|  |  |
| --- | --- |
| Название работы | Совершенствование стратегического HR на государственной службе |
| Краткое содержание работы (основные выводы) | Целью исследования магистерского проекта является анализ политики и практики в области стратегического управления человеческими ресурсами (HRM) на государственной службе и выработка предложений по их совершенствованию.  Объектом исследования является действующая государственная политика и практика в области стратегического HRM в сфере государственной службы Республики Казахстан.  Проведен анализ стратегических документов Республики Казахстан, формирующих политику управления человеческими ресурсами в сфере государственной службы.  Изучена действующая практика управления человеческими ресурсами в центральных государственных органах Республики Казахстан.  Проведен анализ современного состояния стратегического HR-менеджмента в сфере государственной службы Республики Казахстан.  Анализ текущего состояния стратегического управления персоналом позволил определить следующие факторы препятствующие применению SHRM в деятельности служб управления персоналом на центральном уровне государственного управления Республики Казахстан:   * Низкий квалификационный уровень сотрудников кадровых служб ограничивает их способности выполнять широкий спектр функций по стратегическому управлению персоналом. * Недостаточная интегрированность HR-процессов в общей стратегии организации. * Высокая загруженность, ограниченный штат кадровых служб, низкая заработная плата негативно влияют на мотивацию HR-специалистов и их способность выполнять стратегические функции. * Низкая привлекательность государственной службы приводит к нехватке квалифицированных кандидатов на высокие позиции при большом числе кандидатов на низкие позиции, что создает сложности в процессе найма и замедляют выполнение стратегических задач кадровых служб.   Выработаны следующие предложения по совершенствованию стратегического HRM в сфере государственной службы Республики Казахстан. |
| Название предмета (в рамках которого подготовлена работа) | Факторы, влияющие на применение стратегического управления человеческими ресурсами в деятельности служб управления персоналом на центральном уровне государственного управления Республики Казахстан. |
| Направление работы | Государстенное управление в сфере экономики |
| Команда (участники проекта) | - Жұмабек Айдос Жәнібекұлы, магистрант;  - Абишева Мариан Асаровна, к.п.н., и.о. профессора НШГП |
| Методы исследования | * Контент-анализ; * социологический опрос |
| Обратная связь: справка о внедрении результатов работы для подтверждения практической ценности разработанных рекомендаций и предложений | Результаты проекта в виде конкретных предложений могут быть использованы в деятельности Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, служб по управлению человеческими ресурсами центральных государственных органов, а также квазигосударственного сектора.  Вместе с тем, данная работа послужит дополнением к существующей литературе в области стратегического HRM в государственном секторе, которая все еще остается малоизученной, особенно в странах постсоветского пространства. Также, представленные результаты будут полезны практикам и исследователям, заинтересованным в стратегическом управлении человеческими ресурсами. |
| Продвижение и распространение результатов (каналы распространения) | Предварительные результаты исследования были обсуждены и апробированы в ходе прохождения практики в Астанинском хабе государственной службы в период c 04 марта по 15 марта 2024 года, а также на региональной научно-практической конференции с международным участием, посвященной 30-летию создания Академии государственного управления при Президенте РК «Актуальные направления пофессиональзации государственной службы: новые вызовы на фоне непрерывной трансформации» г. Усть-Каменогорск. |
| Трудности (что мешало и могло помешать, как вы с этим справились) | - |
| Прилагаемые материалы: отчет (pdf), презентация, дополнительные материалы (вопросник, видео, тизер, ссылки на публикации в соц сетях | Гайды опросников и общие характеристики респондентов |
| Ключевые слова | Государственное управление; Агентство по делам государственной службы; государственный орган; государственный служащий; HR; HRM - управление человеческими ресурсами; SHRM - стратегическое управление человеческими ресурсами |