



**Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**  
**ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н.**  
**ГУМИЛЕВА**  
**L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY**

**«ЖҮЙЕЛІК КӘСПКЕРЛІК: УНИВЕРСИТЕТТЕРДІҢ, БИЗНЕС  
ПЕН МЕМЛЕКЕТТІҢ КООПЕРАЦИЯСЫНЫҢ АҒЫМДАҒЫ  
ЖАҒДАЙЫ МЕН ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ»**

*Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының*  
**ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК ТРУДОВ**

*Международной научно-практической конференции*

**«СИСТЕМНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: ТЕКУЩЕЕ  
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ КООПЕРАЦИИ  
УНИВЕРСИТЕТОВ, БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА»**

**WORKS**

*of the International scientific and practical conference*

**«SYSTEMIC ENTREPRENEURSHIP: THE CURRENT STATE  
AND PROSPECTS OF COOPERATION BETWEEN  
UNIVERSITIES, BUSINESS AND THE STATE»**

**Нұр – Сұлтан, 2022**

**УДК 330**  
**ББК 65**  
**Ж 85**

**Рецензенты:** вице-президент университета «Туран», д.э.н., профессор Алиев О.Ж.

профессор Евразийского национального университета им.Л.Н.Гумилева, к.э.н. Мажитов Д.М.

**Редакционная коллегия**

Майдырова А.Б. – д.э.н., профессор, заведующий кафедрой, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Нур-Султан

Мырзахмет Ж.К. – PhD, доцент, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Нур-Султан

Мырзахмет М.К. – к.ф/м.н., доцент Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Нур-Султан

Ауелбекова А.К. – к.э.н., доцент, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Нур-Султан

**ISBN 978-601-337-675-2**

«Жүйелік кәсіпкерлік: университеттердің, бизнес пен мемлекеттің кооперациясының ағымдағы жағдайы мен перспективалары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектер жинағы. –Нұр-Сұлтан: Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022. -224б.

Сборник трудов международной научно-практической конференции «Системное предпринимательство: текущее состояние и перспективы кооперации университетов, бизнеса и государства». –Нур-Султан: Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, 2022. -224с.

Works of the International scientific and practical conference «Systemic entrepreneurship: the current state and prospects of cooperation between universities, business and the state». - Nur-Sultan: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2022. -224p.

**УДК 330**  
**ББК 65**

**ISBN 978-601-337-675-2**

- © Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022
- © Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2022
- © L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2022

2. Adaptation of personnel.
3. Evaluation and certification of personnel.
4. Motivation and stimulation of personnel (this also includes wages as one of the forms of personnel motivation).
5. Training and development of personnel.

The importance of personnel and the personnel management system in the hotel is due to the fact that hotels belong to the service sector, and therefore the hotel staff has a direct impact on the quality of services provided, on the client's impressions of staying at the hotel. In this regard, it is extremely important for the hotel to make the most efficient use of the available human resources in terms of the quantity and quality of labor resources.

The features of the personnel management system in the hotel are:

- 1) the increased importance of such elements of the personnel management system as stimulation and motivation, training and development of personnel, as well as building a strong corporate culture;
- 2) a necessary element of personnel management is strict observance of subordination;
- 3) porters (or administrators) play a significant role in shaping the quality of service.

For hotels, an extremely important element of the personnel management system is the motivation system, which includes both material and non-material incentive methods. It is advisable to stimulate material incentive methods in the context of structural divisions and the specifics of the functions they perform, while the main goal of non-material incentive methods is to create a single team, build a strong corporate culture of the hotel.

### **Literature**

1. Ivanova-Shvets L.N. Personnel management in the tourism and hotel business: educational and practical guide / L.N. Ivanova-Shvets, A.V. Dmitriev. - M.: Eurasian Open Institute, 2018.
2. Kuskov A.S. Hotel Business: Textbook. - 2nd rev.: Dalikov and K., 2018.
3. Personnel management in hotel service: textbook for stud. medium institutions. prof. education / M.V.Polevaya, A. N.Tretyakova. - M.: Publishing Center "Academy", 2016. - 208 p.

ӘОЖ 658.3

## **МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫҢ КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІ ЖӘНЕ ОНЫ ДАМУДЫҢ НЕГІЗГІ ҮРДІСТЕРІ**

**Курмангали Әділ Жанатұлы**

[Adil.kurmangali@gmail.com](mailto:Adil.kurmangali@gmail.com)

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің магистранты,

Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Ғылыми жетекші – Жансейтова Г.С.

Мемлекеттік кадр саясатын іске асырудың жетекші қағидаты ретінде мемлекеттік қызметтің кадр әлеуетіне сұранысты зерделеу басым бағыт болып табылады. Бұл, ең алдымен, мемлекеттік азаматтық қызметтің кадр әлеуетіне сұранысты іске асыруды қамтамасыз ету тетіктерін қалыптастыру мемлекеттік азаматтық қызметті оңтайландыру және оны кадрлық қамтамасыз ету факторы болып табылатындығына байланысты.

Ғылыми мақаланың өзектілігін атап көрсететін болсақ, жергілікті өзін-өзі басқару процестерінің дамуына байланысты уақыт өте келе түбегейлі жаңа міндеттерді шешу қажеттілігі туындайды. Бұл мемлекеттік қызмет саласының кеңеюі және күрделенуі мен мемлекеттік қызметке қатысты кадрлық саясатты қалыптастыру әрі дамытудың инновациялық әдістемелерін талап етеді. Жаңа құралдарды және әдістерді іздеу болашақ және қазіргі мемлекеттік қызметкерлерді бағалау, біліктілік деңгейін анықтау сияқты міндеттерді қояды. Мемлекеттік қызметтің тиімділігі қызметкерлерді сапалы даярлау, қайта квалификациялау, ұйымдастыру, кадрлардың кәсіби қызметін ынталандыру, біліктілігін арттыру, ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету қажеттіліктерін тудырады.

Уақыттың серпінді өзгеріп отыратын сұраныстары мен жаңа болмыстарға жылдам бейімделу қажеттілігі жағдайында қоғам мен мемлекеттің дамуы мемлекетті басқару моделін жетілдіру мәселелерін өзектендіреді. Бұл басқарудың негізгі тетігі мен институты ел үшін өмірлік маңызы бар функцияларды орындайтын мемлекеттік қызмет болып табылады. Бұл азаматтардың басқару институттарына және мемлекеттің өзіне деген сенімін қалыптастыратын мемлекеттік аппарат жұмысының сапасы. Сондықтан осы институтты биліктің барлық деңгейінде нығайту - қоғамның саяси ұйымының стратегиялық міндеті. Мемлекеттік басқарудың және, ең алдымен, мемлекеттік қызметтің осы заманғы практикасы жоғары кәсіби, жауапты және серпінді басшылар мен орындаушыларды таңдауды барынша табандылықпен талап етеді. Мемлекеттік басқарудың өзекті міндеттерін шешу үшін кадрлық маневрдің, жаңартудың, жаңа кадрлар ұсынудың маңыздылығы тез өсуде [1].

ҚР мемлекетінің міндеттері мен проблемаларын шешудің негізгі шарты мемлекеттік қызмет жүйесін жетілдіру мен нығайту болып табылады. Мемлекеттік органның кадрлық әлеуетін дамытудың негізгі факторы болып жүргізіліп жатқан әкімшілік реформалардың табыстылығын айқындаушы процесстер саналады. Мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін дамытуға деген қажеттілік бұл жалпыға бірдей танылған факт болып танылады. Мемлекеттік қызмет еңбек қызметінің ерекше саласы және ол еңбек қызметінің айрықша кадрлық әлеуетке тән қасиеттерге ие мемлекеттік қызметін құрайды. Мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетінің сапасына мемлекеттік басқару аппаратының жұмыс істеуінің тиімділігі мен нәтижелілігі байланысты болады. Бұл сайып келгенде барлық салалардың жұмыс істеу тиімділігін айқындайды. Тұрақты кадрлық жаңартусыз жүргізілген саясат жағдайында, кадрлық жұмысты манипуляциядан қоғам мен экономиканы реформалаудың сәттілігіне сену қиын. Мемлекеттік басқарудың кадр корпусын дамытуға тек қана

жекелеген органдардың ғана емес, қоғамның белсенділігін (құқық қорғау) және жоғары лауазымды тұлғалардың өңірлік немесе жергілікті деңгейі де әсер ете алады [2].

Мемлекеттік органның кадрлық әлеуетін қызметтер тарапынан екі нүктеден қарастыруға болады:

а) Мемлекеттік аппарат қызметкерлерінің ашылмаған мүмкіндіктері мен талап етілмеген қабілеттері;

б) Мемлекеттік қызметкерлерінің мансаптық өсу мүмкіндігі, олардың кәсіби білімдерін пайдалану және дағдылар деңгейі.

Бұл тәсіл қарастырылып отырған құбылыстың мәнін толық ашады және оның әртүрлі жақтарын көрсетеді. Мемлекеттік органдардың кадр саясатын қалыптастырудағы кадрлық әлеуеттің рөлін анықтау үшін оның сыртқы және ішкі ортадағы орнын анықтау қажет. Сыртқы ортада кадрлық әлеует бұл адамдар жиынтығы, олар өздерінің білімі немесе дағдылары арқылы мемлекеттік қызметке кіре алады. Бір тараптар мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуеті тиісті біліктілігі бар ЖОО түлектерінен, мамандардан құралады және уақытша жұмыссыз жүрген басқа ұйымдардың немесе мамандардың белгілі бір билік органында кәсіби қызметті орындау үшін жеткілікті тәжірибе мен дағдыларды қалыптастырады [3].

Біріншіден, кадрлық саясат тарихи сипатқа ие, яғни оның мазмұнында қоғамның дамуындағы әр нақты дәуірдің ерекшеліктерін, мемлекеттік басқарудың мақсаттары мен міндеттерін, мемлекеттің қалыптасуының ірі кезеңдеріне тән проблемалар мен қайшылықтарды көруге болады.

Екіншіден, көріністерінің бірі қоғамның кадрлық әлеуеті болып табылатын адами фактор елімізді жаңғыртудың шешуші проблемаларын шешудің басты шарты болып табылады. Демек, кадр саясатының негізгі аспектілерін уақтылы және егжей-тегжейлі зерттеу қажет.

Үшіншіден, мемлекеттік қызметтің кадр саясаты өз дамуында тұтастай алғанда қазақстандық қоғамды реформалауға тән проблемаларды бастан кешіре отырып, бір мезгілде өзінің ерекшелігіне байланысты қиындықтарды бастан кешіреді. Бұл биліктің барлық деңгейлеріндегі білікті кадрлардың - мемлекет алдында тұрған жаңа мақсаттарға толық жауап бере алмайтын кадрлардың тапшылығын көрсетеді. Мемлекеттік органдардағы жоғары ауысымдылық нақты материалдық ынталандырудың және кадрлық өсу жүйесінің болмауы кадр резервін құруға және мемлекет үшін құзыретті мамандар даярлауға мүмкіндік бермейді. Кадр саясатын әзірлеу және іске асыру әртүрлі субъективті және объективті факторларды біріктіретін өте күрделі, жан-жақты процесс, оларды білу кадр саясатын тиімді пайдалануды айтарлықтай жеңілдетеді. Бұл зерттеудің өзектілігі мен қажеттілігі мемлекеттік қызметтің белгілі бір саяси институт болып табылатындығына байланысты, онсыз мемлекеттік басқару жүйесінің жұмыс істеуі мүмкін емес [4].

Кадрлық стратегияны әзірлеу ұйымның даму стратегиясын әзірлеуге ұқсас және іс-қимыл бағытын, оны іске асыру уақытын, процесті бағалау көрсеткіштерін және осы іс-қимыл бағытын іске асыру үшін

ұйымдастырушылық-техникалық іс-шаралар жоспарларын жасаудан тұрады. Қалай болғанда да, кадрлық стратегияны әзірлеудің таңдалған бағыттары елдің, аймақтың даму стратегиясына негізделуі және оның дамуына ықпал ететін өндірістік мінез-құлықты қалыптастыруға бағытталуы керек [5].

Жүйені тиімді басқаруды қамтамасыз ету үшін кадр саясатын қалыптастыру тұтастай алғанда оны бірқатар ішкі жүйелерге бөлу қажет. Бұл ішкі жүйелер басқару механизмін құрайды, бұл басқару органдарының, құралдардың, әдістердің және құралдардың жиынтығы, олар әлеуметтік жүйенің алдына қойылған мақсаттарға тиімді қол жеткізу үшін басқару объектісіне әсер етеді.

Басқару жүйесінің негізгі субъектілері:

- Мемлекеттік басқару органдары;
- Өңірлік басқару органдары;
- Адами ресурстарды басқару жүйесі бөлімшелерінің кадрлары;
- Ақпараттық-басқарушылық байланыстар мен ағындар.
- Аймақтық еңбек нарығын басқарудың негізгі әдістері.

Кадрлық саясатты басқару функциялары мыналарды қамтиды:

- еңбек нарығын талдау;
- кадрлық саясатты болжау;
- сұраныс пен ұсыныс теңгеріміне қол жеткізу үшін санды жоспарлау;

ақпараттық қамтамасыз ету;

- барлық құрылымдардың қызметін үйлестіру.

Тиімділігі жоғары кадр саясатын қалыптастыру кезінде нарықтық қатынастары бар елдердің тәжірибесін ескеру қажет. Батыс елдеріндегі еңбек нарығын реттеу үш деңгейде жүзеге асырылады: мемлекеттік, аумақтық және ұйым. Мақсатты қондырғылармен, әдістермен және құралдармен, экономикалық даму жағдайларымен ерекшеленетін әртүрлі реттеу модельдері бар. Еңбек нарығын мемлекеттік реттеудің шекаралары көптеген факторлармен анықталады (монополиялар, шағын және орта бизнес, жеке салық төлеушілер, қаржылық және басқа ресурстардың мөлшері) [6].

Батыс елдерінің көпшілігінде жұмыспен қамту және кәсіптік оқыту мәселелерімен айналысатын, жұмыспен қамту саласындағы процестерді реттейтін тиісті заңдар шығаратын орталық органдар бар. Швеция, Франция сияқты елдер үшін жұмыспен қамтудың практикалық мәселелерін шешуге мемлекеттің монополиясы тән. Алайда, барлық деңгейлерде мемлекеттік мекемелердің, жұмыс берушілердің, кәсіподақтардың өкілдері кіретін үштік одақтар жұмыс істейді, бұл талаптарды жақсырақ білуге, оңтайлы шешімдер табуға мүмкіндік береді. А.И.Милуковтың және В.К.Семчаговтың пікірінше, экономикасы жоғары дамыған елдерде жұмыспен қамту тетіктері мен қызметтерінің жұмыс істеу практикасын АҚШ пен Швецияны негізге ала отырып, екі түрге бөлуге болады [7].

Американдық типтегі жұмыспен қамту жүйесі қызметкердің өзін белсенді жұмыс іздеуге бейімдейді. Ол оған еңбек нарығындағы жағдай туралы қажетті ақпарат береді, жұмысқа орналасу кезінде консультациялық көмек көрсетеді.

Бұл жүйе мемлекеттік жалдау қызметінің монополиясын жояды, жұмысшыға сабақ таңдауға кең мүмкіндіктер береді. Бірақ 1990 жылдары шведтік үлгі бойынша мемлекеттің еңбек нарығындағы белсенді саясатына көшу байқалды.

Қазақстан - 2030 Стратегиясының маңызды басымдықтарының бірі-кәсіби үкімет құруды ескере отырып, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттігі өз қызметінің басынан бастап тиісті білімі мен қажетті жұмыс тәжірибесі бар жоғары кәсіби кадрларды мемлекеттік қызметке тарту үшін жағдай жасауға негізгі күш-жігерін жұмсады. Кадрларды іріктеу және орналастыру мәселелері қоғамды реформалаудың маңызды бөлігі болып табылады және өмірдің барлық салалары мен учаскелеріне әсер етудің қуатты тетігі болып табылады [8].

Мемлекеттің кадр 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 табылады. Мемлекеттік ауқымдағы Үкіметтің міндеттерінің бірі оны неғұрлым құзыретті, білікті және этикалық кадрлармен қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру болып белгіленді. Аталған шара мемлекеттік қызметтің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға және соның салдарынан жалпы мемлекеттік аппараттың тиімділігін арттыруға бағытталды.

Кадрлы саясатқа қатысты 2019 жылғы 27 тамызда мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев «Президенттік Жастар кадрлық резерві» мәселелерін шешуге бағытталған бірқатар нормативтік құқықтық актілерге қол қойды. Атап айтқанда, құжаттарда ҚР Президенті жанындағы жастар кадр резерві жөніндегі Ұлттық комиссия құру, осы комиссияның құрамы және жастар кадр резервін қалыптастыру қағидалары туралы сөз болды.

Мұның бәрі барынша даярланған және тәжірибелі жастар үшін мемлекеттік басқару және квазимемлекеттік сектор жүйесінде басшы лауазымдарға орналасуға бірегей мүмкіндік ашады деп болжануда.

«Президенттік Жастар кадрлық резерві» сайтының деректеріне сәйкес ([pkrezerv.kz](http://pkrezerv.kz)), жалпы алғанда 13 212 кандидат тіркелді. Оның ішінде 12 қазанда өткен «қабілеттерді тестілеу» бірінші кезеңіне 5745 адам өтті.

Келесі кезең – «тестілеуді верификациялау» 19 қазанда өтті. Оған қатысуға ең жоғары балл жинаған 902 үміткер жіберілді (мүмкін болған 50 үміткердің 30-дан астамы).

- Кейіннен 173 үміткер 29 балдан жинаған. Алайда ұлттық комиссия резервке іріктеудің келесі кезеңдеріне жіберілетін кандидаттардың шекті санын анықтады.

- Осылайша, тестілеуді верификациялауға 1000-нан астам адам жіберілді. 28 қазан мен 3 қараша аралығында өтетін «әлеуетті бағалау» кезеңіне 600-ден аспайтын адам жіберіледі. Бұл кезең үш компоненттен тұрады: эссе жазу, жобаны ұсыну, құзыреттілікті бағалау. Эссе жазу және жобаларды таныстыру да автоматтандырылған жүйеде [pkrezerv.kz](http://pkrezerv.kz) бейне және аудиофиксация көмегімен онлайн жүзеге асырылады.

- 27 қараша мен 13 желтоқсан аралығында өтетін сараптама комиссиясындағы сұхбаттан кейін келесі кезеңге 400-ден астам адам өтеді.

- 25 желтоқсанға дейін өтетін Ұлттық комиссия отырысының соңғы кезеңіне 330-дан астам жас қатысты [9].

«Президенттік жастар кадр резервін» қалыптастыру қағидаларына сәйкес конкурстық іріктеуге 35 жастан аспаған, жоғары білімі және кемінде бес жыл еңбек өтілі бар ҚР азаматы қатыса алады. ҚР Президенті тағайындаған мемлекеттік қызметшілер резервке іріктеуге қатысуға жіберілмейді.

Осылайша резервке алу туралы қорытынды шешімді Ұлттық комиссия қабылдайды. Мемлекеттік қызмет істері агенттігі өкілдерінің айтуынша, тесттер бірінші кезекте қабілеттерді анықтауға бағытталған және арнайы білім мен дайындықты қажет етпейді. Бұл тәсіл қатысушылардың тез және дұрыс шешім қабылдау қабілеттерін анықтауға мүмкіндік береді.

Қорытындылай келе, резерв іс жүзінде тәуекелдерді барынша азайтып және қосалқы кандидаттардың орындықтарын ұзарта отырып, басқару органдарында құрылымдық бөлімшелердің басшы лауазымдарына орналасу кезінде сенімді сабақтастықты қамтамасыз етуді көздейтінін атап өткен жөн. Бұл ретте кандидаттың президенттік жастар кадр резервінде болу мерзімі 5 жылды құрайды. Президенттік жастар кадр резервіне енген кандидаттар Мемлекеттік қызметтің әкімшілік және саяси лауазымдарына, квазимемлекеттік сектордағы басшылық позицияларына тағайындалған кезде қаралатын болады.

Бұл зерттеуде диалектикалық, ғылыми абстракция әдісі, салыстырмалы статистикалық, жүйелік-функционалды және тарихи-генетикалық талдау сияқты ғылыми талдау әдістері қолданылды, оларды қолдану зерттеудің дұрыстығын, теориялық тұжырымдар мен ұсыныстардың дұрыстығын қамтамасыз етті. Аталған зерттеу мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша ҚР қолданыстағы заңнамасының шеңберінде жүргізілді [10].

Зерттеу гипотезасы қоғамды жаңғырту жағдайында мемлекеттік басқару жүйесіндегі кадр саясатының мәні мен маңыздылығын теориялық-әдістемелік негіздеу мемлекеттік мекемелердің кадрлық әлеуетін жандандыруға, оларға тартылған персоналдың кәсібилігі мен біліктілігі есебінен басқарушылық қызметтің тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Қазақстан Республикасының мемлекеттік мекемелерінде кадр саясатын жетілдіру үшін оның тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ететін шаралар кешенін қабылдау қажет. Бұған ҚР мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасын іске асыру кезендері мен құралдары, мемлекеттік қызметтің кадр саясатын басқару процесін жетілдіру, сондай-ақ мемлекеттік мекеменің мемлекеттік қызметшілерінің он имиджін қалыптастыру ықпал етуге тиіс. Аталған тетіктердің жиынтығы МКК-ны республикалық және облыстық деңгейде әлеуметтік институт ретінде тиімді іске асыруға мүмкіндік береді. Қоғамды жаңғырту жағдайында билік пен басқаруға байланысты әлеуметтік жүйелер мен құрылымдарды зерттеудің институционалдық тәсілін одан әрі дамыту қажеттілігі туындады. Мұндай құрылымдардың ішінде мемлекеттік кадр саясаты маңызды орын мен рөлге ие.



### Қолданылған әдебиеттер

1. Бобылева Е.Д. Управление персоналом: в кадре и за кадром // Деловые вести. - №3. - 2016.
2. Досымбекова, Р.Ш. Государственная кадровая политика в Республики Казахстан: политические функции и модели: монография
3. <https://kz.kursiv.media/2019-11-01/osnovy-kadrovoy-politiki/>
4. Денисова О.К. (2012). Проблемы формирования интеллектуального потенциала нации как условие развития экономики знаний страны. «Вестник Инновационного Евразийского университета», №3.
5. [https://www.akorda.kz/ru/executive\\_office/executive\\_office\\_stucture/otdel-gosudarstvennoi-sluzhby-i-kadrovoy-politiki](https://www.akorda.kz/ru/executive_office/executive_office_stucture/otdel-gosudarstvennoi-sluzhby-i-kadrovoy-politiki)
6. Основные показатели научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в Республике Казахстан. (2020). Статистический бюллетень
7. Бейсебеков, А.И. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовнонравственные проблемы: монография. / А.И. Бейсебеков, РАГС, 2010. – 122 с.
8. Сулемов, В.А. Государственная кадровая политика в современного Казахстана: теория, история, новые реалии: монография. – М.: Изд-во РАГС, 2018. – 390 с.
9. <https://articlekz.com/article/10825>
10. [https://www.akorda.kz/ru/executive\\_office/executive\\_office\\_stucture/otdel-gosudarstvennoi-sluzhby-i-kadrovoy-politiki](https://www.akorda.kz/ru/executive_office/executive_office_stucture/otdel-gosudarstvennoi-sluzhby-i-kadrovoy-politiki)

ӘОЖ 338.12

### ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МҰНАЙ-ГАЗ САЛАСЫНЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТҰРАҚСЫЗДЫҚ КЕЗІНДЕГІ ЖАҒДАЙЫ

Қазтаева Лаура Шоханқызы

[cas.7@bk.ru](mailto:cas.7@bk.ru)

«Экономика» мамандығының магистранты, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ,  
Нұр-Сұлтан, Қазақстан  
Ғылыми жетекші – Ауелбекова А.Қ.

Қазақстан үшін минералдық-шикізат база, әсіресе мұнай – егемендіктің нышаны, күнкөріс құралы және болашақ гүлденудің қайнар көзі. Қазақстанның мұнай-газ секторы соңғы онжылдықтарда ұлттық экономиканың өсуін қамтамасыз етіп отырған маңызды сала болып табылады. 2020 жылдың теріс нәтижелеріне қарамастан, 2021 жыл Қазақстан Республикасының мұнай өнеркәсібі үшін аса маңызды болды: бірнеше ірі дамыту жобалары аяқталып, 2020 жылғы пандемияға байланысты тоқтап қалған немесе ішінара қысқартылған жобалар жалғаса бастады. Алайда 2021 жылы сала үшін негізгі