

**ЭКОНОМИКА ФАКУЛЬТЕТИ**  
**ЭКОНОМИКА КАФЕДРАСЫ**  
**1/1 – секция**  
**CURRENT ISSUES IN FINANCE AND ECONOMICS**

УДК 338. 24:34

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ БАСҚАРУ КАДРЛАРЫН ДАЙЫНДАУДЫҢ**  
**КӨКЕЙТЕСТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

**Ә.Б. Бәкірова, магистрант**  
**Фурсов В.Г.-э.ғ.д., профессор; ғылыми кеңесші**  
**Сулейман Демирель атындағы университет, Экономика және әкімшілік ғылымдар**  
**факультеті**

**Аңдатпа.**

Мақалада жоғары оқу орнындағы басқару кадрларын дайындауға арналған. Басқару кадрларын дайындаудағы көкейтесті мәселелер қарастырылған.

Сонымен қатар, мақалада білім беруді жүзеге асыру жүйесіндегі кадр құрамын басқарудың негізгі мақсаттары көрсетілген. Басқару кадрларын дайындаудың дүниежүзілік тенденцияларын қарастыра отырып, Қазақстан Республикасындағы кадрларды басқару жүйесіне талдау жасалған.

**Кілт сөздер:** кадр менеджменті, басқару кадры.

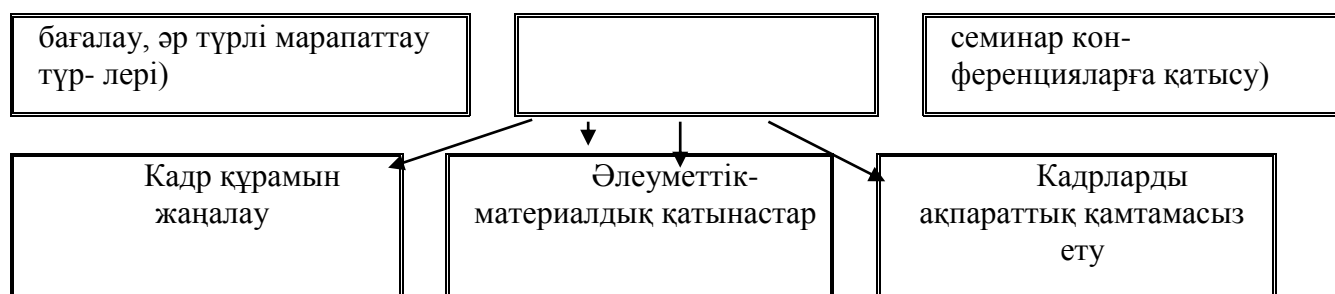
Қазақстанның саяси және экономикалық жүйесінің өзгеруі, қоғам дамуында білімді де білікті сапалы кадрлармен қамтамасыз ету міндетін алға қойды. Мемлекеттің маңызды және ажыратылмас қызметі- ол мемлекеттік кадр саясаты.

Кадр әлеуеті [1] қоғам дамуының аса маңызды факторына айналды, ол жеке тұлға мүддесіндегі де, сондай-ақ, қоғам мүддесіндегі де қажеттілікті реттеуді көздейді. Біріншіден мемлекеттік кадр саясатын реттеу- экономикасы дамыған мемлекеттерден артта қалмауды көздейді. Екіншіден, бүгінгі күні еліміздің кадр әлеуетінің сапалық және сандық сипаттамасын бақылап қана отыру жеткіліксіз. Экономикаға қанша кадрдың қажет екеніне болжам жасау қажет. Үшіншіден, даярлап шығарған кадрлардың экономиканың қажеттіліктеріне, талаптарына сай келмеуінде. Төртіншісі – кәсіби біліктілік құрылымының, сұраныс пен ұсыныстың теңгерімсіздігі.

Кадрларды басқару саясатының салалары төмендегі суретте кескінделген (1 сурет).

Кадрларды жоспарлау- қызметкерлердің санын, олардың біліктілік деңгейін анықтау, оларды жоспарлауда қай салаға қанша қажеттігін, қажетті қызметкерлерді қалай тартуға болатынын және әлеуметтік-материалдық аспектілерді ескере отырып, артық кадрларды қысқарту мәселесін, штат қысқартуды, кадрлардың біліктілігін арттыруды мақсатты түрде жоспарлау, жоспарланған кадрлық іс-шараларға кететін шығындарды есептеу (кадрларды ұстауға жұмсалатын шығындар) сұрақтарына жауап беруге тиіс.





Сурет 1– Басқару кадр саясатының салалары

Дүниежүзілік тәжірибеде [7], [15] кадрларды бағалаудың негізгі түрлері бар, оларды келесі кесте түрінде көруге болады (1-кесте).

Кесте 1 – Кадрларды бағалау әдістері

Графикалық профиль әдісі	Шартты бағалау өлшеуіштер орынына (әр түрлі сапалары бойынша бағаланатын нүктелерінің сандық мән жалғастыратын сызықтар Ломандарды профиль) бағалардың график түрінде формасын қолданылады. Әдіс бағаланатын тамаша қызметкермен көрнекі салыстыруды өткізіп, сонымен бірге өзара әр түрлі қызметкерлерді салыстыруға мүмкіндік береді
Коэффициент әдісі	Бағаның факторлары бөлінеді және әр түрлі топтары үшін бағаланатын бұл факторларының нормативтік мәндерімен анықталады. Нақты нәтиже нормативпен ара қатыста болады, нәтижесінде қызметкерлердің бағасын салыстыру және өткізуге мүмкіндік беретін әр түрлі коэффициенттер пайда болады
Келеңсіз жағдай әдісі	Келеңсіз жағдайда қызметкердің жауапты шешім қабылдауы (бейтаныс мәселесінің шешімі, даулы жағдайды шешу және тағы басқалар) бағаланады
Еркін немесе жеке құрлымдық талқылау әдісі	Еркін формада немесе алдын ала жасалған бағдарлама бойынша жұмыс жоспар мен нақты нәтижелер талқылауы жүргізіледі
Өзін-өзі бағалау және өзіне есеп беру әдісі	Ұжымның алдында жазбаша немесе ауызша өзін-өзі бағалау. Ұжымдағы жағымды әлеуметтік-психологиялық жағдайда бұл әдіс моральдық жауапкершіліктің жоғарылауына мүмкіндік береді.

«Қазақстан – 2030» стратегиясында [12] айқындалған мемлекеттік кадрды дамытудың басымдықтары: «кадрларды жалдау, даярлау және жоғарылату жүйесін жақсарту»; «халыққа қызмет ететін маман кадрларды дайындау»; «жоғары білікті кадрды қалыптастыру және қолдау» осы тұжырымдамамен Қазақстан Республикасы мемлекеттік кадр саясаты қызметінің жаңа моделін қалыптастыру негізіне алынған.

*Қазақстан Республикасындағы басқару кадрларын дайындаудағы көкейтесті мәселелер:*

1. Менеджмент, қаржы және экономика магистрларын сапасыз дайындау
2. Сапасыз оқытушылар құрамы
3. Магистр мамандықтарына арналған әдістемелік құралдардың жетіспеушілігі
4. Магистранттарды сабаққа жібермеу
5. Шетелден маман оқытушыларды аз шақыру
6. Компьютерлік класстардың, зертханалардың, құрылғылардың жетіспеуші-

лігі

7. Қазақстан ғылымында жастардың аздығы
8. Өндірістік тәжірибенің сапасының төмендігі
9. Отандық кітаптар мен оқу-әдістемелік құралдардың жеткіліксіздігі

*Қазақстан Республикасындағы [11], [16] кадрларды дайындауда оқыту жүйесіндегі көкейтесті мәселелер:*

1. Университеттерде MBA -магистрлік бағдарламалардың жоқ болуы
2. Ғылыми-зерттеу зертханаларының болмауы
3. Қазақстанда экономикалық білім беруді дамыту стратегиясының жоқ болуы
4. Мамандандырылған рейтингтер мен бағдарламалардың жоқтығы
5. Бағдарламаларды тыңдауға адамдарды таңдауда қателіктер жіберу, басқару тәжірибесі жоқ адамдарды таңдау.
6. Мамандандырылған білікті оқытушылардың және қазақ, ағылшын тілінде сабақ беретін оқытушылардың жетіспеушілігі.
7. Біздің оқытушылардың шетелге барып сабақ беруге жарамсыздығы.
8. Халықаралық ұтқырлық тыңдаушыларының жетіспеушілігі (қазақстандықтар да, шетелдіктер де)
9. Қазақстандық кейстердің жеткіліксіздігі
10. Экономикалық білім статистикасының төмендігі
11. Банкардағы білім несиелерінің жоғары болуы
12. Мамандандырылған ұйымдардың болмауы.

***Қазақстан Республикасындағы басқару кадрларын дайындаудағы көкейтесті мәселелерін шешу үшін төмендегі іс-шаралар жүргізілуі қажет:***

- Университеттерде магистрлерді дайындауда сапасына көңіл бөлу;
- Штатты білімді де білікті профессор-оқытушылар құрамымен толықтыру.
- Магистратура мамандықтарына арналған оқу-әдістемелік құралдарды толықтыру;
- Магистранттардың толықтай сабаққа үзбей қатысуын қадағалау, тексеру;
- Шетелден университеттерге маман профессор оқытушыларды көптеп шақыру;
- Компьютерлерді, білім үдерісіне қажетті құрылғыларды сатып алу, зертханаларды көптеп ашу;
- Жастарды ғылымға тарту жұмыстарын ұйымдастыру;
- Өндірістік тәжірибенің сапасын арттыру;
- Қазақ тіліндегі оқулықтар мен оқу-әдістемелік құралдарын көптеп шығару

#### **ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ:**

- 1 Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова. М., 2004.
- 2 Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1998.
- 3 Одогов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстат-информ, 2003.
- 4 Магура М.И. Поиск и отбор персонала. М.: Бизнес-школа Интел-Синтез, 1999.
- 5 Формирование инновационного ресурса педагогических кадров системы образования через развитие системы повышения квалификации: сборник рекомендаций/ под ред. А.Г. Каспржак, Е.Я. Коган, О.Е. Лебедева и др. - М.: Университетская книга, 2007. - 288 с.
- 6 Всемирный банк. Национальный фонд подготовки кадров. Центр мониторинга человеческих ресурсов Академии народного хозяйства. Москва 2006. Обучение на протяжении жизни в условиях новой экономики (Серия “Актуальные вопросы развития образования”) – М.: “Алекс”, 2006. – 264 с.
- 7 Международные правовые акты и документы по развитию европейской интеграции в образовании и исследованиях: Европейское образовательное пространство: от Лиссабонской

конвенции о признании до Болонского процесса". / Под ред. Лукичева Г.А. – М.: Готика, 2004. – 384с.

8 Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Система квалификаций в странах ЕС //Среднее профессиональное образование / Приложение к ежемесячному теоретическому и научно-методическому журналу “СПО”. – 2006. – №3. – С.42-59.

9 Тряпицын А.В. Построение программ профессиональной подготовки менеджеров в контексте современных интеграционных процессов. // Журнал.Человек и образова- ние. – 2005. - №3. – С.54-58

10 Данельченко Т.А. Мониторинг качества подготовки слушателей в учреждении про фессионального образования. // Тенденции дополнительного профессионального образования в контексте современной образовательной политики: Материалы Всероссийской научно-практической конференции: в 2 ч. - Москва-Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2010. - С.49-53.

11. Высшее образование Казахстана.аналитическая служба Рейтингового агенства РФЦА.Отчет на 2012г. Проблемы кадрового состава.Стр.15-17.

12. «Қазақстан – 2030» стратегиясы.

13. ҚР Президенті Н.Ә.Назарбаевтың халыққа жолдауы. «Стратегия-2050»

14.ҚР Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі №119 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің Тұжырымдамасы».

15. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істер агенттігі Төрағасының 2012 жылғы 16 қаңтардағы №02-01-02-/9 бұйрығы: «Персоналды басқару тиімділігін бағалау әдістемесі».

16. ҚР Президенті Н.Ә.Назарбаевтың 2012 жылғы 27 қаңтардағы «Әлеуметтік-эконо- микалық жаңғырту – Қазақстан дамуының басты бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауы.

#### **Аннотация.**

В статье рассматривается подготовка управленческих кадров в высших учебных заведениях. Рассматриваются актуальные проблемы подготовки управленческих кадров в Республике Казахстан. А также, рассматриваются основные цели управления кадрами в системе реализации образовательных услуг. Рассматривая всемирные тенденции управленческого кадра, анализируется национальные тенденции кадрового обеспечения Республики Казахстан.

#### **Abstract.**

The article considers the training of managerial staff in higher education institutions. We consider the current problems of management training in the Republic of Kazakhstan. The main objectives of personnel management in the realization of educational services are also studied here. Considering the global trend of management training, the national trend of staffing in the Republic of Kazakhstan is analyzed.

УДК 331.257

## **ACCUMULATIVE PENSION SYSTEM OF KAZAKHSTAN**

**Zhunussova A.Z.**

**Izekenova A.K., Master in Economics**

**Suleyman Demirel University, Faculty of Economics and administrative sciences**

#### **Abstract**

The aim of this work is to study and analyze the development of the accumulative pension system in Kazakhstan based on an analysis of the activity results of pension funds to identify problems of the pension market as a whole and suggest ways to solve these problems, develop plans and recommendations directed on further dynamic development of the system.

**Keywords:** Accumulative pension funds, reforms of pension system, pension assets.