

DOI 10.52260/2304-7216.2022.3(48).42

ӨОЖ 331.222

FTAMP 06.77.77

А.Н. Турекулова*, PhD¹Б.Т. Череева, PhD¹Г.И. Абаева, э.ғ.к., қауымд. профессор²Г.К. Лухманова, э.ғ.к., қауымд. профессор м.а.³Esil University, Астана қ., Қазақстан¹А. Байтұрсынов атындағы Қостанай аймақтық
университеті, Қостанай қ., Қазақстан²Жансүгіров атындағы Жетісу университеті,
Талдықорған қ., Қазақстан³

* – негізгі автор (хат-хабарларға арналған автор)

e-mail: asiya_989@mail.ru

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕГІ ЫНТАЛАНДЫРУ МЕН ЕҢБЕКАҚЫ

Мақалада мемлекеттік қызметтегі ынталандыру жүйесінің қазіргі жағдайы сипатталып, мемлекеттік қызметшілердің уәждеу бойынша ұсыныстар жасалынды. Әдебиеттерді шолу кезінде мемлекеттік қызметтегі заңнамалық актілер мен «ынталандыру» терминінің психологиялық, әлеуметтік пен басқару тұрғысынан көрсетіліп, бір ортақ анықтама шығарылды. Мемлекеттік қызметтегі ынталандыру түрлері, адамдармен мемлекеттік қызметті таңдау қажеттіліктері көрсетіліп, «ең тұрақты» қызмет санатына жататыны айқындалды. Мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы қорында есепке алынатын категориялар қарастырылып, мемлекеттік басқару органдарының еңбекақы көлемінің 1995-2020 жж. аралығындағы динамикасы талданған. Зерттеу барысында мемлекеттік қызметтегі қызметкерлердің еңбекақысының өзгеруіне қандай факторлар әсер ететіні регрессиялық талдау арқылы анықталды. Факторлар ретінде мемлекеттік басқару орган қызметшінің еңбекақысына жан басындағы ЖІӨ көлемі, қызметшілер саны мен мемлекеттік қызметті қаржыландыру көлемі таңдалған еді. Экономикалық модельдеу негізінде регрессиялық теңдеу шығарылған. Мемлекеттік басқару органдарының қызметшілердің еңбекақы көлемінің болжамын динамикалық қатарлар негізінде анықталған еді. Тренд әдісі арқылы мемлекеттік басқару органдары қызметкерлердің орташа еңбекақы көлемінің болжам жасалынған. Талдау нәтижесі көрсеткендей елімізде еңбекақы төлеуде енгізілген рейтингтік жүйенің қызмет ету механизмі мемлекеттік қызметшілерді нәтижелі және сапалы қызмет атқаруға ынталандыру қажет.

Кілт сөздер: еңбекақы, ынталандыру, мемлекеттік орган, мемлекеттік қызметші, болжам, рейтинг, математикалық модельдеу, регрессия, тренд, мемлекеттік басқару

Ключевые слова: заработная плата, мотивация, государственный орган, государственный служащий, прогноз, рейтинг, математическое моделирование, регрессия, тренд, государственное управление

Keywords: salary, motivation, government agency, civil servant, forecast, rating, mathematical modeling, regression, trend, public administration

Кіріспе. Тәуелсіздік жылдарында елімізде мемлекеттің ролі трансформация процесімен, саясат жүйесімен, экономикалық және қоғамдық қатынастардың орнатуымен және мемлекеттік басқару жүйені оңтайландырумен тығыз байланыста болды. Қазақстан өз алдына қойған мақсаттарды және басымдықтарды жүзеге асыру жолында персоналды таңдауға және жылжытуға байланысты тиімді жүйені құрастыруға, сонымен бірге мемлекеттік аппараттың қызметтік кәсібилігі мен мөлдірлігін қамтамасыз етілуі қажет. Экономиканың тұрақтылығына қарамастан мемлекеттік аппараттағы персоналдардың еңбекақысы жеке сектордағы қызметкерлердің алынатын еңбекақысымен салыстырғанда бәсекеге қабілетсіз болып табылады. Сонымен бірге, мемлекеттік аппараттағы қызметшілердің жұмыс тиімділігін сапасын бағалаудың жоқтылығы, оның еңбек салымы және материалды, мансапты мен моральдік уәждеу жүйелердің арасындағы әлсіз дәрежедегі өзарабайланысқа әкеледі. Мемлекеттік қызметшілер жұмысының маңыздылығы мемлекеттік қызметшілерге қатысты еңбегі үшін материалдық және материалдық емес сыйақы беру тәсілдерін қайта бағалау қажеттігін куәландырады. Мемлекеттік қызметшілердің еңбегін ынталандыру жүйесі мәжбүрлеу, сыйақы беру және ынталандыру әдістері жиынтығының әсер етуі есебінен олардың еңбегінің тиімділігін қамтамасыз ететін материалдық және материалдық емес ынталандырулардың кешенді жиынтығын қамтиды.

Қазір мемлекеттік аппараттың жұмысы еңбекті тиімсіз және нәтижесіз ұйымдастырылуымен, сондай-ақ қызметкерлерді әлеуметтік қорғау жүйесінің жоқтығымен сипатталады. Өз алдына, бұл

жоғары мамандандырылған кадрлардың жеке сектор салаларына кетуге, халықтың сана-сезімінде мемлекеттік қызметтегі жұмыстың жеткіліксіз беделді орын ретінде қалыптасуына көбінесе әкеледі. Қазақстанда мемлекеттік қызметінің тиімділігін арттыру мен халық алдында сенімділігін жоғарлату мақсатында мемлекеттік қызметшілерге қатысты ынталандару бойынша ұсыныстар жасау мен мемлекеттік органдар қызметкерлердің еңбекақысына факторлардың қаншалықты әсер тигізетінін анықтау зерттеу жұмысының ғылыми жаңашылдығы болып табылады. Берілген мәселені зерттеу барысында салыстырмалық, статистикалық, сауалнама әдістері мен математикалық модельдеу қолданылған еді.

Әдебиеттік шолу. Еліміздегі мемлекеттік қызметтің институционалдық бастамасы 1995 жылда «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңдық күшіне ие Жарлықты қабылдауымен басталады [1]. Осы заң негізінде мемлекеттік басқарудың кадрлық ядросының сақталуы қамтамасыз етілді. Мемлекеттің басты институты ретінде мемлекеттік қызметті дамытуға заңнама өз негізін қалыптастырды. Ал 1999 жылда «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңы қабылдануы мемлекеттік қызметтің тиімді жүйесі мен бірыңғай кадрлық саясатты құруға септігін тигізді [2].

Мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыруы мақсатында 2015 жылы «100 қадам» ұлттық жоспары қабылданған еді. Бұл мемлекеттік бағдарламаның бірінші реформасы ретінде «кәсіби мемлекеттік аппаратты құру» алынған, белгіленген 15 бағыттың іске асырылуы нәтижесінде елімізде мансаптық үлгідегі мемлекеттік қызмет құрылады деп жоспарланып тұр [3]. Ұлттық жоспарда мемлекеттік қызметіне кіру, біліктілігін көтеру, еңбекақы төлеу, жұмыс тиімділігін көтеру, қызмет сапасын жоғарлату және тағы басқа мәселелер қарастырылған. Сол себептен қазіргі таңда мемлекеттік қызметшілердің атқаратын қызмет сапасы мен нәтижелігін жоғарлату үшін, мемлекетке ынталандыру тәсілдеріне көп көңіл аударуы тиіс.

Мемлекеттік ынталандыру жүйесі, менеджмент теориясымен ынталандыру теорияларымен сәйкес келеді. Ынталандыру анықтамасының әр түрлілігінің себебі, зерттеушілер назарын өзі маманданған салаға бағыттайды. Бір ғұламалар оны экономикалық, ал басқалары – психологиялық, әлеуметтік және тағы басқа тұрғыдан зерделейді. Авторлар ынталандыру түсінігінің әр түрлі анықтамаларын қарастырған (1-кесте).

1-кесте

Ынталандыруға отандық және шетел авторларының анықтамалары*

	Авторлар	Анықтамалар
1	Бердалиев К.Б. [4]	Ынталандыру - бұл алға қойған мақсатқа жету жолында, басқаларды қызметке ынталандыру
2	Мескон М. [5]	Ынталандыру - өзінді және басқа адамдарды қызметке ояту арқылы өз мақсаттарына немесе ұйым мақсаттарына жету үдерісі
3	Дмитриенко Г.А. [6]	Ынталандыру - адамның жүріс- тұрысының бағыттылығын айқындайтын факторы және адамның белгілі бір дәрежедегі белсенділігін көрсететін элемент ретінде қарастырады
4	Волгин Н.А. [7]	Ынталандыру - белгілі бір іс-әрекетке итермелеуші күш және оған қызығушылық тікелей себеп болады
5	Эминов М.Ш. [8]	Ынталандыру - нақты қызметті реттейтін психикалық регуляция болып табылады

* [4-8] дереккөздері негізінде құрастырылған

Әр түрлі түсініктердің болғанына қарамастан «ынталандырудың» ортақ анықтамасын келтіруге болады. Ынталандыру – бұл адамдарды қызметке итермелеу мақсатында қолданылатын құрал. Ынталандырудың негізгі анықтамаларын зерттей келе, бұл үдерісті түсіндірудің сан алуан теорияларына мінездеме беруге болады.

Негізгі бөлім. ҚР-ның Президентінің жарлығымен 2020 жылға дейін Стратегиялық жоспарында «Жаңа мемлекеттік қызмет концепциясы» бекітілген [9]. Бұл құжатта кәсіби мемлекеттік қызмет жүйесі үш қағидаға негізделуі шарт олар меритократия, тиімділік, нәтижелілік, осы қағидалар мемлекеттік басқару саласының бәсекеге қабілеттілігін арттыруда және халыққа сапалы мемлекеттік қызмет көрсетуде маңызды фактор екенін атап көрсеткен. Жаңа үлгінің қалыптасуы бізге нәтижеге бағдарланған кәсіби мемлекеттік қызметті, сапалы мемлекеттік қызмет көрсетуді береді. Қазақстанда жүргізіліп жатқан өзгерістердің барлығының жетістігі тікелей мемлекеттік

қызметтің жағдайына байланысты, өйткені елдің әлеуметтік-экономикалық дамудың маңыздысы, жауапты, мәселелерді шешуі мемлекеттік аппарат қабілетімен анықталады.

Қазіргі уақытта елімізде жүргізіліп жатқан әкімшілік реформасы мемлекеттік басқарудағы тиімділікті жоғарылатуға бағытталған. Мемлекеттік қызметкерлердің мемлекеттік қызмет көрсету саласындағы сапаны көтеруі үшін жаңа ынталандыру жүйесін құру керек екендігін аңғартады. Ең алдымен, дәстүрлі ынталандыру жүйесі өзіне келесі механизмді қамтитынын атап өткен дұрыс. Олар:

- қызметтік оклад;
- әлеуметтік көмек жүйесі;
- өзінің кәсіби қажеттіліктерін қанағаттандыру;
- мансаптық өсу [10].

Мемлекеттік қызметкерлердің қызметін әрдайым ынталандыру, ұйым мен қызметкер қызығушылықтары мен қажеттіліктерінің тепе-теңдігін береді. Бұл дегеніміз өз кезегінде замануи мемлекеттік қызмет образын қалыптастыруға өз үлесін қосады. Персоналды басқару жүйесінің маңызды элементі ретінде ынталандыру көпәспектiлi құбылыс. Қызметкерді ынталандыруға жағдай жасау өз кезегінде практикада ұйым мақсатына жетуге мүмкіндік жасайды. Мемлекеттік қызметті ынталандыру негізіне ішкі қажеттіліктерді ояту және құндылықтар жатады. Қызметкерлерден сауалнама алу барысында, соңғы жылдары мемлекеттік қызметті таңдау қажеттілігі келесідей:

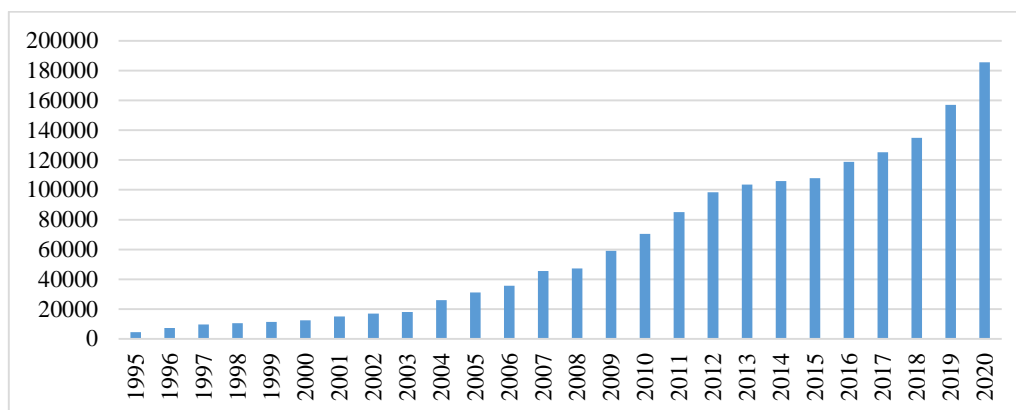
- тұрақты жұмыспен қамтамасыз ету;
- өзінің кәсіби машықтарын жүзеге асыру;
- мемлекет пен қоғамға көп пайда тигізу.

Осы мәліметтерге сүйенетін болсақ, елімізде мемлекеттік қызмет ең “тұрақты” қызмет санатына жататынын аңғаруға болады. Қазіргі уақытта қызметкерлерді ынталандыру проблемасы жан-жақты әмбебап әдістерді қажет етеді. Соның ішінде қызметкерлердің мінез-құлыққа әсер етудің экономикалық, әлеуметтік және психологиялық әдістері ұйымның қызығушылықтарына және замануи қажеттіліктеріне жауап беруі тиіс.

Мемлекеттік басқару органдарда жұмыс істейтін қызметкерлердің адал еңбегі мен нәтижелі көрсеткіштерге ие болғаны үшін ақшалай сыйақылар жылдық еңбек ақы қорының ішінде тиісті қаржылық жылға белгілі ақша көлемі қарастырылған. Мемлекеттік органдарда еңбекақы қорында келесі категориялар есепке алынған:

- қызметшінің тарифтік ставкасы бойынша еңбекақы;
- ынталандыру сипаты бойынша сыйақылар;
- жұмыс режиміне және еңбек ету жағдайына байланысты төлемдер;
- жұмыс істелмеген уақыты үшін ақы төлеу;
- төлемге есептелмеген басқа да ақшалай сомалар [11].

Мемлекеттік қызметшілерге жұмыстың нәтижелігі бойынша еңбекақы төлеу жүйесі енгізілгеннен соң, қызметкерлер өз біліктілігі, кәсіби даярлығына, ынтасына сай әртүрлі айлық еңбекақыны алады. 1-ші суретте Қазақстан Республикасы бойынша мемлекеттік басқару органдарының еңбекақы көлемінің динамикасы көрсетілген.



1-сурет. Мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы динамикасы, тенге*

* [12] дереккөзі негізінде құрастырылған

1-ші суреттен көріп тұрғанымыздай 1995-2020 жылдар аралығында мемлекеттік қызметшілердің жұмысқа деген ынтасын жоғарлату үшін, тиімді және нәтижелі қызметті атқарғаны үшін еңбекақы көлемі 41,5 есе өсті [12]. Соңғы бес жыл ішінде мемлекеттік органдардағы қызметшілердің орташа еңбекақысы 56,2%-ға артты.

Мемлекеттік басқару органдары қызметшілердің жыл сайын еңбекақы төлеуге қаражат көлемінің өсуі еліміздің әлеуметтік-экономикалық даму көрсеткіштерінің өсуіне байланысты деп санаймыз. Ал макро деңгейде еліміздің әл-ауқатын сипаттайтын негізгі көрсеткіштерінің ішінде жалпы ішкі өнім көлемі мен жан басына шаққандағы ЖІӨ көлемі маңызды орын алады. Сол себеппен белгілі уақыт аралығындағы сандық мәліметтерге сүйеніп отырып, мемлекеттік басқару орган қызметшінің еңбекақысына жан басындағы ЖІӨ көлемінің, қызметшілер саны мен мемлекеттік қызметті қаржыландыру көлемінің өзгеруі қандай әсерін тигізетінін корреляциялық байланыс арқылы көрейік.

Корреляциялық талдау жүргізу үшін статистикалық мәліметтерді қатысушы факторлар бойынша жинастырып (кесте 6), кейін Excel кестелік редактор көмегімен корреляциялық кестені құраймыз. Корреляциялық талдауда келесі факторлар қатысады: Y – мемлекеттік басқару орган қызметшілердің орташа еңбекақы көлемі, тенге;

X1 – жан басына шаққандағы жалпы ішкі өнім көлемі, мың тенге.

X2 – мемлекеттік қызметшілердің саны, мың адам

X3 – жалпы мемлекеттік қызметті қаржыландыруға бөлінген қаражат көлемі, млн.тенге

2-кесте

Алғашқы мәліметтер*

Кезең	Y	X1	X2	X3
1	31191	501,1	94,2	1654,5
2	35625	667,2	95,2	2176,5
3	45610	829,9	94,9	2350,9
4	47206	1001,3	95	1711,1
5	59131	1056,8	96,9	1216,7
6	70437	1336,6	87,4	1303,7
7	84987	1705,8	87,4	1444,6
8	98293	1847,1	86,9	2125,6
9	103467	2113,2	84,4	2840,3
10	106000	2294,8	90,5	2391,8
11	107924	2330,4	90,3	2410,0

* [12,13] дереккөзі негізінде автормен құрастырылған

Жоғарыдағы кестенің сандық мәліметтерінің негізіндегі корреляциялық талдау төменгі кестеде көрсетілген.

3-кесте

Корреляциялық талдау*

	(Y)	(X1)	(X2)	(X3)
(Y)	1			
(X1)	0,991	1		
(X2)	-0,763	-0,722	1	
(X3)	0,429	0,466	-0,300	1

* Автормен құрастырылған

Корреляциялық талдау нәтижесінде Y нәтижелі факторы мен X1 фактордың арасында өте тығыз байланыс ($R=0,995$) екенін байқауға болады. Y пен X2 факторлардың арасында теріс байланыс болып шықты ($R=-0,763$), яғни мемлекеттік қызметшілердің саны азайған сайын, ортша еңбекақы көлемі өседі. Алайда, мемлекеттік қызметкерлердің санын қысқарту нәтижесіндегі пайда болған үнемдеу негізінде орташа еңбекақы көлемінің өсуі ықтимал. Ал Y пен X3 факторлардың арасында корреляциялық байланыс байқалмайды, $R<0.6$ – дан кем болып тұр. Енді осы факторларға байланысты регрессиялық теңдеуді табайық. Ол үшін Excel кестелік редакторы көмегімен регрессия теңдеуінің негізгі параметрлерін анықтау қажет.

Y(X1) регрессиялық талдау нәтижесінде көптік корреляция коэффициенті R=0,991-ке, ал детерминация коэффициенті R² = 0,992-ге тең, яғни 99,2% үлесі X1 фактордың өзгеруіне байланысты болады. Регрессия теңдеуі адекватты және статистикалық маңызды болып келеді, өйткені Фишер критерийі мен Стьюдент коэффициенті бекітілген нормативтер шартын қанағаттандырады [14]. Регрессия теңдеуі келесі түрде болады:

$$Y = 8831,995 + 44,16668 * X1 \quad (1)$$

Регрессия теңдеуі бойынша b параметрінің сенімділік интервалы 39,656 < b < 48,677 аралығында тұр, яғни жан басына шаққандағы ЖІӨ-нің көлемі 1 мыңға өсетін болса, онда мемлекеттік қызметшінің еңбекақысы орташа көлемде 39,7-ден 48,7 тенге аралығында өсуі мүмкін.

Берілген регрессия моделін келешекте болжам жасауға болады, өйткені ол экономикалық модельдеудің барлық талаптарына сай болып табылады. Болжамның дәлдігін анықтау үшін ретро-болжамды жасау қажет. Ретро болжамның нәтижесінде дәлдігі 96,6%-ке тең болып шықты.

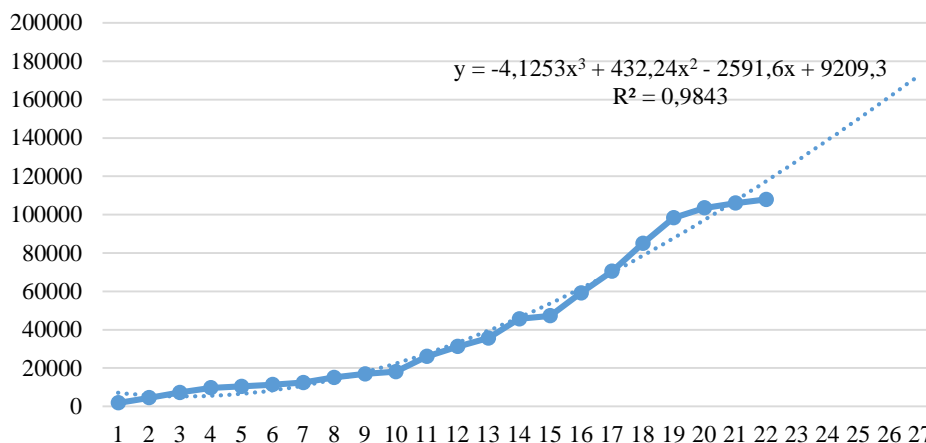
Регрессия теңдеуін пайдаланып, 2023 жылда мемлекеттік басқару органдарда жұмыс істейтін қызметкерлердің орташа еңбекақысы қандай болуы мүмкін екенін болжап көрейік. 2019-2020 жылдардың мәліметтері бойынша жан басындағы ЖІӨ көлемі 1,5%-ға өскен екен, сондықтан да 2023 жылда да осы шамасында өсім болады деп алсақ, онда бұл көрсеткіштің көлемі 2366,5 мың тенгеге тең болады. Сонда 2023 жылы жан басына шаққандағы ЖІӨ көлемі 1,5%-ға өсетін болса, онда мемлекеттік қызметшінің орташа еңбекақы көлемі 113352 тенгеге тең болады, яғни 1.4% өсімін береді.

Y(X2) байланыстың регрессиялық талдауында көптік корреляция коэффициенті 0,763-ке, ал детерминация коэффициенті 0,582-ге тең болып шықты, яғни орташа еңбекақының көлемінің 58,2%-ы мемлекеттік қызметшілер санының қысқаруына байланысты. Тұрғызылған регрессиялық модель адекватты, өйткені F = 12.54 > F_{кр} = 4.96 және де статистикалық маңызды (t = 3.54 > t_{кр} = 2.22). Регрессиялық модель келесі түрде болады:

$$Y = 556600.3 - 5316.25 * X2 \quad (2)$$

Модель барлық параметрлерге жауап береді, бірақ та оны болжамға пайдалануға болатыны туралы айту үшін, оның дәлдігін тексеру қажет. Оны ретро-болжам арқылы тексереміз. Жүргізілген ретро-болжам нәтижелері нақты мәні мен болжанған мән арасында өте жоғары айырмашылық бар екенін көрсетті. Сол себеппен тұрғызылған модель бойынша алынған болжамдық мәндердің шынайлығы өте төмен болатынын айтуға болады.

Мемлекеттік басқару органдарының қызметшілердің еңбекақы көлемінің болжамын динамикалық қатарлар арқылы да табуға болады. Ол үшін тренд әдісін қолданамыз. Ресми статистикалық мәліметтерге сүйіне отырып, 1995-2020 жж. аралығындағы мәліметтерге сүйініп, мемлекеттік қызметшілердің орташа еңбекақысына байланысты тренд теңдеуінің графигі төменгі суретте көрсетілген.



2-сурет. Y нәтижелі фактордың полиномиальді тренд түзуі*

* Автормен құрастырылған

Қарастырылып тұрған кезеңінде мемлекеттік қызметшілердің еңбекақы көлемінің динамикасына полиномиальді тренд түзуі көбірек сәйкес келді және де $R^2 = 0.9843$ тығыз байланысты көрсетіп тұр. Осыған байланысты тренд теңдеуі келесі түрде болады:

$$Y = -4.1253 * X^3 + 432.24 * X^2 - 2591.6 * X + 9209.3 \quad (3)$$

Трендтік талдауда 22 период қатысты, сондықтан келесі кезеңнің мәнін есептеу үшін X-ті 23-ке теңестіреміз. Сөйтіп, трендтік талдау негізіндегі 2023 жылдың қорытындысы бойынша мемлекеттік басқару органдары қызметкерлердің орташа еңбекақы көлемінің болжамы 128064 тенгеге тең болады.

Қорытынды. Осылайша, мемлекеттік қызметшілерге көбірек жауапкершілік жүктеледі және оларға коммерциялық, өндірістік және өнеркәсіптік ұйымдардағы ұқсас деңгейдегі қызметкерлерге қарағанда жоғары талаптар қойылады. Алайда, мемлекеттік қызметшілерге еңбекақы төлеу деңгейі коммерциялық құрылымдарға қарағанда төмен. Коммерциялық ұйымдармен салыстырғанда қосымша әлеуметтік игіліктер мен берілетін кепілдіктер қызметкерлердің жалпы жұмысының жоғары деңгейін толық өтей алмайды. Мемлекеттік қызметтің тиімділігін жоғарлату үшін қызметкерлерді ынталандыру жүйесінің әдістемелік негіздеріне назар аударуы қажет. Елімізде еңбекақы төлеуде енгізілген рейтингтік жүйенің қызмет ету механизмі мемлекеттік қызметшілерді нәтижелі және сапалы қызмет атқаруға ынталандыру қажет. Ал ынталандыру мен еңбекақыны көтеру шараларына қаражаттың бар болуы еліміздің жалпы ішкі өнім көлеміне тәуелді екені дәлелденді. Еліміздің жалпы ішкі өнімі 1 млн. тенгеге өсетін болса, онда мемлекеттік қызметшінің орташа еңбекақы көлемі 44,2 тенгеге өсетін болады.

Мақала «Цифрлық қоғамның қалыптасуы жағдайындағы жастардың әлеуметтік-еңбек және экономикалық мінез-құлқы өмірлік мақсаттар мен құндылық бағдарларының көрінісі нысаны ретінде» тақырыбындағы ғылыми зерттеу аясында дайындалды (Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі Ғылым комитетінің гранты бойынша, ЖТН АР13068599).

ӘДЕБИЕТТЕР

1. «Мемлекеттік қызмет туралы» / ҚР Президентінің 1995 жылғы 26 желтоқсандағы №2730 Заң күші бар Жарлығы. – https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1004067
2. «Мемлекеттік қызметі туралы» ҚР Заңы / 1999 жыл 23 шілдегі №453. – http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000453_
3. «100 нақты қадам» ҚР мемлекеттік бағдарламасы / 20 мамыр 2015 жыл. – <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000100>
4. Бердалиев К.Б. Стратегиялық менеджмент. – Алматы: ҚР ЖОО қауымдастығы, 2011. – 312 б.
5. Мескон М. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1997. – 488 с.
6. Дмитриенко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций. – 2-е изд. – Киев: МАУП, 2002. – 193 с.
7. Волгин Н.А. Новая модель оплаты труда. – М.: Дуч, 1992. – 149 с.
8. Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы. – М., 2001. – 219 с.
9. ҚР мемлекеттік қызметі жаңа үлгісінің тұжырымдамасы / ҚР Президенттің 2011 жылдың 21 шілдесі №119 жарлығы. – <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1100000119>
10. Госслужба в Республике Казахстан. Сборник нормативно-правовых актов. / Под общ. ред. Турисбекова З.К. – Астана, 2003. – С. 393-401.
11. ҚР Еңбек туралы Заңы / 1999 жылдың 10 желтоқсан №493-І. – http://om114kaz.narod.ru/Enbek_zany.htm
12. Қазақстан Республикасында еңбекақы. Статистикалық жинақ. – Астана, 2021. – 127 б.
13. Қазақстан 2020 жылы. Статистика жинағы. – Астана, 2021. – 510 б.
14. Рахметова Р.Ө. Эконометрика. – Алматы: Экономика. – 2016. – 206 б.

REFERENCES

1. «Memlekettik qyzmet turaly» / ҚР Prezidentiniң 1995 zhylғы 26 zheltokсандары №2730 Заң күshi bar Zharlyғы. – https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1004067 [in Kazakh]
2. «Memlekettik qyzmeti turaly» ҚР Заңу / 1999 zhyl 23 shildegi №453. – http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z990000453_ [in Kazakh]

3. «100 нақты қадамы» ҚР мемлекеттік бағдарламасы / 20 мамыр 2015 жыл. – <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000100> [in Kazakh]
4. Berdaliev K.B. Strategijalyq menedzhment. – Алматы: ҚР ЖоО қауымдастығы, 2011. – 312 б. [in Kazakh]
5. Meskon M. Osnovy menedzhmenta. – М: Delo, 1997. – 488 с. [in Russian]
6. Dmitrienko G.A. Strategicheskij menedzhment: celevoe upravlenie personalom organizacij. – 2-е изд. – Киев: МАУП, 2002 – 193 с. [in Russian]
7. Volgin H.A. Novaja model' oplaty truda. – М.: Duch, 1992. – 149 с. [in Russian]
8. Jeminov M.Sh. Motivacija dostizhenija: struktura i mehanizmy. – М., 2001. – 219 с. [in Russian]
9. ҚР мемлекеттік қызметі зһаңа үлгісінің тқзһорымдамасы / ҚР Президенттің 2011 жылдың 21 шілдесі №119 жарлығы. – <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1100000119> [in Kazakh]
10. Gossluzhba v Respublike Kazahstan. Sbornik normativno-pravovyh aktov. / Pod obshh. red. Turisbekova Z.K. – Astana, 2003. – S. 393-401.
11. ҚР Еңбек туралы Заңу / 1999 жылдың 10 желтоқсан №493-І. – http://om114kaz.narod.ru/Enbek_zany.htm [in Kazakh]
12. Қазақстан Республикасында еңбекақу. Statistikalық zһинақ. – Astana, 2021. – 127 б. [in Kazakh]
13. Қазақстан 2020 жыл. Statistika zһинағы. – Astana, 2021. – 510 б. [in Kazakh]
14. Rahmetova R.Ө. Jekonometrika. – Алматы: Jekonomika. – 2016. – 206 б. [in Kazakh]

Турекулова А.Н., Череева Б.Т., Абаева Г.И., Лухманова Г.К.

СТИМУЛИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация

В статье описано современное состояние системы мотивации на государственной службе, выработаны рекомендации по мотивации государственных служащих. При обзоре литературы было вынесено одно общее определение законодательных актов и термина «мотивация» на государственной службе с психологической, социальной и управленческой точки зрения. Определены виды мотивации на государственной службе, потребности людей в выборе государственной службы и отнесены к категории «наиболее стабильной» деятельности. Рассмотрены категории, учитываемые в фонде оплаты труда государственных служащих, а также объемы оплаты труда органов государственного управления за 1995-2020 гг. анализируется динамика между В ходе исследования было установлено, какие факторы влияют на изменение оплаты труда работников Государственной службы. В качестве факторов для оплаты труда служащего органа государственного управления были выбраны объем ВВП на душу населения, количество служащих и объем финансирования государственной службы. На основе экономического моделирования выведено регрессионное уравнение. Прогноз объема оплаты труда служащих органов государственного управления был определен на основе динамических рядов. С помощью трендового метода прогнозируется средний размер оплаты труда работников органов государственного управления. Анализ показывает, что механизм функционирования рейтинговой системы, внедренной в нашей стране в оплате труда, должен стимулировать государственных служащих к продуктивной и качественной деятельности.

Turekulova A., Chereyeva B., Abayeva G., Lukhmanova G.

INCENTIVES AND SALARIES IN THE CIVIL SERVICE

Annotation

The article describes the current state of the incentive system in the Civil Service and makes recommendations on the motivation of civil servants. In the review of the literature, one common definition was drawn up, reflecting the legal acts in the civil service and the term "incentive" from the point of view of psychological, social and managerial. The types of incentives in the civil service, the need for people to choose a public service, and the category of "most stable" services are defined. The categories included in the salary fund of civil servants are considered, and the amount of remuneration of Public Administration bodies for 1995-2020 is determined. analysis of the dynamics of the development of In the course of the study, it was determined by regression analysis what factors influence changes in the salary of civil service employees. As factors, the state administration body chose the amount of GDP per capita for the salary of an employee, the number of employees, and the amount of funding for the civil service. Based on economic modeling, the regression equation is derived. The forecast of the salary of employees of Public Administration bodies was determined on the basis of dynamic series. According to the trend method, a forecast of the average salary of employees of Public Administration bodies is made. As the results of the analysis show, the mechanism of functioning of the rating system introduced in the country for remuneration should encourage civil servants to perform productive and high-quality services.