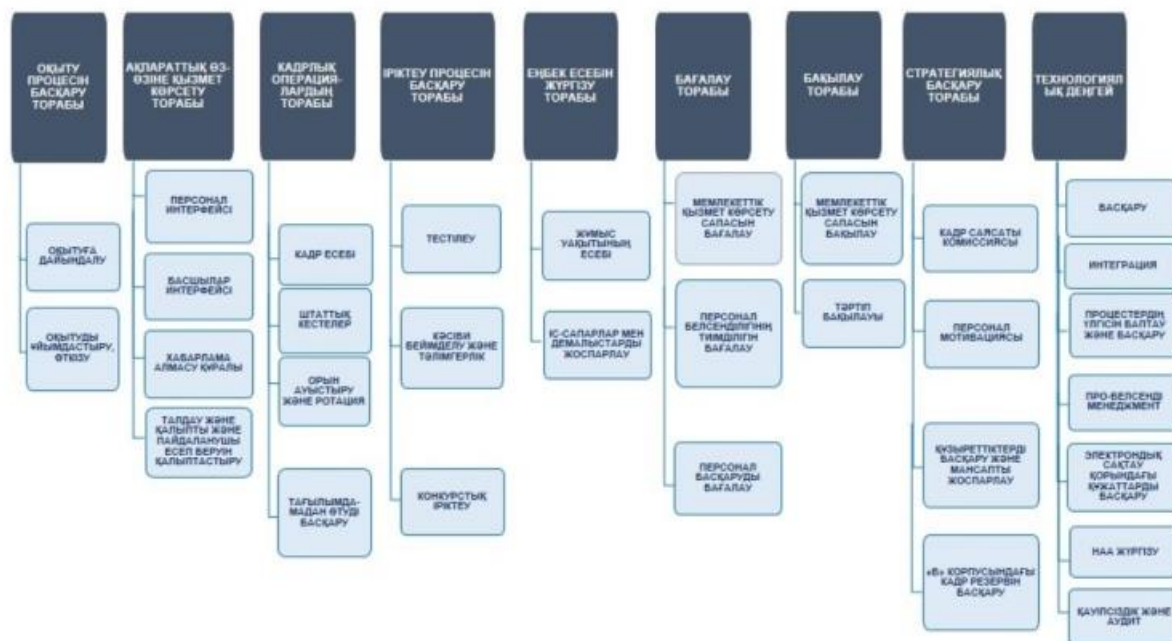
Л.Н. Гумилев атындағы Евразия ұлттық университетінің Экономика факультеті

Менеджмент кафедрасының магистранты, Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекші – Хасенова К.К. э.ғ.к., қауымдастырылған профессор

Соңғы жылдары жаңғыртылатын әлеуметтік-экономикалық, саяси-құқықтық жүйе жағдайында мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметтің кадрлық құрамын жетілдіру мәселелеріндегі қызмет саласы мемлекеттік саясаттың басым бағыттарының біріне айналды, бұл елдің стратегиялық құжаттарында көрініс тапты. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаев 2022 жылғы қаңтарда Парламент Мәжілісінің отырысында, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері жөніндегі кеңесте сөйлеген сөзінде «... іс жүзінде сервистік және клиентке бағдарланған болуы үшін мемлекеттік қызмет жүйесін жаңғырту керек» деп айтып өтті[1]. Сонымен қатар, мемлекет басшысының жолдауларында заманауи HR құралдарын енгізу мәселелері қозғалды[2]. Осы жерден мемлекеттік аппаратты жетілдіру міндеті тұрған мемлекеттік органдардың кадр қызметтерінің рөлі артып келеді.

Кадрлармен жұмыстың болмауы сапалы іске асырылмаған мемлекеттік кадр саясатын көрсетеді. Агенттіктің ведомостындағы «Мемлекеттік қызметтің персоналды басқару жөніндегі ұлттық орталығы» Акционерлік қоғамы 9 блоктан және 31 функционалдық кіші жүйеден тұратын «Е-қызмет» персоналды басқарудың интеграцияланған ақпараттық жүйесі арқылы мемлекеттік органның персоналды басқару қызметтерінің жұмысын автоматтандыруды қамтамасыз ету арқылы басқарудың тұтас жүйесі құрылады [3].



Сурет 1 - Интеграцияланған жүйенің схемасы

Ескертпе: *ekyzmet.kz* сайты негізінде автормен құрастырылған

Персоналды басқарудың орталықтандырылған жүйесі мемлекеттік қызмет персоналына менеджменттің бизнес-процестерін жетілдіре отырып, стандартталған кадрлық қызметтерді, электрондық іс жүргізудің бірыңғай жүйесін ұсынудың тиімділігін арттыра келе, бақылау күшейтіледі. Мемлекеттік органдарда персоналды басқару қызметінің жұмысы ережеге негізделеді, оның функциялары ҚР Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2016 жылғы 21 қазан айындағы №15 бұйрығына сәйкес бекітілген [4].Төмендегі кестеде негізгі функцияларды және оның қызметтеріне сай қосымша функцияларды шартты түрде бөлінуі көрсетілген.

Кесте 1. Мемлекеттік органның кадр қызметінің функциялары

НЕГІЗГІ ФУНКЦИЯЛАРЫ

ОНЫҢ ҚЫЗМЕТТЕРІНЕ САЙ ҚОСЫМША ФУНКЦИЯЛАРЫ

- мемлекеттік органның құрылымдық бөлімшелерінің Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет саласындағы заңнамасын орындау жөніндегі қызметін үйлестіреді;
- тәртіптік, конкурстық және кадр мәселелері жөніндегі өзге де комиссиялардың қызметін ұйымдастырады;
- мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметіне бағалау жүргізу, конкурстық іріктеу, мемлекеттік қызметшілерді қызмет бабында ілгерілету, қызметтік тергеп-тексеру рәсімдерінің сақталуын қамтамасыз етеді, мемлекеттік қызметшілерді тәртіптік жауапкершілікке тарту, мемлекеттік қызметшілерді жұмыстан шығару;
- кадрларды іріктеуді ұйымдастырады, мемлекеттік қызметшілердің өтуіне байланысты құжаттарды ресімдейді
- мемлекеттік қызметшілердің дербес деректерін есепке алуды жүзеге асырады;

- кадр жұмысы бойынша жоспарларды ресімдейді;
- мамандықтар мен біліктіліктер бойынша кадрларға қажеттілікті білдіреді;
- кадрлық әлеуетті дамытады және пайдаланады;
- мүдделер қақтығысын басқаруды жүзеге асырады;
- Еңбек және атқарушылық тәртіпті бақылау;
- іскерлік мансап процесін басқарады;
- еңбектің орындалуын бақылауды жүзеге асырады және оған әсер етеді;
- қызметкерлерді әлеуметтік қорғау бойынша шаралар қабылдайды (демалыс актілерін дайындау, материалдық көмек және т. б.);
- жаңа кадрлық технологияларды қолданады;
- қызметкерлерге қызметтік куәліктерді есепке алу, тіркеу, ресімдеу, беру бойынша жұмыс;

- шектеулердің сақталуын қамтамасыз етеді, мемлекеттік қызметте болуына байланысты;
- мемлекеттік қызметшілердің тағылымдамасын, тәлімгерлігін, қызметін бағалауды, даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды белгіленген мерзімде;
- кадрлық іс жүргізуді, оның ішінде «Е қызмет» ақпараттық жүйесі арқылы қамтамасыз етеді;
- «персоналды басқару» бағыты бойынша есепті жылдың қорытындысы бойынша Мемлекеттік қызмет істері агенттігіне есепті ақпаратты ұсыну.

- мемлекеттік қызметшілерді марапаттау үшін марапаттау материалдарын дайындау бойынша жұмыс;

- мемлекеттік органның басқа департаменттерінен/басқармаларынан/бөлімдерінен құжаттар мен мәліметтерді сұратады және алады,

кадр қызметіне жүктелген міндеттер мен функцияларды орындау үшін қажетті;

- қызметтік рұқсаттамаларды ресімдеуді және беруді ұйымдастыру, корпоративтік іс-шараларды ұйымдастыру.

Ескертпе: автормен құрастырылған

Жоғарыда келтірілген функциялар тізімінен көрінетіндей, мемлекеттік органның кадр саясатының стратегиялық міндеттерін шешу элементтері жоқ. Кадрлық жұмыс тәжірибесі көрсеткендей, жұмыс уақытының 60% - ы операциялық мәселелерге, атап айтқанда, кадрлық іс жүргізуге (көптеген нормативтік құжаттармен реттелетін әртүрлі кадрлық құжаттарды рәсімдеу), 30% - ы процестерді басқаруға (конкурстар, қызметтік тергеулер, есептілік және т.б.) және жұмыс уақытының 10% - дан аспайтын бөлігі кадрлық процестерді талдауға арналған.

Кадр қызметі Қазақстанның мемлекеттік мекемелерінің құрылымында кадр жұмысын іске асыру жөніндегі жеке бөлімше бола отырып, кадрлар бөлімі немесе басқармасы, кадр жұмысы департаменті, кадрларды басқару қызметі және т. б. деп аталуы мүмкін. Кадр бөлімінің атауы басшылықтың мемлекеттік органдардың кадр қызметтерінің функцияларын қабылдауына және олардың қосымша функцияларының жүктемесіне байланысты: «ұйымдастыру-бақылау және кадр жұмысы бөлімі», «адам ресурстарын басқару», «кадр жұмысы және ведомстволық бақылау басқармасы», «құжаттамалық қамтамасыз ету, бақылау және кадр жұмысы басқармасы» және т. б. деп бекітіледі.

Құрылымдық-функционалдық талдау бойынша, мемлекеттік органдардың тек 10%-ында кадр жұмысының дербес департаменттері, өзге де дербес бөлімшелердің 20% қатарында кадр жұмысы басқармалары бар. Ал мемлекеттік органдардың 40%-ында мемлекеттік кадр қызметін құжаттамалық қамтамасыз ету, тілдерді дамыту, бақылау және т.б. қызметтермен біріктірудің кең таралған тәжірибесі қолданылады. Мемлекеттік органдардың аумақтық бөлімшелерінің 30%-ында кадр қызметі жоғары тұрған органдарда орталықтандырылған. Қазақстанның мемлекеттік органдарында кадрларды басқару саласында бейіндік білімнің жетіспеушілігі байқалады.



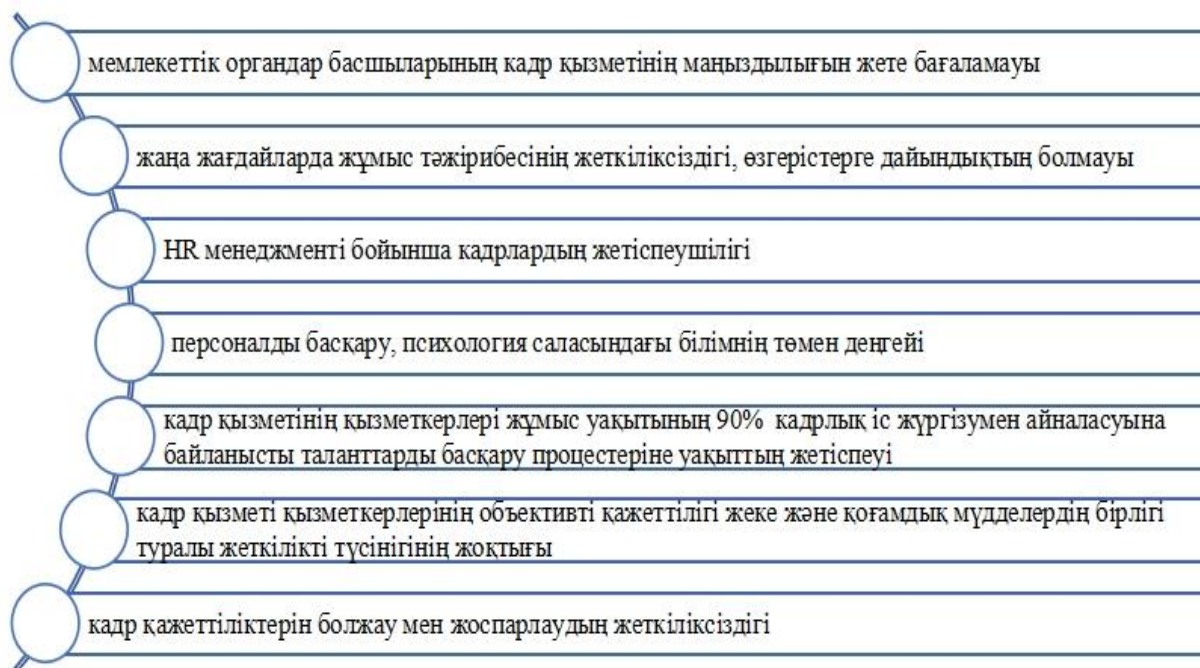
Сурет 2 - Мемлекеттік қызметкерлердің білім алған саласы

Ескертпе: автормен құрастырылған

Жоғарыда келтірілген диаграммадан көріп отырғанымыздай, ресми статистика мәліметтері бойынша, мемлекеттік органдардағы персоналды басқару қызметі қызметкерлерінің 56% - ы заңгерлік және экономикалық білімге ие, сондықтан кадрлармен сәтті жұмыс істеу теориясы мен практикасын, еңбекті ұйымдастыру негіздерін, сондай-ақ психология мен әлеуметтанудың заманауи әдістерін білмейді.

Қазіргі уақытта кадр қызметтері қызметкерлерінің кәсіби құзыреттілігінің әлі де жеткіліксіздігі және тек көмекші рөл атқаруы мемлекеттік қызметшілерді іріктеу, бағалау және бәсекеге қабілеттілік жүйесі деңгейінің төмендеуіне әкеп соғады, сонымен бірге мемлекет пен қоғам қатынастарының проактивті және сервистік моделінің дамуына кедергі келтіретін фактор болып табылады.

Мемлекеттік қызметтегі персоналды басқару тәжірибесін талдау мемлекеттік органның кадр қызметін тиімді дамытуға кедергі келтіретін негізгі факторларды қорытуға мүмкіндік береді.



Сурет 3 - Мемлекеттік органның кадр қызметін тиімді дамытуына кедергі келтіретін негізгі факторлар

Ескертпе: автормен құрастырылған

Кадрлық қызметтің қазіргі тәжірибесіннен персоналды басқару қызметінің орталықтандырылған жүйесі, кадрлық қызметтің заңнамалық бекітілген функциялары шеңберінде агенттік тарапынан мемлекеттік қызмет персоналын басқаруды үйлестіру жүргізілетін кадрлық администрациялау процедураларының сақталуын қамтамасыз етуге көбірек бағытталғанын көруге болады. Алайда, персоналды басқару қызметінде бірқатар бизнес-процестер қамтылмаған, бұл HR-қызметтің негізгі міндетін орындауына кедергі келтіреді, айта кеткенде: мемлекеттік органның стратегиясын іске асыру үшін біліктілігі жоғары және жұмысқа мотивациясы бар персоналдың жеткілікті санын қамтамасыз ету. Кадр стратегиясының болмауы, және мемлекеттік қызмет туралы заңда ол жайлы тікелей көрсетілмеуі, институционалдық құрылымдағы екінші кезеңде болуы мемлекеттік органның стратегиялық мақсаттарын іске асыруда персоналды басқару қызметін шектейді және тиісінше мемлекеттік басқарудың кадр саясатын іске асыру деңгейінде көрініс табады. Бүгінгі таңда мемлекеттік қызметке түсу процесі бірнеше кезеңде өткізіледі: мемлекеттік тілді және ҚР заңнамасын білуге тест тапсыру; жеке қасиеттерді бағалау тесті және мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуға арналған конкурс.

Мемлекеттік қызметтегі персоналды басқару таланттарды басқарудың тиімді жүйесін талап етеді, мұнда кадр бөлімінің негізгі міндеті мемлекеттік мекеменің стратегиялық мақсаттарына сәйкес келетін критерийлер негізінде таланттарды анықтау және бағалау болып табылады. Таланттарды іріктеу критерийлері қызметкердің жетістіктерін және оның әртүрлі жағдайлардағы мінез-құлқын ескеруі керек. Заңнамалар бойынша тестілеу қысқартылып, оның орнына әрбір мемлекеттік мекеме лауазымға қойылатын нақты талаптар негізінде әзірлеуі керек жеке қасиеттерді бағалау талаптарына назар аударылған жөн. Кадр бөлімдері тиімділігінің көрсеткіші ретінде мемлекеттік мекемелерде таланттарды басқару тиімділігін бағалау жүйесін әзірлеу қажет. Мемлекеттік мекемелердегі кадр бөлімдерінің қызметін жақсарту персоналды стратегиялық басқаруға көшуді және адам ресурстарын басқарудың толыққанды институтын қалыптастыруды талап етеді. Кадрлар бөлімінің жұмысын жақсартудың негізгі басымдықтарына жұмысқа алу, оқыту, мотивация және мансаптық даму сияқты салаларға бағытталған персоналды басқарудың ұйымдастырушылық тетіктері кіреді.

«Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасы туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі №119 жарлығына сәйкес мемлекеттік қызметтің жаңа моделі адами фактордың маңыздылығын тануға және тиімді кадр жұмысын жүргізуге бағдарланған, бұл оны кәсібилендірудің негізгі факторы болып табылады[5]. Осы жерде, мемлекеттік органның кадр қызметін жетілдіруде төмендегі кестеде келтірілген басымдықтарға назар аудара отырып, персоналмен жұмыстың ұйымдастырушылық тетігіне одан әрі жұмысқа баса назар аударған жөн.

Кесте 2. Персоналды басқарудағы кадр қызметтері қызметінің басымдықтары

Қызмет тұжырымдамасы	Мемлекеттік органның қолда бар міндеттері мен белгіленген мақсаттарына сәйкес мотивация, оларды қалыптастыру мен пайдалануда дағдылардың болуы туралы көзқарастары бар мемлекеттік қызметші тұлғасының маңыздылығы/рөлінің артуы.
Мақсаттар	Қоғамдық мақсаттарды іске асыру мақсатында тиімділікті, кәсіби және әлеуметтік дамуды бағалау мүмкіндігімен сапалық және сандық құрамды қамтамасыз ету.
Тапсырма	Мемлекеттік қызмет халықтың (мемлекеттік қызметтерді тұтынушының) қажеттіліктеріне, қоғаммен сындарлы ынтымақтастыққа бағдарланған.
Принциптері	Объективтілік, заңдылық, адамға бағыттығы, ашықтық, жүйелілік, прогрессивтілік және т. б.
Әдістері	Экономикалық, әлеуметтік, психологиялық, әкімшілік
Функциялар	- потенциалды талдау (адам); - мансаптық өсу шеңберінде әртүрлі HR диагностикалық құралдарын құру және пайдалану; - концептуальды бағдарламаларды енгізу; - ұйымның адами факторын тарту, мақсатты және уақтылы пайдалану, құру және жетілдіру (жоспарлау, персоналды болжау, жалдау және іріктеу, ынталандыру, бейімделу және оқыту, тәлімгерлік, мансаптық дамуды бағалау және басқару, ұстап қалу және т.б.). - адам ресурстарын пайдалануды жақсарту; - кадр менеджменті саласындағы кадр саясатын оңтайландыруға ықпал ететін жүйелік шешімдерді іздеу; - уақытты жоспарлау мен басқаруда тайм-менеджмент техникасын қолдану.
Нәтиже	Стратегиялық HR, алынған нәтижелер мен табыстарға негізделген жағымды көзқарас.
<i>Ескертпе: автормен құрастырылған</i>	

Осылайша, Қазақстандық қоғам дамуының қазіргі кезеңі жетілдірудің тиімді әдістерін іздеуге күш-жігер жұмсай отырып, кадрлық жұмыстың дәстүрлі әдістерін ауыстыруы қажет. Мемлекет басшысы Қ.Тоқаев атап өткендей, «кадр саясаты – бұл өте күрделі, маңызды және өте сезімтал мәселе», демек, персоналды басқару жүйесі әлеуметтік бағытта болуы керек.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. https://www.inform.kz/ru/obschestvo-trebuetsya-ot-gossluzhaschih-etichnosti-i-chestnosti-glava-agds_a3958013
2. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2022 жылғы 16 наурыздағы «Жаңа Қазақстан: жаңарту және жаңғырту жолы» атты Қазақстан халқына жолдауы //

Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты. <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomartatokaeva-narodu-kazahstana-1623953>

3. ҚР мемлекеттік органдарының персоналды басқару қызметтерінің жұмысы («Е қызмет» персоналды басқарудың интеграцияланған ақпараттық жүйесі) / / «мемлекеттік қызметтің персоналды басқару жөніндегі ұлттық орталығы» ресми сайты. <http://ekyzmet.kz/deyatelnost/iis-ekyzmet/>

4. <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/V1600014448>

5. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31034467

УДК 338.2

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ РАЗВИТИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛГОСРОЧНЫХ ПРИОРИТЕТОВ ОРГАНИЗАЦИЙ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ В КАЗАХСТАНЕ

Садвокасов Мақсат Адильбекұлы

bigmax82official@gmail.com

Магистрант по образовательной программе «Менеджмент», Евразийский
национальный университет им. Л. Н. Гумилёва, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Н. Курманов, PhD, профессор, преподаватель-исследователь

Инновационные аспекты управления в различных отраслях, как правило, подразумевают наличие определённых параметров, существенных для их функционирования. Сфера культуры, как и отдельные отрасли и категории, развивающиеся во взаимосвязи и взаимозависимости, на периодической основе обращается к общим процессам, оказывающим специфическое воздействие в широкой динамике, включая общую инновационную деятельность. Их значимость повышается по мере интенсификации процессов разработки стратегических изменений. Особенно это проявляется при наличии определённой серьёзной трансформации в технологии или способе, наблюдаемом в инновации, что на практике становится главным опытом обучения не только для ключевой отрасли, в которой происходило применение, но и в остальных, изначально не имеющих прямые связи. Стоит также отметить, что без надлежащих процессов различные виды научных исследований не могут являться эффективными или способствовать достижению целей или ускорению процессов.

Одной из предпосылок эффективного использования разнообразных подходов инновационного содержания может являться исследование теоретических особенностей и условий, в которых происходит динамика учреждений, отрасли или отдельных категорий, оказывающих определённое воздействие на формирование дальновидных решений в данной области. Так, по мнению специалиста в области человеческих ресурсов Евгении Бутовой, необходимость укрепления инновационного потенциала различных организаций, в том числе оперирующих в сфере культуры, исходит из всеобъемлющей и возрастающей взаимосвязи интеллектуальных ресурсов с деятельностью научного и инновационного характера в локальных масштабах, проявляющейся через количественный рост обучающихся в высших учебных заведениях с учётом поддержки значимых направлений в валовом региональном продукте, совершенствования образовательной системы для конечного осуществления социально-экономического преобразования [1, с. 147].

Аналогичного мнения придерживаются кандидат экономических наук А. Падерин и кандидат технических наук В. Падерин. По их мнению, для того, чтобы наиболее результативным образом способствовать интенсификации инновационного развития в комплексных отраслях, существующих в различных сферах, нужно обратить особое внимание на учреждение комплексной модели объединения усилий научных институтов и бизнес-среды для эффективного использования результатов прикладных исследований,