

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ
МИНИСТРЛІГІ
Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
«Менеджмент» кафедрасы**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Л.Н.
ГУМИЛЕВА
Кафедра «Менеджмент»**

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF
KAZAKHSTAN
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY
“Management” Department**



**«ФОРСАЙТ ӘДІСНАМАСЫ НЕГІЗІНДЕ ИННОВАЦИЯЛЫҚ
ҚЫЗМЕТТІҢ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЯРЛАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ» атты
Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның
материалдары 6 мамыр 2021 жыл**

**Материалы конференции с международной научно-практической онлайн-
конференции: «ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ МЕТОДОЛОГИИ
ФОРСАЙТА» 6 мая 2021 года**

**Materials of International Scientific and Practical online Conference
"PROBLEMS OF TRAINING MANAGERS OF INNOVATIVE ACTIVITIES
BASED ON THE FORESIGHT METHODOLOGY"
6 of May 2021**

НҮР-СУЛТАН, 2021

УДК 005
ББК 65.290-2
Л11

Редакционная коллегия:

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Старший преподаватель кафедры «Менеджмент» Сейсинбинова А.А.

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің 25 жылдығына арналған **«Форсайт әдіснамасы негізінде инновациялық қызметтің менеджерлерін даярлау мәселелері»** Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның материалдары - Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2021

Материалы с международной научно-практической онлайн-конференции: **«Проблемы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта»**, посвященная 25 летию Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева – Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2021

Materials of International Scientific and Practical online Conference "**Problems of training managers of innovative activities based on the foresight methodology**" dedicated to the 25 anniversary of L.N. Gumilyov Eurasian National University – Nur-Sultan: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2021

ISBN 978-601-337-614-1

Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның мақалалар жинағында Форсайт әдіснамасы негізінде инновациялық қызметтің менеджерлерін даярлаудың өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике статей международной научно-практической онлайн-конференции рассмотрены актуальные вопросы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта.

In the collection of articles of the International Scientific and Practical online Conference, topical issues of the training managers of innovative activities based on the foresight methodology are considered.

ISBN 978-601-337-614-1

УДК 005
ББК 65.290-2
Л11

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2021
© Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2021
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2021

ҚАЗІРГІ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ КӘСІБИ МӘДЕНИЕТІ: ТҮСІНІГІ, ҚҰРЫЛЫМЫ, ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

Базарбаева Назерке Базарбайқызы

7М04110 – «Мемлекеттік басқару» мамандығының магистранты,

Н. Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті

Ғылыми жетекші: Менеджмент кафедрасының э.ғ.д., профессоры

Исабеков Бауыржан Нарзуллаұлы.

Аннотация: Бұл жобанда мемлекеттік қызметшілердің кәсіби мәдениетінің мәні мен ерекшелігін түсінудің негізгі тәсілдері көрсетілген. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби мәдениеті, әлеуметтік сұраныс бола отырып, олардың кәсібилігінің қажетті шарты болып табылады. Бюрократия субмәдениетінің негізінде басқарушылық еңбек мәдениеті, кәсіби білім мен құндылықтар, мемлекеттік қызметтегі кәсіби қызметті реттейтін үлгілер мен нормалар түріндегі құзыреттілік деңгейі жатыр.

Түйін сөздер: мемлекеттік қызметкер, заң, ар-намыс кодексі

Қазақстан Республикасы Елбасының Қазақстан халқына арнаған «Қазақстан-2050» стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» Жолдауында «Қазақ тілі – біздің рухани негізіміз. Біздің міндетіміз – оны барлық салада белсенді қолдана отырып дамыту.

Мемлекеттік қызметшілер алдымен қоғамның мәдениетімен, оның барлық материалдық, рухани, әлеуметтік және басқа да ерекшеліктерімен алдын-ала қамтылған болып саналады. Қазіргі қазақ елінің қоғамының өтпелі сипаты барлық азаматтар сияқты елде болып жатқан күрделі реформалар процестеріне ұшыраған мемлекеттік қызметшілердің мәдениетінен айрықша әрі анық көрінеді. Әкімшілік ортада әртүрлі деңгейдегі мәдениеттердің өзара әсері жүзеге асырылады: кәсіби, корпоративтік, ұйымдастырушылық, әкімшілік.

Мемлекеттік қызметшілердің жұмысындағы басты құрал – Әдеп кодексі болып есептеледі, ол жауапкершілік жүгін арттыратын, талаптар ауқымын белгілейтін маңызды құжат болып табылады, сонымен қатар мемлекеттік қызметшілердің моральдық - этикалық бейнесін ғана емес, және олардың өзін өзі ұстау мәнерінің базалық стандарттарын бекітеді. Мемлекеттік қызметшілер өздерінің күнделікті жұмыстарында әділдік, қарапайымдылық, ең бастысы адалдық және сатылмаушылық сияқты принциптерді ұстану керектігі басты орынға енгізеді.

Әділет органдары жүйесінде әдеп нормаларын бұзбаудың, әкімшілік құқық бұзушылықтар мен қылмыстар жасауын болдырмау, бастысы халыққа сапалы мемлекеттік қызметтер ұсыну, сыбайлас жемқорлыққа теріс қылықтар, халықтың мемлекетке және мемлекеттік қызметшілерге деген сенімін күшейтуге негізделген. Бұл ретте, әдеп нормаларын сақтау бойынша іс-шаралар жоспарлы

түрде атқарып келеді. Іс-шаралардың қатарында мемлекеттік қызметшілердің Әдеп кодексі нормаларын және түсіндірмелер беру, жадынамалар дайындап тарату жұмыстары бар. Жоспарға сәйкес кездесулер, семинарлар, жиналыстар мен дөңгелек үстелдер өткізіледі.

Жұмыста мемлекеттік қызметшілердің жазалары мен жазаларына емес, құқық бұзушылықтардың алдын алуға аса назар аударылады. Мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп туралы Әдеп кодексінің талаптарын сақтауы, азаматтармен қарым-қатынаста сыпайылық пен әдептілікті сақтауы бойынша түсініктемелер берілді. Елбасы Н. Назарбаевтың "Қазақстан-2050" Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты" Жолдауында Мемлекеттік қызмет саласындағы реформа мәселелері талқыланды.

Жеке адамдар арасындағы немесе мемлекеттер арасындағы кез-келген қарым-қатынас, егер олар Этика шеңберінен шықпаса, тиімді және нәтижелі болады. Әрине, мемлекеттік қызметшілердің, әсіресе мемлекет атынан сөйлейтіндердің мінез-құлқы мен сөйлеу тәсілі адамдардың мемлекетке, ұлтқа деген көзқарасын қалыптастыруға ықпал етеді.

Мемлекеттік қызметші – мемлекеттің бір өкілі болып есептеледі. Сондықтан алдымен сөйлеген сөзіңе, өз ісіңе, жүріс-тұрысына жауап бере алатындай болуы керек. Мемлекеттік қызметшіні көріп тұрып қаншалықты тәрбиелі, тәртіпті екеніңді халық сезінуі қажет. Сондықтан Әділет департаментінің қызметкерлеріне мемлекеттік қызметте болсын, одан тыс уақытта да мемлекеттік қызметшілердің моральдық-әдептілік бейнесіне қойылатын жалпы қабылданған талаптарды, сондай-ақ олардың мінез-құлқының негізгі стандарттарын сақтай отырып, қызмет атқару қажеттігі жайлы жүйелі түрде профилактикалық және түсіндірме жұмыстар жүреді.

Мемлекеттік қызметшілер қызметтік жағдайларын және онымен байланысты мүмкіндіктерді қоғамдық және діни бірлестіктердің, басқа да коммерциялық емес ұйымдардың мүдделеріне, оның ішінде өзінің оларға көзқарасын насихаттау үшін пайдаланбауға тиіс.

Егер бұрын мемлекеттік қызметші өз жұмысында мемлекеттік қызметшілердің ар-намыс Кодексіне және қызметтік этиканың ведомстволық қағидаларына сүйенген болса, енді бекітілген Әдеп кодексінде мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлқы стандарттарының бірыңғай жиынтығы қамтылған. Мемлекеттік қызметшілер қоғамның көз алдында мемлекеттің бет-бейнесі болып табылатындықтан, бұл кодекс, ең алдымен, қоғамның мемлекеттік органдарға сенімін нығайтуға негізделген, кодексте мемлекеттік қызметшілер мінез-құлқының жалпы стандарттары, қызметтен тыс уақыттағы мінез-құлық, қызметтік қатынастардағы мінез-құлық, сондай-ақ көпшілік алдында, оның ішінде бұқаралық ақпарат құралдарында сөз сөйлеу стандарттары тікелей айқындалған.

Мемлекеттік қызмет көрсетуді бағалау белгілеріне мыналар жатады:

Мемлекеттік қызмет көрсетуді бағалау сұрау жүргізуге қаржы бөлінгеннен кейін мемлекеттік қызмет көрсету тұтынушыларымен жыл сайынғы социологиялық сұрау жүргізу, осы Әдістемемен бекітілген есептердегі

мемлекеттік органдардың статистикалық көрсеткіштерін талдау және электронды түрде мемлекеттік қызмет көрсетуді алушылармен онлайн сұрауын жүргізу жолдармен жүзеге асырылады.

Мемлекеттік қызметтерді стандарттаудың негізгі міндеті мемлекеттік қызмет көрсету процестерін нормативтік құқықтық актілермен қамтамасыз ету болып табылады, атап айтқанда:

- мемлекеттік қызметтерді жіктеу;
- мемлекеттік қызметтерді стандарттау объектілерін және олардың құрамын анықтау;
- стандарттау объектілеріне қойылатын негізгі талаптарды және олардың қасиеттерін сипаттайтын көрсеткіштерді анықтау;
- мемлекеттік қызметтерді көрсету процестерінің ұйымдастырылуын және технологиясын анықтайтын құжаттардың құрамы мен мазмұнын бірегейлендіру;
- атқарушы органдардың қызметін ұйымдастыруға сапа басқару жүйесін енгізу;
- әкімшілік кедергілерді жою.

"Мемлекеттік саяси қызметші" ұғымын дамыту қажеттілігінің негіздемесі - бұл лауазымға заңнамада белгіленген тәртіппен тағайындалатын немесе сайланатын, лауазымынан босатылатын, мемлекеттің ішкі және сыртқы саясатының негізгі бағыттарын қалыптастыруға немесе оны жүргізуге қатысатын және мемлекеттің саяси мақсаттары мен міндеттерін іске асыру үшін жауапты болатын мемлекеттік қызметші. Осыған байланысты саяси қызметшінің мемлекет үшін осы маңызды қызметке қатысу деңгейі мен дәрежесін анықтау үшін "орындалатын функциялардың саяси анықтайтын сипаты" сияқты белгісін нақтылау қажет. Тиісінше, әкімшілік және саяси лауазымдардың аражігін ажырату белгілері заңнамалық түрде айқындалуға тиіс.

Мемлекеттік қызметшінің мәртебесін көтеру-күрделі әрі ұзақ процесс болып есептеледі. Сондықтан әрбір қызметкер өзінің барлық күш-жігерін, білімі мен тәжірибесін атқаратын кәсіби қызметіне жұмсауға, өз халқына әділ және адал қызмет етуге, өз ісіне жауапты болуға тиіс және сол айтылған міндеттерді жұмыс барысында жоғарғы деңгейде қолдануға міндетті.

Шетелдік тәжірибені зерделеу Қазақстанның мемлекеттік қызметті реформалау процесінде қазіргі әлемде бар мемлекеттік қызметтің мансаптық және позициялық жүйелерінің ең күшті жақтары мен қадір-қасиеттерін қабылдағанын көрсетті. Сонымен қатар, шетелдік модельдердің кейбір оң ережелері қазақстандық заңнамада әлі толық ескерілмеген. Осыған байланысты келесі мәселелерді шешу өзекті болып табылады: күшті жақтары жоғары әлеуметтік және құқықтық қамтамасыз ету болып табылатын "мансаптық шенеуніктердің" және "өмір бойы жалдаудың" жапондық тәжірибесін пайдалану; саяси лауазымдарды атқаратын басшылардың ауысуына байланысты әкімшілік қызметшілерді негізсіз іс-әрекеттерден, орын ауыстырудан, озбырлықтан және жұмыстан босатудан және т.б.; оларды бүкіл қызметтік мансабында оқытудың үздіксіз жүйесін енгізу; екінші жоғары ғылыми немесе білім дәреже алғаны үшін қосымша ақы төлеу; жұмыстың неғұрлым тиімді әдістерін қалыптастыру және

мемлекеттік қызметшілердің оларды өз қызметінде пайдалануға мүдделілігін арттыру, тұрақтылықты және нақты қорғауды қамтамасыз етуі тиіс.

Қызметтік міндеттерін орындау кезінде құқықтық нормаларды сапалы қолдану мемлекеттік қызметшіні қарапайым орындаушыдан ерекшелендіретінін атап өткен жөн. Кәсіби маманның құқықтық мәдениетінің нақты компоненті идея ретінде әрекет етеді-маман жұмыста басшылыққа алатын норма. Сонымен қатар, заңнаманы білу заң талаптарын басшылыққа ала отырып, өз міндеттерін орындауға көмектесіп қана қоймайды, сонымен қатар оны орындаудың ең оңтайлы әдісін анықтауға көмектеседі.

Екінші жағынан, мораль нормалары мен мінез-құлық ережелерін білу негізінде қалыптасатын құқықтық құндылықтар мемлекеттік қызметші мәртебесінің моральдық негізін құрайды. Құндылықтар заң қызметкерлерін құрметтеу, оларды орындауға деген ұмтылыс түрінде әрекет етеді және белгілі бір жұмыс және өмірлік жағдайларда заңды мағынасы бар нақты көзқарастарды, мотивтерді, мақсаттар мен құралдарды анықтайды.

Өздеріңіз білетіндей, заң-бұл қоғамдық өмірді реттеуші, өзіндік идея – норма, оған бағдарлау, бір жағынан, заңға бағынатын тұлға өмірінің өзі, ал екінші жағынан, қоғам өмірінің әртүрлі салаларындағы кез-келген іс-әрекет пен әрекеттің заңдылығын бағалау критерийі болып табылады. Құқықтық нормалар қоғамдық қатынастарды реттеу, іс-қимыл немесе әрекет түрінде көрінетін субъектілердің мүмкін болатын мінез-құлқының шекараларын анықтау мақсатында құрылады. Құқықтық мәдениеттің жоғары деңгейіне ие бола отырып, лицон өз тарапынан заңсыз әрекеттерге жол бере алады және басқа адамдардың мұндай әрекеттерді жасауына жол бермеуге міндетті. Әрине, субъект кәсіби салада дұрыс емес әрекет немесе тіпті қылмыс жасай алатындығын жоққа шығаруға болмайды. Бұл жағдайда біз құқықтық мәдениет туралы емес, құқықтық цинизм туралы сөйлесетін боламыз.

Қорыта келгенде, мемлекеттік қызметкер - арнайы сапалы білімі бар, мемлекеттік қызметте жұмыс жасау қабілеті мен тәжірибесі бар маман. Қазақстан Республикасының Конституциясын және заңнамасын сақтауға; «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» заңының 10 бабына сәйкес, мемлекеттік қызметшілер Қазақстан Республикасының Президенті бекіткен тәртіппен мемлекеттік қызметшінің антын қабылдауға; азаматтар мен заңды тұлғалар құқықтарының, бостандықтары мен заңды мүдделерінің сақталуын және қорғалуын қамтамасыз етуге, олардың өтініштерін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен және мерзімдерде қарауға және олар бойынша қажетті шаралар қабылдауға; функцияларын өздерінің лауазымдық өкілеттіктеріне сәйкес жүзеге асыруға; лауазымдық өкілеттіктерін жүзеге асыру кезінде саяси партиялардың, қоғамдық және діни бірлестіктердің қызметінен бейтарап және тәуелсіз болуға; қызметтік тәртіпті сақтауға; Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді сақтауға; қызметтік әдепті сақтауға; басшылардың бұйрықтары мен өкімдері, жоғары тұрған органдар мен лауазымды адамдардың шешімдері мен нұсқаулары олардың лауазымдық өкілеттіктері шегінде шығарылған болса, оларды

орындауға; мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны сақтауға, оның ішінде мемлекеттік қызметті тоқтатқаннан кейін заңмен белгіленген уақыт ішінде сақтауға, ол жөнінде қолхат беруге; лауазымдық өкілеттіктерін атқару кезінде алатын, азаматтардың жеке өмірін, қадір-қасиеті мен ар-намысын қозғайтын мәліметтерді жария етпеуге және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, олардан мұндай ақпарат беруді талап етпеуге және тағы басқа міндеттерді абыроймен орындауға міндетті болып саналады. Көріп тұрғанымыздай қызметші төзімділігі моделінің сипаттамалары жоғарғы деңгейде.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ:

1. «Қазақстан – 2050» стратегиясы: Қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты: Болашаққа бағдарланған даму бағыттары, 2015 ж.
2. ҚР 2015 жылғы 23 қарашадағы «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы.
3. Әдептілік – мемлекеттік қызметтің негізгі қағидасы, Сыр бойы газеті 2008 ж.

УДК 338.3; 658.3

ВЛИЯНИЕ МЕНЕДЖЕРА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ СУБЪЕКТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Балашова Р.И.

Доктор эконом. наук, доцент, Государственное учреждение «Институт экономических исследований», г. Донецк
E-mail: raysabalashova@yandex.ru

Пархоменко О.В.

Аспирант, Государственное учреждение «Институт экономических исследований», г. Донецк

Гребенкова Е.А.

Аспирант, Государственное учреждение «Институт экономических исследований», г. Донецк

Аннотация: В работе рассмотрена роль и функции инновационных менеджеров, владеющих основами управления инновациями в условиях цифровизации; указано на необходимость сближения высшей школы, университетской науки и предпринимательства; сформулированы инновационные факторы влияния на менеджеров различного уровня управления