

БУЫНАРАЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІ ҚҰРЫЛЫМДАУ

Нургиса КУШЕРОВ*

Қазақстан Республикасының Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Басқару институтының магистранты, Нұр-Сұлтан қ, Қазақстан Республикасы, nurgisa-polit@mail.ru

<https://doi.org/10.52123/1994-2370-2020-74-3-23-35>

ӨОЖ 351.83

ҒТАХТК 11.15.76

Аңдатпа. Мақала Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызмет жүйесінде соңғы он жыл ішіндегі терең буынаралық трансформация мәселелерін өзектендіре отырып, мемлекеттік қызметті басқаруда ұрпақтар теориясына сәйкес жаңаша пайымдауды, әр кезең буындарының құндылығына үңіліп шешімдер тұжырымдауды ұсынады. Осы ретте, кадрдың жие ауысымдылығы, мемлекеттік қызметшінің өзін-өзі айқындауы, мемлекеттік қызметтің тиімділігі және басқа да мәселелер ұрпақтар теориясының концепцияларына сәйкес талданып отыр. Мақалада мемлекеттік қызметтің кейбір функцияларын жетілдіруге негіз болатын эмпирикалық ұсыныстар әзірленді.

Түйін сөздер: ұрпақтар теориясы, мемлекеттік қызмет, буынаралық трансформация, құндылықтар, мансап траекториясы, HR қызметі.

JEL кодтар: H10, H11, H19

Annotation. The article highlights the problems of deep intergenerational transformation in the civil service of the Republic of Kazakhstan over the past decade, offers a new approach to public administration in accordance with the theory of generations, formulating solutions based on the value of each generation. At the same time, frequent staff turnover, self-determination of civil servants, efficiency of civil service and other issues are analyzed in accordance with the concepts of the theory of generations. The article developed empirical recommendations that will serve as the basis for improving some functions of the civil service.

Keywords: theory of generations, civil service, transformation of generations, values, career trajectory, HR service.

JEL codes: H10, H11, H19

Аннотация. В статье освещены проблемы глубокой межпоколенческой трансформации за последнее десятилетие на государственной службе Республики Казахстан, предложен новый подход к управлению государственной службой в соответствии с теорией поколений, формулируя решения, исходя из ценности каждого поколения. При этом частая текучесть кадров, самоопределение государственных служащих, эффективность государственной службы и другие вопросы анализируются в соответствии с концепциями теории поколений. В статье разработаны эмпирические рекомендации, которые послужат основой для совершенствования некоторых функций государственной службы.

Ключевые слова: теория поколений, государственная служба, трансформация поколений, ценности, карьерная траектория, служба HR.

JEL коды: H10, H11, H19

Кіріспе. Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару ісінде менеджмент үлгілерін ендіру ізденістері үрдісті сипат алып отыр. Мемлекет басшысы Қ.Тоқаев Президенттік мерзімі ішінде мемлекеттік басқару ісін жетілдіру, құрылымдық қайта құрулар, мемлекеттің жауапкершілігі сынды қоғам алдында мемлекеттің легетімділігін арттыратын саяси реформалар қабылдау шаралары туралы бірнеше рет мәлімдеме жасаған болатын. Осы күнге дейін ҚР Президенті Қ.Тоқаевтың екі рет Жолдауы жарияланып, екеуінде де мемлекеттік басқару ісі позициялық тұрғыда күн тәртібіне шығып отыр. Мемлекет басшысы 2019 жылғы 2 қыркүйектегі Жолдауында заман талабына сай тиімді мемлекет құру жолында "Күшті

Президент – ықпалды Парламент – есеп беретін Үкімет" формуласы саяси жүйенің негізіне айналуы тиіс деп атап өтті (Тоқаев, 2019). 2020 жылғы 1 қыркүйектегі «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» Қазақстан халқына Жолдауында саяси реформалар мемлекеттік басқару, кадр саясаты, шешім қабылдау жүйесі және оларды орындау жауапкершілігіне деген көзқарасты өзгертуден басталу керектігіне тоқталды» (Тоқаев, 2020). Президент жолдауы мемлекеттік қызмет жүйесі мемлекет пен қоғамның ортақ мақсаттарына сай құрылу қажеттігін көрсетіп, осы бағытта бірқатар бастамаларға серпін берді. Ол мемлекеттік қызметті реформалау ұмтылыстары жаңа құрылымдарды іске

* Хат-хабарларға арналған автор: Н. Кушеров, nurgisa-polit@mail.ru

қосу, кейбірін қайта құру, кадрлық іріктеу, мемлекеттік қызметті оптимизациядан өткізу секілді іс-әрекеттерден көрініс тапты.

Мемлекеттік қызметтің тиімділігін әрі бәсекеге қабілеттілігін арттыру жолындағы ізденістер мен бастамалар уақыт сын-қатерлеріне жауап беретін және болашаққа бағытталған теориялық-тәжірибелік модельдерді қамтуы тиіс екендігі белгілі. Қазіргі таңда барлық персоналды басқару мектептерінің жинағы және барынша әмбебап басқару құралы болып табылатын персоналды жүйелік басқару мектебінің тәжірибелер жиынтығы қазақстандық басқару мектебінің өзегін құрап отыр. ҚР Мемлекеттік қызмет жүйесін реформалау кезеңдерін үш институционалды тұжырымдардың жиынтық мәні деп атауға болатын шығар.

Біріншісі, мемлекеттік қызметтің басты субъектісі мемлекеттік қызметкерлердің жұмысы, жалпы мемлекеттік қызмет жүйесі қызметті тұтынушының сұранысына қарай қалыптасып, әлеуметтік сауалға жауап ретінде қалыптасқан. Демократия принциптері бойынша қоғамдық сын-ескертпе мен критика мемлекеттік қызмет жүйесін құрылымдаудың басты өлшемі ретінде анықталады. Дайын модельдерді енгізуден басқа соңғы құрылған мемлекеттік органдар негізінен жалпы үрдістер мен сын-қатерлерді бағалаудан туындаған мемлекеттік құрылысқа құрылымдық өзгерістер әкелген қадамдар болды.

Екіншіден, индивидуализм рухында мемлекеттік қызмет жүйесін мемлекеттік қызметшінің мотивациясына, өзін-өзі бағалауы және өзін-өзі айқындауы, әлеуметтік-психологиялық мәртебесі секілді құндылықтық нормаларға мән бере отырып қаланды.

Үшіншіден, мемлекеттік қызмет жүйесіндегі бизнес процестерді автоматтандыру, цифрлық кеңістік аясында мемлекеттік қызметтің ашықтығына, қол жетімділігіне, сондай-ақ, мемлекеттік қызметтің тиімділігіне қол жеткізуге бағытталды.

Алайда мұндай құрылымдық-функциялық өзгерістер енгізу әлеуметтік-саяси, қоғамдық формациялардың күрделенуіне байланысты мемлекеттік

басқаруды үнемі қайта қарап, қажетті элементтермен толықтырып тұру керектігін көрсетіп отыр. Осыған орай, мемлекеттік қызмет жүйесінде жаңаша пайымдау мен қайта құрылымдау қадамдарының орындылығын сезіне отырып, соңғы он жылдықтар көлемінде ҚР Мемлекеттік қызмет жүйесінде бетбұрыстық ахуал тудырған терең буынаралық трансформация үдерістері еленбей қалғандығы осы зерттеу жұмысының өзегін құрап отыр.

Мемлекеттік қызмет әлеуметтік мән үстелетін, бірнеше буындар тоғысатын қоғамдық институттың күрделі құрылымы ретінде зерделеуді қажет етеді. Мемлекеттік қызметші осы жүйе ішінде тарихи кезеңді, оқиғаларды, әлеуметтік әсерді қоғаммен бірге сезініп және оны қабылдай отырып моральдық-психологиялық шектеулерді бастан кешіреді. Мемлекеттік қызметті ұйымдастыруда мемлекеттік қызметшіге ықпал ететін әлеуметтік-мәдени, тарихи кезең шындықтарын, уақыт құндылықтарын, оның жұмысқа қанағаттану қажеттіліктерін ескермей, түрлі шектеулер белгіленетін қабылданып қойған нормаларға, тәртіпке салып бейімдеу қаншалықты үйлесімді және нәтижелі болмақ. Түптеп келгенде тұтынушының еркін білдіретін мемлекеттік аппаратты қалыптастыру үшін алдымен оның агенті мемлекеттік қызметшілердің қалауы мен сұраныстарын ескерген жөн болар еді ғой.

Мемлекеттік аппарат үшін жылдам өзгеріп жатқан әлеуметтік кеңістік шеңберінде уақыт сынына жауап бере алатын кәсіби және тиімді басқару тәсілдерін қабылдау күн тәртібіндегі мәселе. Осы орайда болашақ көкжиегін алдын ала айқындауға ұмтылатын кванттық физика ғылымы секілді әлеуметтану ғылымдарында елеулі концептуалды әлеуетке ие ұрпақтар теориясы мемлекеттік қызмет пен қоса өзгермелі әлемде социумды басқарудың болжам мен әлеуметтік-мәдени құндылықтарды кезеңділік контекстінде түсіндіретін, басқарудың жаңа тәсілдерін ұсына алатын теориялық білімдер жиынтығын ұсынады.

Буынаралық ерекшеліктерге ден қоя отырып пайымдау мемлекеттік

қызметшіге қоғамның бір мүшесі ретінде қазіргі тұтынатын құндылықтарына сәйкес анықтама беруге көмектеседі. Сондай-ақ, бүгінгі адам ресурстарын басқаруда қолданылып келген тәжірибелер мен практикалар адами қатынастарды жалпы бір тізбек шеңберінде қарастырып келсе, XX ғасырдың соңында тамыр жайған ұрпақтар теориясы адамдар буынын белгілі бір кезеңдегі моральдық-психологиялық, құндылықтық қондырмалары бар ұрпақтардың бөлінісі деп санайды.

Әйтседе, ұрпақтар теориясы әлі де тұжырымдар мен ұстанымдардың белдеуіне табан тіреп үлгермеген даму үстіндегі теория бола тұра (қоғамдық ортада қызу талқылансада академиялық ортада кейбір күмән мен күдіктенуші топтардың қарсылығына тап болды. Мәселе жеке тұлғаның психологиялық ерекшеліктері ескерілмей қалады деген ой сабақтарына келіп тіреледі. Әйтседе тұтас бір қоғамды бір анықтама шеңберінде мазмұндау ағаттық болатыны секілді, жеке адамдардың мұраттарын, мінез-құлық ережелерінен ортақ тұжырым қалыптастыру мүмкін емес. Әрине оларды топтастыра отырып әлеуметтік әсердің ықпалын, жалпы ұстанымдарды анықтай отырып топтың бағыт-бағдарына қарай мінездеме береміз – авт.) бизнес орта HR қызметі, маркетингтік талдаулар, болашақ нарық түріне икемделу секілді мәселелерде ұрпақтар теориясының негізгі принциптерін басшылыққа алып, оны қазірден бизнес процестердің жаңа ағымы ретінде қарастыруда. Азаматтардың әлеуметтік-мәдени ұстанымдарын HR менеджменттің мақсатына айналдырған алпауыт компаниялар тиімді басқару жүйесін орната алып отыр. Осы арада мемлекеттік қызмет жүйесі форма қабылдауда неліктен баяу деген заңды сұрақ туындайтыны анық. Ұрпақтар теориясы адамдарды жас мөлшері, құндылықтары секілді әлеуметтік-мәдени, демографиялық белгілеріне қарай қауымдастыра отырып барлық қоршаған ортаның жаратылыстық табиғатына тән циклдік қайталану, түлеу, жандану, солү секілді эволюциялық түзілімнің ажырағысыз бір бөлігі ретінде, адамның

табиғатын, пәлсапасын түсінуге тырысатын әмбебаптылығымен болашақ туралы түнекті сейілте алатын теориялық ілім ретінде қолданбалы сипат алып отырған әлеуетті ғылым арнасы. Лейбницше айтқанда «материя туралы болымсыз түсініктеріміздің өзі бізге барлық құбылыстардың арасында болатын үйлесімді байланысты түсінудің арқасында субстанцияның шынайылығын ұғынуға көмектеседі» (Хесс, 2019). Сөйте тұра, ұрпақтар теориясы базалық қондырма ретінде табиғи ортада емес, азаматтық қоғамда пайда болып, уақыт пен сәттерге тәуелді қалыптасатын адамдардың болмысына үңілуді меңзейді.

Зерттеу жұмысының ғылыми әдіс-тәсілдері.

Ғылыми мақала шетел ғалымдарының осы саладағы ғылыми жұмыстарына, тарихи оқулықтардың ұрпақтар туралы мәтіндеріне негізделеді. Тақырып өз бетімізбен сырттай және физикалық бақылауға болатын тану, байқау, салыстыру арқылы анықталатын эмпирикалық эпистимология әдістеріне сүйеніп, ұрпақтар теориясын отандық құндылықтық-климаттық ортаға бейімдей отырып мемлекеттік қызмет жүйесіндегі қолданыс мүмкіндіктерін саралауға талпынады.

Ғылыми зерттеудің міндеті мемлекеттік басқаруды методологиялық тұрғыда зерделей отырып мемлекеттік қызметшінің мансаптық траекториясында ұшырасатын әлеуметтік-психологиялық, құндылықтық-бағыттық факторлардың ықпалын зерделеу, осы ерекшеліктерге назар аудару. Осылайша, адам ресурстарын басқаруда ұрпақтар теориясы аясында ұйымдағы қызметкерді ұстап қалу және жие ауысымдылықты төмендету, бақыттылық деңгейі, жұмыстың тиімділігін арттыру, мемлекеттік қызметтің ертеңі, мемлекеттік қызметтің беделі, еңбек нарығының келешегі және басқа да мәселелердің жауабын іздестіре отырып олардың оң шешіміне ықпал ететін ортақ алгоритмді өндіру, осы проблемалық сұрақтардың жауабын адамдардың ішкі құндылықтары, ұмтылыстары мен көзқарастарынан қарастыру, «олардың жұмыстың мазмұнына қанағаттанушылығын арттыру

мәселесіне» (*Armstrong, 2006*).
әлеуметтік-мәдени призма арқылы
бойлау көзделеді.

Әдебиеттерді ретроспективті шолу.

Ұрпақтар теориясы теориялық-
әдіснамалық негізде бастауын ерте
замандардан алып, қоршаған орта мен
адам болмысының сабақтаса даму
сатысын түсіндіруге тырысатындай.
Афинадағы ескі храмдардың бірінде
«Адами заттардың барлығы шеңбер
болып түзілген» - деп адами
құбылыстардың барлығы қайталана
отырып шеңбер тектес түзіледі деп
пайымдаса, иудейлердің Қасиетті
жазбаларының бірі Экклезиастада «Күн
астында ешқандай жаңа нәрсе жоқ, не
болды, қайтадан болады, не жасалды,
қайтадан жасалады» деген мағынада
барлығының негізінде циклділік жатыр
деп толғайды. «Ортағасырлық араб
зерттеушісі Абдуррахман ибн Халдуннің
тұжырымдарына сәйкес мемлекет тарихы
төрт ұрпақтың циклдік ауысу кезеңінен
тұрады – негізін қалаушы, оның баласы
(жалғастырушы), немересі (имтатор)
және шөбересі (талқандаушы)» (*Исаева, 2011*). Барух Спиноза болса «адамның
бар болуы – табиғаттағы барша
тіршіліктің бір бөлігі. Ол тұтастыққа
тәуелді. Осы тәуелділікті түсіну үшін,
дұрысы, адам тіршілігінің мәнін
анықтаған жөн» – деп ойшыл адам
болмысы қоршаған ортамен арадағы
табиғи бірлікте өрілетіндігіне меңзейді
(Хесс, 2019). «О.Лоренц, Дж.Милль,
О.Конт және басқада зерттеушілердің
еңбектерінде келгендей ұрпақтар ауысуы
тарихи оқиғалардың қозғаушы күші
ретінде қатысады. Бірқатар ғалымдар
тарихи үрдісті төрт ұрпақтың ауысу
кезеңділігі ретінде сипаттаған.
Дж.Феррари XIX ғасырдың ортасында
110-120 жылдық тарихи циклді
жалпылама түрде осы төрт ұрпақ
атауымен «ізбасарлар»,
«революционерлер», «реакционерлер»
және «аяқтаушылар»» деп бөліп
көрсетеді» (*Исаева, 2011*).

Осы ретте, қазақтардың
дүниетанымдық көзқарасын білдіретін
«Елу жылда - ел жаңа, жүз жылда -
қазан» деген нақыл адамзат ақыл-
ойының даму сатысындағы ұлттық
таным-түсініктің алатын орны мен

зерттеу тақырыбының ұлттық
болмысымыздан алыс емес екендігіне
көзімізді жеткізе түседі. «Елу жылда екі
ұрпақ ауысып үлгеретіндіктен елдің
көзқарасы, ұғымы, ұстанымы мүлдем
жаңаратындығы табиғи шындық... кез
келген буынның өмірі әке заманына
жақын болғанымен, ата заманынан
әлдеқайда алшақ жатады» (*Сабырбаев, 2016*). Ұлы ақынымыз Абай Құнанбайұлы
шығармашылығындағы ...Алдыңғы
толқын ағалар, кейінгі толқын інілер,
Кезекпенен келісер, баяғыдай көрінер...
деген өлең жолдары ұрпақтардың
циклділігін меңзеп тұрғандай. Осыған
ұқсас мәндегі ұрпақтар циклділігі
элитологиялық тұрғыда баяндалатын
деректер ұлттық тарихымызда да
кезігеді. Бұл жерде атақты Абылай
ханның көрген түсін Бұқар жыраудың
хандықты басқарушыларды буынаралық
призма арқылы жоритын тұсы маңызды.
Тарихта белгілі хан мен жырау
арасындағы диалог келесі үнде өрбиді:
«...Абылайдың түсін мұқият тыңдаған
Бұқар былай жорыған екен:
«Қылқұйрыққа мінгенің – хан тағына
отырғаның. Ал, алдыңнан арыстан қашса,
сенен арыстандай айбарлы ұл туады.
Одан туған ұл да жолбарыстай қайратты,
ержүрек, батыл болмақ. Жолбарыстай
тұқымыңнан туған шөберең көкжал
қасқырдай азулы, айралы, күшті болып
жаратылады. Ал одан тараған ұрпақ
заманына қарай қызыл түлкідей қу,
алайда, су жүректеу келеді. Одан кейінгі
тұқымың әлгі бақа-шаян, құрт-құмырсқа,
жылан-кесірткедей майдалана түспек...»
(*Есенберлин, 2002*).

Ерте заманғы философтардың ой
орамдарында адамзат
трансформациясының басты қозғаушы
күші, тарихты қалыптастырушы мемлекет
билеушілері, есімі әйгілі тұлғалар,
батырлар болды деген көзқарасқа
саятын болса, XX ғасырдың орта шенінде
тарихи тізбектің басты нысаны ретінде
жекелеген адамдар анықталып, адами
қатынастар мектебінің дамуымен қатар
ұрпақтар ілімі туралы алғашқы
зерттеулер тамыр жая бастады.

Ұрпақтар ілімі әлеуметтік
ғылымдардың нысаны ретінде Ч. Лоренц
(1993), Дж. Милль (1967), О. Конт (*Милль, 2011*), К. Мангейм (1952), С. Липсет
(1994), Л. Фойер (1969), Дж. Мандель

(1969), Х. Ортега-и-Гассет (1991), К. Лоренц (1970) және т.б. шетелдік ғалымдардың еңбектерінде зерделенді. Ұрпақтар теориясы туралы қалам тербеген Ресейлік зерттеушілерден В. Семенова (2001), Я. Улицкий (1959), А. Афанасьева (1973), Ю. Левада (2011), М. Постникова (2011), А. Толстых (2000), Л. Пушина (2012), М. Исаева (2011) және т.б. атауға болады.

Дегенмен ұрпақтар теориясына жан бітірген 1991 жылы американдық демограф және экономист Нил Хоу мен тарихшы Уильям Штраус болып, олардың еңбектері қоғамдық өмірде нақты бағыттарға қозғау салған қолданбалы сипатқа ие болды (Howe, Strauss, 1991). АҚШ тарихын талдай отырып ғалымдар белгілі бір кезең ішіндегі адамдар тобының құндылықтарының ұқсастығын байқайды. Тарихтың кезеңділігін 80-90 жыл - адам өмірінің ұзақтығымен шектей отырып, кезеңділікті адамның әлеуметтік құндылықтары мен көңіл-күйіне негізделген төрт бөлікке бөледі. Онда Ұлы депрессиядан бастап осы күнге дейінгі американдық азаматтардың кейпі сипатталып, құрастырылады. XX ғасыр буындары жоғалған ұрпақ, құрылысшылар, тұйық ұрпақ, бэби-бумерлер, икстер және миллениалдар деп бөлінеді және атаулар ұрпақтардың әлеуметтік-психологиялық сипаттамасына байланысты өзгеріп отыратындығын ескерген жөн. Ғалымдардың пікірі бойынша жиырма жылдық уақыт шеңберінде дүниеге келгендер тарихи оқиғаларды бірдей уақытта өткере отырып ұқсас діни сенім және мінез-құлық ерекшеліктерінің ортақтығымен сипатталады. Сондай-ақ, ғалымдардың пікірінше он екі жасқа дейінгі сіңірілген әлеуметтік-мәдени құндылықтар адамның әрі қарайғы өмірлік бағдарын анықтайтын болады. Бұл туралы XX ғасыр ортасында өмір сүрген Француз психологы Жан Пиаже «бала кездегі ойынның адамның өсе келе мінез-құлқына, қоғамдағы өз орнын белгілеуге алғышарт болады» деген еді (Ли, Гай 2019). Ұрпақтар ілімінің басты қозғаушы орталық идеясы болып дағдарыстар мен өрлеу кезеңдерінің тұсында өтетін қоғамның трансформациясы саналады. Дағдарыс кезеңдерінде әлеуметтік институттар мен

қоғамдық қайта құрулар қауымдаса отырып өмір сүруге бейімделсе, өрлеу тұсында қоғамда индивидуализм рухындағы мәдени және діни жаңару, әлеуметтік құндылықтар мен мінез-құлықтың қалыптасуы орын алады.

«Дағдарыстар кезінде үлкен қауіп-қатерлер қоғамды келісімге ұмтылуға, өзін-өзі құрбан ету этикасын қалыптастырып, күшті институционалдық құндылықтарды қалыптастырады. Өрлеу кезінде индивидуализм этикасы басым түсіп, институционалдық тәртіп жаңа әлеуметтік мұраттар мен рухани парадигмалар тарапынан сынға ұшырайды. Осы парадоксальды түйіндер авторлар қарастырып отырған тұжырымның мәні болып табылады» (Исаева, 2011).

Штраус және Хоу дағдарыстар мен өрлеу кезеңділігінің ырғағымен қосарлана қайталанып отыратын ұрпақтар архетипінің тұрақты 4 түрін бөліп көрсетеді. Олар: пайғамбарлар, жиһангерлер, батыр және суретшілер. Әрбір архетип өкілдері бірдей жас мөлшеріне қарай дүниетанымдық өлшемдері бойынша ұқсас азаматтық ұстанымдар мен көзқарастарға ие. Архетиптердің кезеңділігі буындар арасындағы дүниетанымдық, мінез-құлық, жүріс-тұрыстағы қарама-қайшылықтардың болуынан бір буын екіншісінің құндылықтық-көзқарастық көрсеткіштерінің орнын толтыруға ұмтылыстармен түсіндіріледі. Ұрпақтар архетиптері өзіндік сипаттамаларымен ерекшеленеді.

«Суретшілер - рецессивті ұрпақ, құлдыраудан кейін, дағдарыс кезінде туады. Бұл сәтте әлеуметтік және саяси тізбектер күрделі қауіптердің қысымымен әлсіреп, ұмтылыстар қоғамдық келісімге қол жеткізуге әкеледі. Белсенді әлеуметтік институттар осы ұрпақтың көз алдында үлкен құндылыққа ие болып, этика және индивидуалдылық жие құрбан етіледі. Бұл ұрпақтың балалары, әдетте, шектен тыс қамқорлық астында өседі. Бұл архетип 1923-1943 жылдары туған ұрпақтарға (тұйық, үндемейтін) және 2001-2020 жж туылған ұрпақтарға тән (Z ұрпақ).

Штраус пен Хоу классификациясындағы доминантты ұрпақ «пайғамбарлар» деп аталды. Оған

авторлар дағдарыстардан кейінгі әлеуметтік өмірдің қалпына келу кезеңінде және жаңа қоғамдық тәртіптер қалыптасу үстінде туылған адамдарды жатқызады. Ұрпақтардың бұл өкілдері жас кезінде екпінді болып келеді де ересек болғанда әлеуметтік құндылықтарға бағдарланады. «Пайғамбарлар» буыны көбінесе дүниетаным, дін және құндылықтар саласында үлесін қосады. Бұл принципті моралистер, осы мұраттар үшін құрбан болуға шақыратын идеалдар жолындағы жауынгерлер. Мысал ретінде Штраус және Хоу «бэби-бумерлер» деп аталған 1943-1963 жылдары туған ұрпақтарды келтіреді. Олардың белсенді өмір сүру кезеңі қоғамдағы құндылықтар мен басымдықтардың өзгеріп, әдеттегі өмір салты жойылған 1983-2000 жылдарға сәйкес келеді.

Зерттеушілер атап көрсеткен келесі буын «Жиһангерлер» немесе «Көшпелілер» әлеуметтік өрлеу, жаңа рухани құндылықтардың қалыптасуы мен орнауы кезінде пайда болады. Бұл кездерде жастар қолданыстағы әлеуметтік тәртіпті шабуылдап, көліспеушілік танытады. Мұндай өрлеу мен құлдыраудың мерзімдік кезеңділігі «жиһангерлер» үшін өзіне тән ерекшеліктер үстейді: тез жетілу, адалану, ал ересектенген шақта жетекшіліктің прагматикалық стилін қабылдау және т.б. Оған зерттеушілер реалист, зерек және мәселені шешудегі прагматикалық және индивидуалистік қырларымен ерекшеленетін 1964-1984 жылдар аралығында дүниеге келген «Икстер» ұрпағын мысалға келтіреді.

Соңғы төртінші ұрпақ - «батырлар» буыны – әлеуметтік өрлеуден кейін туылған өкілдер кіреді. Осы уақыттағы тұлғалық қалыптасу дәуіріне жеке прагматизм, жеке басқа араласпау саясаты, менменшілдік секілді сипаттама тән. «Батырлар» ұрпағының айырықша белгілері ретінде зерттеушілер олардың салтанатты өткен жастық шақтары (ұжымдық жеңістер саласында) мен ересек жасындағы саяси қызметтегі жетістіктерін бөліп көрсетеді. Олардың

қоғамның әл-ауқатын арттыру мен технологиялық прогресс үшін қосқан үлестері қомақты. «Батырлар» ұрпағы әлеуметтік институттардың белсенді ұйымдастырушылары болып табылады. Мысал ретінде, 1903-1923 жылдары туылған «құрылысшылар» буынын, сондай-ақ «мыңжылдықтар» атымен белгілі 1983-2003 жылдары туылған буындарды келтіруге болады» (Ростова, 2018).

Көріп тұрғанымыздай ұрпақтар, буындардың ауысуы туралы ойлар жүздеген жылдар бұрын өзінің сұрлеуін салса, ұрпақтар теория жүзінде небәрі 30 жыл бұрын ғана іргесін қалады. Жас ілімнің түбірі жүздеген жылдық болмысты түсінуден тұратын таным мен тәжірибенің қорымен тамырласып жатқандықтан да құлашыда қоғамдық өмірдің көптеген саласына кірікті.

Штраус пен Хоу байқаған құбылыстың ғылыми негізі Американдықтардың тарихы мен мәдениетіне сәйкес құрылғандықтан басқа қоғамдар үшін Штраус пен Хоу теориясын негізге ала отырып буындар схемасын бейімдеу қажеттігі туындайды. Сондықтан, буындар кезеңділігінің сыныпталуында аймақ немесе жекелеген мемлекеттер үшін айырмашылықтар орын алуы заңды құбылыс. Көршілес Ресейде аталған мәселемен кезіккен бастамашыл топ RuGenerations – ұрпақтар теориясының ресейлік мектебі жобасын жүзеге асыруда. Жоба ұрпақтар теориясына сәйкес ұрпақтар кезеңділігін жергілікті тарихи, әлеуметтік-мәдени аспектілерді ескере отырып бейімдеп, платформа шеңберінде жаңа зерттеу жұмыстарын ұсынып келеді (<https://rugenerations.su/>). Ресейлік зерттеушілер әзірлеген ұрпақтар кезеңділігінің схемасы американдық ғалымдар ұсынған нұсқадан 3-5 жылға айырмашылық береді. Соңғы жүз жылдық тарихымыз Одақтас мемлекеттермен бірге синхронды дамығандықтан Ресейлік зерттеушілер әзірлеген нұсқаны басшылыққа ала отырып ұрпақтар кезеңділігінің қазақстандық нұсқасын жасау қажет етеді (1 кесте).

1 кесте – Қазіргі ұрпақтар теориясының циклділігін қазақстандық жағдайға сай бейімдеу

Ұрпақтар (ұқсас атаулары)	Түр/архетип	Туған жылдары	Қоғамдық ортадағы әсер етуші оқиғалар	Негізгі ұжымдық сипаттамалар
Тұйық ұрпақ (бөлінген, жоғалған ұрпақ)	Қыс/суретшілер	1923-1943	Бірінші бесжылдық, индустрияландыру, ұжымдастыру, қуғын-сүргін, ашаршылық, халықтық көтерілістер, жер аудару саясаты, Алаш қозғалысы көрнекті қайраткерлерінің тұтқындалуы, Ұлы Отан соғысының басталуы	Адалдық, ережелерді, заңдар мен бұйрықтарды орындау, қызмет пен мәртебеге құрмет, бағыну мен құрбан болу, ар-намыс, шыдамдылық, үнемшілдік, партиялылық
Бәби-бумерлер (демографиялық дүмпу ұрпақтары)	Көктем/пайғамбарлар	1943-1963	Ұлы Отан соғысының аяқталуы, «қырғи-қабақ соғыс», Семей ядролық полгонының ашылуы, тың игеру, елді қалпына келтіру, «жылымық», ғарышты бағындыру, КСРО - бұл әлемдік супер держава, Кариб теңізі дағдарысы, білім берудің бірыңғай жүйесі, пластикалық хирургия және босануды бақылау таблеткалары	Идеализм, оптимизм, ұжымшылдық және командалық рух, адалдық, жоғары нәтижелерге назар аудару, тұлғалық өсу, сыйақы мен мәртебеге қызығушылық, табынушылық
X ұрпақтары (13-ші ұрпақ, белгісіз ұрпақ, мойнында кілті бар ұрпақ)	Жаз/жиһангерлер (көшпенділер)	1964ж-1981	Қырғи қабақ соғыстың жалғасуы, тоқырау кезеңі, Ауғанстандағы соғыс, Мәскеудегі жазғы Олимпиада ойындары, қайта құрудың басталуы, жаппай тапшылықтың жайлауы, есірткі, СПИД	Өзгерістерге дайындық, индивидуализм, таңдау еркіндігі, ақпаратқа қол жетімділік, техникалық сауаттылық, өмір бойы білім алу, бейресми көзқарастар, эмоцияны жасырмау, прагматизм, өмір сүру және өзіне тәуелділік, гендерлік теңдік
Y ұрпақтары (миллениалдар, Желі ұрпақтары, Next ұрпақтары)	Күз/батырлар	1982-2004	Чернобыль апаты, Желтоқсан толқулары, КСРО-ның ыдырауы, Қазақстанның тәуелсіздігінің жариялануы, дефолт, ЖРВИ, байланысты дамыту және сандық технологиялар (ұялы телефондар, интернет), биотехнология, жаңа эпидемиялар	Өзгерістерге дайын болу, азаматтық борыш пен адамгершілік, жауапкершілік, оптимизм, көпшілдік және өзіне деген сенім, әртүрлілікке, ойлау икемділігіне, аңғалдық пен бағыныштылыққа құштар, жетістікке жету және дереу сыйақы талап ету, сән және бренд туралы хабардар болу, жоғары техникалық біліктілік
Z ұрпақтары (Альфа, цифрлық ұрпақтар, XD ұрпақтары)	Қыс/суретшілер	2005 жылдан осы күнге дейін	Жаһандану, бизнестің консолидациясы, әлемдік экономикалық дағдарыс, ақпараттық қоғам, террористік соғыс, пандемия (қалыптасу сатысында)	Тез жетілу, ақпараттық технологиялар мен технологияларды, коммуникацияларды білудің жоғары деңгейі, виртуалды кеңістікте қарым-қатынас құру, уақытты үй жағдайында өткеру (қалыптасу үстінде)

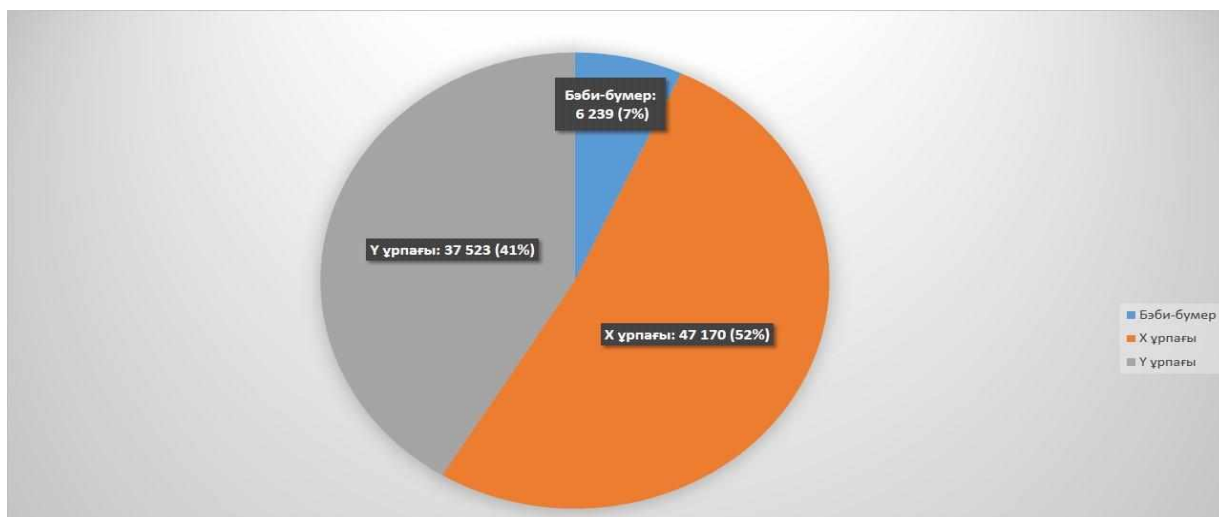
Ескерту: кесте автормен <https://e-history.kz/> веб-сайтындағы мәліметтерге сүйене отырып құрастырылды.

Нәтижелер
ҚР Мемлекеттік қызметкерлерінің ұрпақтар теориясына сәйкес сандық және сапалық өлшемдері.

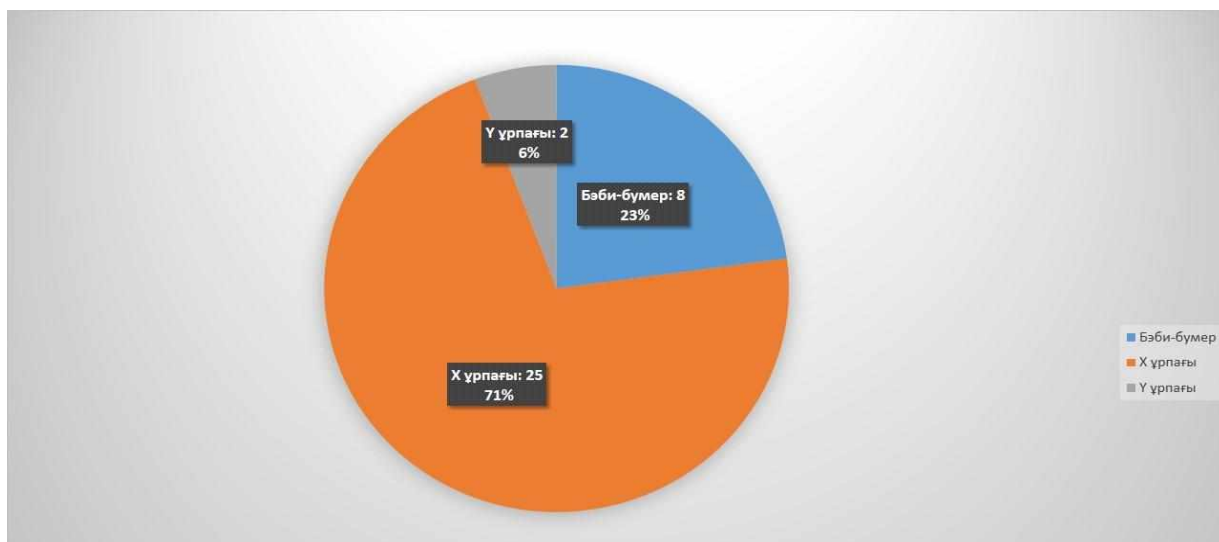
2019 жылғы статистикалық мәліметтерге сәйкес Қазақстан Республикасында 98 726 мемлекеттік қызметші тіркелген. Іс жүзіндегісі 90 932 мемлекеттік қызметші. Мемлекеттік қызметшілердің орта жасы 38,7 жыл,

оның ішінде, «А» корпусындағылардың орта жасы 47,8 жыл болса, «Б» корпусы бойынша бұл көрсеткіш 38,6 жыл. Жас шамасына қарай мемлекеттік қызметшілердің саны: 23 жасқа дейін 1178 адам, 23-30 жас 21 220 адам, 30-40 жас 30 250 адам, 40-50 жас 19 569 адам, 50 және одан жоғары 18 715 адамды құрайды (Абилмажитова, 2019). Берілген мемлекеттік қызметшілердің санын ұрпақтар теориясына сәйкес Бэби-бумер,

Х, Y ұрпақтарына бөле отырып модельдеуге болады (1 сурет). Сондай-ақ, зерттеу тақырыбының нысаны ҚР Мемлекеттік саяси қызметшілерінде жас мөлшеріне қарай ұрпақтар теориясына сәйкес моделі әзірленді. Модельдеуге барлық министрлер кабинеті (18) мен облыс және республикалық маңыздағы қалалардың әкімдері (17) қамтылды (2 сурет).



1 сурет– Ұрпақтар теориясына сәйкес ҚР Мемлекеттік қызметшілерінің жас мөлшеріне қарай жіктелуі



2 сурет – Ұрпақтар теориясына сәйкес ҚР Мемлекеттік саяси қызметшілерінің жас мөлшеріне қарай жіктелуі

ҚР Мемлекеттік қызмет жүйесінің еңбек әлеуетінің қазіргі жағдайын зерттеу және оның одан әрі дамуын болжау үшін ұрпақтар бөлінісін олардың экономикалық белсенділігі тұрғысынан

талдауға, басқаша айтқанда, қалыптасқан еңбек буынының құрылымын түсінуге тырысқан жөн. Қазіргі кезде мемлекеттік қызметтегі жұмыс күші үш буын өкілдерінен құралған

деп есептеуге болады. Мемлекеттік қызметшілердің басым көпшілігі Х және Ү буындарына жатады (1 сурет) және мемлекеттік қызметтегі олардың үлес салмағы 93% құрап отыр. Ал ҚР Мемлекеттік саяси қызметшілерінің сабы тек Бэби-бумерлер мен Х ұрпағының өкілдерінен тұрады десе болады. Мемлекеттік қызметтегі олардың үлес салмағы 94% (18 министрлік пен 17 облыс және республикалық деңгейдегі қала әкімдерінің жас мөлшеріне жасалған талдау қорытындысы бойынша). Сондай-ақ, талдау нәтижелеріне сәйкес мемлекеттік қызметтің «А» және «Б» корпусында бэби-бумерлердің қатысуы төмендеген немесе зейнеткерлік жасқа байланысты өз орнын келесі ұрпақ өкілдеріне босатуда деп санауға болады. Ал саяси қызметтегі үлесі әлі де жоғары десе болады. Бұл үрдісті саяси қызметкерлерді тағайындау және босату процедуралары үшін белгіленген артықшылықтармен сабақтастыра аламыз.

Талдау нәтижелері бойынша ҚР Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі ұрпақтар құрамының серпінділігін келер 10 жыл бойынша болжауға болады.

Бэби-бумерлер – «А» және «Б» корпусындағы өкілдері 5-6 жылда зейнеткерлік жасқа шығып орнын Ү немесе Z ұрпақтарының өкілдеріне береді. Бэби-бумерлер саяси қызметтегі үлес салмағы аз ғана орын босатумен әлі де таяу 10 жылдықта сақталады. Мемлекеттік кадр саясатының бүгінгі бағыты сақталса бэби-бумерлердің орнын Х ұрпағының өкілдері басады. Жас мөлшеріне жүргізген талдау нәтижесі көрсеткендей облыс әкімі лауазымына 1950+, 1960+, 1970+, 1980+ жж. туған азаматтардың саны сәйкесінше 3, 8, 5, 1 саяси қызметші тағайындалған (ең үлкені Алматы облысының әкімі А.Баталов 1952 жылы туған. Ең жасы Шымкент қаласының әкімі М.Айтенов 1981 жылы туған). Министрлік креслоға жайғасқандардың жас мөлшері 1960+, 1970+, 1980+ жж. туғандар сәйкесінше 9, 7, 2 саяси қызметкерлерді құрайды. Байқағанымыздай, өңірлерге басшылыққа аға буын өкілдерін тағайындаса, министрлік креслода барлығы дерлік Х ұрпағының өкілдері. Бұл санатта бэби-бумерлердің өкілдерін

көре алмаймыз. Ойды қорытындылай келе ұлттық кадр саясаты атқарушы билікке қатынасында адамның жас шамасына мән беретіндігі анықталды.

Х ұрпағы – мемлекеттік қызметтің саяси және әкімшілік бөлінісіндегі экономикалық белсенді буын. Х ұрпағы бэби-бумерлердің орнын баса отырып, мемлекеттік саясаттың бағытын өзінше қалыптастырады. Және бұл буын өкілдері үшін уақыт сынынан сүрінбей өткен жағдайда ұзақ уақыт мемлекеттік қызметтің тізгінін ұстау және оның келешегін айқындау жүктеледі.

Ү ұрпағы – еңбек нарығының тұрақты тұтынушысы ретінде оның сапасы мен сипатына айтарлықтай өзгерістер әкелуі мүмкін. Еңбек нарығы осы ұрпақтың қалауы мен сұранысына қарай құрылып, 5/8 сағаттық жұмыс режимі икемді форматқа ауысу ықтималдылығы жоғары. Бұл ұрпақтың тұсында еңбек өтілі деген түсінік қалыпты формасын жоғалтып, жұмыс өтілінде мобильділік принциптері құнды бола түседі.

Ұсыныстар және қорытынды бөлім. Ұрпақтар теориясының принциптеріне иек арта отырып мемлекеттік қызметтің функциясына кейбір өзгерістер енгізуге болады.

Біріншіден, болжанып отырған еңбек ресурстары көрсетіп отырғандай әрбір буынның әлеуметтік-мәдени айырмашылықтары айтарлықтай қомақты. Іскерлік ортадағы көзқарастар қақтығысы жұмыстың тиімділігін төмендететін еңбек қарым-қатынастарындағы қиындықтарға әкелуі мүмкін. Біздер бұндай мәселелердің еңбек нарығында қазірден орын алып жатқандығын байқапта жүрміз. Ұйымға Ү буыны өкілінің басшылық қызметке келуі бұрынғы қалыптасқан стратегиялық басымдықтарға корректив жасап, корпоративтік рухты жаңаша өрбуіне жол ашатын қадамдар ұжымда бұрыннан жұмыс жасап келе жатқан аға буын өкілдерінің келіспеушілігіне, кейде үлкен жанжалға дейін ұласатын, ақыры жұмыстан кетуге мәжбүр болатын салдарымен белгілі.

Екіншіден, көптеген сараптамалық тұжырымдар ҚР Мемлекеттік қызметшінің мотивациясы үшін қажетті маңызды шара айлық жалақыны арттыру дегенге саяды.

Аталған пікірдің орындылығын ескере отырып, басқа да параметрлерге мән беруіміз керек. Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшінің мансаптық өсуі вертикальды негізге сүйенеді. Десе де, кез-келген мемлекеттік қызметші қандай да бір объективті себептермен жоғары лауазымға жайғасуы көптеген жылдарға шегінуі мүмкін немесе мүлде мемлекеттік қызметтен кету туралы шешімге әкеліп жатады. Соңғы нұсқа бұл жағдайда көбірек орын алады. Сарапшылардың пікірі бойынша Y буыны үшін «мансаптық статус пен қатар бір жұмыс орнында мөлшерлі мерзім болу маңызды» (Миронова, 2017). Ресейлік зерттеушілер келтірген мәліметтерге сүйенетін болсақ көптеген «Y ұрпағы бір орында 5 жылдан артық жұмыс жасауды қаламайды. Сауалнама алынған қызметкерлердің 13% ұжымда 6 ай, 19% — 12–24 ай, 22% — 2–5 жыл және 11% — 5–10 жылдан соң жұмыс орнын ауыстыруды қалайды» (*Кто такие миллениалы и как с ними работать*). Жоғарыда берілген 1 - суретке сәйкес мемлекеттік қызметте жастардың яғни, Y буынының үлесі басым және мемлекеттік қызметтегі кадрдың өтпелілігінің үлкен бөлігін құрап отырғанда осы буын өкілдері. Аталған жағдайда мәселені ауыздықтап, тұтас буындардың құндылықтарын өзгертуге нәтижесіз ресурстар бөлгеннен, проблема ағынын басқару, қажетті арнаға бағыттау әлдеқайда тиімдірек болмақ. Осыған сәйкес, аталған буынның жұмысқа берілгендік сезімдерін өтеу мансап құру жүйесіне толықтыру енгізуді қажет етеді. Бұл жерде мансаптық траектория бір ұжым аясында институционалды жадыны сақтай отырып (аппарат, департамент, басқарма ішінде) 2-3 жылдан кейін қызметшінің еркіне қарай орайластырылатын ротацияның вертикальдылығынан басқа горизонтальды бағытта орын ауыстыруды көздейді. АҚШ, Еуропа елдерінің бірқатарының тәжірибесінде кезігетін мемлекеттік қызметтегі мобильділікті қазақстандық болмысқа сай орнықтыру Y және еңбек нарығына енді келетін Z ұрпақтарының құндылықтарын назарда ұстай отырып тиянақтауды қажет етеді.

Үшіншіден, көтерілген мәселені әрі

қарай жетілдіре түсетін болсақ және Y, Z ұрпақтарының құндылықтарына сәйкес мемлекеттік қызметтегі жұмыс өтілін санаудың кейбір проблемаларымен жолығамыз. Дәстүрлі жұмыс өтілін санау жүйесіне сыни көзқараспен қарайтын болсақ оның бүгінгі проблемалық тұстары мен әлсіз жақтарын анықтай аламыз. Біріншіден, мемлекеттік қызметтегі жұмыс жүктемесі әр жылда қайталанып келетін операциялық жұмыстардан тұрады. Яғни, 10 жыл бір орында қызмет атқару 10 рет қайталанып келетін 1 жылдық жұмыс өтіліне тең. Екіншіден, мемлекеттік қызметте бір позицияда ұзақ уақыт болу сыбайлас жемқорлық факторларын тудырады. Үшіншіден, мемлекеттік қызметшінің мотивациясына, моральдық-психологиялық, біліктілік көрсеткіштеріне тікелей әсер етіп, жұмысқа сүлесок, жеке бастың тіршілігі үшін өмір сүретін тұлғаны қалыптастырады. Бір орында ұзақ уақыт қызмет жасайтын мемлекеттік қызметшіден (Кеңес үкіметінен қалған жүйе) үнемі шаблонмен ойлау, бастамашылық қасиеттері төмендеген, үйреніскен жерін барынша сақтауға тырысатын сапаларды аңдауға болады. Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі айлық жалақыдан бөлек еңбек өтіліне төленетін төлем мемлекеттік қызметшіні ынталандырудың тетігі ретінде қолданылғаны жөн деп санаймыз. Осы ретте, еңбек өтілі сөзінің лексикалық мағынасы қызмет бабында жинақталған тәжірибесі бойынша жұмыстың қыр-сырын терең меңгерген, қызметін жаңа сатыға көтере алатын персонал дегенге саяды. Ой еңбегімен шұғылданатын ғылыми қызметкер секілді білім өндіру, күнделікті жаңа жағдайларда түрлі тәжірибе қолданатын дәрігерлер немесе шаруашылық саласында өнім беретін өнеркәсіптен айырмашылығы мемлекеттік қызметте қызметші басым көпшілігінде өзінің айлық жалақысымен жабылатын белгіленген нақты нормалар мен ережелер шегінде ғана операциялық қызметтерді жүзеге асырады. Бастамашыл ерігін жүзеге асыру кеңістігі стандартталған немесе ырықтандырылмаған. Мұндай жағдайда Мемлекет басшысының Қазақстан халқына Жолдауында «озық ойлы, бастамашыл мамандар керектігі» туралы

айтқан мәлімдемесінің межесінен шығу сұрақ тудырады (Тоқаев, 2020). Мәселені ырықтандырудың жолы ретінде айлық жалақыдан бөлек еңбек өтілі үшін жасалатын төлемді мемлекеттік қызметшінің бастамашылық қабілеттерін ынталандыруға бағыттау ұсынылады. Әсіресе, айлық жалақыны балдық-факторлық жүйемен есептеу қағидасы ендірілген жағдайда мемлекеттік қызметтің тиімділігін арттыру мәселесі өзекті бола түспек. Еңбек өтіліне төленетін ақының анықтаушы индикаторы ретінде мемлекеттік қызметшімен бір жыл ішінде ұсынған бастамашылық хаттары мен бизнес процестерді оңтайландыру көзделетін жоба сандарын алуға болады. Мөлшерлі индикатор санын жинаған жағдайда жыл соңында ол қаржылық рәсімделіп, сыйақы ретінде табысталады. Зейнетақыға шығу, басқа лауазымдарға орналасу және басқа да еңбек өтілін қажет ететін қатынастар үшін жалпы еңбек өтілі дәстүрлі жолмен есептелетін болады. Бұндай функциялық жаңашылдық мемлекеттік қызметшінің потенциалын толық пайдалану және мемлекет қаражатының шығындарын азайтады деп ойлаймыз. Осы орайда, «жұмыс өтілі» деген сөз тіркесінің өзі көзқарастық жаңартуды талап етеді.

Төртіншіден, үшінші реттегі ұсынысты қамтамасыз ету және ұрпақтардың құндылықтарына сәйкес мемлекеттік қызметте құжаттар рәсімдеудегі авторлық құқық нормаларын ендіру қажеттілігі сезіледі. Әр бір мемлекеттік қызметшінің ой өнімі іс-қағаздар арқылы рәсімделеді және білінеді. Қазіргі тәжірибеге сәйкес жоғары тұрған инстанцияға хат, қызметтік жазба және т.б. қатынастар жолданатын болса оның орындаушысы ретінде мемлекеттік органның (әкім аппараты, басқарма, департамент, комитет, минситрлік және т.б. мысалында) басшысы көрсетіледі. Төменгі инстанцияларға жолданатын қатынастар үшін де осы мәселе сақталады. Орындаушы сарапшы немесе маманның еңбегінің еленбеуінің кері әсерін болжаудың қажеті де жоқ шығар. Бүгінде бұл көптеген мемлекеттік қызметшілердің наразылығын тудырып жүрген мәселе екендігін атап өту керек. Дейл Карнегише айтатын болса әр бір

адамның тегі ол үшін ең құнды дүние. Мемлекеттік қызметші орындаған құжаттарда оның тегінің белгіленуі тек әділеттілікті орнату, жауапкершілікті арттыру ғана емес, сонымен қатар, еңбек өнімділігі мен сапасына тікелей пропорционал десек қателеспейтін шығармыз. Мәселе мемлекеттік қызметтің бастамашылық қабілетіндегі солқылдақтықпен тығыз байланысты.

Бесіншіден, қазіргі заманғы саясаткер үшін еңбек нарығындағы белсенді ұрпақтың санын білу, келесі сайлаудың нысаны - ұрпақтардың құндылықтары мен үміттерін, билік элитасының белгілі бір буын өкілдерімен өзара әрекеттесуінің қандай формалары мен арналары бар (Интернет жүйесінде немесе бетпе-бет, қоғамдық блог немесе әлеуметтік желідегі жабық топта кездесу және т.б.) екендігін білу маңызды болуы мүмкін. Ұрпақтар теориясына негізделген теориялық және қолданбалы жобалар саясаткерге мақсатты саяси уәделер мен тарихи перспективаларды құруда нақты тәсілдер ұсына алатын білім мен мәліметтер жиынтығын ұсына алады (Дзахова, 2017).

Алтыншы, мемлекеттік қызметшінің жеке даму жоспарын (ИПР) әзірлеу, мемлекеттік қызметке жаңа тұрған мемлекеттік қызметшіні бейімдеу, мемлекеттік қызметке жұмысқа қабылдау алдындағы әңгімелесу процедуралары, білім беруде бейінді оқыту жүйесі сынды қазіргі адами ресурстарды басқару саласында ұрпақтар теориясының алатын өзіндік орны бар.

Тақырыпты қорытындылай келе, ұрпақтар (буындар) - мінез-құлық ережелері мен мұраттары, әлеуметтік-мәдени бағдарлары ұқсас қалыптасатын, уақыт шеңберінде қайталанып келіп отыратын адамдардың тобы немесе жиынтығы деп анықтама берсек болады. Ұрпақтар теориясы әлеуметтік қатынастардың барлық бөлігінде қолданыс табатын болса функциясы мен мүмкіндіктері арқылы қоғамдық институттарды, оның құрлымын түсіндіретін және әмбебап басқару тетіктерін ұсынатын құрал түрінде мемлекеттік қызмет жүйесін қозғалыс үстінде эволюциялық жаңарып отыратын біртұтас денеге айналдыра алады.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
- Feuer, L.S. (1969). The Conflict of Generations. The Character and Significance of Student Movement. New York, P. 527.
- Howe, N., Strauss, W. (1991). Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company.
- Laurence, Ch. (May 11, 1993). The Bitter New Generation and Why They Are Criticizing Their Baby Boomer Parents. London Daily Telegraph.
- Lorenz, K. (1970) The Enmity Between Generations and its Probable Ethological Causes. The Psychoanalytic Review
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. London: Essays on the Sociology of Knowledge. P. 292.
- Mendel, G. (1969) La crise de generations. Etude sociopsychanalytique. Paris.
- Mill, J.S. (1967). Essays on economics and society.
- Абилмажитова, А. (2019). Сколько госслужащих в Казахстане и какая у них зарплата. <https://tengrinews.kz/article/skolko-gosslujashchih-v-kazahstane-i-kakaya-u-nih-zarplata-1254/>
- Афанасьева, А.Н. (1973). Исторический процесс и смена поколений. Преемственность поколений как социологическая проблема. М.: Академия.
- Дзахова, Л.Х. (2017). Современная концепция «эстафеты поколений» в элитологическом измерении. Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2, 126-131.
- Есенберлин, І. (2002). «Көшпенділер» трилогиясы. Алматы: І.Есенберлин атындағы қор.
- Исаева, М.А. (2011). Поколения кризиса и подъема в теории В. Штрауса и Н. Хоува. Знание. Понимание. Умение, 3, 290-295.
- Кто такие миллениалы и как с ними работать. <https://ceoclub.com.ua/notes/kto-takie-millennialy-i-kak-s-nimi-rabotat>
- Левада, Ю.А. (2011). Сочинения: избранное: социологические очерки, 2000—2005. М.: Издатель Карпов Е.В. Ли, Э. П., Гай С. Р. (2019). Медиа этика: Жас мамандар тәжірибесінен – Алматы: «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры.
- Липсет, С. М. (1994). Роль политической культуры. Пределы власти, 2-3.
- Милль, Д. С. (2011). Огюст Конт и позитивизм. М.: ЛКИ.
- Миронова, О.А. (2017). Поколенческий аспект формирования постиндустриального общества. Вестник Ростовского государственного экономического университета, 3 (59), 46.
- Ортега-и-Гассет, Х. (1991). Восстание масс. Ортега-и-Гассет. Эстетика. Философия культуры. М.: Искусство.
- Постникова, М.И. (2011). Психология отношений между поколениями в современной России: автореф. дис. докт. психол. наук. СПб. 445 с.
- Пушина, Л.Ю. (2012). Социальная ответственность поколений современного российского общества: автореф. дис. канд. социол. наук. Нижний Новгород, 32 с.
- Ростова, А. Т. (2018). Циклическое воспроизводство социальных тенденций в теории поколений в Штрауса и Н. Хоува. Juvenis scientia, 7, 33.
- Сабырбаев, К. (2016), Сөздің астары – ойдың асқары. <https://egemen.kz/article/105172-sozdinh-astary-%E2%80%93-oydyn-asqary>.
- Семенова, В.В. (2001). Дифференциация и консолидация поколений. Россия трансформирующееся общество. М.: Издательство «КАНОН-пресс-Ц».
- Тоқаев, Қ.К. (2019). Сындарлы қоғамдық диалог - Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-kazakstan-halkyna-zholdauy
- Тоқаев, Қ.К. (2020). Жаңа жағдайдағы қазақстан: іс-қимыл кезеңі. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-kazakstan-halkyna-zholdauy-2020-zhylygy-1-kyrkuiek
- Толстых, А.В. (2000). Опыт конкретно исторической психологии личности. СПб.: «Алетейя», 288 с.
- Улицкий, Я.С. (1959). Демографическое понятие поколения. Проблемы демографической статистики. Сб.статей. М.: Гос. стат. изд-во.
- Хесс, Р. (2019). Философияның таңдаулы 25 кітабы. Алматы: Ұлттық аударма бюросы қоғамдық қоры.

REFERENCES

- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
- Feuer, L.S. (1969). The Conflict of Generations. The Character and Significance of Student Movement. New York, P. 527.
- Howe, N., Strauss, W. (1991). Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company.
- Laurence, Ch. (May 11, 1993). The Bitter New Generation and Why They Are Criticizing Their Baby Boomer Parents. London Daily Telegraph.
- Lorenz, K. (1970) The Enmity Between Generations and its Probable Ethological Causes. The Psychoanalytic Review
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. London: Essays on the Sociology of Knowledge. P. 292.
- Mendel, G. (1969) La crise de generations. Etude sociopsychanalytique. Paris.
- Mill, J.S. (1967). Essays on economics and society.
- Abilmazhitova, A. (2019). Skol'ko gossluzhashchikh v Kazakhstane i kakaya u nikh zarplata [How many civil servants are there in Kazakhstan and what is their salary]. <https://tengrinews.kz/article/skolko-gosslujashchih-v-kazahstane-i-kakaya-u-nih-zarplata-1254/>. (In Russian).

- Afanas'eva, A.N. (1973). Istoricheskii protsess i smena pokolenii [Historical process and change of generations]. Preemstvennost' pokolenii kak sotsiologicheskaya problema [Continuity of generations as a sociological problem]. M.: Akademya. (In Russian).
- Dzakhova, L.H. (2017). Sovremennaya kontseptsiya «estafety pokolenii» v elitologicheskoy izmerenii [The modern concept of "relay race of generations" in elitological dimension]. Gosudarstvennoe i munitsipal'noye upravlenie. Uchenye zapiski [State and municipal management scholar notes]. 2, 126-131. (In Russian).
- Esenberlin, I. (2002). «Koshpendiler» trilogiyasy [The Nomads trilogy]. Almaty: I.Esenberlin atyndagy kor [I.Esenberlin foundation]. (In Kazakh).
- Isaeva, M.A. (2011). Pokoleniya krizisa i pod"ema v teorii V. Shtrausa i N. Khovu [Generations of crisis and rise in the theory of W. Strauss and N. Howe]. Znanie. Ponimanie. Umenie [Knowledge. Understanding. Skill], 3, 290-295. (In Russian).
- Kto takie millenialy i kak s nimi rabotat' [who are millennials and how to work with them]. <https://ceoclub.com.ua/notes/kto-takie-millenialy-i-kak-s-nimi-rabotat/>. (In Russian).
- Levada, Yu.A. (2011). Sochineniya: izbrannoe: sotsiologicheskie ocherki, 2000—2005. [Compositions. Selected: Sociological Essays, 2000—2005] Moscow: Publ. Karpov E.V. 507 p. (In Russian).
- Li, E. P., Gai S. R. (2019). Media etika: Zhas mamandar tēzhiribesinen [Media Ethics at Work: True Stories from Young Professionals]. Almaty: «Ulttyk audarma byurosy» kogamdyk kory. (In Kazakh).
- Lipset, S. M. (1994). Rol' politicheskoy kul'tury. Predely vlasti [The role of political culture. Limits of government], 2-3. Mill', D. S. (2011). Ogyust Kont i pozitivizm [Auguste Comte and Positivism]. M.: LKI. (In Russian).
- Mironova, O.A. (2017). Pokolennicheskiy aspekt formirovaniya postindustrial'nogo obshchestva [Generational aspect of formation of a postindustrial society]. Vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta [VESTNIK Vestnik of Rostov State University of Economics (RINH)], 3 (59), 46. (In Russian).
- Ortega-i-Gasset, Kh. (1991). Vosstanie mass. Ortega-i-Gasset. Estetika. Filosofiya kul'tury. [The Revolt of the Masses. Aesthetics. Philosophy of culture]. M: Iskustvo. (In Russian).
- Postnikova, M.I. (2011). Psikhologiya otnoshenii mezhdu pokoleniyami v sovremennoy Rossii: avtoref. dis. dokt. psikh. nauk. [Psychology of relations between generations in modern Russia. Dr. Sci. (Psychology) Thesis]. Saint-Petersburg. 445 p. (In Russian).
- Pushina, L.Yu. (2012). Sotsial'naya otvetstvennost' pokolenii sovremennoy rossiyskoy obshchestva: avtoref. dis. kand. sotsiol. nauk. [Social responsibility generations of the modern Russian society. Cand. (Sociology) Thesis] Nizhniy Novgorod, 32 p.
- Rostova, A. T. (2018). Tsiklichesкое воспроизводство sotsial'nykh tendentsiy v teorii pokolenii v Shtrausa i N. Khovu [Cyclic reproduction of social trends in the theory of generations of V. Strauss and N. Hove]. Juvenis scientia, 7, 33. (In Russian).
- Sabyrbaev, K. (2016). Sozdin astary – oidyn askary. <https://egemen.kz/article/105172-sozdinh-astary-%E2%80%93-oydynh-asqary>. (In Kazakh).
- Semenova, V.V. (2001). Differentsiatsiya i konsolidatsiya pokolenii. Rossiya transformiruyushcheesya obshchestvo [Differentiation and consolidation of generations in a transforming society]. M.: Izdatel'stvo «KANON-press-Ts». (In Russian).
- Tokayev, K.K. (2019). Syndarly kogamdyk dialog - Kazakstannyn turaktylygy men orkendeuinin negizi Memleket basshysy Kassym-Zhomart Tokaevtyñ Kazakstan khalkyna Zholdaıy [Constructive public dialogue - the basis of stability and prosperity of Kazakhstan. President of Kazakhstan Kassym-Jomart Tokayev's State of the Nation Address]. https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyñ-kazakstan-halkyna-zholdauy. (In Kazakh).
- Tokayev, K.K. (2020). Zhana zhagdaıdagı Kazakstan: is-kimyl kezni. Memleket basshysy Kassym-Zhomart Tokaevtyñ Kazakstan khalkyna Zholdaıy [Kazakhstan in a new reality: time for action. President of Kazakhstan Kassym-Jomart Tokayev's State of the Nation Address]. https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyñ-kazakstan-halkyna-zholdauy-2020-zhylygy-1-kyrkuiek. (In Kazakh).
- Tolstikh, A.V. (2000). Opyt konkretno istoricheskoy psikhologii lichnosti [Experience of the concrete historical psychology of personality]. SPb.: «Aleteiya», 288 p. (In Russian).
- Ulit'skii, Ya.S. (1959). Demograficheskoy ponyatie pokoleniya. Problemy demograficheskoy statistiki. [Demographic concept of generation. Problems of demographic statistics] Sb. statei. M.: Gos. stat. izd-vo. (In Russian).
- Khess, R. (2019). Filosofiyanyñ tandauy 25 kitaby [25 Key Books on Philosophy]. Almaty: Ulttyk audarma byurosy kogamdyk kory. (In Kazakh).

STRUCTURING THE CIVIL SERVICE IN THE CONTEXT OF INTERGENERATIONAL TRANSFORMATION

Nurgissa KUSHEROV, Master's student of the Institute of Management of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Nur-Sultan, Kazakhstan, nurgisa-polit@mail.ru.

СТРУКТУРИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КОНТЕКСТЕ МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Нургиса КУШЕРОВ, Магистрант Института управления Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, г. Нур-Султан, Казахстан, nurgisa-polit@mail.ru