

3. Айдарова А.Б., Досмуратова Э.Е., Абишева А.У. Роль НПО в решении проблем занятости Южно-Казахстанской области. Вестник КазНУ. Серия экономическая. №6 (106). 2014г.
4. Правовые вопросы структуры и деятельности международных организаций: учебное пособие/под ред. Е.А. Шибаевой. М., 2008.
5. Специализированные учреждения ООН в современном мире/под ред. Г.И. Морозова, В.Г. Шкунаева, В.М. Шундеева. М.: «Наука», 2006.
6. Энциклопедия международных организаций/под ред. Л.Н. Галенской. Т.2. СПбГУ, 2006.

Әбенев Е.М.

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ

«Менеджмент» кафедрасының аға оқытушысы

Қабылдин А.

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ

«Мемлекеттік және жергілікті басқару»

мамандығының 4-курс студенті

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУДЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ-ЭКОНОМИКАЛЫҚ МЕХАНИЗМДЕРІ

Қазақстан экономикасын бәсекеге қабілеттілігін арттыру факторларының бірі - мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру механизмін жетілдіру болып табылады. Өйткені мемлекет бәсекеге қабілетті болуы үшін оның құрамындағы әрбір мекеме, әрбір ұйым, өз кезегінде әрбір сол мекемеде қызмет ететін маманның іс-әрекеті мен қызметі де бәсекеге қабілетті болуы тиіс. Ал маманның бәсекеге қабілетті болуы кез келген салада сапалы қызмет етуге байланысты. Мемлекеттік саясат тікелей мемлекеттік қызмет арқылы жүзеге асырылатындықтан, мемлекеттік қызметті ұдайы жетілдіру — мемлекеттік маңызы бар мәселелер қатарында тұрады.

Мемлекеттік басқару органдары, ең алдымен, мемлекеттік басқару қызметін атқаратын күрделі механизмдер жүйесі. Мемлекеттік басқару дегеніміз – адамдардың әлеуметтік қызметі және соның негізінде қалыптасатын қоғамдық қарым-қатынастар деп түсіндіріледі. Ол әлеуметтік ортада жүзеге асырылып, әлеуметтік ортаның ықпалын, әсіресе, қоғамның әлеуметтік құрылымы тарапынан өзіне тигізетін ерекше мәнді ықпалын басынан өткізеді. Мемлекеттік басқаруды ғылыми тұрғыдан танып-білуде әлеуметтану әдістерінің рөлі барынша түсінікті. Мемлекеттік басқару қоғамның қандай да бір жекелеген саласына ғана қатысты бола алмайды.

Мемлекеттің әрбір саласына мемлекеттік органдардың ерекше түрлері сәйкес келеді. Осы орайда, мемлекеттік қызметтің маңызы айқындалады: мемлекеттің конституциялық негізде баянды етілетін азаматтардың мемлекеттік органдар мен оның аппаратындағы мемлекеттік басқаруды, басқа да мемлекеттік міндеттер мен қызметтерді атқаруды жүзеге асыратын кәсіптік қызметі.

Еліміздің инновациялық даму жағдайында «электронды үкіметтің» енгізілуі мемлекеттік қызметтерді оңай әрі оперативті алуға азаматтарға мүмкіндік береді. ҚР электронды үкімет порталы көрсетілетін мемлекеттік қызметтерді бірізді ыңғайлы жүйеге келтіру үшін «бір терезе» принципіне негізделген жүйе [1].

Елбасы Н.Назарбаев Қазақстан тәуелсіздікке ие болған кездердің бірінші жылдарында әзірленген Қазақстанды 2030 жылға дейін дамыту стратегиясында Қазақстан Республикасының қазіргі уақытқа сай нарықтық экономикасы, тұрақты саяси жүйесі, ашық әрі толерантты қоғамы бар мемлекет ретіндегі оң имиджін қалыптастыруды Қазақстанның ұзақ мерзімді басымдықтары ретінде белгілеген. Ал, 2011 жылы «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы» қабылданды. Онда мемлекеттік қызмет жүйесіндегі ағымдағы ахуалды талдау ұсынылған, Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделін қалыптастырудың негізгі бағыттары мен оны іске асырудың түйінді тетіктері айқындалған. Мемлекеттік басқару жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін және халыққа сапалы қызмет көрсетуді қамтамасыз етудің аса маңызды факторы болып - меритократия, тиімділік, нәтижелілік, транспаренттік және қоғамға есептілік қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызмет жүйесін кәсібилендіру табылатыны хақ.

Елбасының 2012 жылғы 27 қаңтардағы «Әлеуметтік-экономикалық жаңғырту - Қазақстан дамуының басты бағыты» атты Қазақстан халқына жолдауында, халықаралық тәжірибені ескере отырып, әкімшілік реформаны қарқынды жүргізу ретіндегі төртінші

мәселесінде «Тұрғындарға мемлекеттік қызмет көрсетудің сапасын арттыру қажет, бұл сыбайлас жемқорлыққа қарсы тұру мен азаматтардың мемлекеттік органдардың қызметіне сенімін арттырудың маңызды қыры», -деп атап өтті.[2]

Мемлекеттік қызмет «ұлтқа (қоғамға) қызмет ету» ұғымының синонимі болуға және мемлекеттік қызметтерді тұтынушы болып табылатын халыққа бағытталуға тиіс.

Мемлекеттік қызмет саясаттану, мемлекеттік басқару теориясы, әкімшілік басқару сияқты ХХ ғасырдың ғылыми бағыттағы элементтердің синтезі ретінде адамзаттың саяси құқықтық және әлеуметтік мәдени дамуын көрсетеді. Салыстырмалы талдау Еуропа елдерінің саяси-әкімшілік жүйелері солтүстік-американдық дәстүрден ерекшеленетінін көрсетеді. Мемлекеттік қызметтің демократиялануы халықтың егеменділіктің салдары ретінде, сондай-ақ «мемлекеттік» ұғымының мазмұнының өзі «қоғамдық» қызмет мағынасында және институционалды дайындау процесінде көрініс табатын, әрбір елдің өзіндік ерекшеліктеріне байланысты. Франция, Нидерланды, Дания, Ұлыбритания сияқты унитарлы мемлекеттердің өзгешелігі, басқарудың екі нұсқасы арасындағы ауыспалы тепе-теңдік, яғни, бір жағынан жалпы ұлттық тәртіпті орнататын орталықтанған билік, екінші жағынан жергілікті құрылым ерекшеліктерін ескеретін, орталықсыздандыру.

Мемлекеттік басқару тарихына көз жүгіртер болсақ, ХІХ ғасырдың соңында көптеген индустриалды дамыған мемлекеттер тиімділік пен өнімділікті анықтауға тырысқан болатын. АҚШ алғашқылардың бірі болып, тиімділікті арттыру мәселелерін қарастырып, оны шешуді қолға ала бастады. Итермелеуші факторлардың негізгісі қоғам мемлекеттік қызметтің, әсіресе, жергілікті деңгейде тиімділік төмендігіне алаңдағаны болды. Көптеген қалаларда жергілікті деңгейде өнімділікті, еңбек нәтижелігін арттыруға бағытталған қозғалыстар жүріп жатты. Кейіннен бұл процесс жоғары мемлекеттік органдар дәрежесіне дейін көтерілді. Осылайша, АҚШ-та жалпыұлттық тиімділік бюросы құрылды[3].

Стратегиялық мақсаттарға табысты қол жеткізу мен бәсекеге қабілетті дүниежүзінің алдыңғы қатарлы елдерінің қатарына ену бойынша басымдықтарды жүзеге асыру үшін Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевпен 2006 жылдың қыркүйек айында мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіруге бағытталған әкімшілік реформалары бастама алды. Елбасы Қазақстан Республикасы Парламенті сессиясының ашылуында «Корпоративті басқару, ашықтық және қоғам алдында есеп беру қағидаттарын шетелдің озық үлгілерін, тәжірибелерін қолдана отырып, мемлекеттік басқаруды жаңғыртуымыз керек» деп атап көрсеткен болатын.

Мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру үшін мемлекеттік қызметшілердің біліктілік сапасын көтеріп, қоғамда оң престижін қалыптастыру қажет. Елбасы Н.Назарбаев елімізде ашық әрі толенрантты қоғамы бар мемлекет ретіндегі оң имиджін қалыптастыруды Қазақстанның ұзақ мерзімді басымдықтары ретінде белгілеген. Қазіргі кезде мемлекеттік қызметшінің төзімділігін арттыруға, оның оң имиджін қалыптастыруға бағытталған жұмыс кез келген ұйымда жаппай жүзеге асырылуда. Атап айтқанда, кез келген деңгейдегі мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру курстарының тақырыптар тізіміне конфессияаралық келісім және діни экстремизмге қарсы тұру, конфессияаралық қарым — қатынастардың теоретикалық — әдістемелік негіздері, этносаралық қарым — қатынастарды басқару, т.б. тақырыптар енгізілген. Бүкіл Қазақстан аумағында қызмет ететін мемлекеттік қызметшілердің төзімділігін арттыру мәселесі мемлекеттік деңгейдегі мәселелер қатарында.

Мемлекеттік қызметшілердің төзімділігін қалыптастыру мен дамытуға ықпал ететін факторлардың үш тобын атап өтуге болады.

Біріншіден, мемлекеттік қызметшілердің төзімділігін қалыптастыруға жалпы әлеуметтік және кәсіби контекст ықпал етеді. Қоғам, оның кез келген саласы кәсіптенген мамандарда төзімділік көріністеріне деген қажеттілігі қаншалықты деңгейде бар екендігінің, аталған көріністерге баға беріп, қызмет субъектісін төзімділік көріністеріне ынтылындыра алуының маңызы зор.

Екіншіден, кез келген саланың қызметкеріне белгілі бір талаптар қалыптасуына негіз болатын тиісті нормалардың, төзімділік эталондарының бар болуының және аталған нормалардың түзетілуінің ролі зор.

Үшіншіден, мемлекеттік қызметші тұлғасының бағытталынуы, оның себептерінің, құндылықтарының бағдары, сатылылығы, сондай-ақ мемлекеттік қызметшіде төзімді өзара әрекеттесу саласындағы білімдер мен дағдылар жүйесінің қалыптасқандығы төзімділікті қалыптастыру мен дамытудың маңызды құрамдас бөлігі болып табылады.

Мемлекеттік қызметке азаматтар қабылданарда, тест тапсыру сынағынан өтеді. Жасыратыны жоқ, кейбір қызмет орындарына тамыр-таныс арқылы жұмысқа кіріп жатқанын естіп жүреміз, баспасөзде жазып жатады. Жауапқа тартылып жатқан лауазым иелері де бар. Сондықтан бұл салада жетілдіруді қажет ететін мәселелер аз емес.

Жалпы, әлем елдері бойынша алсақ, мемлекеттік қызметтің тарихы терең, мындаған жылдарға кетеді. Мысалы, Қытайда қызметке алынатын адамды сынақтан өткізген кезде, оны қабылдаушы мекеме де, комиссия мүшелері де білмейді. Ол адамның тек қана коды болады. Барлық сынақтан өткен соң, кім екені анықталады. Бұл жерде жемқорлық, таныс арқылы өтуге жол берілмейді. Кейбір елдерде, бір рет сынақтан өтіп, мемлекеттік қызметке қабылданған соң, мекеме ішіндегі ауыс-түйістер жұмыс істеген жерінің мінездемесі, сондай-ақ онымен әңгімелесу, эссе жазу, өзінің қызметі мен тәжірибесін көрсету арқылы жүзеге асырылады. Біздің елде де қызметте жоғарылау сол адамның қабілетіне, білімі мен біліктілігіне қарай болса, мемлекеттік қызметте кәсіби шеберлігі мықты азаматтар қалыптасар еді.

Қазіргі таңда, мемлекеттік органдар мен мемлекеттік қызметшілердің қызмет тиімділігін арттыру бойынша талдаулар мен зерттеулер саны көптеп кездеседі. Тиімділік теориясының дамуына экономика, басқару және мемлекеттік басқару теориялары зор үлес қосады. Алайда, бағалау көп жағдайда көрсеткіштер және аттестациялау түрінде жүргізіліп келеді. Бағалаудың мұндай түрлері мемлекеттік қызметшілер тарапынан ресмилік деп, олардың еңбегіне сай жалақы алуына еш әсерін тигізбейді деп қабылданады. Осылайша, мемлекеттік органдар жұмыс нәтижелігін, тиімділігін арттыру, мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін қалыптастыру, қолдану мен дамытудың маңызы арта түсті.

Ендігі кезек Елбасы атқаруды тапсырған реформалар арқылы кәсіби мемлекеттік қызметті жаңа сапаға шығару. Ал бұнда не жаңалықтар қамтылады? Экономика ғылымдарының докторы Мырзагелді Кемелдің айтуынша, мемлекеттік қызметшілерге қатысты реформада ең алдымен жалақыны қызмет нәтижесіне қарай төлеу мәселесі өзекті болып табылады. «Бұл мемлекеттік қызметтің абыройын көтереді. Қолынан жұмыс келмейтіндер амалсыз орнын босатады. Сөйтіп, кешегі Кеңес заманынан келе жатқан теңгермешіліктен құтыламыз. Екінші мәселе, қызметтік пәтер беру деген өте дұрыс мәселе дер едім. Өйткені баспана мәселесі шешілген қызметкер еш нәрсеге алаңдамай, өз жұмысына құлшына кірісері хақ. Бұл өте дұрыс шешім. Сондай-ақ жаңа этикалық ережелерді енгізудегі оңды қадам. Расында, мемлекеттік қызметтің жаңа этикалық кодексін жасайтын кез пісіп жетілді», - дейді Мырзагелді Кемел. Оның пайымынша, Елбасы ұсынған «100 нақты қадам» елімізде «2050 - стратегиясын» жүзеге асыру мен Қазақстан мемлекеттілігін нығайтуға, жолдан адаспауға, күрделі кезеңнен сенімді өтуге жағдай туғызатын, «аурулардың сыртқы белгілерін» сылап-сипап қою емес, оларды «жүйелі емдеу» болып табылатын қоғам мен мемлекетті түбегейлі қайта өзгертуге негіз қалайтын жоспар.

Мемлекеттік қызмет институционалдануының шетелдік тәжірибесінің нәтижелерін келтіре келе, кешенді және координацияланған процесс әдістерін талап ететінін атап өту керек. Ең маңыздысы, бұл шарттар мемлекеттік қызмет жүйесін реформалау шеңберіне жатады. Еуропа елдеріндегі мемлекеттік қызметкерлер үшін қызметтік мамандандырылғандығын бағалау мақсатында ресми және бейресми түрде мемлекеттік аттестациядан өту жүйесі қалыптастырылған. Германияда мемлекеттік басқарудың федералдық заңына сәйкес федералдық мемлекеттік қызметшілердің білімі мен жұмысты атқаруы әр бес жыл сайын және қажет болған кез-келген жағдайда да бағаланып отырады. Ал, Данияда өзінің бейресми рәсімімен және ашық диалогымен сипатталатын персоналды бақылау жүйесі жетілдірілген. Персоналды бағалау тігінен (тікелей басшыларымен) және көлденеңінен (жұмыстағы әріптестерімен) өткізіледі [4].

Қазақстанда алдағы кезеңде мемлекеттік органдардың тиімділігі мен еңбек нәтижелігін арттыру бағытында нақты жұмыстар атқарылып келеді. Мемлекеттік органдар қызметін нақты бағалайтын жүйе қажеттігі туындап, оның нәтижесінде Қазақстан Республикасы Президентінің бастамасымен 2010 жылғы 19 наурыздағы №954 Жарлығымен «Орталық мемлекеттік органдар мен облыстардың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың жергілікті атқарушы органдары қызметінің тиімділігін жыл сайынғы бағалау жүйесі» бекітілді [5].

Қазақстанда жүйені әзірлеуге бірқатар алғышарттар әсер етті: – мемлекеттік органдардың бюджеттік бағдарламаларды іске асыру тиімділігін бағалау мен олар көрсететін мемлекеттік қызмет сапасы арасында өзара байланыс жоқтығы;

– көрсетілетін мемлекеттік қызмет сапасын бағалау мен бақылау жүйесінің болмауы;

– мемлекеттік қызметшілердің қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйесінің олар көрсететін қызмет

сапасын ынталандыру деңгейінің төмендігі. Осыған орай, бағалау жүйесіне сәйкес, мемлекеттік қызметті реформалаудың негізгі мақсаты болып азаматтық қоғам дамуы мүддесін көздей отырып, мемлекеттілікті нығайту таңдалды.

Елбасымыз таяу жылдарға арналған «100 нақты қадамды» белгіледі. Оны қазірдің өзінде әлемнің саяси сарапшылары маңызды шешім екенін мойындады. Расында «100 нақты қадам» бұл жаһандық және ішкі сын-қатерлерге жауап және сонымен бір мезгілде, жаңа тарихи жағдайларда ұлттың дамыған мемлекеттердің отыздығына кіру жөніндегі жоспары» деп бұқаралық ақпарат құралдарында атап көрсетілген.

Елбасы ұсынған 5 институттық реформаның ең алғашқысы мемлекеттік қызметкерлер корпусын кәсіби және автономиялы етуге бағытталған. Бүгінде елімізде 99 мыңнан астам мемлекеттік қызметкер бар. Заман талабына сай «А» және «Б» корпустары жасақталды. Атап айту керек, ТМД елдерінде мемлекеттік қызметтің мұндай түрге бөлінуі әлі қолға алынған да жоқ [6].

Бізде бұл салада жүйелі жұмыс қалыптаса бастаса да, Елбасы оны одан әрі жетілдіріп, еліміздің ілгері дамуының ең басты кілті басқарушылық тетіктерде тұрғанын тап басып таныды. Өйткені, «нақты 100 қадамның» 15 қадамы кәсіби мемлекеттік аппарат құруға арналған. Себебі, заманауи мемлекет құруда кәсіби аппараттың рөлі өте зор. Осыдан 100 жылдай бұрын Алаш қайраткерлерінің бірі Әлімхан Ермеков былай деген еді: «Атқарушы хәкім (орысша: исполнительная власть) – халықтың бақташысы. Мұның халыққа жақын тұруының, баққан елмен жақсы таныс болуының, бар ойын, білімін, қызметін елге бергенде ғана халыққа қанша артық жақсылық екенін жазып та қерегі жоқ».

Мемлекеттік қызмет тиімділігін арттыру мақсатында әрі осыған дейін Елбасының мемлекеттік басқару жүйесін реформалауға қатысты ой-пікірлері мен пайымдауларының қисынды жалғасы ретінде Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымда масы қабылданды. Аталған құжатта мемлекеттік қызмет жүйесіндегі ағымдағы ахуалға талдау ұсынылып, Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделін қалыптастырудың негізгі бағыттары мен оны іске асырудың түйінді тетіктері айқындалған.

Жоғарыда аталған құжатта мемлекеттік қызметті жетілдіру басымдықтары айқындалған. Атап айтқанда, олар келесідей:

- мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеу тәртібін жетілдіру және оның транспаренттілігін арттыру;
- қазіргі кезде оқыту процесінің сапасын басқару жүйесін жаңғырту және мемлекеттік қызметшілерге арналған оқу бағдарламаларына оқытудың инновациялық әдістерін енгізу қажеттілігі;
- мемлекеттік қызметшілерге білім беру жүйесі практикалық маңызы бар және мемлекеттік органның мақсаттары мен міндеттеріне сай келетін, кәсіби білім мен дағдыларды дамытуға бағытталыну;
- мемлекеттік қызметшілерді оқыту жөніндегі жұмысты тиімді үйлестіру;
- мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасы мен түпкілікті нәтижелерін бағалауға бағдарлау арқылы жетілдіру және аттестаттау қорытындылары мен мансаптық өсудің өзара байланысын қамтамасыз ету;
- мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру.

Мемлекеттік органдар жұмыс нәтижелігін арттырудың халықаралық тәжірибеге жаңадан еніп келе жатқан әдістерінің бірі – АҚШ ғалымдарымен жасалған теңдестірілген көрсеткіш жүйесі. Теңдестірілген көрсеткіштер жүйесін мемлекеттік органдар қызметіне ендіру бір қарағанда жеңіл әрі қарапайым болып көрінгенімен, шын мәнінде үлкен күрделі әрекеттерді талап ететін іс. Әрине, теңдестірілген көрсеткіштер жүйесі мемлекеттік органдардың жұмыс нәтижесін көтеруде, жалпы мемлекеттік басқаруда маңызы жоғары.

Теңдестірілген көрсеткіштер жүйесін мемлекеттік органдарда қолдану стратегиялық менеджмент пен ұйым құндылықтарын басқару жаңалықтарына сай келу емес, жоғары нәтижелерге қол жеткізу үшін ойластырылып жасалған таңдау. Теңдестірілген көрсеткіштер жүйесі, бірінші кезекте стратегиялық жоспарлар мен алға қойылған міндеттерді жүзеге асырудың тиімді құралы.

Теңдестірілген көрсеткіштер жүйесін мемлекеттік органдар қызметіне ендіру мүмкіндіктерін қарастырып көрейік. Қазіргі таңда, Қазақстанда орталықсыздандыру қарқынды жүріп келеді. Орталық мемлекеттік органдардың функциялары жергілікті органдарға берілуде.

Жергілікті атқарушы органдар үшін инвесторлар тартуда жаңа мүмкіндіктер пайда болып, олар халықаралық экономикалық, сауда-қаржылық, гуманитарлық байланыстарда дәнекерге айналуға.

Көп жағдайда, жергілікті органдар өздері шешім шығарып, оларды іске асыруда қаржы көздерін өздігінше іздестіреді. Әлеуетін экономикалық даму арқылы арттыра алатын қабілеті бар. Тендестірілген көрсеткіштер жүйесі арқылы мемлекеттік орган басшылығы қызметтің көрсеткіштері жүйесін қалыптастыруға мүмкіндік алады. Олардың жетістігін бақылай алады. Сондай-ақ, мемлекеттік орган өз иелігінде табысын басқаруға тиімді құралды меңгереді.

Қорыта келе, мемлекеттік орган немесе кез келген ұйымда болсын жұмыс нәтижелігін арттырудың қолданыстағы әдіс-тәсілдерімен қоса, доктор Ицхак Калдерон Адизес аталған мәселе бойынша өзінің пікірін білдіреді: «кез келген ұйымда жұмыс нәтижелігін, қызметтің тиімділігін арттырудың басты алғышарты – қызметшілердің өз ісіне деген құрметі мен сүйіспеншілігі болып табылады». Яғни, әр адам өз ісінің маманы болмаса, қызметте де жақсы нәтиже көрсете алмайды деген сөзбен қорытындылағым келеді. Ендеше, Мырзагелді Кемел айтпақшы, айқындалған дүниелерді рет-ретімен әрі сапалы жүзеге асыру өзекті болып отыр.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. «Мемлекеттік қызмет туралы» ҚР заңы 1999 жыл 23 шілде № 453.
2. ҚР Президентінің Қазақстан халқына Жолдауы, 2012, 28 қаңтар.
3. Эффективное государственное управление: материалы III Акад. симпозиума (Астана, 25 ноября 2011 г.) Астана: Акад. гос. Упр. При Президенте РК, 2011.
4. «Ақиқат» ұлттық қоғамдық-саяси журналы // интернет ресурс// <http://akikat.kazgazeta.kz/?p=683>
5. Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 19 наурыздағы № 954 Жарлығымен бекітілген «Орталық мемлекеттік органдар мен облыстардың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың жергілікті атқарушы органдары қызметінің тиімділігін жыл сайынғы бағалау жүйесі» // <http://akorda.kz/>
6. «100 нақты қадам» // интернет-ресурс // <http://100kadam.kz/kz/>

Искаков К.К.

Айдаров Т.А.

Сүлейменова И.А.

*Южно-Казахстанский государственный университет им. М.Ауэзова,
Шымкент, Казахстан*

ВЫБОР МЕТОДОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Современный этап развития общества характеризуется стремительными изменениями, происходящими в различных областях человеческой деятельности. Успех страны, отрасли, предприятия или отдельно взятого человека сегодня во многом зависит от способности быстро адаптироваться к происходящим изменениям и возрастающим требованиям внешней среды. Таким образом, для планирования и успешной реализации своей деятельности уже недостаточно старых методов управления. Именно этим объясняется появление и широкое распространение в последнее время, в том числе и в Казахстане, новых, но уже доказавших свою эффективность, методов управления. К новым эффективным методам управления, несомненно, относится проектный менеджмент.

Проектно-ориентированный подход позволяет не только понять, что мы должны сделать, какие хотим получить результаты, но и определить, кто для этого нужен, какие ресурсы необходимы, в какие сроки можно выполнить работы и, наконец, ответить на главный вопрос: «сколько это будет стоить?»

Таким образом, из нечетких и несистемных желаний в области различных социальных, экономических и организационных преобразований с помощью проектно-ориентированного подхода можно перейти к обоснованным, рассчитанным и обеспеченным реалиями параметрам проекта, который можно реализовывать так же, как проекты в инженерном деле и технике. Совершенно очевидно, что в этом случае эффективность такого рода целенаправленной деятельности возрастает в несколько раз.[1]