

АЙМАҚТЫҚ БИЛІК ОРГАНДАРЫ ҚЫЗМЕТІНДЕГІ ЖОБАЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ: ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ТАРТЫМДЫҚТЫ АРТТЫРУ ТЕТІГІ РЕТІНДЕ

Айтуған Назым Мейрамбекқызы

nazym.aitugan@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Мемлекеттік және жергілікті басқару»

мамандығының магистранты, Нұрсұлтан, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі – Хасенова К.К.

Мемлекеттік органдардың қызметінде жобалық басқаруды енгізу ірі компаниялардың стратегиялық басымдықтарды іске асыру және жобалық менеджмент негізінде өзгерістерді басқару бойынша жарты ғасырдан астам уақыт ішінде жинақталған табысты тәжірибесін бейімдеуге деген ұмтылыспен байланысты. Жобалық менеджменттің артықшылықтары:

- экономикалық агенттер - жобаға қатысушылардың тиімді өзара іс-қимылы;
- шектеулі ресурстарды оңтайлы бөлу;
- жобаны іске асырудың барлық кезеңдерінде мониторинг жүргізу мүмкіндігі;
- жоба қатысушыларының мотивациясы және жеке жауапкершілігі [1].

Мемлекет субъектісінің атқарушы органдарының қызметінде жобалық басқаруға көшуді қиындататын негізгі факторлардың бірі - аймақтардың әлеуметтік-экономикалық дамуын стратегиялық жоспарлаудың кешенді жүйесінің болмауы. Жобаны әзірлеу мен іске асырудың орындылығы туралы шешім қабылдау аймақтық деңгейде жоспарлау және бағдарламалау аясында әзірленген құжаттарға негізделуі керек. Өңірлік жобалар өңірлік даму стратегиялары мен бағдарламаларына үйлесімді жазылуға тиіс. Өкінішке орай, бүгінде «стратегия — бағдарлама — жоба» қисынды құрылған үштұғырлы жүйесі жоқ. Ең алдымен, 2000-шы жылдардың басында әзірленген өңірлердің әлеуметтік - экономикалық даму стратегияларын өзектілендіруді талап етеді. Аймақтар басымдықтарды анықтауы керек, оның негізінде стратегияда көрсетілген мемлекет субъектісінің әлеуметтік-экономикалық дамуының ұзақ мерзімді мақсаттарына стратегияны іске асырудың әр кезеңінде қол жеткізуді қамтамасыз ететін мемлекеттің субъектісінің мемлекеттік бағдарламаларының тізімі құрылуы керек. Бағдарламаларды жобаларда нақтылау қажет. Дәл осындай логика аймақтық дамуды жобалық басқарудың негізіне алынуы керек [2].

Жобалық менеджменті енгізу аймақтық билік органдарында жобалық қызметті басқарудың ұйымдастырушылық құрылымы туралы нақты түсініктің болмауымен анықталады. Қазақстан Республикасының Үкіметінің 2021 жылғы 31 мамырдағы №358 " Жобалық басқаруды жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы" қаулысында жобалық басқаруды ұйымдастырудың ведомстволық тәсілі қарастырылған [3]. Алайда, бұл тәсілдің аймақтық деңгейге қатысты бірқатар кемшіліктері бар. Біріншіден, Қазақстан аймақтарының басым көпшілігінде өз арсеналында жобалар жеткілікті деңгейге ие емес. Сондықтан әрбір өңірлік атқарушы органдарында ведомстволық жобалау кеңселерін құру жобалық менеджмент идеясының өзін формализмге және оны одан әрі кеңейтуге әкеледі. Екіншіден, бірқатар жобалар ведомствоаралық сипатқа ие, сондықтан оларды тиісті түрде әзірлеу және бір ведомство аясында іске асыру мүмкін емес. Өңірлік деңгейдегі басқарудың ұйымдық құрылымы матрицалық болуға және ведомствоаралық тәсіл негізінде құрылуға тиіс.

Жобалық офистерді әрбір ведомство үшін емес, сол арқылы жобалық басқару мүмкіндіктерін тарылтып, өңірдің әлеуметтік-экономикалық даму стратегиясында белгіленген стратегиялық басымдықтар үшін құрған орынды. Әрбір стратегиялық басымдылыққа сәйкес жобалық кеңсе сүйемелдеуге алатын жобалар портфелі қалыптастырылады. Бұл жағдайда жобалық кеңселердің өздері жобалар пайда болған кезде пайда болады.

Өңірлердің атқарушы билік органдарында жобалық басқаруға көшу шеңберінде ең аз пысықталған мәселе жобалық ынталандыру жүйесі болып табылады. Мемлекет субъектісінің атқарушы органдарында жобалық ынталандырудың екі негізгі әдісін қолдануға болады: тұрақты және кейінге қалдырылған. Тұрақты мотивация қызметкердің тұрақты кірісіне оның жобалардағы көрсеткіштеріне байланысты ынталандыру бөлігін бөлуді қамтиды. Ынталандырушы бөліктің мөлшері жобалық тиімділік коэффициентін (ЖТК) есептеу негізінде белгіленеді. ЖТК есептеу кезіндегі ең қиын сәт-мұндай есептеулердің негізін құрайтын өлшемдер мен көрсеткіштерді анықтау. Орындаушылар үшін критерийлер ретінде жұмыстарды орындау мерзімдерін (іс-шаралардың жалпы санындағы мерзімде орындалған іс-шаралардың үлесі, белгіленген мерзімдерден ауытқу және т.б.), жұмыс сапасын (жоба жетекшісінің бағалауы негізінде айқындалады), еңбек шығындарын қарастыруға болады. Жоба әкімшісі үшін негізгі критерий есептік құжаттаманы уақтылы ұсыну болып табылады. Алайда, мұндай ынталандыру жүйесімен жоба нәтижелерімен ешқандай байланыс жоқ, жоба қатысушысының топтық жұмысқа деген қызығушылығы төмендейді. Кейінге қалдырылған мотивация жоба қатысушыларын нәтижелер бойынша марапаттауды қамтиды. Сыйлықақы жоба аяқталғаннан кейін бір рет төленеді. Оны қалыптастыру кезінде әртүрлі тәсілдерді қолдануға болады:

- жоба пайдасының пайызы;
- жобаның тәуекел қорының қалдығы;
- жобаның көлеміне қарай тіркелген сыйлықақы қоры;
- жобаны берілген мерзімде орындау кезінде төленетін және берілген мерзімдерден ауытқуға бара-бар азайтылатын алдын ала айқындалған сыйлықақы қоры жатады.

Бірінші нұсқа әлеуметтік маңызы бар жобаларға қолданылмайды. Екіншісінің кемшілігі-инновациялық жобаларды іске асыру кезінде тәуекелдер артады, бұл аймақтың атқарушы органдары өкілдерінің инновациялық жобаларды әзірлеуге және іске асыруға қатысу уәжін төмендетуі мүмкін. Үшінші нұсқа негізінен инвестициялық жобаларға қолданылады. Әлеуметтік жобаларға қатысушыларды ынталандыру үшін соңғы әдісті қолданған жөн. Кейінге қалдырылған мотивация топтық жұмысқа деген қызығушылықты арттырады және жобаның мақсатына барынша қысқа мерзімде жетеді. Кешіктірілген және тұрақты мотивацияның артықшылықтарын пайдалануға мүмкіндік беретін аралас мотивация жүйесін қолданған жөн.

Егерде аймақтық органдарда жобалық менеджментті енгізер болсақ аймақтың инновациялық тартымдылығы да артар еді. Жобалық менеджмент арқылы әрбір өңір өз шаруашығын дөңгелетіп, өз-өзін қамтамасыз етер алар еді.

Өңірлік деңгейде жобалық басқару саласындағы білім мен дағдылардың жетіспеушілігін ескере отырып, аймақтар мемлекет субъектілерінің атқарушы органдарының қызметіне жобалық басқаруды енгізу процесін сапалы нормативтік және әдістемелік сүйемелдеуді қамтамасыз етуге дайын емес. Мемлекеттік деңгейде жобалық менеджмент белгілі бірізділікте түспегендіктен, аймақтық деңгейдегі жобалық менеджментті дамыту үшін бағыт- бағдар болар «Өңірлік деңгейдегі жобалық менеджмент» атты тұжырымдама әзірлеу қажет және де заңдық форматта болуы үшін нормативтік-құқықтық актілер мен заң жобаларын қабылдау керек. Жобалық менеджментті енгізу-бұл мемлекеттік инвестициялық жобаларды табысты іске асыру үшін жай ғана құрал емес, бұл ел экономикасын дамыту, оның әлемдік аренадағы бәсекеге қабілеттілігі, халықтың өмір сүру сапасын арттыру құралдарының бірі, сондай- ақ ескірген бюрократиялық жабық ойлауды ауыстыру құралы. Жобаны басқару-бұл өзара әрекеттесудің жаңа, командалық, бірлескен тәсілі.

Мемлекеттік секторда жобалық басқаруды сәтті енгізу мысалдары бар екендігі оң. Алайда, жобалық басқару саласында басқа елдердің істеп жатқан әрекеттерін соқыр көшіру теріс нәтижеге әкелуі мүмкін екенін түсіну керек. Әрбір елдің тәжірибесі бірегей және бір мемлекетте болған жағдай, бұл басқа мемлекетте болатынына кепілдік бермейді. Басқа елдердің үкіметтерінің тәжірибесін зерттеу тек қозғалыс бағыттарын анықтауға,

кателіктерден аулақ болуға және ықтимал қауіптердің алдын алуға көмектеседі. Ең бастысы-осы саладағы өз әлеуетімізді арттыру.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. А.В.Аварин, В.В.Жидиков, И.В.Корнева Жобаларды басқару негізі, Москва, 2020
2. Сафонова О. Н., Анчихров Е. А. Ресурстарды тиімді басқару тетігі ретінде мемлекеттік биліктің атқарушы органдарында жобалық басқаруды енгізу // Экономикадағы, техникадағы, табиғаттағы және қоғамдағы модельдер, жүйелер, желілер. 2015. №2(14). С. 58–67.
3. Жобалық басқаруды жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 31 мамырдағы № 358 қаулысы

УДК 33.338

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУДАҒЫ ЗЕРТТЕУДІҢ ЗАМАНАУИ АСПЕКТІЛЕРІ

Әбілсейітұлы З.

zulkarnay.abilseituly@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ экономика факультетінің

2 курс магистранты, Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Ғылыми жетекші – Утарбаева Г.К.

Экономикадағы, ғылымдағы, ақпараттық технологиялардағы және адами дүниетанымдағы жаһандық өзгерістер әртүрлі нарықтарға, оның ішінде еңбек нарығы мен еңбек қатынастарына әсер етуші фактор болып саналады. Осы аталған өзгерістерге байланысты адами ресурстар қазіргі бизнес саласында назар аударуды қажет ететін әлемдік экономикадағы ең маңызды және құнды активке айналуға.

Экономика мен жалпы қоғамның ауқымды деңгейде қайта құрылуына қатысты, "Қазақстан-2050" Стратегиясы аясында Қазақстанның әлемнің ең дамыған деген 30 елінің қатарына кіру, яғни ЭЫДҰ елдерінің стандарттарына барынша сәйкес келу мақсаты қойылған. Қазақстан Республикасы Президентінің 2017 жылдың 31 қаңтарындағы "Қазақстанның Үшінші жаңғыруы: жаһандық бәсекеге қабілеттілік" атты Қазақстан халқына ұсынған жолдауына сәйкес Қазақстан дамуының негізгі басымдықтарының бірі: адами ресурстардың сапасын жақсарту болып табылады.

Елдің адами капиталының сапасын жақсартуға сананы жаңғырту, жаһандық және серпінді өзгермелі әлем жағдайында адами ресурстардың құзыреттілігі мен бәсекеге қабілеттілік деңгейін арттыру, HR саласын кәсібилендіру арқылы қол жеткізу көзделуде. Осы тарапта мемлекет деңгейінде қабылданған Қазақстанды цифрландыру бағдарламасы экономиканың бәсекеге қабілеттілігі мен технологиялық жаңғыртылуын жеделдету үшін, ресурстарды дамыту, тиімді пайдалану және еңбек өнімділігін арттыру үшін жаңа мүмкіндіктер беруде.

Осы тұста ҚР индустриалды-инновациялық дамуына анықтама беретін болсақ, ҚР 2050 жылға дейінгі ҮИИД бағдарламасы және 2050 стратегиясы ұзақ мерзімді жоспарда экономиканың экспорттық-шикізаттық дамудың инновациялық түріне көшуіне бағытталған. Зияткерлік, адами капиталды үдемелі қалыптастыру шарты ретінде ғылымды, білім беруді және денсаулық сақтауды қаржыландырудың әлемдік стандарттарына қол жеткізу міндеттері қойылады. Бұл үшін басқарушылардың, ғылыми интеллигенцияның, менеджерлердің түбегейлі және шығармашылықпен ойлайтын кадрлары қажет. Депрессиядан шығу және жаңа технологиялық жолға көшу кезеңінде қаржы ресурстарын ұтымды пайдалану, арнайы