

Досымбекова Р.Ш.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

R.Sh. Dosymbekova

CONCEPTUAL FRAMEWORK MODERN PERSONNEL POLICY

УДК:329.16/8

В данной статье рассматриваются концептуальные основы современной кадровой политики.

This article discusses the conceptual framework of modern personnel policy.

Высокие темпы развития демократических процессов в Казахстане, рост социального благополучия, новые политические и экономические условия функционирования казахстанского государства существенно сказываются на состоянии и функционировании системы государственного управления и содержании государственной кадровой политики.

Соответственно действия государственного управления кадровой политики направлены на обеспечение желаемого состояния социума. При этом действие обусловлено многоаспектностью, разновекторностью прилагаемых усилий как это было показано в предыдущем разделе, на разных уровнях управления.

Вместе с тем, имеющиеся последствия длительной нерешенности множества организационных проблем и возникновение качественно новых социальных и государственно-правовых реалий, требует не только активизации деятельности соответствующих структур системы государственного управления, но и значительного, порой радикального пересмотра существующих взглядов и подходов в государственной кадровой политике.

Как было отмечено в предыдущих подразделах, категориальный аппарат, позволяющий рассматривать проблемы, связанные с государственной кадровой политикой, имеет две основные составляющие:

- кадры - как социально экономическое явление, включающее постоянный (штатный) состав работников, т. е. трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с государственными учреждениями, предприятиями с различными организационно-правовыми формами собственности, имеющих определенную профессиональную подготовку и обладающих специальными познаниями, трудовыми навыками и опытом работы в избранной сфере деятельности;
- политика - искусство управления государством, деятельность, связанная с обеспечением государственных интересов в какой-либо области жизнедеятельности страны.

Если в отношении первой составляющей мы провели анализ и вывели четкие дефиниции, то по

отношению второй постараемся ее раскрыть ниже.

Понятие «политика» является производным от греческого слова «полис» - государство-город. Под политикой понималось все, что относится к обществу и государству. Впервые этот термин ввел в научный оборот еще Аристотель, написавший восьми томный трактат «Политика», в котором описал 158 греческих и варварских государственных устройств.

Однако, не вдаваясь в детальный анализ различных подходов к пониманию понятия политика, выделим ее общие моменты. Так по мере развития цивилизации и науки термин «политика» стал конкретизироваться и в настоящее время под политикой понимается сфера деятельности социальных групп общества по вопросам завоевания, удержания и использования государственной власти.

В контексте кадровой составляющей государственная политика включает в себя три основных технологических направления:

- постановку стратегических задач, определяющих ближайшие и перспективные цели, которые должны быть достигнуты в заданный отрезок времени;
- выработку средств, форм и методов деятельности по достижению намеченных целей;
- создание максимально эффективной системы подбора, профессиональной подготовки, расстановки и мотивации.

При этом ее функциональное направление заключается в целенаправленной, законодательно обусловленной деятельности государственных органов по формированию кадрового потенциала и его рациональному использованию, созданию и контролю эффективной деятельностью институтов обеспечивающих взаимное удовлетворение интересов между государством, с ее экономическими и политическими программами и гражданином, с его растущими социальными потребностями.

При этом, как было отмечено в предыдущем разделе следует ограничивать государственную кадровую политику от кадровой политики отдельной организации, в том числе и не государственно. Поскольку суть современной государственной политике согласно основному Закону Республики Казахстан состоит в изменении взаимодействия государства с личностью, в гарантированном обеспечении конституционного права гражданина на свободу выбора места, рода и времени своей профессиональной деятельности, в стимулировании развития личности и защите неприкосновенности

собственности.

В этом заключается специфическое проявление философских категорий единства противоположностей укрепления государственности через освобождение личности от тотальной «включенности» в механизм государственного управления, сведения ее к «винтику», «болтику» государственной машины.

По нашему мнению суть государственной кадровой политики является проведение в жизнь общей социальной и экономической политики государства путем организации практической деятельности персонала всех сфер, начиная от агрокомплекса и промышленности и заканчивая образованием, медициной и наукой, в том числе правоохранительной системы, так как ключевым фактором сохранения внутренней стабильности и благополучия любого государства является отлаженная работа правоохранительной системы.

Важное значение при определении сущности государственной кадровой политики является определение ее принципов, так как оно в широком смысле этого слова является руководящей идеей, основанием системы реализации политики и выражают объективные закономерности развития общества и государства и определяющие желаемое направление управленческой деятельности.

Принципы реализуются через управленческую деятельность и придают ей целесообразность, социальную эффективность и целенаправленность. По вопросу перечня принципов государственной кадровой политики единого мнения не существует.

Почти каждый исследователь дает свою классификацию принципов и в совокупности их на сегодняшний день более трех десятка. Такая ситуация на наш взгляд закономерна. Так как разные авторы рассматривают государственную кадровую политику с разных методологических аспектов (институциональной, деятельностной и т.п.).

Вместе с тем принципы государственной кадровой политики имеют объективную основу, опираются на природу и закономерности кадровой деятельности, сознательно направленную на формирование, обновление, сохранение и профессиональное развитие кадрового потенциала общества.

Определение принципов государственной кадровой политики зависима от многих условий. К таковым относятся исторические, политические, социально-экономические, этнокультурные факторы конкретного государства.

В современной научно-исследовательской практике существуют разные варианты классификации принципов государственной кадровой политики.

Анализируя имеющиеся мнения ученых можно выделить два подхода к классификации принципов государственной кадровой политики. Первый научно-концептуальные и организационно правовые. Согласно первому подходу принципы делятся

на теоретико-методологические, содержательно-функциональные и организационные. Согласно второму подходу общие, специальные и частные.

В сущности оба подхода в функциональной интерпретации не различаются между собой.

Общие (теоретико-методологические) принципы определяют сущностные черты кадровой политики в целом. Они характерны для всех видов профессиональной деятельности и всех сфер работы с кадрами. К ним относятся научность, законность, демократизм, системность, единство, перспективность, гуманизм, социальная справедливость, объективность.

В совокупности принципы первой группы придают государственной кадровой политике целенаправленность, целостность, содержательную определенность и необходимый прагматизм.

Вторая группа принципов, обозначенная как специальные (содержательно-функциональные, организационно-политические), выражают функциональное предназначение, приоритеты, содержательные элементы государственной кадровой политики, характерные для определенных видов и отрасли или сфер профессиональной деятельности. Например, принципы кадровой политики в новой модели государственной службы Республики Казахстан [1]. В частности, к специальным принципам относятся: равный доступ к государственной службе, подбор кадров по их профессиональным и личным компетенциям, профессионализм, меритократия и т.п.

По сути, вторая группа это преломление государственной кадровой политики в определенной отрасли с учетом стратегии развития данной отрасли.

Третья группа принципов – частные (организационные) регулируют функционирование отдельных элементов кадровых процессов. Особенностью частных принципов государственной кадровой политики является то, что они формулируются и реализуются не государством и его органами, а работодателями, но в строгом соответствии с базовыми и специальными принципами, и учитывают не только отраслевой специфику, но и региональные условия. Например, существуют частные принципы кадрового обеспечения в конкретной организации, принципы целенаправленного поиска работников, поэтапного карьерного роста, постоянного самосовершенствования на рабочем месте и т.п.

Использование общих, специальных и частных принципов государственной кадровой политики на практике, государство в лице государственных органов и должностных лиц регулирует в заданном направлении кадровые процессы и отношения в работодателя и работника.

В то же время надо отметить, что в условиях демократии и открытости государство не может выступать монополистом в выработке и проведении кадровой политики. Влияние государства на формирование кадров не должно сводиться к жесткой регламентации даже в том случае, когда это касается принципов. Государство призвано с помощью вышеназванных принципов регулировать эти процессы и создавать условия для того, чтобы кадровые принципы, провозглашенные государством и обществом, претворялись в жизнь.

На наш взгляд, при анализе государственной кадровой политики как социального и институционального явления в качестве общих принципов в государственной кадровой политике должны рассматриваться следующие принципы.

Законность. Оно выражается в строгом соблюдении и исполнении норм Конституции и законов Республики Казахстан в сфере трудовых отношений. В их число входит неукоснительное соблюдение правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов, соблюдение защит прав и свобод работников при приеме на работу и в ходе прохождения ими профессиональной деятельности.

Демократизм. Данный принцип предполагает коллегиальное решение кадровых назначений с учетом мнения всех субъектов кадровой политики, подотчетность и подконтрольность кадровой политики, конкурсность назначения при наличии альтернативных кандидатур.

Гуманизм. Этот принцип означает - уважение личности гражданина, социальная справедливость при решении кадровых вопросов и создание возможностей и условий для должностного роста работника в соответствии с его заслугами. Он также включает обеспечение условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников, получение дополнительного образования, профессиональной подготовке и переподготовке.

Политическая нейтральность. Этот принцип означает отстаивание государственных, а не партийных интересов в кадровой политике, объективное отношение к работникам при отборе и назначении их на должность, независимо от их политических убеждений и взглядов. При этом, данный принцип устанавливает право каждого гражданина, на свободу мысли и выражения своих политических взглядов (за исключением государственной службы, в т.ч. служба в правоохранительных органах, специальных службах и т.п.).

Многовекторность. Сочетает паритет социальных гарантий граждан на труд и социально-экономическое развитие. Принцип определяет единство целей, форм и методов работы с кадрами в государстве, в сочетании с их дифференциацией на отраслевые и региональные специфики эконо-

мического и социального развития и основан обеспечении социальной защищенности граждан.

Перспективность. Устанавливает опережающий, упреждающий характер кадровой политики, основывающийся на прогнозировании кадровой ситуации и реализация кадровой политики на основе научно-обоснованных методов в работе с кадрами.

Профессионализм и компетентность. Предполагает соответствие образования, знаний, навыков и умений работника с характером профессиональной деятельности, создание условий для постоянного повышения профессионального уровня и компетентности в сфере своей деятельности.

Меритократия. Означает обеспечение равного доступа граждан к занятию вакантных должностей в соответствии с уровнем профессиональной компетентности.

Содержательный анализ представленных принципов демонстрирует, что в совокупности они представляют единую целостную и взаимообусловленную систему. При этом общие, два последующих уровня, специальная и частная, в своей сути ориентируются на общие принципы государственной кадровой политики. Однако, с учетом отраслевой и региональной специфики имеют свои особенности, не противоречащие общим принципам.

Взаимообусловленность принципов предопределяет их неразрывность. Поэтому эти принципы нельзя использовать выборочно, отдельно, отдавая предпочтение одним и игнорируя другие.

Таким образом, общие принципы государственной кадровой политики это ее основные регламентирующие положения, отражающие закономерности и тенденции развития кадровых процессов и отношений, руководящие правила, лежащие в основе деятельности субъектов кадровой политики.

Применительно к правоохранительной системе принципы государственной кадровой политики имеет свои отличительные характеристики, особенности реализации которых в кадровой работе правоохранительных органов будет подробно рассмотрена в третьем разделе диссертационного исследования.

Указанный перечень принципов в государственной кадровой политике не является исчерпывающим и данным на все времена.

Если рассматривать состояние реализации данных принципов, то следует подчеркнуть наличие в каждом из них двух граней - это не только фундаментально- теоретические, но и важнейшие прикладные принципы.

Если рассматривать проблему о направлениях, способах, формах обеспечения данных принципов в государственной кадровой политике, то работа в этом плане требует еще совершенствования. Необходимо обеспечить системность, планомерность, упорядоченность направлений реализации

государственной кадровой политики.

Роль государственной кадровой политики заключается в том, что успешное проведение общей политики государства находится в прямой зависимости от кадровой политики, определяется степенью ее эффективности.

Как было отмечено выше, государственная кадровая политика имеет свои отраслевые и региональные специфики, отражающие уникальные условия развития отраслей и регионов. Однако вне зависимости от специфик, они в совокупности подчинены общим целевым задачам и имеют общие процессы, в состав которых входят построение и оптимизация организационных структур, отбор и комплектование должностей, профессиональное развитие, сотрудников находящихся на этих должностях, их расстановка и мотивация.

Как было показано выше, государственная кадровая политика является составной частью общей системы управления, что априори означает, что кадровая политика отрасли, региона или отдельной организации также является ключевой подсистемой их управления. Указанное означает, что успешного построения механизмов реализации кадровой политики, которая определена кадровым процессам, зависит достижение главных целей функционирования как самой отрасли, региона, так и отдельной организации.

Однако разработка механизмов реализации кадровой политики в современных условиях динамичного социально-экономического развития – весьма сложная не только теоретическая, но и практическая задача. Цель таких механизмов состоит в достижении нового, более высокого качества управления профессиональным потенциалом.

При рассмотрении методологических аспектов механизма реализации кадровой политикой необходимо исходить из того положения, что кадровые процессы, являясь предметом кадровой политики, представляют собой единую систему управления кадровым потенциалом, каждый из которых необходимо рассмотреть более детально.

Первоначальным кадровым процессом, задающим основу организации, является построение и оптимизация организационных структур. Данный процесс является одним из основных процессов реализации кадровой политике, так как она обеспечивает оптимальную реализацию текущих и стратегических функции организации.

Для анализа данного процесса необходимо отталкиваться от самого понятие организации. На сегодняшний день достаточно много определений данного «организация» [2,3,4,5,6,7].

Однако суть их сводится к тому, что она характеризует внутреннюю упорядоченность и взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленные ее внутренним строением и общими целями.

Иными словами организация - это согласованное и скоординированное действие различных структур (подразделений, сотрудников) по достижению общих целей. При этом структура - это дифференцированная и автономная часть организации, имеющая собственные цели, задачи и устойчивые взаимосвязи с другими структурами организации.

В итоге взаимосвязи структур – это такие взаимосвязи, которые обеспечивают стабильность и равновесие организации как системы, упорядочивают взаимодействие, соподчиненность и пропорциональность функции между структурами.

Системообразующим фактором организационной структуры выступать взаимосвязи ее структур, которые обеспечивают функционирование организации как единого целого.

Таким образом, организационная структура - это состав, цели, задачи и функции структур (управлений, отделов, отделений), взаимодействие которых должно обеспечивать реализацию возложенных на подразделение, орган целей и задач.

Как показывает мировая практика именно в таких условиях значительно возрастает роль стандартизации и нормирования труда как ключевого элемента системы управления социального и экономического развития, в том числе и государственных структур.

Более того, реформирование государственной службы тесно взаимосвязано с разработкой и внедрением стандартов предоставления государственных услуг. Стандартизация государственных услуг в Казахстане направлена на совершенствование государственного администрирования, достижения оптимальных взаимодействий между государством и обществом, властью и бизнесом, госорганами и гражданами.

В данном контексте важной составляющей успешной реализации внедрения стандартов является процесс нормирования работ, внаправлений, которому еще требуются значительные изменения. Важность и значимость нормирования также обусловлены повышением роли экономического фактора в складывающихся отношениях между работодателем и работником в процессе оказания услуг для государственных организаций и производства материальных благ, получения прибылей и их распределения для коммерческих организаций.

Любая организация (как государственная, так и частная) как работодатель стремится к максимальному результату с минимальными издержками, в том числе за счет проектирования и установления минимальной численности персонала, рационального использования труда работника, минимальных затрат рабочего времени при обеспечении высокого качества оказываемых услуг и производимой продукции.

У работника, реализующего свои трудовые способности, повышается интерес в более эффективном использовании рабочего времени, и в то же время требование нормальных условий труда и оптимальной его напряженности, установленной на базе объективно рассчитанных норм труда. По сути, получается, что в идеале обе стороны заинтересованы в увеличении объема и качества производимой продукции, оказываемых услуг.

Важность и значимость нормирования трудовых процессов повышаются также при определении стоимости (цены) рабочей силы на рынке труда, где в рыночные отношения вступают работодатель и работник. Цена рабочей силы связана со многими аспектами переходного периода в экономике и зависит от многих факторов. Вместе с тем при установке цены труда каждого работника в конкретной организации становится очевидной необходимость, наряду с оценкой его квалификации, сложности, условий, определения количества (продолжительности) рабочего времени, степени его напряженности, а также темпа работы, что не случайно является неотъемлемой частью оперативного нормирования на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой [8].

Планирование потребности в кадрах является частью общего процесса планирования как в отрасли или регионе в целом, так и в конкретной организации. К примеру, из стратегического плана организации вытекают обстоятельства, связанные с самой организацией. Чтобы быть эффективным, планирование кадровых ресурсов должно быть основано на стратегических и долгосрочных планах организации. В сущности, успех планирования кадровых ресурсов зависит в значительной степени от того, насколько точно планирование кадров интегрировано с планом развития самой организации.

Кадровое планирование способно оказать значительную поддержку стратегическому процессу планирования при обеспечении средствами для достижения желаемых результатов.

Несмотря на то, что планирование кадровых ресурсов методически имеет много общего с другими областями планирования, тем не менее, по ряду важных аспектов оно от них отличается, что обусловлено:

Сложностью прогнозирования трудового поведения, возможностью возникновения конфликтов, изменения мотивации сотрудников и так далее. Возможности использования кадров в будущем и будущее отношение их к работе прогнозируются, если это вообще возможно, с высокой степенью неопределенности. В связи с этим в процессе планирования они представляют собой ненадежные элементы.

Двойственностью системы экономических целей в кадровой политике. Если при планировании

в области бюджета, маркетинга, инвестиций и так далее цели планирования затрагивают экономические аспекты, то при планировании кадров сюда добавляются компоненты социальной эффективности. Если в других областях можно оперировать количественными величинами (объем, количество), то данные при кадровом планировании носят преимущественно качественный характер (данные о профессиональном потенциале, оценке проделанной работы).

В данном контексте наиболее эффективным планирование кадровых ресурсов является лишь в случае его интеграции в общий процесс планирования деятельности организации.

Вместе с тем, как было отмечено выше, кадровая политика в своей основе является социальной, что предполагает, что планирование кадров также обусловлена еще и внутренними, а также внешними факторами.

В частности, к внутренним факторам ученые чаще всего относят внутреннюю организационную динамику движения кадров естественный отток кадров, (увольнения по собственному желанию, выходы на пенсию, декретные отпуска и т.п.), карьерный отток (повышение по службе, плановые ротации и т.п.).

К внешним факторам относится стратегия организации обусловленные стратегией развития региона и технологического прогресса. К примеру, для определения специфики регионального управления в Казахстане в сочетании интересов бизнеса, государства и общества Президентом Республики Казахстан была поддержана идея внедрения социально-предпринимательских корпораций (СПК), которая позволяет комплексно решать проблемы регионов, учитывать социально-политический ракурс и «держат» под контролем местной обществу региональное развитие.

СПК как региональный рыночный институт развития позволил отчасти объединить и нематериальные (прежде всего - человеческие) ресурсы для развития регионов с учетом комплексного подхода, при котором импульс получают сферы предпринимательства, социальная сфера и услуг. Предприниматели получили дополнительные возможности для нахождения своей ниши на рынке, для населения – отчасти решило вопросы трудоустройства или инициирования собственного бизнеса, что несомненно является механизмом повышения благосостояния населения и развития страны в целом.

В дальнейшем по мере развития, СПК станет способствовать повышению конкурентоспособности товаров и услуг, производимых в регионе, будет развиваться в контексте кластерного развития, послужит самоорганизации и модернизации внутренних ресурсов.

Таким образом, следующим важным моментом в кадровой политике является процесс отбора кадров.

На государственной службе Республики Казахстан с января 2000 года введен процесс конкурсного отбора на занятие вакантных административных государственных должностей в государственных органах. Организация и проведение конкурсов осуществляются в соответствии с Правилами проведения конкурса на занятие вакантной административной государственной должности, которые имеют определенную последовательность. Так в целях обеспечения открытости и гласности государственный орган, проводящий конкурс, обязан опубликовать объявление о проведении конкурса. При проведении конкурса в центральных государственных органах и их территориальных подразделениях и ведомствах объявления публикуются в периодических печатных изданиях, распространяемых на всей территории Республики Казахстан. Объявления о проведении конкурса в местных государственных органах публикуются в периодических печатных изданиях, распространяемых на территории соответствующей административно-территориальной единицы.

Граждане, желающие принять участие в конкурсе, подают в государственный орган, проводящий конкурс, установленные Правилами документы (анкета, заявление в кадровый резерв, заявление на участие в конкурсе), которые рассматриваются конкурсной комиссией.

В целях обеспечения равных подходов при поступлении на государственную службу и создания условий для более широкого выбора при конкурсном отборе кандидатов руководствуются Типовыми квалификационными требованиями.

Необходимые для участия в конкурсе документы представляются в течение 15 календарных дней с момента публикации объявления в средствах массовой информации о проведении конкурса в соответствующие государственные органы по указанным в объявлении адресам государственных органов.

На основе анализа представленных документов конкурсная комиссия принимает решение о допуске участников конкурса к тестированию. Согласно условиям каждого конкурса кандидаты должны проходить обязательное компьютерное тестирование на знание законодательства. Программы тестирования включают в себя тесты на знание законодательства, а также логический невербальный тест (в зависимости от категории), оценивающий умственные способности кандидатов.

Кандидаты, успешно прошедшие пороговые значения по тестам, допускаются к следующему этапу конкурсного отбора – собеседованию. Кандидаты, допущенные к собеседованию, проходят его в государственных органах, объявивших конкурс, в

течение трех рабочих дней после проведения тестирования. Целью собеседования является оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов. На заключительном заседании конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных документов, результатов тестирования и проведенного собеседования и осуществляет отбор кандидатов для занятия вакантной административной государственной должности. Только один из кандидатов может получить положительное заключение, второй лучший претендент может быть рекомендован для зачисления в кадровый резерв.

Однако организация подбора кандидатов на государственную службу требует еще значительного совершенствования. Она не позволяет выстраивать четкую систему поиска и подбора компетентных кадров, что связано с частыми нарушениями процедур подбора, недостаточной проработанностью целевых программы поиска и подбора кадров, отсутствием четких критериев оценки профессионального потенциала и компетентности кандидатов. В итоге указанные факторы не позволяют в полной мере реализовывать принципы меритократий, объективной оценки потенциала кандидатов, и как следствие, при подборе преобладают совершенно иные принципы, не связанные принципами открытости, профессионализма и меритократий. Сама же государственная служба на сегодняшний день теряет привлекательность и, как следствие, подбираются кандидаты со слабой профессиональной подготовкой.

Вместе с тем, именно профессионализм и постоянное профессиональное саморазвитие стремление является наиболее значимым конкурентным преимуществом. Поэтому значимость и важность системы обучения и профессионального развития трудно переоценить, поскольку именно она:

- обеспечивает высокие стандарты выполнения работы, так как, чтобы результат работы всегда соответствовал высоким стандартам, необходимо обучать персонал способам достижения этого стандарта;

- создает конкурентные преимущества, так как обучение и развитие формируют команду эффективно взаимодействующих единомышленников, способных создавать идеи, находить нестандартные решения и походы в решении поставленных задач;

- обеспечивает подготовку персонала для будущих задач и проектов, поскольку, как было отмечено, экономические и технологические основы труда постоянно развиваются, изменяются и соответственно меняются стандарты работы, происходит диверсификация производства, что предполагает подготовку и развитие соответствующих специалистов;

– сохраняет уникальные знания и опыт сотрудников организации, направлена на обеспечение стабильной деятельности и минимизацию рисков, связанных с кадровым потенциалом, поскольку в условиях, когда знания и информация приобретают все большую ценность, необходимо создать условия для сохранения и передачи уникальных знаний и опыта в среде организации;

– обеспечивает качество внутреннего комплектования, подготовку будущих лидеров, которая осуществляется за счет подготовки и обеспечения будущих потребностей организации в компетентных кадрах, позволяющая планомерно и безболезненно для организации заменять ключевые должности, защитить организацию от риска потери сотрудника, создать атмосферу здоровой конкуренции;

– развивает творческое, креативное отношение персонала к работе, стимулирующее здоровую конкуренцию; поиск новых решений, так как новые знания и опыт способствуют качественно новому решению имеющихся проблем, к тому же в организациях, где налажена система обучения и развития персонала, инициатива и личное лидерство;

– поддерживает стандарты корпоративной культуры, поскольку воспитывает в персонале лояльность и удовлетворенность организацией, поскольку обучение и развитие предполагают не только приобретение новых знаний, навыков, но и воспитание определенных стандартов поведения и культуры;

– мотивирует персонал, так как обучение и развитие предполагает некие перспективы личного, профессионального и карьерного роста, что является существенным фактором удовлетворенности сотрудников, улучшения морально-психологического климата в коллективе, уменьшения текучести кадров [8].

В этой связи, для превращения образования в действенный инструмент повышения конкурентоспособности Казахстана, необходимо определить приоритетные стратегии политики менеджмента качества образования, в которой должны быть учтены, по крайней мере, следующие моменты:

– обеспечение государственных гарантий доступности качественного образования в многоуровневой системе образования и подготовки/переподготовке специалистов;

– создание нормативно-правовой базы, научно-методического и информационного обеспечения программ развития персонала

– инновационность направления образования, базирующееся не только на получении, но и создании знаний путем внедрения новых технологии поиска, структуризации и распространения новых знаний и навыков работы, а также распространения лучшего профессионального опыта и профессионального развития на рабочем месте;

– ориентация образования на запросы потребности производства и практики, постоянное улучшение взаимодействия органов государственного управления на благо улучшения образовательной услуги и непрерывное совершенствование в ответ на меняющуюся ситуацию.

Литература:

1. Указ Президента Республики Казахстан 21 июля 2011 года № 119 «Об утверждении Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан». Казахстанская правда, 30 июля 2011 г.
2. «О государственной службе». Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453-1. С изменениями и дополнениями от 04.06.01. №204-П, от 11.03.03. №393-П, от 25.09.03 г. №484-П, от 08.07.05. №75-Ш, от 15.05.07. №253-Ш, от 21.07.07. №308-Ш.
3. Назарбаев Н. К свободному, эффективному и безопасному обществу: Послание Президента страны народу Казахстана // Казахстанская правда. – 2000. – 25 октября
4. Указ Президента Республики Казахстан от 17 января 2004 года № 1284 «О единой системе оплаты труда работников органов Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета и сметы бюджета и сметы (бюджета) Национального банка Республики Казахстан».
5. Указ Президента Республики Казахстан от 11 октября 2004 года № 1457 «Обутверждений Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Республики Казахстан».
6. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 16 мая 2001 года № 02-2-4/81 «Об утверждении Правил направления государственных служащих на подготовку, переподготовку и повышение квалификации за рубежом».
7. Турисбеков З. Для обеспечения профессионализма //Казахстанская правда. – 2002. – 15 июня
8. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда : учебное пособие для вузов - М.: ФИНСТАТИНФОРМ, 2000. - 301 с.
9. Исакулов Е.Б. Основы кадровой политики [Текст]: курс лекций / Е.Б. Исакулов.- Астана: Издательство ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, 2010.- 264с.

Рецензент: д.ю.н., профессор Арабаев Ч.И.