

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің адами капиталын жітілдіру

Г. Жүнісбекова, А. Құсаинова, М. Қадырова

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің бүгінгі жай-күйі халыққа мемлекеттік қызмет көрсету саласындағы жасампаз күш ретінде адами капиталды жітілдіру мен дамыту жөнінде, сонымен қатар мемлекеттік қызметшілердің халыққа қалтқысыз қызмет етуге деген ынтасын нығайту жөнінде жаңа ұсыныстар әзірлеуді талап етеді.

Қазақстан Республикасы бүгінгі таңда бюджет шығыстарын қысқарту жағдайында мемлекеттік қызмет көрсетудің тиімділігі мен сапасын арттыру міндетін шешуді қолға алып отыр. Мемлекеттік қызметті реформалау – тиімді мемлекеттік қызметтің іргетасы болып табылады. Құзырлы, тиімді бағытта жұмыс істейтін, әрі сыбайлас жемқорлықтан ада мемлекеттік қызметсіз үкімет өз елінің әлеуметтік-экономикалық дамуын қамтамасыз ете алмайды және мемлекеттік қызметтің сапасын арттыра алмайды.

Қазақстан елдің алдында тұрған өр міндеттерді іске асыру, соның ішінде әлемнің бәсекеге неғұрлым қабілетті отыз елінің қатарына кіру адами ресурстардың сапасына байланысты болатын даму сатысында тұр. Осы мақсаттарға қол жеткізу үшін әлемнің дамыған 30-дығына Қазақстанның енуі туралы Мемлекет Басшысы қойған міндетті негізгі орындаушылар ретінде Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің адами капиталын жітілдіру аса маңызды фактор болып табылады [1].

Қазіргі қоғамда азаматтар айналасына барынша талап қоятын, әрі сыни көзқараспен қарайтын болып барады. Олар өздеріне жоғары сапалы қызмет көрсетілгенін ғана емес, сонымен қатар көрсетілетін қызметтің ашықтығын, қоғам алдындағы есептілігін талап етеді, сондай-ақ қызметтің клиентке, яғни азаматқа бағытталуын және икемділігін, реттелуін жітілдіруді талап етеді. Бұған қоса, жаһандану жағдайында мемлекеттік саясат та бірте-бірте күрделеніп барады, бұл өз кезегінде мемлекеттік қызметшіден түрлі білімдер мен қабілеттің кешенін талап етеді.

Қазақстан мемлекеттік қызмет саласын реформалауды жүзеге асыруда: жаңа парадигма аясында мемлекеттік қызметтің шешім қабылдаудағы иерархиялық құрылымы, орталықтандыру, субординация, ашықтықтың жеткіліксіздігі, формалдылық, тәсілдердің қатаңдығы және шешім қабылдау процесіне толықтай тартылмау сияқты дәстүрлі сипаттары түпкі нәтижеге бағдарлану, икемділікті арттыру және алға қойылған нәтижелерге қол жеткізу үшін жауаптылықты күшейту сияқты сипаттарға ауысуда.

Осындай өлшемдерге сәйкес болу үшін, мемлекеттік қызмет жабық жүйе күйінде жұмыс

істемеуі тиіс. Соңғы бірнеше онжылдықтар бойында бүкіл әлемде мемлекеттік сектор мен жеке сектор арасында мамандардың орын ауыстыру үрдісі күшейгені байқалады. Бұл жоғары білікті мамандар үшін «таластағы» бәсекенің өсуіне алып келеді, сонымен қатар кадрларды басқару тәжірибесіне, атап айтқанда жұмысқа алу және басқару жүйесіне жаңа талаптар қояды, бұл жүйелер өз кезегінде ең үздік кадрларды тарту үшін бәсекелі жағдайлар жасауға мүмкіндік беретіндей қызмет бабында өсу мен еңбек ақының өсуіне ықпал етуі тиіс. Мемлекеттік қызметке өзіне үлкен жауапкершілікті алуға дайын қызметшілердің жаңа буыны келуде, алайда бұл ретте олар қызметтік міндеттерін орындау кезінде белгілі бір дәрежеде еркіндікті, шешім қабылдау процесіне қатысуды және қызмет бабында өсуді қажет етеді [2].

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет персоналының сапалы құрамы туралы деректер жалпы қызмет туралы мәлімет береді. Айталық, 2016 жылғы 1 тоқсандағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің жалпы штаттық саны 98886 бірлікті құрайды, оның ішінде орталық мемлекеттік органдардағы мемлекеттік қызметшілер саны – 52798 болса, мемлекеттік жергілікті атқарушы органдардағыларының саны – 46088 бірлікті құрайды. Жоғары білімді мемлекеттік қызметшілер саны – 82463. Мемлекеттік қызметшілердің орташа жасы – 38,9 жас [3].

Білікті және құзырлы мамандарды тарту және кадрлардың тұрақсыздығын болдырмау – мемлекеттік қызметті реформалаудың басымдықты міндеттерінің бірі. Сәйкесінше, мемлекеттік қызметшілердің мансабын дамытуы үшін стимулдарды қамтамасыз ете алатындай, олардың мінез-құлықтың этикалық нормаларын ұстануын ынталандыра алатындай, сонымен қатар алға қойылған нәтижелерге қол жеткізуге талпындыра алатындай жүйені құру қажет.

Тұтастай алғанда, адам ресурстарын дамытудың интегралды әлеуметтік-экономикалық көрсеткіші болып Адами әлеуетті дамыту индексі табылады, ол әлем елдеріндегі адамдардың өмірін жақсарту саласындағы жетістіктерге салыстырмалы баға береді.

Айталық, 2016 жылғы көрсеткіштер бойынша Финляндия Адами капиталды дамыту индексі бойынша әлем елдерінің көшін бастап тұрды (Human Capital Index 2016), бұл рейтингті Дүниежүзілік экономикалық форумның (ДЭФ) талдау тобы Халықаралық еңбек ұйымымен (ХЕҰ), Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымымен (ЭЫДҰ) және Mercer Human Resource Consulting консалтингтік компаниясымен ынтымақтастықта жариялады.

Қазақстанда соңғы жылдары адами даму индексінің базалық көрсеткіштері жақсарып келеді. Қазақстан 2016 жылы адами капиталды дамыту көрсеткіші 77, 57 баллмен адами капиталды дамыту рейтингінде 29 орынды иеленді, бұдан бұрынғы рейтингпен салыстырғанда 6 сатыға жоғары көтерілді (2015 жылғы рейтингте Қазақстан 37 орында болған, ал 2013 жылғы рейтинг деректері бойынша Қазақстан 45 орында еді). Қазақстанның неғұрлым мықты жақтары кез келген жаста білім алуға қолжетімділікті қамтамасыз етуімен байланысты. Десек те, Қазақстан бастауыш, орта және жоғары білім берумен байланысты барлық көрсеткіштер бойынша жоғары орында болғанымен, жұмыс орнының сапасы, жұмыс орнында даму мүмкіндігі, біліктілікті арттыруға қолжетімділік, денсаулық сақтау сапасы және халықтың салауатты өмір ұзақтығы, әлеуметтік жұмылдыру сияқты адами әлеуетті іске асыруды сипаттайтын басқа барлық санаттар бойынша көптеген елдердің экономикалық даму деңгейінен төмен қалып келеді.

ТМД және Балтық елдерінің арасында орындар былайша бөлінген: Эстония – 15 орында (2015 жылы – 16 орын), Литва – 21 орында (2015 жылы – 18 орын), Украина – 26 орында (2015 жылы – 31 орын), Латвия – 27 орында (2015 жылы – 23 орын), Ресей Федерациясы – 28 орында (2015 жылы – 26 орын), Армения – 37 орында (2015 жылы – 43 орын), Қырғызстан – 47 орында (2015 жылы – 44 орын), Әзірбайжан – 54 орында (2015 жылы – 63 орын), Тәжікстан – 58 орында (2015 жылы – 65 орын), Молдова – 63 орында (2015 жылы – 71 орын) [4].

Адами капиталды дамытудағы қандай да бір елдің табысын анықтау кезінде төрт негізгі топқа біріктірілген 46 көрсеткіш есепке алынады:

- Денсаулық, физикалық және психологиялық әл-ауқат.
- Білім беру (жоғары, орта, бастауыш) және кәсіби даярлық.
- Еңбекке тұрғызу және жұмыспен қамту.
- Инфрақұрылым, құқықтық қорғау, әлеуметтік жұмылдыру.

Сонымен қатар, жоғарыда көрсетілген көрсеткіштерге қол жеткізуге кедергі келтіретін көптеген факторлар бар. Біріншіден, кірістердің төмендігіне байланысты таңдау еркіндігіндегі шектеу, екіншіден, жаңа білім алу мен еңбек өнімділігін арттырудағы мотивацияның төмен деңгейі. Үшіншіден, ертеңгі күнге деген сенімділік. Репродуктивтік жастағы еңбекке белсенді халық ең басты физиологиялық функциясы – ұрпақ жалғастыру екенін ұмытпауы тиіс. Әлеуметтік саты отбасын құру, бала туу мен тұрмыс жағдайларын жақсарту мәселелерін уақтылы шешуге ықпал етуі керек.

Бұл тұрғыдан алғанда, мемлекеттік қызметшілердің еңбек қызметі саласындағы адами капиталды дамытудың жай-күйі мен перспективаларын талдау өзекті болып саналады. Мемлекеттік қызметшілер қатарынан респонденттерге сауал жүргізу әдісімен жүргізілген зерттеу нәтижелері адам ресурстарын пайдаланудың

тиімділігін арттыру жөнінде кешенді іс-шараларды әзірлеуде бастапқы материалдар бола алады, себебі оған салынған инвестициялар бәсекеге қабілеттіліктің ұзақ мерзімді факторына айналады.

Қазақстан Республикасы үшін «адам ресурстарын» ұйымдасқан және жемісті «адами капиталға» айналдыру мәселесі жоғары өзектілікке ие, бұл ұлттың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

«Өңірлер» мен «орталықтың» әлеуметтік-экономикалық әл-ауқаты көбіне-көп мемлекеттік аппараттың басқару сапасымен, тиімділігімен және функционалдылығымен анықталады. Осы орайда, Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің адами әлеуетінің сапасын болжамдау мен арттыру мәселелерін зерделеу өзекті болып табылады. Қоғамның экономикалық, әлеуметтік және технологиялық өсу деңгейі, мүмкіндігі денсаулығы жақсы, лайықты білімі бар, біліктілігі мен өмірлік тәжірибесі мол адами капиталды айқындайды [5]. Отандық және халықаралық сарапшылардың бағалауы бойынша, республикада басқарушы кадрлардың жоғары құзырлық деңгейі жеткіліксіз, басқарушы аппаратта «кадрлық тоқырау», басқарудың заманауи әдістерін білу жеткіліксіздігі байқалады, бұл елдегі экономиканың да, адами капиталдың да өсіміне тежеу болып отыр [6].

Міне сондықтан да, адам ресурстарын басқаруда және оны мемлекеттік қызмет көрсетудің сапасын арттыруға, еңбек өнімділігі мен адам табысын жоғарылатуға ықпал ететін табысты адами капиталға айналдыруда мемлекеттік аппараттың міндеті өзекті бола түседі.

Қазіргі уақытта жинақталған адами әлеуеттің көлемін анықтау үшін біріктірілген көрсеткіш – адами әлеуеттің даму индексі (АӘДИ) пайдаланылады. АӘДИ – қандай да бір елдің адами әлеует дамуының төмендегідей үш маңызды аспектісі бойынша жетістіктерінің орташа деңгейін сипаттайтын адами әлеует дамуының жиынтық көрсеткіші:

- туу кезінде өмір сүру ұзақтығы бойынша күтілетін көрсеткішпен өлшенетін денсаулық пен ұзақ өмір сүру;

- ересек тұрғындардың сауаттылық деңгейімен және біліммен қамтылудың жиынтық жалпы коэффициентімен өлшенетін білімге қолжетімділік;

- сатып алу қабілеттілігі паритеті бойынша АҚШ долларымен есептегенде жан басына шаққанда ішкі жалпы өнімнің көлемімен өлшенетін лайықты өмір сүру деңгейі.

Көптеген зерттеушілер адами капиталға инвестиция салудың мынадай бағыттарын айқындайды:

- білім беруге инвестициялар;

- индивидтің денсаулығын және ақыл-ой дамуын қамтамасыз ететін денсаулық сақтау шығыстары;

- тұрмыстық жағдайларды жақсарту;

- дұрыс тамақтану.

Инвестициялардың дәл осы түрлері адами

капиталды пайдалануға ықпал ететін сапалы еңбек қызметі үшін жағдайлар туғызады.

330 респондент қатысқан әлеуметтік сауалнамада зияткерлік (білім, денсаулық, мәдениет, шығармашылық қабілеттер) және әлеуметтік (кірістер, кепілдікті әлеуметтік пакет, коммуникация деңгейі, жұмылғыштық) капиталдардың жиынтығы қарастырылды.

ҚР мемлекеттік органдарының сауалнама жүргізілген сарапшыларының, бас сарапшыларының, басқарма басшыларының 63%-ы ерлер және 37%-ы әйелдер болды, олардың орташа жасы 28,5 жас. Орталық атқарушы органдар мамандарының үлесі 64%-ды құраса, өңірлік органдардан мемлекеттік қызметшілердің үлесі 36%-ды құрады.

Білім деңгейі бойынша сауалнама респонденттер тобындағы біршама айырмашылықты көрсетті. Айталық, орталық атқарушы органдардан респонденттердің 66,9%-ы «жоғары», «ортадан жоғары» және «орта» деген көрсеткіштерге ие болды, бұл PhD докторы дәрежесі, ғылым кандидаттары мен магистрлер, сонымен қатар екі және одан да артық білімге ие екендігін білдірсе, жергілікті атқарушы органдардың өкілдері арасында бакалавр дәрежесіне ие мамандар мен екі және одан артық дипломға ие мамандар саны көптеп кездеседі, бұл көрсеткіш 81,1%-ды құрады.

Аталған фактор сауалнамада жаңа білім алуға деген қажеттілікке қатысты жоғары нәтижеге ықпал еткен болуы керек. Айталық, мемлекеттік қызметшілердің 79%-ы одан әрі кәсіби білім алуға дайын, 16%-ы біліктілігін қайта ауыстыруға және жаңа бағытты зерделеуге ниет білдірген. Тек 7%-ы біліктілігін арттыруға ниет білдірмеген.

Сауалнама респонденттердің оң сипаттағы моралдық-психологиялық өмірлік қалпын көрсетті. Мемлекеттік қызметшілердің 68,5%-ы қиындықтарды оптимизммен жеңіп, жаңа байланыстарды орнатуға оң қарайды. 29,5%-ы өзімен үлесімділікте өмір сүреді және жұмыс істейді, сонымен қатар өздерін психологиялық орнықты адам ретінде санайды.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілердің 46,3%-ы жұмыс орнында «стресс» жағдайында жиі болатынын атап өткен. Айталық, респонденттердің 7,3%-ы «төмен» деген көрсеткішке ие, яғни олар үнемі стресске шалдығып, депрессияға ұшырайтын кездері де болады. Көрсетілген фактілер ертеңгі күнге деген сенімділіктің төмен деңгейінен ақпар береді және алаңдаушылық тудырады.

Мемлекеттік қызметшілердің адами капиталын құрайтын неғұрлым жоғары көрсеткіштер респонденттердің денсаулық жағдайы туралы жауаптарында көрсетілгені назар аудартады. Респонденттердің жалпы санынан 63,4%-ы мен 26,8%-ы денсаулық жағдайы көрсеткіші бойынша «жоғары» және «орташадан жоғары» деңгейге ие.

Алайда, бұл факті денсаулықты нығайтуға және ауырудың алдын алуға жүйелі тәсілді пайдалану туралы ақпардан гөрі, респонденттердің жас ерекшелігі санаты туралы (25-35 жас) ақпар береді. Сауалнама нәтижесі бойынша,

мемлекеттік қызметшілердің тек 34,2%-ы ғана спортпен шұғылдануға тұрақты түрде мән береді. Респонденттердің 48,6%-ға жуығы әрбір жолы спортпен шұғылдануды жүйелі түрде бастайды да, түрлі себептерге байланысты оны тастап кетеді, бірінші кезекте мұның себебін уақыттың жетіспеуімен және фитнес-клубтарға абонемент құнының жоғары болуымен түсіндіреді.

Сонымен қатар, созылмалы ауруы бар және ай сайын дәрігерге барып тұратын жастар саны назар аудартапай қоймайды, жалпы респонденттердің санынан мұндайлардың үлесі 8,2%-ды құрайды.

Табыс деңгейі бойынша орталық атқарушы органдардың, сонымен қатар жергілікті билік органдарының мемлекеттік қызметшілерінің жиынтық сауал деректері «төмен» және «орташадан төмен» деңгейдегі табысқа ие респонденттердің үлесі артық екенін көрсетті, жалпы пайыз көлемі 87,9%-ды құрады.

Респонденттердің топтары бойынша алынған деректердің нәтижелері төмендегідей.

Біздің сауалнамамыз бойынша орталық атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің 63,5%-ы 100 мың теңгеден сәл ғана асатын орташа жалақы алады. Респонденттердің 28,1%-ы айына 150 мың теңге жалақы көлемінде орташа айлық кіріске ие. 200 мың теңгеден астам сомада ай сайын кіріс табатыны тек 8,3%-ы ғана.

Сауалнама нәтижелеріне сүйенсек, жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілерінің 75,9%-ы айына 100 мың теңгеге дейін табыс табады. 14,8%-ының еңбек ақысы айына орташа есеппен 150 мың теңгені құрайды. Табыс деңгейі жоғары дәрежедегі респонденттер саны 3,7%-ды құрайды.

Жалпы сипат төмендегідей, «төмен» және «орташадан төмен» деңгейдегі көрсеткіштердің жиынтық үлесі жергілікті атқарушы органдар тарапынан респонденттер бойынша 90,7%-ды құрайды, орталық мемлекеттік органдар бойынша жиынтық үлес 91,6%-ды құрайды.

Табыс деңгейі бойынша алынған деректер мемлекеттік органдардың сауалнамаға қатысқан сарапшыларының, бас сарапшыларының және басқарма басшыларының еңбек ақысына сәйкес келеді.

Жұмыс орнын және тіпті тұрғылықты жерін ауыстыруға деген үлкен талпыныс осыдан туындаса керек. Орталық мемлекеттік органдар респонденттерінің 37,5%-ы өзгерістерге дайын болса, 21,9%-ы әлеуметтік пакетпен қамтамасыз ететін болса, «кадрлар ротациясы» аясында басқа өңірге кетуге дайын. Бұл ретте өңірлерден келген мемлекеттік қызметшілерге тұрғын үй мен әлеуметтік пакет кепілдігі екінші орынға қойылған. Бұл жерде басты мәселе «орталыққа» ауысу мүмкіндігі болып табылады. Өңірлерден тартылған респонденттердің өзгерістерге және тұрғылықты жерін ауыстыруға дайындарының жалпы үлесі 73,7%-ды құрайды.

Мемлекеттік қызметшілердің жеке адами капиталын бағалаудың жалпы көрсеткіштері орталық мемлекеттік органдардың мемлекеттік

қызметшілерінің адами капитал деңгейі жергілікті билік органдары мамандарының адам капиталы деңгейімен ұқсас екенін көрсетеді. Респонденттердің жалпы санынан 61,5%-ы «орташа» деген рейтингке ие.

Мемлекеттік қызметшілердің адами капиталының мәдени құрамдасы «орташадан жоғары» деген көрсеткішке ие. Респонденттердің 59,3%-ы ай сайын музей, театр және кинотеатрларға барып тұрады. Бұл ретте респонденттердің 34,4%-ының мәдени өмірге жұмсайтын жалпы шығындары жылына 150 мың теңгені (750 АҚШ доллары) құрайды, ал 20,8%-ы жылына 200 мың теңгеден астам сома (1100 АҚШ доллары) жұмсайды.

Жоғарыда келтірілген нәтижелер елде жүргізіліп жатқан әкімшілік реформаларға қарамастан, мемлекеттік қызметшілердің адами капитал деңгейі жалпы алғанда орташа көрсеткішпен бағаланатынын көрсетіп отыр. Сонымен қатар, респонденттердің үштен бір бөлігінің немесе 30,2%-ының адами капитал деңгейі «орташадан жоғары» деңгейде екені позитивті сипатқа ие фактор болып табылады. Адами капитал деңгейі «төмен» деңгейде – 6,3% респондент болса, 2,1% респондент қана ең «жоғары» деңгейге ие.

Мемлекеттік қызметшілердің адами капитал деңгейі «орташадан жоғары» және «жоғары» рейтингтер шегінде болса, бұл деңгей оңтайлы болатын еді. Білім сапасына, кәсіби шеберлікке, жоғары біліктілікке, салауатты өмір салтын ұстануға қойылып отырған уақыт талаптары мемлекеттік қызметшілерге сұраныстың және олардың бәсекелік артықшылықтарының кепілі болуы тиіс.

Жеке сектормен салыстырғанда төмен еңбек ақы көлеміне қарамастан, жастар мемлекеттік қызметшілер қатарын толықтыруға ұмтылуда. Сауалнама көрсеткендей, еңбек жолын мемлекеттік қызметте бастаған мамандардың көпшілігі өзінің қызметін және одан алатын табысын көп жағдайда бастапқы жұмыс тәжірибесін жинақтау мүмкіндігі мен болашақта еңбек жолында өсу үшін бастапқы саты ретінде қарастырады. Бұл ретте болашақта еңбек жолында өсу қызметтің кез келген саласында болуы мүмкін.

Адами капиталдың білімдік құрамдасын бағалаудың анықталған төмен көрсеткіштері де ең алдымен өңірлік мамандардың білім деңгейіне төмен табыстың арақатынасын растайды. Сонымен қатар, өңірлердегі мемлекеттік қызметшілердің төмен білім деңгейі олардың биліктің орталық органдарына ауысуға деген жоғары талпынысы мен нақты мүмкіндіктеріне мүлде әсер етпейді. Сауалнама өңірлерден кадрлардың көптеп кетіп жатқанын және осыған талпынатынын көрсетті. Осының бәрі жас мамандарды шағын қалалар, аудандар мен ауылдарға тарту және сол жерде қалдыру жөніндегі түрлі мемлекеттік бағдарламаларға қарамастан орын алып отыр.

Ұсынылатын шаралар қатарында: кәсіби еңбегінің негізінде мамандарды ірктеу рәсімі, кадрларды басқару бойынша ақпараттық жүйелерді әзірлеу, кадр саясатын қалыптастыруға және мемлекеттік секторда қызметкерлердің жұмысын бақылауға жауап беретін мемлекеттік органдарды нығайту, сонымен қатар еңбек ақы жүйесі мен мемлекеттік қызмет лауазымдарын реформалау, меритократия қағидаттарын жүзеге асыру бойынша мемлекеттік аппараттың іске асырған практикалық шараларын танымал ету, мемлекеттік қызметшілердің құзыреттілігіне қойылатын талаптарды арттыру.

Мемлекеттік қызметтегі адами капитал тақырыбының өзектілігі мемлекеттік қызмет дамуының қазіргі заманғы кезеңінің объективті қажеттіліктеріне, елдегі қазіргі жағдайдың ерекшелігіне негізделген. Бүгінгі таңда адами капитал заманауи өндірістің негізгі ресурсы ғана емес, заманауи ұйымның нарықтық құнын анықтайтын маңызды компоненті болып табылады. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет жүйесіндегі өзгерістер жағдайында өзінің позициясын сақтап қалу мен күшейту үшін бүгінгі күнге дейін мемлекеттік органдар тарапынан жинақталған адами капиталдың жай-күйін дұрыс бағалау, дамыту мен тиімді пайдалану аса жоғары маңызға ие.

Әдебиеттер:

1. «Қазақстан - 2050» стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан халқына Жолдауы / www.akorda.kz.14.12.2012
2. Михал Рутковски. Государственная служба России: развитие и управление человеческим капиталом <http://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/speech/2012/11/01/michal-rutkowski-ranepa-welcome-speech>
3. ҚР Мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің статистикалық деректері.
4. Human Capital Index 2016 <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/human-capital-index-2016-heatmap>
5. Ильинский И. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: СПбУЭФ баспасы, 1996, 142 бет
6. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы / Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі №119 Жарлығы / www.online.zakon.kz

Түйіндеме:

Осы мақалада мемлекеттік қызмет саласындағы басқарушылық және мотивациялық процестер мен олардың адами капиталды қалыптастыруға әсері талданған. Мемлекеттік қызметтегі адами капитал тақырыбының өзектілігі мемлекеттік қызмет дамуының бүгінгі кезеңінің объективті қажеттіліктеріне, елдегі бүгінгі жағдайдың ерекшелігіне негізделген.

Негізгі сөздер: мемлекеттік қызмет, инвестициялар, адами капитал.

В данной статье проанализированы управленческие и мотивационные процессы в сфере государственной службы и их влияние на формирование человеческого капитала. Актуальность темы человеческого капитала государственной службы обусловлена объективными потребностями современного этапа развития государственной службы, спецификой современной ситуации в стране.

Ключевые слова: государственная служба, инвестиции, человеческий капитал.

This article analyzed the managerial and motivational processes in the public service and their impact on human capital formation. Relevance of this topic due to the objective needs of the present stage of development of the civil service, the specifics of the current situation in the country.

Keywords: public service, investment, human capital.

Авторлар туралы мәлімет:

Жүнісбекова Г.Ә. - э.ғ.к., профессордың міндетін атқарушы (Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы), Академиялық бағдарламалар орталығы жетекшісінің орынбасары (Астана қаласы)

Құсаинова А.Ж. - 3 курс докторанты, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы (Астана қаласы)

Қадырова М.Б. - э.ғ.к., профессор міндетін атқарушы (Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы), Басқару Институтының директорының орынбасары (Астана қаласы)