

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ  
МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

**Басқару институты**

Қолжазба құқығында

**Дидаров Абай Әнесұлы**

**МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ  
ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ**

«7M041 Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша  
«7M04110 - Адами ресурстарды басқару» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба

Ғылыми жетекші \_\_\_\_\_ М.А. Абдирова, DBA

Жоба қорғауға жіберілді: 2024 жылғы « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

Басқару институтының директоры: \_\_\_\_\_ З.С. Гаипов., с.ғ.д.

**Астана, 2024**

## МАЗМҰНЫ

<b>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....</b>	<b>3</b>
<b>БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....</b>	<b>4</b>
<b>КІРІСПЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>1 - тарау Теориялық зерттеу тақырыбындағы әдебиеттерге шолу.....</b>	<b>8</b>
1.1 Мемлекеттік қызмет кәсіби қызмет ретінде.....	8
1.2 Мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік білім беру және дамыту жүйесі	12
1.3 Мемлекеттік қызметшілерді кәсіби даярлаудың шетелдік тәжірибесі...	18
<b>2 - тарау Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесін талдау.....</b>	<b>25</b>
2.1 Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуын қалыптастыру.....	25
2.2 Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби даму жүйесінің ағымдағы жай - күйін бағалау.....	30
2.3 Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілерді даярлау процесі.....	36
<b>3-тарау Қызылорда облысындағы мысалда Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілердің кәсіби даму жүйесін жетілдіру.....</b>	<b>40</b>
3.1 Қызылорда облысындағы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесінің қазіргі жағдайы: тәсілдер мен қазіргі проблемалар.	40
3.2 Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру жөніндегі ұсынымдар.....	46
<b>ҚОРЫТЫНДЫ.....</b>	<b>50</b>
<b>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕРДІҢ ТІЗІМІ.....</b>	<b>53</b>
<b>ҚОСЫМША.....</b>	<b>56</b>

## НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылған:

"Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №416–VЗРК Заңы.

"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасы туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі №119 Жарлығы.

"Мемлекеттік қызметті өткерудің кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы №152 Жарлығы.

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2017 жылғы 21 ақпандағы "Бос мемлекеттік әкімшілік лауазымға орналасуға конкурс өткізу қағидалары" туралы №40 бұйрығы.

"Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына Үлгілік біліктілік талаптарын бекіту туралы" Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі Төрағасының 2023 жылғы 5 сәуірдегі № 71 бұйрығы.

"Персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) туралы үлгілік ережені бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2016 жылғы 21 қазандағы №15 бұйрығы.

Мемлекеттік органды ұйымдық дамыту блогы бойынша "Мемлекеттік органдардың қызметін операциялық бағалау әдістемесін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрінің 2020 жылғы 27 қаңтардағы №32/НҚ және Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі Төрағасының 2020 жылғы 28 қаңтардағы №25 Бірлескен бұйрығы.

"Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығы.

"Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы №125 қаулысы.

## БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР – Қазақстан Республикасы

АҚШ – Америка Құрама Штаты

БҰҰ – Біріккен Ұлттар Ұйымы

SVR – жоғары басшылардың қызметі

РИА – аймақтық әкімшілік институт

ИПСОА (ӨҰУҚДИ) – Өндірісті ұйымдастырушылардың университеттен кейінгі дайындық институты

ЭЫДҰ – Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы

МБА – Мемлекеттік басқару академиясы

SWOT – Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

ЕМРА - Мемлекеттік басқару

## КІРІСПЕ

**Зерттеудің өзектілігі.** Мемлекеттік басқаруды жаңғыртудың қазіргі жағдайында басқарушы кадрлардың кәсібилігіне ерекше назар аударылады.

Қазіргі заманғы мемлекеттік басқару жүйесінің басты міндеті – халыққа сапалы мемлекеттік қызметтер көрсету. Осыған байланысты мемлекеттік қызметшілердің азаматтардың қажеттіліктерін қанағаттандыру мүмкін болатын кәсіби қасиеттер мен дағдыларды игеруі қажеттілікке айналды.

Магистрлік жобаның өзектілігі мемлекеттік қызметті модернизациялаудың қазіргі жағдайында мамандарды кәсіби даярлау деңгейіне қойылатын талаптардың жоғарылауында. Бұл кадрларды даярлау мен қайта даярлауды жетілдіру, сондай-ақ мемлекеттік басқару кадрларының біліктілігін жүйелі түрде арттыру, сонымен бірге олардың кәсіби және жеке өсуін айқындайды.

Мемлекеттік қызмет институтының қалыптасуы мен дамуы мәселесінің орасан зор практикалық және теориялық маңызы, оның өзіндік ерекшелігі, жан-жақтылығы, адамдардың нақты практикалық іс-әрекетінде көрініс табуы оған келесі бағыттарда жүзеге асырылатын ғалымдардың назарын аударды. Біріншіден, мемлекеттік қызметтің құқықтық аспектілерін зерттеу: Д.Л. Бахрах, И.Л. Бачило, В.В. Волошина, К.А. Титов, Ю.Н. Стариков, А.А. Тоқтыбеков, В.Н. Уваров, Р.О. Халфина, Д.Д. Цабрия, В.А. Козбаненко, В.М. Манохин, А.А. Тоқтыбеков және тағыда басқалары.

Екіншіден, мемлекеттік қызмет институтын құрудың шетелдік тәжірибесін зерделеу, қазақстандық тәжірибені мемлекеттік қызметке шетелде қалыптасқан тәсілдермен салыстыру: А.В. Оболонский, Г.В. Атаманчук, В.Г. Афанасьев, В.С. Комаровский, Е.В. Охотский, В.Э. Бойков, Н.В. Романовский, Г.П. Зинченко, А.И. Турчинов, Ю.В. Яковец, В.А. Сулемов, Т.С. Илларионова, А.М. Байменов, С.Ш. Жаненова, М. Шакенова, К.М. Рахметов.

Үшіншіден, Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі кадр процестерін реттеу мәселесін қарау: Е.В. Охотский, И.В. Калинин, А.Н. Исаенко, В.И. Маторико, Т.Ю. Базаров, А.Г. Акчурин, Ж.К. Кайкенова, Ю.В. Синягин.

Төртіншіден, мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі, олардың руханилығы, ұйымдастырушылық мәдениеті мәселелерін зерттеу: Ю.Н. Гончаров, В.Г. Зазыкин, А.А. Деркач, В.Г. Игнатов, О.В. Скуднова, В.А. Романов, В.С. Нечипоренко, В.М. Конков, Н.В. Накошная, Л.В. Прибыткова, В.В. Скворцова, С.Ш. Аязбекова.

Сонымен, Мемлекеттік қызметшілерді даярлау және қайта даярлау жүйесін оңтайландыру мәселесін зерттеу: И.Ю. Лоскут, Л.Н. Митина, Н.С. Слепцов, О.А. Анисимов, А.А. Деркач, В.А. Бойков, В.Г. Михайловский, М.М. Корзун, С.Ш. Бисенова, К.Б. Раисова, К.Б. Кадырбекова және тағы басқалары.

Қазақстанды әлемнің бәсекеге барынша қабілетті 30 елінің қатарына қосу жөніндегі міндеттерді табысты орындау көбінесе мемлекеттік қызметшілердің тиімді корпусын құруға байланысты. Экономикалық қайта құрулардың нәтижелілігі, демек, қоғамның әлеуметтік - саяси тұрақтылығы мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігіне, бастамашылығына және елдің таңдаған бағытына адалдығына тікелей байланысты.

Сондықтан кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру елдің ұзақ мерзімді даму стратегиясының негізгі басымдықтарының бірі болып табылады. Осыған байланысты білікті кадрларды даярлау мемлекеттік басқару саласында әрқашан өзекті міндет болған және болып қала береді.

Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру мемлекеттік қызметтің адами капиталын дамытуда маңызды рөл атқарады. Мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендірудің тиімділігі мәселесі бірінші институционалдық реформаны іске асыру контекстінде ерекше өзекті. Бұл ҚР-сы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы №152 Жарлығымен бекітілген "Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын" және республика Үкіметінің Қаулысымен "Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын" қоса алғанда, мемлекеттік қызмет туралы жаңа заңды (2015 жылғы 23 қарашада) және басқа да нормативтік құжаттарды қабылдау қажеттілігін (Қазақстан Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы №125 қаулысы) туғызды.

Ұлт жоспарының тоғызыншы қадамы Мемлекеттік қызметшілерді тұрақты және сапалы оқыту жүйесін құруды көздейді. Қазіргі уақытта бұл жүйеге ҚР-сы Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы жетекші оқу орталығы және мемлекеттік қызметшілерді жергілікті жерлерде оқытуды қамтамасыз ететін өңірлік оқыту орталықтары кіреді.

Қалыптасқан оқыту жүйесі, біріншіден, мемлекеттік қызметшілерді кәсіби қызметінің бастапқы кезеңінде мемлекеттік қызметке кірген немесе басшы лауазымға тағайындалған сәттен бастап алты айдан кешіктірмей қайта даярлауды жүзеге асырады. Екіншіден, барлық әкімшілік қызметшілердің біліктілігін арттыру үш жылда бір рет жүргізіледі.

Әкімшілік кадрларды оқытудың тұрақты жұмыс істейтін жүйесін заңнамалық тұрғыдан бекіту өте қажет екенін атап өту маңызды, өйткені білім уақыт өте келе ескіреді.

Осыған байланысты қазіргі заманғы мемлекеттік қызметті кәсіби қызмет ретінде талдауды қарастыру, атап айтқанда, мемлекеттік басқару кадрларының және тұтастай алғанда мемлекеттік қызметтің кәсібилігін қамтамасыз ететін кәсіби даму жүйесін жетілдіру заңды болып көрінеді. Мұның бәрі зерттеудің өзектілігін анықтайды.

Мемлекеттік қызметті жаңғыртудың қазіргі жағдайында мамандарды кәсіби даярлау деңгейіне қойылатын талаптар арттырылуда. Бұл кадрларды даярлау мен қайта даярлауды жетілдіру, сондай-ақ мемлекеттік басқару кадрларының біліктілігін жүйелі түрде арттыру, сонымен бірге олардың кәсіби және жеке өсуін айқындайды.

**Зерттеу жұмысының мақсаты.** Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің кәсіби даму жүйесін зерделеу және жетілдіру бойынша ұсынымдар әзірлеу.

**Мақсатқа жету үшін келесі міндеттер қойылды:**

- 1) мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың теориялық-әдіснамалық негіздерін зерделеу;
- 2) мемлекеттік қызметшілерді кәсіби даярлаудың шетелдік тәжірибесін зерделеу;
- 3) Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілерді кәсіптік даярлау жүйесінің нормативтік-құқықтық актілерін зерделеу;
- 4) Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесіне талдау жүргізу;
- 5) Бар проблемаларды анықтау және мемлекеттік қызметшілердің кәсіби даярлығын жетілдіру жолдарын ұсыну.

**Зерттеу объектісі.** Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің біліктілігін арттыру жүйесі болып табылады.

**Зерттеу пәні.** Аймақтық деңгейдегі мемлекеттік басқару кадрларының кәсібилігін дамытуға әсер ететін факторларды, механизмдер мен құралдарды зерттеу.

**Зерттеу әдістері.** Теориялық талдау және жалпылау, жүйелік–құрылымдық және ситуациялық талдау, сараптамалық сауалнама, деректерді өңдеу және түсіндіру әдістері, салыстырмалы талдау және деректерді синтездеу.

**Практикалық маңыздылығы.** Ұсынылған ұсынымдар мемлекеттік қызметшілердің алдында тұрған заманауи талаптар мен сын-қатерлерге неғұрлым дәл сәйкес келетін білім беру бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру үшін пайдаланылуы мүмкін. Бұл мемлекеттік аппарат қызметкерлерінің кәсіби деңгейін және соның салдарынан халыққа көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыруға ықпал етеді.

**Зерттеудің құрылымы мен көлемі.** Магистрлік жоба кіріспеден, негізгі үш тараудан, қорытындыдан және пайдаланылған әдебиеттер тізімінен тұрады.

# 1 ТЕОРИЯЛЫҚ ЗЕРТТЕУ ТАҚЫРЫБЫНДАҒЫ ӘДЕБИЕТТЕРГЕ ШОЛУ

## 1.1 Мемлекеттік қызмет кәсіби қызмет ретінде

Тарихи тәжірибе көрсеткендей, мемлекеттік кадр саясатын қалыптастыру өте күрделі, көп қырлы процесс болып табылады. Ол белгілі бір талаптар мен шарттарға сәйкес тиімді болуы мүмкін және бірқатар ғылыми-зерттеу, ұйымдастырушылық-басқарушылық, саяси және заңнамалық әрекеттерді дәйекті түрде жүзеге асыруды қамтиды. Мемлекеттік кадр саясаты және оны жүзеге асырудың көп қырлы қызметі әлеуметтік реттелетін процесс, биліктің мақсатты және жоғары ұйымдастырылған құралы, маңызды басқару тетіктерінің бірі болып табылады. Мемлекеттік кадр - бұл Кадрлық процестер мен қатынастарды ұйымдастыру және реттеу бойынша мемлекет қызметінің ресми танылған мақсаттары, міндеттері, басымдықтары мен қағидаттарының жүйесі. Бұл қағидаттар өз кезегінде кадрларды бағалаудың негізгі критерийлерін, кадрларды даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жетілдіру жолдарын, елдің кадрлық әлеуетін ұтымды пайдалануды да айқындайды.

Мемлекеттік кадр саясатының басты мақсаты кадрлармен қамтамасыз етуді болжау және бағдарлау, кадрларды, Қазақстан Республикасының барлық Еңбек ресурстарын қалыптастырудың, кәсіптік дамытудың және ұтымды пайдаланудың стратегиялық көзқарасын айқындау болып табылады.

Персоналды басқарудың заманауи тұжырымдамалары қызметкердің жеке басының маңыздылығын мойындайды, оның мотивациясын түсінуге және ұйымның мақсаттарына сәйкес осы мотивацияларды қалыптастыру және бағыттау қабілетіне негізделген (1-кестені қараңыз).

Кесте 1 - Персоналды басқару тұжырымдамаларының эволюциясы

р/с	Кезеңдер	Тұжырымдама	Тәсілдер
1	20 - 40 жж. XX ғасыр	Еңбек ресурстарын пайдалану (labour resources use)	экономикалық (еңбек функциясын тасымалдаушы қызметкер, "машинаның тірі қосымшасы")
2	50 - 70 жж. XX ғасыр	Персоналды басқару (personnel management)	Органикалық (қызметкер - еңбек қатынастарының субъектісі, тұлға)
3	80 - 90 жж. XX ғасыр	Адам ресурстарын басқару (Адам ресурстарын басқару)	Органикалық (қызметкер-ұйымның негізгі стратегиялық ресурсы)
4	XXI ғасыр	Адам менеджменті (human being management)	гуманистік (ұйым үшін адамдар емес, адамдар үшін ұйым)

Ескертпе - автормен дереккөздерге сәйкес құрастырылған.

Мемлекеттік кадр саясатын іске асыру тетігі мемлекеттік қызметтің әртүрлі салаларында адам әлеуетін ұтымды іріктеуді, даярлауды, пайдалануды және дамытуды қамтамасыз ететін құқықтық нормалар, қағидаттар, құралдар кешені болып табылады. Ал оны қалыптастыру тетігі-адам ресурстарын басқару жүйесін дамытуға және оның әлеуетті мүмкіндіктерін қалыптастыруға бағытталған субъектілердің іс-әрекеттерінің жиынтығы. Қазақстандағы мұндай жүйе қызметі



мемлекеттік кадр саясатын іске асыруға бағытталған бірқатар өзара байланысты элементтермен ұсынылған [2].

Әлеуметтік практиканың осы түрінің кәсіби және ұйымдастырушылық әлеуетін ашатын мемлекеттік қызметтің маңызды сипаттамасы оның қызмет жағы болып табылады, бұл оған мемлекеттік қызмет теориясы мен практикасында үлкен көңіл бөлуді анықтайды.

Кез-келген қызметтің басқа қызмет түрлерімен салыстырғанда ерекшелігі - қызметші өз жұмысының барысында материалдық құндылықтар жасамайды және экономикалық қызмет көрсетпейді. Басқарушылық қызметті жүзеге асыру процесінде қызметшінің әсер ету объектісі - адамдардың санасы мен мінез-құлқы. Оның тағы бір белгісі-көп жағдайда қызметкер адамдарға әсер ету құралы ретінде әрекет ететін ақпаратпен (азаматтармен емес) жұмыс істейді.

Қызметкердің еңбек процесі тек кәсіби және технологиялық ережелермен ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік қатынастар нормаларымен, ең алдымен құқықтық нормалармен де реттеледі. Қызметкердің еңбек процесінде құқықтық қатынастардың болуы оның барлық еңбек қызметінің тән ерекшелігі және міндетті элементі болып табылады. Қызметшінің мәртебесі оны өзі қызмет ететін немесе қызмет ететін субъектілермен әлеуметтік, соның ішінде құқықтық қатынастарға түсуге міндеттейді.

Осылайша, "қызмет" - бұл адамдарға немесе ақпаратқа әсер етумен байланысты және қызметкердің еңбек процесінде құқықтық қатынастардың болуымен сипатталатын кәсіби әлеуметтік қызмет.

Мемлекеттік қызмет ұғымын анықтау кезінде екі негізгі тұжырымдамалық тәсіл бөлінеді. Біріншісі - белсенді немесе саяси – мемлекеттік қызмет. Мемлекеттік органдардың өкілеттіктерін орындауды қамтамасыз ететін кәсіби қызмет болып саналады және саяси сипатта болады. Осы ережеге сүйене отырып, Мемлекеттік қызмет мемлекеттік басқаруды іске асыру тетігі ретінде әрекет етеді. Екінші институционалды тәсіл аясында мемлекеттік қызмет күрделі әлеуметтік - құқықтық және ұйымдастырушылық институт ретінде қарастырылады.

Басқару әлеуметтануының қызметі әлеуметтік шындықтың өмір сүру және даму жолын, Әлеуметтік–еңбек белсенділігінің көрінісін білдіреді. Іс-әрекеттің келесі белгілері бар: сана, мақсат қою, тиімділік, өнімділік (қарсы өнімділік), әлеуметтік сипат.

Профессор Г.В. Атаманчуктың анықтамасына сәйкес, "мемлекеттік қызмет – бұл мемлекеттік органдарда көзделген мемлекеттік лауазымдарды орындау арқылы мемлекеттің мақсаттары мен функцияларын жүзеге асыруға бағытталған азаматтардың кәсіби және практикалық қызметі". [3].

В.Г. Игнатов пен В.К. Белолипецкий Мемлекеттік қызметтің кәсіби қызмет ретіндегі ерекшелігі келесідей екенін атап өтті (2-кестені қараңыз): [4].

Кесте 2 – Мемлекеттік қызметтік кәсіби қызмет ретіндегі белгілері:

р/с	Белгінің сипаттамасы
1	Мемлекеттік қызмет мемлекеттегі тұрақтылыққа кепілдік беруге, адамдардың мүдделерін келісуге арналған
2	Мемлекеттік қызмет, мемлекеттік құрылымның бүкіл жүйесі тәртіпті сақтау үшін билікті қолданады, белгілі бір дәрежеде билік функцияларын орындайды
3	Бұл мемлекеттік органдардың жұмысын ұйымдастыруға және басқаруға, қоғамның барлық деңгейлерінің мүдделері үшін кәсіби және білікті адамдардың күш-жігерін тиімді үйлестіруге бағытталған басқару қызметінің түрі
4	Мемлекеттік қызмет шеңберіндегі басқару жұмысы мен қызметі дәстүрлі мағынада экономикалық емес. Шенеуніктер материалдық құндылықтар шығармаса да, тұтыну тауарларын шығармаса да, олардың ұйымдастырудағы және басқарудағы рөлі қоғамдық өндірісті дамыту, халықтың әл-ауқаты мен әлеуметтік денсаулығын қамтамасыз ету және қол жетімді тауарлар мен қызметтердің сапасы мен санын жақсарту үшін өте маңызды
5	Мемлекеттік қызмет мемлекет пен азаматтар арасындағы шекарада жұмыс істейтін қоғамдық сипатқа ие. Ол халықтың белгілі бір топтарының да, мемлекеттік құрылымдардың да мүдделерінің өкілі ретінде әрекет етеді
6	Мемлекеттік қызмет-бұл қатаң иерархиялық жүйе. Бұл жүйедегі мемлекеттік лауазымдар мемлекеттік органдардың функциялары мен өкілеттіктерін орындайтын негізгі құрылымдық бөлімшелер болып табылады
7	Мемлекеттік қызметтің негізі мүліктік-корпоративтік ұйым болып табылады. Бұл тұрғыда "корпорация" термині адамдарды кәсіби мүдделер бойынша, соның ішінде осы мүдделерді қорғау үшін біріктіруді білдіреді
8	Мемлекеттік қызмет-бұл қоғамға және оның шеңберінде қызмет ететін саяси қызмет. Бұл оның ерекшелігі, бірегейлігі және айрықша ерекшелігі
9	Мемлекеттік қызмет негізінен мансаптық қызмет болып табылады. Бұл саладағы мансаптың екі негізгі аспектісі бар: біріншіден, жеке тұлғаның кәсіби дамуы, кәсіпқойлықтың бір деңгейінен жоғары деңгейге өту; екіншіден, бұл белгілі бір әлеуметтік мәртебеге қол жеткізумен және жоғары лауазымға ие болумен байланысты жоғарылау
10	Мемлекеттік қызмет меритократиялық болып табылады (лат. меритус-лайықты және грек. kratos-билік; сөзбе-сөз ең лайықты немесе дарынды билік), бұл үміткерлерді тек кәсіби қасиеттеріне, жеке қасиеттеріне, қабілеттері мен еңбегіне қарай таңдау мен тағайындауды білдіреді.

Ескертпе - автормен дереккөздерге сәйкес құрастырылған.

Еуропалық тілдерде "мемлекеттік" сын есімі "азаматтық", "қоғамдық" деп аударылады, яғни мемлекеттік-қызметтік қатынастардың жария-құқықтық сипаты бірінші орынға қойылады. Бұл тәсілдің мәні мынада: мемлекеттік басқару аппаратына түскен маман тек тиісті мемлекеттік органда ғана емес, жалпы мемлекетте де қызмет етеді.

Кез-келген іс-әрекеттің құрылымында мыналар бөлінеді: мақсат, құралдар, процесс, қызмет нәтижелері.

В.В. Черепанов тұжырымдамасы бойынша Мемлекеттік қызметтің кәсіби қызмет түрі ретіндегі мақсаттары әлеуметтік, экономикалық, саяси, ұйымдастырушылық, құқықтық, идеологиялық және т.б. болуы мүмкін екенін атап өтті [5].

Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби қызметінде жоғары нәтижелілік пен тиімділікке қол жеткізу үшін олардың "Кәсібилік" және "Кәсіби құзыреттілік"

ұғымдары арқылы көрінетін шеберлік деңгейіне жетуі өте маңызды. Бұл терминдер мемлекеттік қызметкерлер өз саласының нағыз мамандары болуы керек дегенді білдіреді. Кәсіби маман-бұл әуесқойдан айырмашылығы, өз ісімен кәсіби деңгейде айналысатын жоғары деңгейлі қызметкер және маман.

Кәсіпқойлық қызметкердің өндірістік ортаның талаптарына және жұмыс берушінің үміттеріне сәйкес келу қабілетін білдіреді. Құзыреттілік, керісінше, жеке қасиеттер мен құзыреттілік деңгейіне негізделген кәсіби білімді практикада тиімді қолдану қабілетін қамтиды. Бұл тұжырымдама адам жұмысының нәтижелерін ғана емес, сонымен бірге оның ойлау процестері мен іс-қимыл әдістерін де қамтиды. [6].

Мемлекеттік қызметшілер үшін кәсібилік ерекше рөл атқарады. Ресейлік мемлекеттік қызмет академиясының ғалымдары жүргізген әлеуметтанулық зерттеулердің нәтижелері мемлекеттік қызметшілер қатарындағы респонденттердің 85,0 пайызы және сарапшылардың 95,1 пайызы кәсіби құзыреттілікті өте маңызды ұйымдастырушылық құндылық ретінде мойындайтынын көрсетті [7].

Айта кету керек, кәсіпқойлық, Кәсіби құзыреттілік адамға бастапқыда берілмейді. Кәсіби маман болу үшін бизнесті үйреніп қана қоймай, зияткерлік жұмысты практикалық істермен байланыстыра отырып, кәсіпті іс жүзінде игеру қажет. Осылайша, мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі олардың білімінің, практикалық дағдылары мен дағдыларының деңгейімен анықталады (бағаланады).

Мемлекеттік қызметшілердің басты функциясы басқару болып табылады. Осыған байланысты, осы қызметтің персоналын оның кәсібилігі деңгейін арттыру және осы негізде мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру мақсатында тиімді басқаруды жүзеге асыру міндеті бірінші кезектегі маңызға ие.

Осылайша, мемлекеттік қызмет институтының маңыздылығы мемлекет пен қоғамның тарихи даму процесінде ұдайы артып келеді, бұл құқықтық реттеуді үнемі жетілдіруді және оның кәсіби кадрлармен жұмыс істеуін қамтамасыз етуді, ҚР-сы әлеуметтік-экономикалық дамуының объективті шарттары мен міндеттеріне барабар болуын талап етеді.

Мемлекеттік қызметті құру және оны құқықтық реттеу мемлекеттің өз міндеттері мен функциялары бар болуына, сондай-ақ заң шығарушы, атқарушы және сот билігі құрылымдарында кадр резервін тиімді ұйымдастыру қажеттілігіне байланысты қажеттілікке байланысты талап етіледі. Мемлекеттік мекемелер мен ұйымдардың әртүрлі құрылымдарында персонал ретінде әрекет ететін қызметкерлер басқару мен өкілеттіктерді орындауда шешуші рөл атқарады. Олардың біліктілігі басқару сапасына және қоғамдағы құқықтық тәртіпті сақтауға тікелей әсер етеді.

Мемлекеттік қызмет яғни мемлекеттік органдардағы қызмет ретінде қарастырылады. Дәстүрлі мағынада ол мемлекеттік мекемелердегі, кәсіпорындардағы және ұйымдардағы қызметті қамтиды.

Кең теориялық тұрғыдан алғанда, мемлекеттік қызмет мемлекеттік бюджеттен жалақы алатын және заң шығарушы, атқарушы және сот органдарын, прокуратураны және бақылау-қадағалау органдарын қоса алғанда, мемлекеттік органдардың құрылымдарында тұрақты немесе уақытша лауазымдарды атқаратын барлық адамдардың басқарушылық және практикалық қызметін қамтиды. Көптеген ғалымдар мемлекеттік қызметті кең мағынада қызметкерлердің мемлекеттік

ұйымдар мен мекемелердегі міндеттерін орындауы деп анықтайды, ал тар мағынада бұл тек мемлекеттік органдарда жұмыс істеуге байланысты.

Ғылыми әдебиеттерде заң ғылымдарының докторы В.М. Манохин ұсынған мемлекеттік қызметтің анықтамасы кеңінен қабылданады: "Мемлекеттік қызмет - бұл мемлекеттік органдар мен ұйымдардағы персоналды ұйымдастыру мен құқықтық реттеуді, сондай-ақ мемлекеттің міндеттері мен функцияларын тікелей орындауға бағытталған осы қызметкерлердің қызметін қамтитын мемлекет қызметінің аспектісі".

Қазақстан Республикасының қазіргі заманғы заңнамасына сәйкес, мемлекеттік қызмет - бұл органдарға заңнамамен және басқа да нормативтік актілермен берілген өкілеттіктер шеңберінде ҚР-сы мемлекеттік органдарының қызметшілері жүзеге асыратын кәсіби қызмет [8].

Мемлекеттік қызмет - бұл мемлекеттік органдардағы қызметшілердің лауазымдық өкілеттіктерін орындауға бағытталған және мемлекеттік басқару мақсаттарына жетуге бағытталған кәсіби қызметі. Бұл анықтамада келесі негізгі аспектілерді бөліп көрсетуге болады:

1) Мемлекеттік қызмет кәсіби қызмет болып табылады, яғни арнаулы өкілеттіктерді қамтитын мемлекеттік қызметшілер үшін сабақтың негізгі түрі болып табылады;

2) Осы қызмет процесінде Мемлекеттік органдардың құзыреті іске асырылады;

3) Қызмет мемлекеттік құрылымдардың жұмыс істеуін қолдауға бағытталған;

4) Бұл қызмет нақты лауазымдық міндеттерді орындауды қамтиды, бұл әрбір мемлекеттік қызметші жұмысының жеке аспектісін көрсетеді.

Осылайша, мемлекеттік қызмет – бұл мемлекеттік биліктің әртүрлі салаларындағы - заң шығарушы, атқарушы және сот қызметкерлерінің кәсіби жұмыс саласы.

## **1.2 Мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік білім беру және дамыту жүйесі**

Мемлекеттік басқару теориясы бойынша көптеген еңбектердің авторы Г.В. Атаманчуктың пікірінше, Мемлекеттік қызмет мамандары құжаттарды әзірлеуге және іске асыруға ғана емес, сонымен қатар қоғам өмірінің әртүрлі аспектілеріне өзгерістер енгізуге де жауапты. Кадрларды даярлауда ол екі негізгі бағытты анықтайды: біріншісі – қызметкерлердің тікелей лауазымдық міндеттерін орындауы үшін қажет бастапқы дайындық; екіншісі — лауазымды тұлғалардың кәсіби дағдыларын дамытуға бағытталған біліктілікті арттыру [9].

Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктілігіне қойылатын талаптардың бірлігі заңнамалық реттелген. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік білімін арттыру жүйесі іс жүзінде кәсібилік пен құзыреттілік қағидаттарын іске асыруды қамтамасыз етеді.

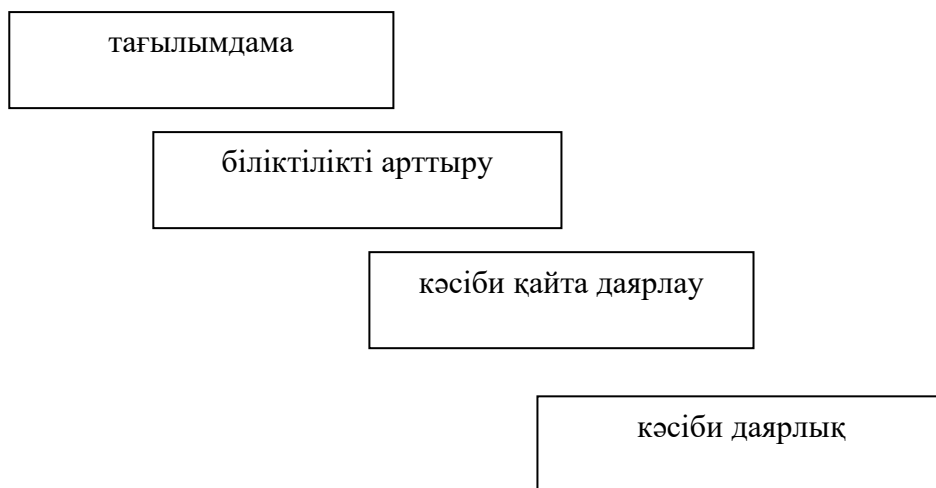
Мемлекеттік қызметшінің мансабы, оны аттестаттау кезінде оның кәсіби қызметін бағалау, біліктілік разрядын беру, ақшалай қаражат деңгейі, моральдық және материалдық ынталандыру шаралары бір-бірімен тығыз байланысты. Сондықтан персоналды басқару қызметтері (кадр қызметтері) оқыту мен кәсіби

дамуды жүргізу, кадрлық резервтерді қалыптастыру, аттестаттау әдістемелерін әзірлеу, мемлекеттік қызмет кадрларын одан әрі мансаптық өсу перспективаларын дамытатын негізгі құзыреттерді арттыруға бағдарлау арқылы тиімді кәсіби өсудің нақты мүмкіндіктерін қамтамасыз етуі қажет.

Мемлекеттік қызметтің қазіргі құрылымында және жалпы кадр саясатында мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуы мәселесі барған сайын маңызды бола түсуде. Мемлекеттік басқарудың заманауи тәжірибелері көбінесе әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және басқарушылық дайындықты қоса алғанда, қажетті білімі мен дағдылары жоқ кейбір қызметкерлердің кәсібилігінің жеткіліксіз деңгейін көрсетеді.

Лауазымдық міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар бойынша білімнің төмен деңгейі анықталады. Бұл проблемалар мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуын арттырудың теориялық ғана емес, практикалық маңыздылығын арттырады.

Қазіргі заманғы кәсіптік білім беру және даму жүйесі келесі элементтерді қамтиды [10]:



1-сурет-Мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік білім беру элементтері  
Ескертпе - автормен дереккөздерге сәйкес құрастырылған.

Кәсіптік даярлау мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік қызметте алмастырылатын лауазымдағы өзінің лауазымдық міндеттері мен өкілеттіктерін тиімді орындауы үшін қажетті кәсіптік білім, іскерліктер, дағдылар алуға мүмкіндік беретін процестерді, оқыту технологияларын қамтиды.

Кәсіптік қайта даярлау мемлекеттік қызметшілерге жаңа лауазымдарға орналасу үшін қосымша білім мен дағдыларды алуға мүмкіндік беретін кадр саясатының негізгі әдістерінің бірі болып табылады. Бұл үдерісте жаңа кәсіптік салаларды табысты игеру үшін нақты пәндерді оқуды қамтитын мамандандырылған Білім беру бағдарламалары белсенді қолданылады.

Біліктілікті арттыру лауазымдық міндеттерін кеңейту кезінде немесе құрылымдық бөлімше шегінде мансаптық өсу жағдайында қолданылады. Бұл кадрлық технология қызметкердің қазіргі немесе болашақ рөліндегі құзыреттілігін жақсартуға мүмкіндік береді.

Теориялық білім мен дағдыларды нығайту, сондай-ақ практикалық дағдыларды тереңдету үшін мемлекеттік қызметшілер тағылымдамадан өтеді. Бұл оларға жаңа білім мен тәжірибені, соның ішінде озық халықаралық тәжірибені тиімдірек қолдануға мүмкіндік береді.

Конкурс бойынша жаңа лауазымға тағайындау, кадр резервіне енгізу немесе аттестаттау нәтижелері кәсіптік қайта даярлауға немесе біліктілігін арттыруға, сондай-ақ тағылымдамадан өтуге жіберу үшін негіз болып табылады. Оқыту жоғары немесе орта кәсіптік білім беру бағдарламаларын ұсынатын мемлекеттік аккредиттелген білім беру мекемелерінде өтеді.

Тағылымдама азаматтық қызметшіге қосымша кәсіптік білім берудің дербес түрі, сондай-ақ оны кәсіптік қайта даярлаудың немесе біліктілігін арттырудың бір бөлігі болып табылады. Азаматтық қызметшінің тағылымдамасы тікелей мемлекеттік органдарда да, өзге де ұйымдарда да жүзеге асырылады. Азаматтық қызметші қосымша кәсіптік білім ала алады, соның ішінде шетелде тағылымдамадан өтуі мүмкін.

Азаматтық қызметшіні кәсіптік қайта даярлау, біліктілігін арттыру және тағылымдамадан өткізу азаматтық қызметтен қол үзіп, ішінара қол үзіп немесе қол үзбей жүзеге асырылады.

Қосымша кәсіптік білім алудың түрін, нысанын және ұзақтығын жалдаушының өкілі заңдарда айқындалатын тәртіппен азаматтық қызметші алмастыратын азаматтық қызмет лауазымының тобы мен санатына қарай белгілейді.

Азаматтық қызметшінің кәсіптік қайта даярлаудан, біліктілігін арттырудан немесе тағылымдамадан өтуі мемлекеттік үлгідегі тиісті құжатпен расталады және азаматтық қызметшіні конкурстық негізде кадр резервіне қосу немесе азаматтық қызметшінің өзінің азаматтық қызмет лауазымына орналасуын жалғастыру үшін басым негіз болып табылады.

Біліктілікті арттыру мемлекеттік қызметшіде ауыстырылатын мемлекеттік лауазымдарда қосымша қызметтік функциялар пайда болған кезде немесе қажет болған жағдайда лауазымдардың осы тобы шегінде алдағы лауазымдық ауысулар болған кезде жүзеге асырылады. Біліктілікті арттыру қажеттілігіне қарай, бірақ мемлекеттік қызметшінің барлық қызметтік қызметі ішінде кемінде үш жылда бір рет жүргізіледі. Мемлекеттік қызмет лауазымына орналасуға кадр резервіндегі мемлекеттік қызметшінің біліктілігін арттыру оның келісімімен белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың әртүрлі мақсаттары оларды оқытудың әртүрлі нысандарын анықтайды. Мемлекеттік қызметшінің біліктілігін арттыру тікелей мемлекеттік органда, білім беру мекемесінде, сондай-ақ ұйымда (оның ішінде шетелде) лауазымдық міндеттерін орындаудан босатылмай немесе осы міндеттерден босатыла отырып жүзеге асырылуы мүмкін.

Біліктілікті арттырудың негізгі нысандары:

- мемлекеттік қызметшінің қызмет орны бойынша өткізілетін нақты қызметтік қызмет мәселелері бойынша қысқа мерзімді (72 сағат) тақырыптық оқыту (мысалы, заңды тұлғалар тізілімін жүргізу тәртібін, заң актілерін дайындау тәртібін зерделеу);

- тақырыптық проблемалық семинарлар (72-ден 100 сағатқа дейін);
- қызметтік қызмет бейіні бойынша нақты мәселелерді шешу үшін білім беру мекемелеріне орта мерзімді (72-ден 100 сағатқа дейін) тақырыптық оқыту (проблемалық семинарлар) [11].

Біліктілікті арттыру қорытындысы бойынша мемлекеттік қызметшіге жаңа мамандық немесе біліктілік берілмей куәлік немесе куәлік беріледі. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік даярлық деңгейіне қойылатын талаптар ауыстырылатын мемлекеттік лауазымға байланысты сараланады. Кіші, аға және жетекші мемлекеттік лауазымдарды алмастыратын мемлекеттік қызметшілер үшін кәсіптік білім, білік және дағды стандарттары (білім беру стандарттары) бекітілді.

Мемлекеттік қызметшілерде Мемлекеттік қызметке алғаш қабылданған жетіспейтін білімді анықтау үшін мемлекеттік органдардың басшыларына жеке істердің материалдарын, конкурстардың, сынақтардың нәтижелерін, басқа да деректерді зерделеу, сондай-ақ әңгімелесу, тестілеу, сауалнама жүргізу және білім деңгейін айқындаудың басқа да нысандарын жүргізу ұсынылады. Әңгімелесу дегеніміз-мемлекеттік қызметке алғаш қабылданған адаммен оның мемлекеттік қызметке кіру себептерін, оның дайындық деңгейін анықтау, оның білімін, іскерлігі мен дағдыларын өзін-өзі бағалауды, оларды жетілдіру жоспарларын анықтау мақсатында мақсатты әңгіме. Тестілеу дегеніміз-алдын-ала дайындалған міндеттерді шешу нәтижелерін бағалау және осы негізде мемлекеттік қызметшінің дайындық деңгейін анықтайтын көрсеткіштерді белгілеу. Бұл ретте міндеттер Мемлекеттік қызметтің ауыстырылатын лауазымының мамандануын ескере отырып ұсынылуы тиіс [12].

Сауалнамалар лауазымдық міндеттерді орындау үшін қажетті кәсіби, білім дағдылар деңгейін көрсетуі керек.

Осылайша, мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік білімі мен дамуын ұйымдастыру мемлекеттік қызмет өткерудің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады, ол үшін жауапкершілік мемлекеттік органның бірінші басшысына жүктеледі.

Мемлекеттік қызметтің қазақстандық моделінде мемлекеттік қызметшілерді оқыту мемлекеттік қызметті кәсібилендірудің маңызды факторына айналады. Мемлекеттік қызметтің әкімшілік лауазымдарына қойылатын конкурстық талаптар кәсібилікті мансаптық өсудің басты факторына қояды, бұл мемлекеттік қызметшілерді оқыту үшін қуатты ынталандыру болып табылады.

Оқыту мен біліктілікті арттырудың құқықтық негізін "Қазақстан Республикасының Конституциясы", "Мемлекеттік қызмет туралы", "Білім туралы" Қазақстан Республикасының заңдары, "Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын бекіту туралы" және "Тиісті үлгідегі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлықтары және республиканың өзге де нормативтік құқықтық актілері құрайы.

"Қазақстан–2050" Стратегиясында белгіленген міндеттердің ауқымы мен күрделілігінің өсуіне байланысты мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін жетілдіру, олардың кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыру – кәсіби мемлекеттік қызметті қалыптастырудың қазіргі кезеңінің негізгі міндеті.

Мемлекеттік қызмет қызметкерлерін оқытудың басты мақсаты олардың теориялық және практикалық білімдерін, біліктілік талаптарына сәйкес іскерліктері мен дағдыларын жаңарту, жаңа ақпараттық технологияларды енгізуге байланысты дайындықты одан әрі жетілдіру және кәсіби деңгейін арттыру болып табылады.

Оқытудың негізгі міндеттері: оқытудың сапасы мен тиімділігін арттыру; оқытуды басқару жүйесін құру; қашықтықтан оқыту бағдарламаларын әзірлеу және дамыту; оқытуды нормативтік–құқықтық қамтамасыз ету болып табылады.

Оқытудың ұйымдастырушылық принциптері: жалпыға қол жетімділік; жоспарлылық; жүйелілік; үздіксіздік; түрлердің, формалар мен әдістердің әртүрлілігінің үйлесімі.

Оқыту мемлекеттік кадр саясатының негізгі аспектісі болып табылады және Мемлекеттік қызмет қызметкерлерін кәсібилендіруде маңызды рөл атқарады. Бұл процесс мемлекеттік органдарда жұмыс істеу үшін қажетті білімді, дағдыларды және дағдыларды мақсатты және жүйелі игеруді қамтиды және осы органдардың қажеттіліктері мен қызметкерлердің мүдделерін ескере отырып ұйымдастырылады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың негізгі нысандарына оқыту, қайта даярлау, біліктілікті арттыру, тікелей жұмыс орнында оқыту және өзін-өзі тәрбиелеу жатады.

Біліктілікті арттыру-бұл лауазымдық міндеттерді тиімді орындауға және кәсіби шеберлікті жетілдіруге ықпал ететін біліктілік талаптарына сәйкес теориялық және практикалық білімді жаңарту және тереңдету үшін қысқа мерзімді курстар.

Даярлық мемлекеттік қызмет саласында білім алу үшін жоғары оқу орындарында оқытуды қамтиды. Қайта даярлау мемлекеттік қызметшілердің қосымша кәсіби білім алуына және академиялар мен институттардағы оқу бағдарламалары арқылы жаңа мамандануға бағдарланған.

Жұмыс орнында оқыту жұмыс барысында туындайтын ағымдағы және жаңа міндеттерді білікті орындау үшін кәсіби құзыреттілікті дамытуға бағытталған.

Нұсқаулық және нормативтік құжаттарды зерделеу, жұмыстың өзекті бағыттарымен танысу жұмыс орнында техникалық оқу түрінде жүргізіледі.

Жоғары оқу орындарының оқытушылары мен басқа да мемлекеттік органдардың мамандарын шақыра отырып, ел экономикасы мен әлемдік экономиканың қазіргі даму тенденциялары бойынша дәріс өткізу.

Қызметкерлерді оқыту "Қашықтықтан оқыту орталығы" ақпараттық жүйесін пайдалана отырып жүзеге асырылуы мүмкін. "Қашықтықтан оқыту орталығы" ақпараттық жүйесі оқыту және аттестаттау процесін басқаруға арналған негізгі функциялар жиынтығына ие. Ол оқытушының тыңдаушылармен өзара іс-қимылын ақпараттандыруға негізделген заманауи ақпараттық технологиялармен "классикалық" оқыту мүмкіндіктерін біріктіреді. Бұл құралды пайдалану мамандарға заманауи технологиялардың жылдам өзгертін әлемінде өмір сүру үшін қажетті білім мен дағдылар деңгейін қолдауға көмектеседі [13].

Тыңдаушы білімді жұмыс орнында немесе арнайы компьютерлік сыныпта игере алады.

Ақпараттық ресурстар: дәрістер конспектілері, электрондық курстар, электронды оқулықтар, әртүрлі көздерден алынған қосымша материалдар,



анықтамалық материалдар кітапханасы, оқытушылардың түсініктемелері, терминдер сөздіктері және т. б.

Қашықтықтан оқыту формасы келесі оқыту модельдерін қолданады:

- кеңес беру моделі.

- өзін-өзі тәрбиелеу моделі. Оқу материалдарына қол жеткізу және тест тапсыру арқылы бақылауды жүзеге асыру қамтамасыз етіледі.

Өзін - өзі тәрбиелеу - мемлекеттік қызметшілердің өз біліктілігі мен кәсіби шеберлік деңгейін арттырудағы мүдделері мен қажеттіліктеріне сәйкес білімдерін, іскерліктері мен дағдыларын өз бетінше игеру процесі.

Оқытудың бұл түрлері тоқсан бойынша, жартыжылдық бойынша жасалған жеке жоспар бойынша жүзеге асырылады.

Тағылымдама-қосымша кәсіптік білім берудің бір түрі, алдын ала теориялық даярлық нәтижесінде алынған жаңа кәсіптік білімді, іскерліктер мен дағдыларды қалыптастыру және практикада бекіту мақсатында ұйымдастырылады. Тағылымдама жетекші ғылыми ұйымдарда, жоғары оқу орындарында, оның ішінде шетелде де өткізілуі мүмкін.

Қызметкерлерді үздіксіз оқыту жүйесі экономикалық және қаржылық жұмыс тәжірибесінде қойылатын талаптарға сәйкес Министрлік жүйесінің басшы қызметкерлері мен мамандарының кәсіби деңгейін көтеруді еңбек кезеңі бойынша тұрақты түрде қамтамасыз етуге арналған.

Қызметкерлерді даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды ұйымдастыруды Министрлік жүйесінің кадр қызметтері жүзеге асырады, олар қажеттіліктерді айқындау, салалық және өңірлік біліктілікті арттыру бағдарламалары бойынша мемлекеттік тапсырысты орналастыру негізінде оқытуды жоспарлайды, жұмыс орнында оқытуды ұйымдастырады, оқытудың нәтижелілігін есепке алуды және бақылауды жүргізеді, оқудан өткендердің мансабына мониторингті жүзеге асырады.

Оқытуды қаржыландыру мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту мен дамытудың стратегиялық жоспарларына сәйкес Республикалық бюджеттің бюджеттік бағдарламасы негізінде жүзеге асырылады.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілерді үздіксіз оқытқаны үшін жауапкершілік мемлекеттік қызмет істері агенттігіне жүктелген. Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы оқу-әдістемелік, ғылыми және ақпараттық-талдау орталығының функцияларын орындай отырып, мемлекеттік қызметшілердің білім беру жүйесінде шешуші рөл атқарады. Академия сонымен қатар мемлекеттік қызметшілерді даярлаумен айналысатын білім беру мекемелерінің жұмысын үйлестіреді [14].

Қызметкерлерді даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды ұйымдастыруды Министрлік жүйесінің кадр қызметтері жүзеге асырады, олар қажеттіліктерді айқындау, салалық және өңірлік біліктілікті арттыру бағдарламалары бойынша мемлекеттік тапсырысты орналастыру негізінде оқытуды жоспарлайды, жұмыс орнында оқытуды ұйымдастырады, оқытудың нәтижелілігін есепке алуды және бақылауды жүргізеді, оқудан өткендердің мансабына мониторингті жүзеге асырады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін дамытудың негізгі қағидаттарына мыналар жатады:

1. Жүйелік тәсіл және оқытудың ғылыми негізі;
2. Білім беру іс-шараларын өткізудегі жүйелілік және жоспарлылық;
3. Оқу процесін орталықтандырылған басқару;
4. Білім беру саласындағы бәсекелестік;
5. Мемлекеттік және ведомстволық деңгейдегі іс-шараларды интеграциялау және үйлестіру;
6. Білім беру іс-шараларын ұйымдастыру мен өткізудің үздіксіз мониторингі.

Осылайша, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуы мемлекеттік функцияларды орындау үшін қажетті кәсіби біліктіліктерді алуға, сондай-ақ қажетті білім, мен дағдыларды игеруге бағытталған мақсатты жүйе ретінде ұйымдастырылады.

Ағымдағы кезеңде мемлекет алдында дамыған инфрақұрылымы, тиімді басқаруы және жеткілікті ресурстық қамтамасыз етілуі бар Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерді оқытудың жаңа, сапалы жүйесін құру міндеті тұр. Бұл жүйе басқарудың жоғары деңгейлері үшін білікті кадрларды даярлауы керек, сондай-ақ төменгі және орта деңгейдегі қызметкерлер үшін тұрақты қайта даярлау және біліктілікті арттыру бағдарламаларын жүргізуі керек.

### **1.3 Мемлекеттік қызметшілерді кәсіби даярлаудың шетелдік тәжірибесі**

Соңғы жылдары білікті кәсіби мемлекеттік қызметшілерді даярлау уақыттың талабына айналуда. Батыс елдері бірінші болып мемлекеттік қызметшілердің еңбегін ғылыми ұйымдастыру жолына түсті, бұл мамандардың осы елдердің тәжірибесіне деген қызығушылығын анықтайды.

АҚШ-та, персоналды басқару басқармасы мемлекеттік қызметкерлерді оқытуды ұйымдастыруға және олардың біліктілігін арттыруға жауапты. Ол сондай-ақ қызметкерлердің жұмысын жыл сайынғы бағалау әдістерін әзірлейді және әртүрлі департаменттер мен агенттіктердің олардың орындалуын бақылайды. Бұл басқару сонымен қатар қызметкерлерді жалдаумен айналысады, Мемлекеттік қызметке жас шектеулерінсіз және әртүрлі деңгейлерде кіруге болады. Басқарма өз бағдарламалары бойынша емтихандар өткізеді, сонымен қатар әкімшілік судьялар лауазымына үміткерлерді тексереді. Бұдан басқа, басқарма шеңберінде біліктілікті қайта қарау жөніндегі кеңес жоғары басшылықтың біліктілігін тексеруді жүзеге асырады. Жоғары дәрежелі лауазымдарды алу үшін қызметкерлер тиісті емтиханды сәтті тапсыруы керек [20].

Қазіргі қолданыстағы әкімшіліктің мақсаттарының бірі мемлекеттік аппаратты жаңарту болып табылады. Бұл, атап айтқанда, жоғары басшылардың қызметіне (SVR) қатысты. АҚШ үкіметі өзінің міндетін өзіне жүктелген міндеттерді жақсырақ орындауға және федералды билік органдарының тиімділігін арттыруға мүмкіндік беретін SVR жұмысына түзетулер енгізуден көреді.

Барлық министрліктер мен ведомстволарда ұйымның миссиясы мен персоналды басқару қызметінің ұсынымдарын ескере отырып, СВР мүшелері үшін жұмыстың орындалуын бағалау жүйесі бар. Орындалуды бағалау көрсеткіштерінің

мақсаттары мен жүйесін қызметкер мен менеджер бірлесіп анықтайды және әдетте мыналарды қамтиды: өнімділік, сапа, орындалу уақыты, шығындар, өнімділік.

Жыл сайын жазбаша нысанда СВР мүшесінің жұмысына баға беріледі. Есептің бір көшірмесі ведомство басшысына жіберіледі, ал екіншісі осы жұмыста объективтілік пен жүйелілік үшін құрылған орындау жөніндегі Кеңеске беріледі.

SVR туралы заңда кем дегенде үш бағалау шкаласы анықталған: қанағаттанарлықсыз, қанағаттанарлық, жақсы. "Жақсы" деп бағалаған кезде, орындау үшін сыйлықақы алуға болады. Төмен бағалар қызметкердің іс-әрекетін түзетуге немесе оны SVR-ден шығаруға негіз болып табылады. Дегенмен, шектеулер бар. Жоғары басшыларды жаңа қызметке кіріскеннен кейін 90 дней 120 күн ішінде немесе жаңа президент келгеннен кейін 120 күн ішінде бағалау мүмкін емес.

1989 жылы заң қабылданды, оған сәйкес әр үш жыл сайын барлық мансап шенеуніктері жоғары басшылық қызметтің мансап мүшелерінің өнімділігін арттыру мақсатында, соның ішінде олардың шығармашылық дамуын ынталандыру және белгілі бір қиындықтарға тап болған, бірақ жақсы нәтижеге жету мүмкіндігі бар басшыларға көмек көрсету үшін аттестаттаудан өтуге міндетті.

Бағалау нәтижелері бойынша ведомство басшысы қорытынды жасайды: аттестаттау, шартты түрде аттестаттау, аттестаттамау. Егер SVR мүшесі шартты түрде аттестатталса, онда ол өз қызметінде қалады, бірақ оның жалақысы төмендетілуі мүмкін және ол жұмыстағы кемшіліктерді жою жоспарын әзірлеуге міндетті. 12 айдан кейін ол қайтадан сертификаттаудан өтеді. Егер нәтиже теріс болса, онда ол жұмыстан шығарылады.

Соңғы уақытта мемлекеттік аппарат санының азаюымен қатар атқарушы билік органдарында жұмыс істеу беделін арттыру, мемлекеттік қызметтің имиджін жақсарту үшін көп жұмыстар атқарылуда.

Германияда жоғары дәрежелі шенеуніктерді даярлау мемлекеттік басқару бойынша Мамандандырылған жоғары оқу орындарының кең желісі арқылы өтеді. Федерацияның тиісті жоғары мектебімен қатар федералды штаттарда да осындай мектептер жұмыс істейді. Сонымен қатар, арнайы оқу орындары мен оқу орталықтарында шенеуніктердің біліктілігін арттырумен айналысатын кейбір ведомстволар бар. Жоғары кәсіптік мектепке қабылдау шарты Мемлекеттік қызметке кіру болып табылады [21].

Францияда мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесі сымбатты және ойластырылған, оған бірқатар арнайы оқу орындары кіреді. Олардың ішіндегі ең маңыздысы-ұлттық Әкімшілік мектебі (ЭНА). Ол жоғары санатты мемлекеттік қызметшілерді дайындайды. Эннің аяқталуы ең жоғары әкімшілік лауазымдарға жол ашады. Эннің басында Әкімшілік кеңес тұр, оның төрағасы Мемлекеттік кеңестің вице-президенті болып табылады. Оған министрліктердің өкілдері, жоғары білікті мемлекеттік қызметшілер, оқушылар, қызметкерлер мен кәсіподақтардың өкілдері кіреді.

Бес қалада (Бастиа, Лилль, Лион, Мец, Нант) орталық мемлекеттік қызметке кадрлар даярлайтын аймақтық әкімшілік институттары (РИА) жұмыс істейді. Олардың әрқайсысы конкурс бойынша жыл сайын 100 - 120 адам жинайды. Жеке конкурстар университеттік білім алғандар үшін, төрт жылдық тәжірибесі бар

әкімшілік қызметкерлері үшін және жалпы еңбек өтілі кемінде бес жыл болатындар үшін ұйымдастырылады. Барлық емтихандарды сәтті тапсырған және тағылымдамадан өткендерге әкімшілік органдарда лауазым таңдауға беріледі. Емтиханнан өтпегендер бәрін қайтадан бастауы керек (қайта тапсыруға жол берілмейді) немесе егер олар қазірдің өзінде жұмыс істеп жатса, қажетті жоғарылатуды алмай, орнына оралуы керек. РИА барлық министрліктерге кадрлар дайындайды, бірақ олардың кейбіреулерінде өздерінің арнайы мектептері бар [22].

Ұлыбританияда азаматтық қызметкерлерді жалдау жүйесі жазбаша емтихандар мен Ұлыбританияның жетекші университеттерінің бағдарламалары бойынша міндетті сұхбат жүргізуді көздейді. Жоғары лауазымдарға орналасу кезінде ауызша сұхбатқа артықшылық беріледі. Жоғары лауазымды тұлғаларды тағайындауды азаматтық қызмет министрі, яғни премьер–Министр жүргізеді. Басқа лауазымдарға тағайындау-өз бетінше, бірақ азаматтық қызмет Комиссиясының бақылауымен жұмысқа қабылдауды жүзеге асыратын тиісті министрліктердің басшылары [22].

Жергілікті кеңестердің қызметкерлері негізінен келісімшарт негізінде қабылданатын және көп жағдайда бүкіл жұмыс өмірінде жұмыс істейтін әртүрлі кәсіптердің өкілдерінен алынады. Кәсіби мамандар негізінен ең жауапты лауазымдарды атқарады.

Бүкіл қызметкерлердің жұмысы басшылықтың жыл сайынғы бағалауына ұшырауы керек. Оның маңызды нәтижелерінің бірі-қызметтік жағдайдың талаптарына байланысты әрбір жеке жағдайда оқыту қажеттілігін анықтау.

Азаматтық қызметкерлерді және барлық қоғамдық сектор қызметкерлерін оқытуға келетін болсақ, Ұлыбританияда жұмысшылардың біліктілігін арттыруға нақты баса назар аударылады.

Әр министрлікте тиісті бөлім, дайындық және дағдылар жөніндегі арнайы қызметкерлер мен менеджерлер бар; осы ведомство үшін дайындалған бағдарламалар бойынша жұмыс істейтін курстар жұмыс істейді. Сіз жеке немесе сырттай оқи аласыз. Қызметкерлердің кейбір санаттары (ең алдымен жас) курстарға қатысу үшін бос күндер беру және т. б. түрінде белгілі бір жеңілдіктер алады.

Жергілікті кеңестерде персоналды оқыту қажеттілігі биліктің барлық деңгейлері мен салаларының өкілдерінен тұратын орталық оқу консультативтік тобының көмегімен анықталады. Жергілікті өзін-өзі басқару органдары қажет деп танылған оқу шығындарын толығымен жабады.

Италияда әр министрлікте министрлік басқармаларының бастықтарынан тұратын және статс–хатшы немесе министр басқаратын әкімшілік кеңес жұмыс істейді. Айына кемінде бір рет шақырылатын бұл алқа штаттың кадрлары мен басқару құрылымы туралы мәселелерді шешеді, бос лауазымдарға конкурстық іріктеу бойынша шешімдер қабылдайды (әдетте конкурстан өткен алғашқы үшеуінің бірін таңдау туралы мәселе шешіледі). Шешімдер көпшілік дауыспен қабылданады. Министрліктердің әкімшілік кеңестерінің алдында тұрған тағы бір міндет-осы ведомство қызметкерлерінің бастамасын дамыту. Осы мақсатта рационализаторлық ұсыныстар енгізетін адамдарға Кеңестің қаулысы бойынша ынталандырушы сыйлықақылар беріледі.

Министрлер Кеңесі жанынан мемлекеттік және халықаралық ұйымдар қызметшілерінің тізілімін жүргізетін, басқару қызметін үйлестіретін және оның тиімділігін бақылайтын арнайы мемлекеттік қызмет департаменті құрылды. Бұл бөлім сонымен қатар мемлекеттік қызметке кадрлардың қажеттілігін анықтайды және оларды іріктеуді жоспарлайды. Жергілікті өзін-өзі басқару органдарына келетін болсақ, төменгі деңгейдегі қызметкерлердің көпшілігі оларға орта мектепті бітіргеннен кейін түседі, бірақ жұмыс басталғаннан бастап олар практикалық қызметке бағытталған дайындықтан өтеді. Әдетте, басқарушы кадрлар мансабын жергілікті басқару органдарында бастағандар қатарынан ұсынылады.

Италияда басқару аппаратын дайындаудың жалпы қабылданған нормалары енді ғана қалыптасуда. Жоғары функциялардың көпшілігі университеттерді, әсіресе заң факультеттерін дайындайды. Кадрлық толықтыруды сондай-ақ белгілі бір министрліктерге бағынатын жетекші жоғары оқу орындары мен ғылыми институттар қамтамасыз етеді. Жалпы, әрбір ведомстволық әкімшілік, жоғарыда айтылғандай, өз кадрларын дайындауға тырысады: әдетте әкімшілік аппаратта жұмыс істеуге арнайы дайындалғандар Мемлекеттік қызмет стажерлері мәртебесін алады.

Көптеген лауазымдарға орналасу үшін әдетте университет дипломы жеткілікті болғанымен, тағайындалғаннан кейін шенеунік кәсіби дайындықтан өтуі керек.

Көбінесе экономикалық басқару құрылымдарының шенеуніктері экономикалық кадрларды қайта даярлаудың жалпыұлттық мемлекеттік-жекеменшік орталықтарында өз білімдерін жетілдіреді.

Мұндай орталық, мысалы, 1952 жылы Туринде құрылған, өндірісті ұйымдастырушылардың университеттен кейінгі дайындық институты – ИПСОА. Бұл өндірісті басқару мәселелері бойынша ірі оқу-зерттеу кешені. ИПСОА дипломы немесе оқудан кейін алынған ғылыми дәреже мемлекеттік аппаратта жоғары лауазымдарға орналасуға кең жол ашады.

Финляндияда Мемлекеттік қызметшілерді даярлау университеттерде жүргізіледі: Хельсинкиде (заң факультеті, политехникалық факультет) және Тамперада (экономика және мемлекеттік басқару факультеті). Жақында еліміздің басқа университеттері мемлекеттік қызметшілерді даярлау мәселелерімен айналыса бастады.

Швецияда мемлекеттік аппарат шенеуніктерін даярлау университеттерде жүзеге асырылады. Олардың көпшілігі білімі бойынша заңгерлер немесе экономистер.

Қытайда мемлекеттік қызметкерлердің лауазымдары басшылық және басшылық емес болып бөлінеді. Басшы емес лауазымдар: іс жүргізушілер, сектор қызметкерлері, бөлім меңгерушілері мен меңгерушілері орынбасарларының хатшылары, референттердің көмекшілері, референттер, инспекторлар мен инспекторлардың көмекшілері. Бұл лауазымдардың орнына емтихан жүйесі қолданылады. Емтихандар ашық түрде өткізіледі, бұқаралық аппарат құралдарында әкімшілік аппаратта алдағы штаттық лауазымдарға қабылдау туралы хабарлама міндетті түрде жарияланады.

Емтихандарға үміткерлерге қойылатын шарттарға сай келетін кез келген ҚХР азаматы қатыса алады. Бұл жағдайда тек жеке қасиеттер ескеріледі және артықшылықтар да, кез-келген белгілер бойынша кемсітушілік те алынып тасталады. Сонымен қатар, ұлттық автономия аудандарының жергілікті халықтық үкіметтері мен барлық деңгейдегі халықтық үкіметтердің ұлттар істері жөніндегі ведомстволары мемлекеттік қызметшілерді қабылдау кезінде ұлттық азшылықтардың үміткерлеріне басымдық беруі керек екендігі анықталды. Емтихандармен бірге жаңа қызметшілерді оқыту жүзеге асырылатын бір жылдық сынақ мерзімі қарастырылған. Сынақ мерзімі аяқталғаннан кейін не лауазымға ресми тағайындау орын алады, не сыналұшы қызметке қабылданған мәртебесінен айырылады. Қызметке қабылданған, бірақ қарапайым жұмыс тәжірибесі жоқ, яғни уездік және төменгі деңгейдегі жұмыс оған бір жылдан екі жылға дейінгі мерзімге орналастырылуы керек.

Емтихан жүйесі жоғары және орта дәрежелі мемлекеттік қызметшілердің басшылық лауазымдарына қолданылмайды. Жоғары дәрежелі лауазымдар (Мемлекеттік Кеңестің Премьер-Министрі және оның орынбасарлары, мемлекеттік Кеңес мүшелері, министрлер және т.б. лауазымдар) ҚХР Конституциясы мен заңдарында белгіленген тәртіппен ауыстырылады.

Орта дәрежелі лауазымдарға келетін болсақ (мысалы, басқармалар мен департаменттердің бас офицерлері), оларды ауыстыру негізінен лауазымды жоғарылату немесе басқа әкімшілік бөлімшелерден ауыстыру арқылы жүзеге асырылады. Бұл ретте мемлекеттік қызметші лауазымын жоғарылату оны оқытумен және даярлаумен сүйемелденеді. Мұндай жоғарылау лауазымдарға орналасу кезектілігінің белгіленген тәртібіне сәйкес дәрежеден дәрежеге дейін жүреді. Көбінесе лауазымның жоғарылауымен байланысты дәрежені көтеру процедурасы дауысты болуы керек, бұл ретте қатардағы қызметкерлердің пікірі ескеріледі.

Мемлекеттік қызметшілерді жыл сайынғы аттестаттау және ағымдағы тексеру жүйесі де жұмыс істейді. Ағымдағы тексерулер күнтізбелік жылдың соңында жыл сайынғы аттестаттауға негіз болады. Жыл сайынғы аттестаттау нәтижелері көтермелеулер мен жазаларды тағайындауға, қайта даярлауға жіберуге, жұмыстан босату және басқа жұмысқа ауыстыру туралы шешім шығаруға, дәреже беруге және жалақы тағайындауға негіз болады.

Жыл сайынғы аттестаттауды өткізу үшін тұрақты емес негізде аттестаттау комиссиялары немесе топтары құрылады. Олар белгілі бір қызметшілердің жұмысын Құзыретті басшылардың пікіріне ғана емес, сонымен қатар қарапайым қызметкерлердің пікіріне де сүйене отырып бағалайды. Бағалар 3 санатқа ие: өте жақсы; лауазымдар сәйкес келеді; лауазымдар сәйкес келмейді.

ҚХР-да мемлекеттік қызметшілерді оқыту және кадрларды даярлау мәселелеріне көп көңіл бөлінеді. Оқыту және даярлау түрлері айқындалды, атап айтқанда: жаңадан қабылданған мемлекеттік қызметшілерді оқыту және даярлау; лауазымдарды атқаратын мемлекеттік қызметшілерді олардың біліктілігін арттыру үшін оқыту және даярлау.

Бұл жұмыстардың барлығын мемлекеттік әкімшілік институт, провинциялық әкімшілік институттар және кадрларды даярлау бойынша басқа да білім беру

мекемелері жүргізеді. Мемлекеттік әкімшілік институты 1994 жылы 21 қыркүйекте Бейжіңде ресми түрде ашылды.

Жапонияда жұмыспен қамтылғандардың жалпы санындағы мемлекеттік қызметшілердің үлесі басқа дамыған елдермен салыстырғанда едәуір төмен және тек 8,1% құрайды. Елдегі мемлекеттік басқарудың тиімділігі көбінесе кәсібиліктің жоғары деңгейімен, мемлекеттік қызметшілердің икемділігі мен жауапкершілігімен байланысты. Бұл қасиеттерді ұлттық дәстүрлер мен философияға терең енген бес дәстүрлі жапон жүйесіне негізделген жақсы құрылған оқыту жүйесі қолдайды. Бұл жүйелер мемлекеттік қызметшілерді іріктеуден бастап жұмыстан босатуға дейінгі барлық дайындық процесін қамтиды, соның ішінде:

- Өмір бойы жалдау жүйесі;
- Кадрлық ротация жүйесі;
- Бедел жүйесі;
- Жұмыс орнындағы дайындық жүйесі;
- Еңбекақы төлеу жүйесі.

Жақында Жапонияда Мемлекеттік қызметке үміткерлерге жас, ұлт және азаматтық сияқты кейбір негізгі емес талаптардың әлсіреу үрдісі байқалды. Мемлекеттік органдарға түсу конкурстары бір орынға 10-нан 100 адамға дейінгі арақатынасы жоғары бәсекеге қабілетті болуы мүмкін. Емтихандардың мақсаты үміткерлердің мемлекеттік қызметшінің міндеттерін орындау қабілетін тексеру болып табылады, бұл ретте тапсырушылар үшін жас шектеулері 18-28 жас аралығында белгіленеді. Мемлекеттік қызметке қабылдаудың тағы бір тетігі әңгімелесу, тестілеу және сауалнамалар толтыру арқылы мұғалімдер, дәрігерлер, көлік жүргізушілері және техникалық персонал лауазымдарына кандидаттарды іріктеуді қамтиды. Негізгі критерий салық төлеушілер есебінен қызметшінің қызметін қаржыландыру болып табылады. Бұл мәліметтер мемлекеттік қызмет туралы Заңмен реттеледі.

Ротация жүйесі Жапонияда мемлекеттік қызметшілерді даярлаудың негізгі бөлігі болып табылады. Ол қызметкерлерді әр 2-3 жыл сайын әр түрлі лауазымдарға міндетті түрде ауыстыруды қамтиды, бұл олардың келісімінсіз жүзеге асырылады. Бұл әдіс мемлекет мүддесі үшін қызметшілердің әлеуетін барынша пайдалануға мүмкіндік береді.

Жапонияда жыл сайын білім беру мекемелерінің түлектері компаниялар мен ұйымдардағы мансабын басшылық позициялардан бастайды, тіпті егер олар беделді университеттердің түлектері болса да. Бұл оларға негізгі лауазымдардан бастауға мүмкіндік береді, бұл мансаптық өсудің маңызды артықшылығы болып саналады.

Елде білім беру функциялары нақты бөлінген: мектептегі білім базалық білімді, ал ішкі Білім кәсіптік білімді қамтамасыз етеді. Орталық мемлекеттік қызметшілерді даярлау біліктілікті арттыру институты арқылы жүзеге асырылады, ал жергілікті қызметшілерді даярлауды Жергілікті өзін-өзі басқару істері министрлігінің құрылымына кіретін мемлекеттік қызмет академиясы жүргізеді. Жапонияда 47 префектуралық губернатор және халық сайлаған 3200 әкім бар. Жыл сайын академия арқылы префектуралар мен муниципалитеттердің мыңнан астам мемлекеттік қызметшілері қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтеді.

Мемлекеттік қызметшілердің еңбек тиімділігі мотивацияның әзірленген жүйелерімен, оның ішінде еңбекақы төлеу жүйесімен қамтамасыз етіледі, мұнда жалақы лауазымдардың градациясы мен жұмыс өтілі бойынша анықталады. Төлем жүйесінде 11 градация және 32 кезең қарастырылған. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметкерлер үшін, сондай-ақ жеке сектор қызметкерлері үшін отбасылық, көліктік, өңірлік және ерекше еңбек жағдайлары үшін, сондай-ақ бонустар түрінде жылына бес жалақы төлеу сияқты түрлі жәрдемақылар қарастырылған.

Осылайша, мемлекеттік және муниципалды қызметкерлерді даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің халықаралық тәжірибесі көрсетіп отырғандай, барлық елдерге ортақ бірқатар параметрлерді бөліп көрсетуге болады.

Мемлекеттік қызметшінің мәртебесі, әдетте, тиісті құқықтық құжаттарда бекітілген. Мемлекеттік қызметке кірудің міндетті шарты базалық білімнің және арнайы бейіндік даярлықтың болуы болып табылады. Сонымен қатар, мансаптық өсу процесінде кәсіби дағдыларды арттыру үшін мемлекеттік қызметкер үнемі қайта даярлау, біліктілікті арттыру, тағылымдамадан өту және т. б. курстарға қатысуы керек. Өртүрлі елдердегі негізгі білім беру бағдарламаларының сөзсіз ұқсастығына қарамастан, мемлекеттік қызметшілерді даярлаудың бірнеше түрлі тәсілдері туралы айтуға мүмкіндік беретін айтарлықтай айырмашылықтар бар.

Бірінші тарауда жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, келесі қорытындылар жасауға болады:

1) мемлекеттік қызметшілердің кәсіби даму жүйесі мемлекеттік стандарттар мен оқу бағдарламаларының үнемі өсіп отыратын талаптарына сәйкес қызметшілердің теориялық және практикалық білімдерін жаңартуға бағытталған арнайы ұйымдастырылған оқыту жүйесі болып табылады.

2) мемлекеттік қызметшілерге кәсіптік білім берудің басты мақсаты жергілікті өзін-өзі басқару органдары жұмысының тиімділігін арттыру, кадрлардың шығармашылық әлеуетін дамыту болып табылады.

3) басқару органдарының әрбір қызметкері үздіксіз білім беру негізінде өзінің кәсіби білімін үнемі жаңартып, тереңдетіп отыруы тиіс.

Осыған байланысты болашақ маманның кәсіби және тұлғалық дамуының бірлігін қамтамасыз ету маңызды міндет болып табылады, ол бағдарламалық-мақсатты, тұлғаға бағытталған оқыту тұжырымдамасын іске асыруды, кадрлармен жұмыс істеудің жаңа әдістері мен технологияларын пайдалана отырып оқыту жүйесін әзірлеуді талап етеді.



## **2 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ ЖҮЙЕСІН ТАЛДАУ**

### **2.1 Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің кәсіби дамуын қалыптастыру**

Өзінің өмір сүруінің басынан бастап Қазақстанда басымдығы мемлекет пен халыққа қызмет ету болып табылатын кәсіби мемлекеттік аппаратты құруға ерекше назар аударылды. Тиімді мемлекеттік қызметті қалыптастыру елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының негізгі шарты және оның өркендеуінің кепілі болды.

Бұл саланы жаңғырту "Қазақстан – 2050" Стратегиясының басты басымдықтарының бірі ретінде бөлінді, оның мақсаты елдің ғасырдың ортасына қарай әлемдегі ең бәсекеге қабілетті 30 мемлекеттің қатарына кіруі болып табылады. Осы жылдар ішінде мемлекеттік қызмет шеңберінде үш ірі реформа жүргізілді, олардың әрқайсысы мемлекеттің трансформациясына және мемлекеттік басқару жүйесінің қалыптасуына ықпал етті.

Бұл бағытты институционализациялаудағы маңызды қадам Президенттің "мемлекеттік қызмет туралы" Жарлығына қол қою болды, ол қызмет принциптерін, лауазымдар иерархиясын, қызметшілер үшін әлеуметтік кепілдіктерді, олардың құқықтық мәртебесін бекітті және сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер енгізді.

Бұдан кейінгі кезең "Қазақстан – 2030" Стратегиясын бекіту болды, онда негізгі ұзақ мерзімді басымдық кәсіби үкімет құру болып айқындалды. Бұл тапсырма "Мемлекеттік қызмет туралы" Заңның қабылдануымен жүзеге асырылды.

Бүгінде дәйекті реформалардың арқасында Қазақстанда меритократия, тиімділік және қоғам алдындағы есептілік қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызметтің бірегей моделі қалыптасты. "100 нақты қадам" Ұлт жоспарының бірінші бағыты шеңберінде кадрларды жалдау, оқыту және ілгерілету жүйелері жетілдірілді, сондай-ақ персоналды басқарудың заманауи құралдары енгізілді, бұл мемлекеттік қызметшілер құрамының сапасын арттырды.

Халықаралық сарапшылар мемлекеттік қызметті жаңғырту табысының негізгі шарты Ел Президентінің мемлекеттілікті дамыту мен нығайту жөніндегі саяси еркі болып табылатынын атап өтті.

Соңғы 30 жылда Қазақстан "Үкіметтің тиімділігі" көрсеткіші бойынша Дүниежүзілік банктің рейтингінде 52 позицияға 154-тен 102-ге дейін көтеріліп, халықаралық рейтингтердегі өз позициясын едәуір жақсартты.

2023 жылы ел IMD Әлемдік бәсекеге қабілеттілік рейтингінде 37-орынға ие болды. Осылайша, Қазақстан мемлекеттік қызметті реформалау мәселелерінде ТМД және Шығыс Еуропа елдері арасында көшбасшы болып танылады және кейбір аспектілерде дамыған елдерден озып келеді.

Кәсіби мемлекеттік аппараттың болуы "Қазақстан – 2030" Стратегиясының мақсаттарына мерзімінен бұрын қол жеткізуге ықпал етті және елге дамыған мемлекеттер қатарына кіруге мүмкіндік берді. Алайда, мемлекеттік басқаруды жаңғырту процесі тоқтамайды. Дамудың жаңа бағыттары "Қазақстан – 2050" Стратегиясында және "Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру" бағдарламалық мақаласында көрсетілген. Тәуелсіздік алған сәттен бастап Қазақстанның

мемлекеттік қызметі дамудың үш негізгі кезеңінен өтті, олардың әрқайсысы белгілі бір басымдықтарды орындауға бағытталған (қараңыз. А Қосымшасы).

Мемлекеттік қызмет жұмысының тиімділігі көбінесе жаңа білімді игеруге және кәсіби өсу процесінде мемлекеттік қызметшілердің жеке қасиеттерін өзгертуге дайындығына байланысты. Өйткені, кәсіпқойлық деңгейі, іскерлік қасиеттердің болуы және мемлекетті басқаратын адамдардың жоғары адамгершілік қағидаттары мемлекеттік биліктің беріктігі мен беделінің дәрежесін айқындайтын болады. Өз кезегінде, кәсіпқойлықтың әлсіз деңгейі, жеке қызметшінің нашар адамгершілік бейнесі халықтың санасында теріс әсер етеді, нәтижесінде стереотип бүкіл мемлекеттік аппаратқа таралады.

Сондықтан, қазақстандық мемлекеттік қызметтің қалыптасуының басынан бастап мемлекеттік қызмет үшін кадрларды оқытудың тиісті жүйесін қалыптастыру қажет екенін түсінді. Бұл ретте мемлекеттік қызметшілерді Кәсіптік оқыту елдің білім беру жүйесінің құрамдас бөлігі болып табылатынын атап өткен жөн. Ал, соңғы жиырма жылдан астам уақыт реформалаудың тұрақты жағдайында болғандықтан, бұл мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінде де көрініс тапты. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілерді оқыту процесін ұйымдастыруға және оны кезең-кезеңімен дамытуға мемлекеттік қызмет жүйесін реформалау әсер етті.

Мәселен, мемлекеттік қызмет үшін кадрларды оқыту және кәсібилендіруді арттыру жүйесін дамытудың бірінші кезеңінің негізгі бағдарламалық құжаты 2000 жылғы қарашада қабылданған Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін оқыту тұжырымдамасы болды. Айта кету керек, оқыту жүйесін дамытудың осы кезеңінде мемлекеттік қызметшілердің тиісті бюджет қаражаты есебінен қайта даярлау (қайта біліктілігін арттыру) және біліктілігін арттыру құқығы ғана заңнамалық түрде бекітілді. Бұл құқықты іске асыру кадрларды заманауи білімге, Дағдылар мен дағдыларға жүйелі және сапалы оқыту жүйесін институционалдық ресімдеу қажеттілігін талап етті. Сондықтан қабылданған оқыту тұжырымдамасына сәйкес қосымша нормативтік құқықтық актілер әзірленді.

Тұжырымдамада қазақстандық мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін дамытудың негізгі бағыттары белгіленді [1]:

- орталықта және өңірлерде оқыту инфрақұрылымын құру және дамыту; осы салада бәсекелестік ортаны қамтамасыз ету;
- мемлекеттік органдардың қажеттіліктері негізінде оқытуды жоспарлау;
- мемлекеттік қызметшілерді оқытуды тұрақты қаржыландыруды қамтамасыз ету;
- оқыту мазмұнын, нысандары мен әдістерін жетілдіру және біліктілік талаптарына сәйкес оқыту стандарттарын әзірлеу;
- кадр қызметтерінің ролін және мемлекеттік органдар басшыларының оқыту мәселелеріндегі жауапкершілігін арттыру;
- оқыту мәселелері бойынша мемлекеттік органдар мен оқу орындарының қызметін үйлестіру және бақылау;
- оқыту жүйесінің профессорлық-оқытушылық құрамының кадрлық өзегін құру;
- оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастықты кеңейту;

- мемлекеттік қызметшілерді оқыту мәселелері бойынша нормативтік-құқықтық базаны жетілдіру.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту "оқыту ұйымы" қағидаты бойынша айқындалды, яғни мансап пен оқыту арасындағы ажырамас байланыс қамтамасыз етілді. Оқытудың жүйелі моделі қалыптасты: оқыту қажеттіліктерін анықтау; оқытуды жоспарлау; оқытуды ұйымдастыру; оқытудың тиімділігін бағалау [2].

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін дамытудың бірінші кезеңінің ерекшелігі, 2005 жылдан бастап Қазақстан ТМД елдерінен бірінші болып мемлекеттік қызметшілерді, атап айтқанда орталық мемлекеттік органдарды шетелде оқытуды бастады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін дамытудың негізгі стратегиялық бағыттарын айқындаған мемлекеттік қызметшілерді оқыту тұжырымдамасы 2000 жылдан бастап 5-7 жылға есептелген. Осы уақыт ішінде Қазақстанда оқыту инфрақұрылымы құрылды, оған Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы, Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттырудың өңірлік орталықтары және өзге де білім беру ұйымдары кірді. Оларда жыл сайын орта есеппен мемлекеттік қызметшілердің үштен бірі қайта даярлау және біліктілікті арттыру курстарында оқудан өтті, соның арқасында үш жыл ішінде мемлекеттік қызметшілерді жүз пайыз оқыту қамтамасыз етілді. Осылайша, мемлекеттік қызметшілерді оқыту тұжырымдамасының негізгі ережелері жүзеге асырылды.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін жетілдірудің екінші кезеңі 2011 жылы Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделінің тұжырымдамасына көшумен байланысты.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырымдамасында мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді оқыту процестерін құруға сараланған тәсілдер көзделген. Мәселен, "А" корпусының лауазымдарына тағайындалған мемлекеттік қызметшілер лауазымдық міндеттерін тікелей атқарғанға дейін Менеджмент, Стратегиялық жоспарлау, тиімді басқару шешімдерін қабылдау саласында білім алу үшін қысқа мерзімді тағылымдамадан өтуге тиіс болды.

Сонымен қатар, "А" басқарушы корпусының қызметшілері мен оның кадрлық резервіне алынған қызметшілер үшін кәсіби дамуды арттырудың жеке жоспарлары жасалды.

"Б" корпусының мемлекеттік қызметшілерін оқыту саяси шешімдерді тиімді орындау және стратегиялық бағдарламаларды іске асыру үшін білім мен дағдыларды алу мақсатында мемлекеттік қызметшілерді даярлау мен қайта даярлаудың өңірлік орталықтары жүйесінде жүзеге асырылды.

Қазақстанның мемлекеттік қызметшілерін оқыту жүйесін дамытудың үшінші кезеңі 2012 жылғы желтоқсанда "Қазақстан – 2050" Стратегиясы" құжатын қабылдаудан басталды. Бұл стратегияда білім мен кәсіби дағдылар елдің дамуы үшін негізгі басымдықтар ретінде бөлінді, бұл олардың мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесіндегі маңыздылығын көрсетеді.

Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби құзыреттерін бастапқы алу жоғары оқу орындарында жүргізіледі. 5B051000 – "Мемлекеттік және жергілікті басқару"

мамандығы бойынша білім беретін университеттер саны туралы ақпарат 2018-2019 оқу жылы үшін 3-кестеде келтірілген.

3 кесте – «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша оқытуды жүзеге асыратын Қазақстан жоғары оқу орындарының сыныптамасы

р/с	Жоғарғы оқу орындары	Саны	Оның ішінде оқу бағдарламалары		
			Бакалавриат	магистратура	Докторантура PhD
1	ҚР Президенті жанындағы мемлекеттік басқару академиясы	1	–	1	1
2	Ұлттық жоғары оқу орындары	4	4	3	1
3	Мемлекеттік жоғары оқу орындары	16	16	10	–
4	Халықаралық жоғары оқу орындары	1	1	1	–
5	Мемлекеттік жоғары оқу орындары (акционированные)	5	5	2	1
6	Жеке меншік нысанындағы жоғары оқу орындары	26	26	11	1
	Барлығы	53	52	28	4

Ескертпе - автормен құрастырылған.

Кәсіби құзыреттіліктің екінші деңгейін қалыптастыру Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында жүргізіледі.

3-кестенің деректеріне сәйкес, "мемлекеттік және жергілікті басқару" мамандығы бойынша оқытудың негізгі бөлігі жеке жоғары оқу орындарына тиесілі, онда 50% бакалавр, 39,2% магистр және 25% PhD докторы оқиды. Мемлекеттік жоғары оқу орындары 30,7% бакалавр және 35,7% магистр, ал 4 ұлттық жоғары оқу орны 7,5% бакалавр, 10,7% магистр және 25% PhD докторын даярлайды.

Мемлекеттік қызмет үшін мамандардың едәуір бөлігі жеке жоғары оқу орындарында дайындалады, онда профессорлық-оқытушылық құрамның тұрақсыздығына және кейбір пәндердің жаңалығына байланысты оқыту сапасы төмен болуы мүмкін. Бұл мемлекеттік қызметке алғаш рет кіретін жастардың жеткіліксіз дайындығына әкелуі мүмкін. Сондықтан қайта даярлау және біліктілікті арттыру сияқты оқытудың басқа түрлерін де қолдану маңызды.

Мемлекеттік қызмет үшін кадрлар даярлау жүйесін дамытудың қазіргі кезеңі 2015 жылғы Қарашада 2016 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енген "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" жаңа заңның қабылдануына байланысты өзгерістермен сүйемелденеді. Осы Заңға сәйкес Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы Жарлығымен

Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидалары бекітілді.

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерді оқытудың тұтас жүйесін қалыптастыру басқарудың нарықтық әдістеріне көшу жағдайында аппаратқа жаңаша ойлайтын мамандарды тарту қажеттілігінен туындады. Өйткені, елдегі мемлекеттік қызметтің кадр корпусының сапалық жай-күйін талдау шенеуніктердің кәсіби деңгейінің мемлекеттік басқару жүйесінің алдында тұрған міндеттерге жеткіліксіз сәйкестігін көрсетті. Мемлекеттік қызметте әр түрлі деңгейдегі және білімі бар мамандар жұмыс істеді. Сонымен қатар, мемлекеттік органдарда жоғары кәсіптік білім алғаннан кейін де бір рет оқымаған кадрлар басым болды. Қызметкерлердің жартысына жуығы (49,7%), ал жұмыс орнында оқыту жартысынан астамы (51,4%) жұмыстан қол үзіп оқудан өтпеген орталық мемлекеттік органдарда. 50 жасқа дейінгі топтар арасында бұл сандар 60% немесе одан да көп. Яғни, мемлекеттік қызметшілердің неғұрлым белсенді бөлігі бір рет алған білім базасында жұмыс істеген.

Мемлекеттік басқарудың төменгі деңгейінің сапалық талдауы сонымен қатар басшылардың 60 пайызы – кенттік және ауылдық округтердің әкімдері – жоғары білімі жоқ екенін, олардың арасында негізінен ауыл шаруашылығы педагогтары мен мамандары басым екенін көрсетті. Экономистер, заңгерлер, менеджерлер, сауда және қаржы мамандары тек 8 % құрады. Облыстық, аудандық және кенттік деңгейдегі мемлекеттік қызметшілердің басым көпшілігі мемлекеттік қызметте болған барлық уақытта біліктілігін арттыру мүмкіндігіне ие болмады [5].

Айта кету керек, мұндай жағдай Орталық және жергілікті мемлекеттік органдарға тән болды. Нәтижесінде, мемлекеттік қызметшілердің көпшілігінің кәсіби деңгейі мемлекеттік қызметке кіргенге дейін алынған бір жоғары білім немесе орта арнайы білім базасымен анықталды. Мемлекеттік қызметші өзінің кәсіби деңгейін тек өзін-өзі тәрбиелеумен және тәжірибе жинақтаумен айналыса отырып, барабар мүмкіндіктерге ие болмай арттыра алатын жағдай қалыптасты.

Бастапқы кезеңде мемлекеттік қызметшілерді оқытудың қалыптасып келе жатқан инфрақұрылымына қарамастан, Қазақстанда кадрларды даярлау, қайта даярлау жүйесі деформацияланды. Жекелеген қалаларда жұмыс істейтін орталықтар, курстар өздігінен жұмыс істеді, педагогикалық және ғылыми әлеуеті, оқу - әдістемелік және материалдық-техникалық базасы жеткіліксіз болды.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінің деформациялануының басты себептерінің бірі жылдан жылға азайып бара жатқан қаржыландыру болды. Мемлекеттік органдар, әдетте, оқытуды жоспарлауды ұйымдастыруда қиындықтарға тап болған кезде өз қызметкерлерінің оқу шығындарының баптарына ие болмайды.

Оқу орындарында мемлекеттік қызметшілерді оқытудың елеулі кемшіліктері бағдарламаларды мемлекеттік қызметтің қажеттіліктеріне емес, қолда бар оқытушылар құрамының мүмкіндіктеріне бағдарлау болды. Оқу бағдарламалары академиялық сипатта болды, оларда практикалық бағыт болмады. Нәтижесінде алынған білімнің сапасы зардап шегеді және олардың орындылығы туралы мәселе туындады.

Осы проблемалардың шешімін мемлекет дамыған инфрақұрылымы, тиімді басқаруы және ресурстық қамтамасыз етілуі бар мемлекеттік қызметшілерді оқытудың үйлесімді жүйесін қалыптастыру қажеттігін көрді. Мұндай жүйе басқарудың жоғарғы буыны үшін де, тұрақты қайта даярлау үшін де білікті кадрларды даярлауды және басқарудың төменгі және орта деңгейлеріндегі кадрлардың біліктілігін арттыруды жүргізер еді.

Мемлекеттік қызметшілердің оқу сапасын жақсарту үшін тағылымдаманы оқытудың қосымша әдісі ретінде енгізу жоспарланды. Тағылымдамалар оқу ерекшеліктеріне және алдағы міндеттерге байланысты тікелей жұмыс орнында, болашақ жұмыс орнында, аралас бөлімшелерде немесе басқа мемлекеттік органдарда, сондай-ақ жеке ұйымдарда өтуі мүмкін.

Мемлекет ұсынатын қызметтердің көлемі мен сапасы тәуелді мемлекеттік қызметшілерді, сондай-ақ халықпен тікелей өзара іс-қимыл жасайтындарды оқытуға назар аудару маңызды. Бұл мемлекеттік құрылымдардың тиімді жұмыс істеуіне ғана емес, азаматтарға қызмет көрсету сапасын жақсартуға да ықпал ететін болады.

## **2.2 Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби даму жүйесінің ағымдағы жай-күйін бағалау**

Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы 522 нөмірлі Жарлығымен қабылданған Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы азаматтардың қажеттіліктері мен мүдделеріне бағдарланатын Мемлекеттік басқарудың жаңа моделін құруға бағытталған.

Реформалардың сәттілігі және соның салдарынан халықтың әл-ауқатының өсуі оларды жүзеге асыратындарға және оларды жүзеге асыру барысын бақылайтындарға тікелей байланысты.

Осыған байланысты мемлекеттік қызметшілерге тиімділік, бейімделу, нәтижеге бағытталу және қоғамның сұраныстарына жедел ден қою тұрғысынан талаптар артады. Осы тұжырымдаманы іске асыру мемлекеттік қызметшілердің құзыреттілік деңгейіне талаптар қояды.

Мемлекеттік қызметтің және экономиканың барлық салаларының кадрлық әлеуетін арттыру мақсатында ел деңгейінде таланттарды анықтауға және дамытуға мүмкіндік беретін азаматтардың әлеуетін анықтау және тәрбиелеу жүйесін енгізу қажет, бұл өз кезегінде мемлекеттік аппараттың тиімділігін және дамудың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді арттырады.

Қазақстанда мемлекеттік қызметті дамытудағы басты басымдықтардың бірі-басқаруды жаңғырту және персоналды басқарудың тиімді тетіктерін енгізу. Бұл тұрғыда кадрлық әлеуетті, оның ішінде жас мамандарды қолдау мен дамыту маңызды мәнге ие.

Соңғы жылдары Қазақстанда жас ұрпақты Мемлекеттік қызметке тартуға ерекше көңіл бөлінуде. Мысалы, президенттік Жастар кадрлық резерві бағдарламасы жас мамандарға өз қабілеттерін көрсетуге және елдің дамуына ықпал етуге бірегей мүмкіндік береді.

Жастар кадрлық резервін құру идеясы Мемлекет Басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың алғашқы бастамаларының бірі болды. Оның басты міндеті – жастардың әлеуетін ашу, өзін Мемлекеттік басқару жүйесінде іске асыруға мүмкіндік беру, қоғам, ел және өз өңірінің игілігі үшін дағдыларды қолдану.

Мемлекеттік қызметте Мансапты бастау қиын болуы мүмкін болса да, табандылығымен, еңбекқорлығымен және кәсібилігімен мемлекеттік басқаруда айтарлықтай нәтижелерге қол жеткізген жас мамандардың табысты мансабының көптеген мысалдары бар.

Мемлекет басшысының мемлекеттік қызметке кіру үшін артық кедергілерді жою жөніндегі тапсырмасы шеңберінде 2022 жылғы желтоқсанда "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Заңға ЖОО түлектері үшін мемлекеттік қызметке кіру рәсімін оңайлатуды көздейтін тиісті өзгерістер енгізілді.

Осы өзгерістерге сәйкес мемлекеттік грант бойынша оқыған және оқу нәтижесі кемінде 3,33 балл болатын ЖОО түлектері тестілеу мен конкурс өткізбестен аудандық және ауылдық деңгейдегі (облыстың әкімшілік орталығы болып табылатын қаладан басқа) төменгі мемлекеттік лауазымдарға тағайындалуы мүмкін. Бұл жоғары білім алған жас мамандарға мемлекеттік қызметтегі мансабын бірден бастауға мүмкіндік береді.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының түлектері жергілікті атқарушы органдарда, мәслихаттарда, тексеру комиссияларында, орталық мемлекеттік органдардың аумақтық бөлімшелерінде және олардың бөлімдерінде (жергілікті атқарушы органдарды, мәслихат аппаратын, тексеру комиссиясын қоспағанда) "Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарын атқара алады, орталық мемлекеттік органдардың аумақтық бөлімшелерінің және олардың елордадағы және оның аудандарындағы ведомстволарының) оқу бітіргеннен кейін бір жыл ішінде уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің келісімі бойынша конкурс өткізілмей.

Айта кету керек, ауылдық округке жұмыс істеуге келген жас мамандар үшін "Дипломмен ауылға!" бұл жас мамандарды ауылдық жерлерде жұмыс істеуге ынталандыру бойынша маңызды бастама болып табылады. Бұл көтерме жәрдемақыларды төлеу және тұрғын үй сатып алуға және салуға жеңілдікті несиелер беру.

Биылғы жылы енгізілген тағы бір жаңалық-еліміздің барлық өңірлерінде, Республикалық маңызы бар қалаларда және Астанада 1 наурызда басталған өңірлік кадрлық резервтерге іріктеу.

Жобаның негізгі мақсаты-дарынды жастарды өңірлерді дамытуға тарту және жас басқарушылар пулын қалыптастыру. Өңірлік резервке алынған адамдар сайланатын лауазымдарды қоспағанда, жергілікті атқарушы органдарда "Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына орналаса алады.

Іріктеуге жоғары білімі және кемінде 3 жыл еңбек өтілі бар (құжаттарды тапсыру сәтінде) 35 жастан аспаған Қазақстан Республикасының азаматтары қатыса алады. Үміткерлер құжаттарды 1-31 наурыз аралығында жоба сайтында тапсыра алады - [onir.pkrezerv.gov.kz](http://onir.pkrezerv.gov.kz).

Бұл жоба жас басқарушылардың өңірлік пулдарын қалыптастыруға және өңірлерді дамытуға талантты жастарды тартуға бағытталған. Жоба жас мамандарға

өздерін көрсетуге, өздерінің дағдылары мен қабілеттерін көрсетуге, сондай-ақ кәсіби мансабында қолдау мен дамуға мүмкіндік береді.

Қазіргі жастардың мемлекеттік қызметке қызығушылық танытуы шынымен де шындық. Мемлекеттік қызмет кез келген мемлекеттің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады, өйткені ол мемлекеттік бағдарламалар мен саясатты тиімді басқаруды және іске асыруды қамтамасыз етеді.

Бұл сандар жас мамандардың мемлекеттік қызметке белсенді қатысатынын көрсетеді, бұл олардың мемлекеттік басқару саласындағы жұмысқа мүдделілігін көрсетеді.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметтегі жас кадрлар жаңа буын мүдделерін қорғауға өз үлестерін қосуда. Олар жас ұрпақтың өкілдері болып табылады және мемлекеттік органдар алдында жастардың дауысы ретінде тиімді әрекет ете алады. Жас мамандар өз ұрпағының қажеттіліктері мен мәселелерін түсінеді және барлығына оңтайлы шешімдерді табуға үлес қоса алады.

Аталған өзгерістер дарынды жастарды мемлекеттік секторға тартуға ықпал етеді және олардың тез интеграциялануы мен кәсіби дамуына жағдай жасайды. Олар сондай-ақ мемлекеттік органдарда кадрлық әлеуетті жаңартуға және олардың тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

Өзгерістер үздіксіз қарқынмен жүретін әлемде жастардың жаңа идеялары, энергиясы және инновацияға деген ұмтылысы бар. Сондықтан Мемлекеттік қызметке жас мамандарды тарту үлкен маңызға ие. Олар-біздің ұлтымыздың болашағы.

"100 нақты қадам" Ұлт жоспарын жүйелі іске асыру мемлекеттік қызметшілер құрамының сапасын едәуір жақсарта отырып, іріктеу және жоғарылату процестерінде меритократия қағидаттарын нығайтуға ықпал етті. Қазіргі уақытта жұмысшылардың 92% - ы жоғары білімге ие және бұл көрсеткіш орталық деңгейде 100% - ға жетеді. Орта кәсіптік білімі бар қызметкерлер көбінесе аудандық және ауылдық деңгейлерде төменгі лауазымдарда болады.

Осыдан жиырма жыл бұрын кейбір орталық мемлекеттік органдарда қызметкерлердің тек 70% - ы ғана жоғары білім алған, ал ауыл әкімдері арасында бұл көрсеткіш 50% -. құраған. Бүгінде 4000-нан астам мемлекеттік қызметші шет тілдерін біледі.

Соңғы бес жылда "Болашақ" халықаралық стипендиясы түлектерінің саны 82% – ға, ал Президент жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы түлектерінің саны 81% - ға өсті. Бұл түлектер әлемнің жетекші университеттерінде, менеджмент, экономика, қаржы, халықаралық құқық, мемлекеттік саясат, экология, білім беру, денсаулық сақтау, көлік, логистика, статистика және демография салаларында алған білімдерін іс жүзінде қолданады.

Бұл статистика елдің мемлекеттік қызметі мемлекеттік аппараттың тұрақтылығын қамтамасыз ететін жас және білікті кадрлардан тұратынын растайды. Мысалы, егер 1993 жылы орталық мемлекеттік органдарда кадрлардың кету деңгейі 36% - ға жетсе, ал кейбір мекемелерде қызметкерлердің 57% - ы бір жыл ішінде мемлекеттік қызметтен кетсе, қазіргі уақытта жағдай тұрақталды. Бұрын жоғары айналымның негізгі себебі басшылықты өзгерту кезінде негізгі құрамды жаңартумен байланысты "командалық қозғалыстар" болды.



Лауазымдарға тағайындау кезінде конкурстық принциптерді күшейту, ауысу мүмкіндіктерін шектеу, біліктілік талаптарын арттыру және қызметкерлердің мансаптық өсу мүмкіндіктерін кеңейту командалық орын ауыстыру тәжірибесін айтарлықтай азайтты. "100 нақты қадам" Ұлт жоспарын енгізу нәтижесінде кадрлардың жалпы айналымы екі есеге жуық азайды. Қазір елімізде әлемдік тәжірибе мен ұлттық мемлекеттік басқару жүйесінің ерекшеліктерін біріктіретін мемлекеттік қызметтің бірегей моделі қалыптасты.

Кәсіби мемлекеттік аппарат құру жөніндегі Ұлт жоспарының бірінші бағыты шеңберіндегі Реформа ашық бәсекелестік пен ашықтық негізінде мемлекеттік қызметке қолжетімділікті жақсартты. Мемлекеттік қызметке енді төменгі лауазымдардан қабылданады, ал ілгерілеу кәсіби құзыреттер мен дайындық негізінде жүзеге асырылады. Реформа жүзеге асырылған сәттен бастап мансапты бастапқы позициялардан бастаған адамдар саны үш есеге, 2 569-дан 7 862-ге дейін өсті.

Бір бос орынға үміткерлер саны екі есе өсті, бұл мемлекеттік органдар ішіндегі мансаптық өсуге ықпал етеді. Ішкі конкурстар арқылы алға жылжыған мемлекеттік қызметшілердің саны төрт есеге жуық өсті, 1 348-ден 5 186-ға дейін. Бұл өзгерістер жүйеге деген сенімді нығайтты, онда ілгерілеу тек еңбегі үшін жүреді, бұл әлеуметтік сауалнама деректерімен расталады: халықтың 77% - дан астамы кадрлық шешімдерде меритократия қағидатының сақталуын атап өтеді.

Қызметшілердің кәсіби дамуы шеңберінде мемлекеттік басқару академиясында орталығы және оның 15 филиалы бар бірыңғай білім беру жүйесі қалыптастырылды. "Цифрлық Академияға" көшу қазіргі заманғы білім беру және ақпараттық технологияларды белсенді пайдалануды қамтиды, бұл өңірлердегі мемлекеттік қызметшілерге жетекші халықаралық сарапшылардың дәрістерін онлайн және нақты уақытта тыңдауға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру "Б" корпусының 67 мың мемлекеттік қызметшісін кешенді аттестаттаумен жалғасты, онда алғаш рет құзыреттердің Бірыңғай шеңбері пайдаланылды. Бұл процесс әрбір қызметшіге өз жұмысын терең талдауға, органның қызметіне қосқан жеке үлесін бағалауға және болашаққа басымдықтарды анықтауға мүмкіндік берді. Аттестаттау арқылы көптеген қызметкерлер өздерінің мансаптық үміттерін қанағаттандыра алды, бұл жоғарылатуға ұсынылған қызметкерлер санымен расталады (4851), бұл төмендетуге немесе жұмыстан шығаруға ұсынылғандардан бес есе көп (887).

Комиссиялардың шешімдеріне негізделген аттестаттау нәтижесінде 1405 қызметкер жоғары лауазымдарға көтеріліп, мансаптық деңгейге көтерілді. Орталық органдардың жоғары басқару буынының қызметкерлері арасында шешім қабылдауға және тұтынушыға бағдарлануға байланысты құзыреттер ерекше дамығаны анықталды. Жергілікті атқарушы органдардың басшыларында стресске төзімділік пен тұтынушыларды ақпараттандыру қабілеті анағұрлым айқын.

Бұл министрлік деңгейдегі қызметкерлердің азаматтардың қажеттіліктерін ескере отырып, жағдайларды кешенді бағалау және шешім қабылдау дағдыларына ие екендігін білдіреді, ал облыстық деңгейдегі қызметкерлер қызмет алушылармен үнемі өзара іс-қимыл жасай отырып, жұмыс сын-қатерлерімен тиімді күреседі. 2023 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің жалпы

саны 90 053 адамды құрады, оның ішінде іс жүзінде 83 963 адам жұмыспен қамтылған.



2-сурет - 2023 жылғы Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің саны.

Ескертпе – Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің деректері бойынша автормен жасалды.

Шымкентте Абай, Жетісу, Ұлытау және жаңа "Тұран" ауданының жаңа облыстарын құру, Білім және ғылым министрлігін Білім Министрлігі және ғылым және жоғары білім министрлігі етіп қайта ұйымдастыру, Адам құқықтары жөніндегі ұлттық орталықтың өңірлік өкілдіктерін ашу, сондай-ақ Сыртқы істер министрлігінің шет елдердегі аппаратын кеңейту штат санын 1 732 адамға ұлғайтуға ықпал етті. 2022 жылы 25 мыңға жуық мемлекеттік қызметші қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтті, ал 159 адам, оның ішінде Ауғанстан, Тәжікстан және Мальдив аралдарынан келген 11 шетелдік қызметші магистратура және докторантура бағдарламалары бойынша оқуын аяқтады.

Өткен жылғы қабылдау науқаны шеңберінде өзгерістер енгізілді: енді мемлекеттік органнан жолдама беру туралы талап оқуға қабылданған кезде ғана өзекті болады және "халықаралық қатынастар" және "Бизнес әкімшілендіру" мамандықтарын қоспағанда, магистратураға түсушілер үшін, сондай-ақ докторантура үшін ағылшын тілін білуін растау талабы жойылды. Бұл өзгерістер оқуға өтінімдер санын 4,5 есеге арттыруға мүмкіндік берді, ал конкурсқа жіберілген үміткерлер саны 2020 жылмен салыстырғанда 6,2 есеге өсті (3-сурет).



3-сурет – Оқуға үміткерлердің динамикасы.

Ескертпе – Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің деректері бойынша автормен жасалды.

Соңғы уақытта өңірлерден, әсіресе Түркістан, Атырау және Қызылорда облыстарынан үміткерлердің өтінімдер саны үш есеге жуық өсті. Бұдан басқа, ағымдағы жылы мемлекеттік тапсырыс бойынша оқуға қабылданған басшы буын қызметшілерінің үлесі — 2020 жылғы 37,9% - дан 2022 жылы 66,7% - ға дейін өсті.

Мемлекеттік басқару бойынша магистратураның (ЕМРА) бірлескен сертификаттау және білім беру бағдарламасын, сондай-ақ кешкі/Шығыс форматындағы бір жарым жылдық күндізгі магистратура бағдарламасын дамыту жалғасуда. 2023 жылға екі сертификаттау бағдарламасы жоспарланған: "кәсіби коммуникациялар және қақтығыстарды басқару" және "Стратегиялық менеджмент және көшбасшылық". ЕМРА бағдарламасы бойынша 16 өтінім берілді, оның 14 үміткері 2022 жылдың 26 желтоқсанында іріктеуден кейін қабылданды және оқыту 2023 жылдың 9 қаңтарында басталды.

Академия 2022 жылы 8 жаңа қашықтықтан оқыту курсы әзірледі, онда 191 тыңдаушы оқытылды. Сондай-ақ, осы жылы 111 мемлекеттік қызметші дағдарыс жағдайында Халықпен жұмыс істеу үшін коммуникативтік дағдыларға оқытудан өтті. Саяси қызметшілер үшін тиімді коммуникациялар бойынша семинар ұйымдастырылды, оған 12 министрліктің 26 қызметкері қатысты.

Қысқа мерзімді оқытудың тиімділігін арттыру үшін семинарлардың тақырыбы мынадай тәсілдер негізінде қалыптастырылады: стратегияларды талдау (Policy analysis), үстелдік зерттеулер (Deskstop research) және кейстерді зерттеу (case-study).

2023 жылға арналған жоспар-кестеге "көпшілік алдында сөйлеу және БАҚ-пен өзара іс-қимыл (басшылар үшін)", "мемлекеттік қызметтердің Дебюрократизациясы және сапасын жақсарту", "кәсіби коммуникациялар және қақтығыстарды басқару", "жеке және командалық тиімділік" сияқты бағыттар бойынша бірқатар жаңа тақырыптар мен мазмұнды тереңдету кірді. Проактивті басшылық", мемлекеттік қызметтегі құндылықтар. БІнталандырушы корпоративтік орта", "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениет. Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар".

Сондай-ақ, "жаңа формация басшысы" бағдарламасы шеңберінде саяси қызметшілерді оқыту жалғасуда, оның барысында 2022 жылы халықтың өмір сүру сапасы мен елдің әл-ауқатын жақсарту үшін олардың құзыреттерін арттыруға бағытталған 48 саяси қызметші оқытылды. Соңғы үш жылда осы бағдарлама бойынша 174 саяси мемлекеттік қызметші оқудан өтті, 2023 жылы тағы 50 қызметкер оқудан өтті.

Алайда, "А" корпусының қызметшілерін оқыту тиісті деңгейде жүргізілмейді-соңғы рет олар үшін арнайы курстар 2020 жылы 49 адам оқытылған кезде өткізілді. Осыған байланысты орталық мемлекеттік органдар аппараттары басшылары қызметінің тиімділігін арттыру үшін "А" корпусының қызметшілері үшін мамандандырылған курстар бойынша оқытуды қайта бастау ұсынылады. Қызметшілердің әлеуетін арттырудың маңызды аспектісі де тағылымдама болып табылады, оның қағидаларына есепті жылы процестерді бюрократизациялауға, есептілікті жеңілдетуге және қызметші басшысының тағылымдаманы бағалауын енгізуге бағытталған өзгерістер енгізілді.

Персоналды басқарудағы кәсібилікті арттыру мемлекеттік қызметті дамытудағы басты басымдық болып қала береді, бұл ретте Қазақстан барлық мемлекеттік органдарда персоналды стратегиялық басқаруға көшуге ұмтылады.

### **2.3 Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілерді даярлау процесі**

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерді даярлау мемлекеттік білім беру тапсырысына сәйкес өтеді, ол Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында және Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының жанындағы Сот төрелігі академиясында Мемлекеттік органдардың жолдамалары арқылы жүзеге асырылады. Жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламаларына түсу ұзақтығы мен процесі тиісті оқу орындары бекітетін қабылдау қағидаларымен реттеледі. Егер мемлекеттік қызметші мемлекеттік тапсырыс бойынша оқуға жіберілсе, оған жалақысы сақталмайтын, бірақ жұмыс орны мен лауазымы сақталатын демалыс беріледі. Оқуды сәтті аяқтағаннан кейін мемлекеттік қызметшілерге жоғары оқу орнынан кейінгі кәсіптік білім беру бағдарламасының игерілгенін растайтын құжат беріледі.

"Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына алғаш рет тағайындалған немесе осы корпуста бірінші рет басшылық лауазымдарды атқаратын адамдар мемлекеттік басқару академиясында және оның өңірлік филиалдарында қайта даярлаудан өтеді. "А", "В" топтарынан және С-1-ден С-5, С-О-1, С-О-2, D-1-ден D-3, D-О-1, D-О-2, E-1, E-2 санаттарынан мемлекеттік қызметшілер Академияның жергілікті филиалында оқуға рұқсат етілген Алматы қаласынан аталған санаттағы қызметшілерді қоспағанда, Академияда қайта даярлаудан өтеді.

Академияның өңірлік филиалдарында қайта даярлаудан С-О-3-тен С-О-6-ға дейін, С-R-1-ден С-R-5-ке дейін, D-4, D-5, D-О-3-тен D-О-6-ға дейін, E-3-тен E-5-ке дейін, E-R-1-ден E-R-5-ке дейін, E-G-1-ден E-G-4-ке дейін. Мемлекеттік қызметшілер лауазымға тағайындалғаннан кейін алты айдан кешіктірмей қайта даярлауға жіберілуге тиіс.

"Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметіне алғаш рет кіретін мемлекеттік қызметшілер күндізгі немесе аралас (күндізгі-қашықтықтан) форматта қайта даярлаудан өтеді. "Б" корпусында басшылық әкімшілік лауазымды алғаш рет алғандар күндізгі қайта даярлаудан өтуге міндетті. Алайда, квазимемлекеттік секторда немесе азаматтық қызметте басшылық лауазымдарда кемінде бір жыл тәжірибесі бар адамдар қайта даярлау қажеттілігінен босатылады.

Қайта даярлаудың ең аз ұзақтығы-120 академиялық сағат. Курстар аяқталғаннан кейін мемлекеттік қызметшілерге қызметші (Тегі, Аты, Әкесінің аты, бар болса), оқу орны, курстың атауы мен ұзақтығы туралы ақпаратты, сондай-ақ оқу кезеңі, лауазымы, қайта даярлау туралы куәлік, курсты өткізу қаласы, уәкілетті тұлғаның қолы және оқу орнының мөрі туралы деректерді қамтитын сертификат беріледі.

Егер мемлекеттік қызметші негізгі жұмысынан алыстап, қайта даярлаудан өтсе, оның жалақысы оқу уақытына сақталады.

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру "А" корпусының мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілерінің біліктілігін арттыру мемлекеттік басқару академиясында жүргізіледі. "А" корпусының әкімшілік қызметшілері өздерінің функционалдық міндеттерін ескере отырып, үш жылда бір реттен кем емес осындай оқудан өтуге міндетті. Білім беру бағдарламаларына шақырылған шетелдік мамандар кіруі мүмкін.

"Б" корпусының қызметшілері А, В, С-1-ден С-5-ке дейін, С-О-1, С-О-2, D-1-ден D-3, D-O-1, D-O-2, E-1, E-2 санаттарындағы топтардан өтеді Академияның өзінде біліктілікті арттыру, ал С-О-3-тен С-О-6-ға дейін, С-R-1-ден С-R-5, D-4, D-5, D-O-3-тен D-O-6, E-3-ке дейін E-5, E-R-1-ден E-R-5-ке дейін, E-G-1-ден E-G-4-ке дейін оның филиалдарында оқытылады.

Сот жүйесінің қызметкерлері Сот төрелігі академиясында біліктілігін арттыра алады.

"Б" корпусының мемлекеттік қызметшілері екі ереже бойынша біліктілігін арттырудан өтуге міндетті:

1. Әр үш жыл сайын, олардың функционалдық міндеттеріне сәйкес және кәсіби құзыреттерді дамыту үшін.

2. Қызметі қанағаттанарлықсыз деп танылған саладағы біліктілікті жақсарту мақсатында қызметтің жылдық бағалауында "қанағаттанарлықсыз" бағасын алғаннан кейін үш ай ішінде.

Шетелдік және халықаралық оқу орындарында шетелде өткізілетін бағдарламаларды қоспағанда, мемлекеттік қызметшілерге арналған біліктілікті арттыру курстарының ұзақтығы 8-ден 80 академиялық сағатқа дейін өзгереді. Қайта даярлау курстарын аяқтаған мемлекеттік әкімшілік қызметшілер курстарды бітіргеннен кейін үш жылдан кешіктірмей біліктілікті арттыру бойынша семинарлардан өтуге міндетті. Оқыту мемлекеттік басқару академиясының бағдарламаларына сәйкес, оның ішінде шетелдік мамандарды тарта отырып жүргізілуі мүмкін.

Курсты сәтті аяқтағаннан кейін мемлекеттік қызметшілерге қызметші туралы (Тегі, Аты, Әкесінің аты, егер қажет болса), оқу орны, курстың бағыты, академиялық сағат саны, оқу кезеңі, лауазымы, сондай-ақ уәкілетті тұлғаның қолы, сертификаттың нөмірі, оқу орнын өткізу қаласы және оқу орнының мөрі туралы деректерді қамтитын сертификат беріледі.

Халықаралық ұйымдар, шет мемлекеттердің үкіметтері немесе басқа ұйымдар Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін қаржы қаражатын немесе техникалық көмек көрсететін жағдайларда, мемлекеттік органдар функционалдық міндеттері ұсынылатын курстардың тақырыбына сәйкес келетін мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруға жібереді. Егер мемлекеттік қызметкер оқу үшін жұмыстан уақытша шығарылса, оның жалақысы осы кезеңде сақталады.

Оқыту персоналдың кәсібилігін арттыруға бағытталған мемлекеттік кадр саясатының негізгі элементі болып табылады. Оқыту жүйесі мемлекеттік қызметшілерді лауазымға немесе басшылық лауазымға тағайындалғаннан кейінгі алғашқы алты ай ішінде бастапқы қайта даярлауды, сондай-ақ барлық әкімшілік қызметшілер үшін әрбір үш жыл сайын тұрақты біліктілікті арттыруды қамтиды.

Біліктілікті арттыру мемлекеттік басқарудың өзекті тақырыптары, Президенттің Қазақстан халқына Жолдауларын және өңірлік дамудың мемлекеттік бағдарламаларын іске асыру бойынша бір күндік және үш күндік семинарларды, сондай-ақ үш апталық курстарды қамтиды. Мұндай оқытудың негізгі мақсаты-біліктілік талаптарына сәйкес қызметшілердің теориялық және практикалық білімдерін, іскерліктері мен дағдыларын жаңарту.

Белсенді халықаралық өзара іс-қимыл контекстінде Қазақстанның Мемлекеттік қызмет жүйесі БҰҰ Даму Бағдарламасы, ЭЫДҰ, Дүниежүзілік банк және Азия даму банкі сияқты халықаралық ұйымдар тарапынан үнемі бағалаудан өтеді. Мысалы, 2018 жылы қазақстандық агенттіктің бастамасымен ЭЫДҰ алғаш рет "Қазақстандағы және ЭЫДҰ елдеріндегі мемлекеттік қызмет реформасына салыстырмалы талдау" жасады.

Халықаралық сарапшылар Қазақстанның Мемлекеттік қызмет саласындағы жүргізген реформаларын жоғары бағалап, ел өңірде мемлекеттік қызмет жөніндегі мамандандырылған органдар, саяси және әкімшілік қызметтерді нақты бөлу, сондай-ақ атқаратын лауазымдарға міндетті конкурстық іріктеу сияқты инновацияларды алғашқылардың бірі болып енгізгенін атап өтті.

Қазақстандағы меритократия қағидаттарын, құзыреттілік тәсілді, еңбекке ақы төлеудің жаңа жүйесін енгізуге және аға мемлекеттік қызметшілер институтын дамытуға бағытталған реформалар да үздік халықаралық практикаларға сәйкес келеді.

Алайда сарапшылар өздерін тиімді деп көрсеткен әлемдік үрдістерге бағдарлана отырып, Қазақстанның мемлекеттік аппаратын одан әрі жақсарту қажеттігін атап көрсетеді. Бүгінгі таңда мемлекеттік қызметтің дамуын бағалау кезінде ЭЫДҰ үш негізгі кезеңді қамтитын тұжырымдамалық шеңберге сүйенеді: кәсіби, стратегиялық және инновациялық.

Мемлекеттік қызметті дамытудың бұл кезеңдері бір-бірін жоққа шығармайды, ал дамудың әрбір жаңа деңгейі алдыңғысының жетістіктеріне негізделеді. Мемлекеттік қызметтің кәсіби деңгейі меритократия қағидаттарымен, әртүрлі таланттарды қолданумен, сондай-ақ күнделікті процестерді тиімді басқаратын білікті және этикалық қызметкерлер мен басшылардың болуымен сипатталады. Стратегиялық деңгей серпінділігімен және жоғары білікті мамандарды, сондай-ақ өзгерістер агенттері болып табылатын және нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған басшыларды тарту қабілетімен ерекшеленеді.

Инновациялық деңгей ұтқырлық, әртүрлілік және ынтымақтастыққа ықпал ететін ашық мәдениет арқылы көрінеді. Бұл деңгейде қызметкерлер қызығушылық пен бейімделу қабілетін көрсетеді, ал басшылар ынтымақтастықта және өзгерістерді басқаруда шебер. ЭЫДҰ сарапшыларының бағалауы бойынша, Қазақстанның мемлекеттік қызметі стратегиялық элементтермен кәсіби деңгейге сәйкес келеді.

Қазақстанның мемлекеттік қызметі қазіргі заманғы халықаралық стандарттарға елеулі ілгерілеушілік пен бейімделуді көрсетеді, бұл жетекші халықаралық ұйымдардың тұрақты бағалауларымен расталады. Қызмет жүйесінде дамудың барлық үш кезеңінің сипаттамалары бар: кәсіби, стратегиялық және инновациялық, кәсібилікке баса назар аудара отырып және стратегиялық

элементтерді енгізуді бастайды. Бұл жаһандық өзгерістер жағдайында мемлекеттік қызметтің ағымдағы және болашақ қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін инновациялық тәсілдерді интеграциялау бойынша жұмысты жалғастыру қажеттігін және жетілдіруге деген ұмтылысты көрсетеді.

### **3 ҚЫЗЫЛОРДА ОБЛЫСЫНЫҢ МЫСАЛЫНДА ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ**

#### **3.1 Қызылорда облысындағы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесінің қазіргі жағдайы: тәсілдер мен қазіргі проблемалар**

Академия филиалы қызметінің мақсаты Қызылорда облысы аумағында Академияның оқшауланған құрылымдық бөлімшесі ретінде академияның функцияларын жүзеге асыру, Академияның мүдделерін білдіру және қорғау болып табылады.

Міндеттері: мемлекеттік қызметшінің санасын өзгертетін және көшбасшылық қасиеттері мен болашақ құзыреттерін дамытатын қысқа мерзімді тәжірибеге бағытталған оқыту бағдарламаларын әзірлеу, ұйымдастыру және ілгерілету, білім беру процесіне инновациялық технологияларды енгізу.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Қызылорда филиалы әлемдік және отандық үрдістерді, "халық үніне құлақ асатын" мемлекеттің саясатын – жаңа форматтағы мемлекеттік қызметшілерді ескере отырып, өңірдің мемлекеттік қызметшілерін оқытуды және қайта даярлауды жүзеге асырады. Филиал жыл сайын мемлекеттік қызметшілердің жалпы санының кемінде 30% -, шамамен 1700 адамды оқытады. Жыл сайын 60-қа дейін біліктілікті арттыру семинарларын және 15 қайта даярлау курстарын өткізу ресурстары бар. Оқыту жүйесінің негізінде құзыреттілік тәсіл жатыр, яғни. филиалда оқыту мемлекеттік қызметшілердің құзыреттерінің Бірыңғай шеңберіне (ББК) сәйкес құзыреттерін дамытуға бағытталған.

Қызылорда облысы бойынша филиалдың барлық білім беру бағдарламалары мен модульдері тыңдаушылардың құзыреттері мен функционалдық міндеттерінің Бірыңғай шеңберіне сәйкес келеді. Оқу жоспары-кестесін қалыптастыру кезінде мемлекеттік органдарға қызықтыратын тақырыптарды, проблемалық мәселелерді көрсетуді сұрайтын сұрау салу жіберілетіні маңызды. Осылайша, оқу бағдарламалары 80%/20% арақатынасы негізінде жасалады, мұнда 80% – академия құрған компонент, 20% - аймақ сұраныстары негізінде құрылған компонент. Тақырыптар аймақтың қажеттілігіне, аумақтарды дамытудың жергілікті бағдарламаларына, 30 жергілікті трендке байланысты жүзеге асырылады. Мысалы, 2021 жылы бұл "ауылдық округ әкімдігіндегі бизнес-процестердің тиімділігі және оңтайландырылуы", "мемлекеттік және мемлекеттік емес ұйымдарда әскери есепке алуды ұйымдастыру", "ТЖ-дағы мемлекеттік қызметшінің іс-қимыл алгоритмі (дүлей зілзалалар, өрттер, террорға қарсы)", "жер қатынастарын реттеу саласындағы мемлекеттік саясат" сияқты тақырыптар, "Әкімшілік айыппұлдарды қарау және қолдану тәртібі" және т. б. (кесте 1).

Мемлекеттік қызметшілерге, филиалдың жаттықтырушылары мен оқытушыларына арналған сабақтар, тренингтер өткізу кезінде инновациялық, белсенді Нысандар қолданылады. Бұл интерактивті пікірталастар, кейстерді шешу, психологиялық тренингтер және қызмет бағыты бойынша жобаларды қорғау. Оқыту бағдарламаларының тиімділігі мен нәтижелілігін мониторингтеу мақсатында тыңдаушылардан жедел кері байланыс алуға мүмкіндік беретін бағалау



жүйесі енгізілді. Эксперимент режимінде тыңдаушылар жобаларының бағдарламадан кейінгі мониторингі енгізілді (3-6 ай).

Қазіргі уақытта филиалда жоғары білікті оқытушылар құрамы жұмыс істейді: 3 ғылым кандидаты, 4 магистр. Дәріс берушілерді тарту процедурасы мен механизмін атап өту қажет, мұнда тек теориялық фон мен оқыту тәжірибесі ғана емес, сонымен қатар практикалық жұмыс тәжірибесі, яғни шақырылған дәріскерлердің мемлекеттік қызметшілердің талаптары мен қажеттіліктеріне сәйкес материал беру қабілеті ескеріледі. Пандемияға дейін Филиал өз қызметін офлайн режимде жүзеге асырды, бірақ коронавирус пандемиясы өз түзетулерін енгізді және бүгінгі таңда заманауи ақпараттық технологиялар, цифрлық дағдылар белсенді енгізілуде, мемлекеттік қызметшілер ZOOM, Microsoft Teams, Moodle платформаларында онлайн форматта оқытылуда. Кәсіби даярлаудың қазіргі заманғы тәсілдерінің бірі мемлекеттік органдардың қызметінде жобалық тәсілді қолдануға үйрету болып табылады. Оқыту процесінде қайта даярлау курстарының тыңдаушылары өңір үшін өзекті мәселелерді шешуге бағытталған жобаларды әзірлеу үстінде. Филиалдың қызметі квазимемлекеттік сектор өкілдерін тартуға және оқытуға бағытталған. Біліктілікті арттыру семинарларында аумақтық сайлау комиссияларының, мемлекеттік мұрағаттардың, кәсіптік колледждердің, орман шаруашылықтарының және т. б. өкілдері оқытылады.

Қызылорда облысында бүгінде облыстың мемлекеттік қызметшілерінің жалпы штат саны 3338 бірлікті құрайды. Оның 14 – і саяси, ал қалған 3324-І "Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілері. Өңірде ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясын бітірген 25 маман және "Болашақ" бағдарламасының 6 түлегі табысты жұмыс істеуде, олардың негізінде облыста ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы мен "Болашақ" бағдарламасы түлектерінің арнайы пулы құрылды. Бұл түлектер жаттықтырушылар атынан филиал базасында өңірдің мемлекеттік қызметшілерінің кәсіби біліктілігін арттыру бойынша шеберлік сыныптарын өткізеді, шетелде және академияда алған білімдері мен тәжірибелерімен бөліседі.

Жыл сайын Қызылорда облысында кәсіби даму бағдарламаларына мыңға жуық мемлекеттік қызметші қатысады (4-кестені қараңыз).

Кесте 4 – Жылдар бойынша кәсіби даму жөніндегі іс-шараларға қатысқан Қызылорда облысы қызметшілерінің саны (адам)

Саны	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Іс-шараларға қатысқан Қызылорда қызметшілерінің саны біліктілігін арттыру (адам)	500	550	300	250	480	580	620

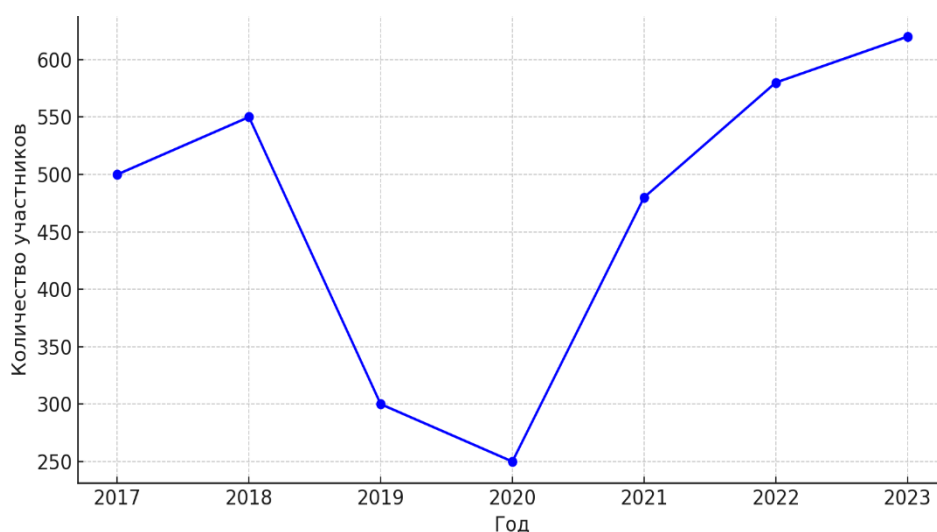
Ескертпе – кесте Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің деректері бойынша автормен жасалды.

4-кестеге сәйкес, 2017 жылдан 2018 жылға дейін қатысушылар санының 500-ден 550-ге дейін өсуі байқалады. Одан кейін 2019 жылы 300-ге дейін төмендеу және 2020 жылы 250-ге дейін төмендеу байқалады. 2020 жылдан кейін қалпына

келтіру өсімі байқалады: 2021 жылы 480 адамға дейін, 2022 жылы 580 адамға дейін және 2023 жылы 620 адамға дейін.

2019-2020 жылдардағы қатысушылар санының төмендеуі офлайн іс-шараларды өткізу және қатысу мүмкіндігіне әсер еткен COVID-19 пандемиясымен байланысты болды. Кейінгі жылдардағы қалпына келтіру және өсу жаңа жағдайларға бейімделуді көрсетуі мүмкін, мүмкін онлайн оқыту форматтарына көшу немесе экономикалық жағдайдың жақсаруы.

2017 жылдан 2023 жылға дейін біліктілікті арттыру жөніндегі іс-шараларға қатысқан Қызылорда облысы қызметшілерінің орташа саны шамамен 469 адамды құрады. Біліктілікті арттыруға қатысқан мемлекеттік қызметшілер санының динамикасы 4-суретте айқын көрсетілген.



4-сурет– Біліктілікті арттыруға қатысқан Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілерінің саны.

Ескертпе – дереккөздер негізінде автормен құрастырылған.

Қызылорда облысы бойынша АМУ филиалы үшін басым міндеттердің бірі оқытудың нәтижелілігін арттыруға баса назар аудара отырып, өңірлік мемлекеттік органдар қызметкерлерінің біліктілігін арттыру жүйесін үнемі жетілдіру болып табылады. Осы мақсатта филиалда оқытудың және ұйымдастырудың сапасын, мазмұнның дұрыстығын және алынған дағдылардың қолданылуын қоса алғанда, оқытуға қанағаттану дәрежесін анықтауға бағытталған сұрақтардан тұратын оқуды аяқтау бойынша тыңдаушыларға сауалнама жүргізіледі.

Оқыту міндетті түрде кері байланыстың болуымен сүйемелденеді – бағдарламаны да, дәріскерлерді де тыңдаушылардың пікірлері мен бағалауы тұрақты негізде жүзеге асырылады. Оқыту аяқталғаннан кейін мемлекеттік қызметшілерден бағалау, жақсарту бойынша өз ұсыныстарын беру және т.б. сұралады.

Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілерінің біліктілігін арттыру жүйесіндегі проблемаларды анықтау үшін біз SWOT-талдау жасадық, ол байланыс жүйесінің күшті және әлсіз жақтарын анықтады, сондай-ақ мүмкіндіктер мен қауіптерді анықтады.

Кесте 5 – Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілерінің біліктілігін арттыру жүйесін SWOT-талдау:

Күшті жақтары (Strengths)	Әлсіз жақтары (Weaknesses)
<p>1. Мемлекеттік қызметшілердің жоғары білім деңгейі: көбінің жоғары білімі бар, бұл жұмыстың кәсібилігі мен тиімділігіне ықпал етеді.</p> <p>2. Жүйелі біліктілікті арттыру: тұрақты оқыту және қайта даярлау, оның ішінде магистратура және докторантура бағдарламалары бойынша.</p> <p>3. Цифрлық дағдылар мен құзыреттерді дамыту: цифрландыру және басқару бойынша мамандандырылған курстарды енгізу</p>	<p>1. Бейінді мамандардың тапшылығы: білімнің жоғары деңгейіне қарамастан, жекелеген бағыттар бойынша мамандардың тапшылығы байқалады.</p> <p>2. Кадрларды дамытудағы тоқырау: мемлекеттік қызметшілерді өзін-өзі дамытуға ынталандырудың және ынталандырудың тиімді тетіктерінің болмауы.</p> <p>3. Жаңа қызметкерлерді бейімдеу мәселелері: жаңа мемлекеттік қызметкерлер үшін бейімдеу және тәлімгерлік бағдарламаларының тиімділігінің жеткіліксіздігі</p>
Мүмкіндіктері (Opportunities)	Қауып-қатерлер (Threats)
<p>1. Мемлекеттік аппаратты жасарту: жас мамандарды тарту бойынша шараларды енгізу және олардың мансаптық өсуіне жағдай жасау.</p> <p>2. Оқыту бағдарламаларының спектрін кеңейту: мемлекеттік қызметтің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін оқытудың жаңа форматтары мен бағыттарын енгізу.</p> <p>3. Оқыту процестерін цифрландыру: біліктілікті арттыру бағдарламаларының қолжетімділігі мен тиімділігін арттыру үшін қашықтықтан және электрондық оқыту нысандарын дамыту.</p>	<p>1. Жеке сектормен жоғары бәсекелестік: жеке сектордағы жалақының өсуі мемлекеттік қызметті білікті мамандар үшін онша тартымды етпейді.</p> <p>2. Жас ұрпақтың құндылықтарының өзгеруі: жұмыстың неғұрлым икемді және инновациялық түрлерін қалауына байланысты жастар арасында Мемлекеттік қызметке деген қызығушылықтың төмендеуі.</p> <p>3. Біліктілікті жоғалту қаупі: мемлекеттік қызметшілердің білімі мен дағдыларын жаңартуға үздіксіз және жүйелі көзқарастың болмауы олардың кәсіби деңгейінің төмендеуіне әкелуі мүмкін.</p>

Ескертпе – автормен құрастырылған.

Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесінің SWOT-талдауы мемлекеттік қызметшілердің білім деңгейінің жоғары екендігін көрсетті, бұл өзгерістерге тиімді бейімделуге және жұмыстың жаңа әдістерін енгізуге, қызметтік міндеттерді орындау сапасын арттыруға және инновацияларды енгізуге ықпал етеді.

1. Үздіксіз оқыту және біліктілікті дамыту қызметкерлердің білімі мен дағдыларының өзектілігін, кәсібиліктің жоғары деңгейін қолдайды және жұмыс тиімділігінің өсуіне ықпал етеді.

2. Цифрландыруға ерекше назар аудару басқару мен қызмет көрсетудегі цифрлық өзгерістерге бейімделуді жақсартады, бұл тиімдірек және ашық мемлекеттік басқаруға ықпал етеді.

3. Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілерінің біліктілігін арттыру жүйесінде күшті жақтарын құру және қолдау мемлекеттік саясаттың, білім беру мекемелері мен бағдарламаларын дамытуға салынған қаражаттың, ЖОО-лармен және кәсіптік оқу орындарымен тығыз өзара іс-қимылдың, оқыту үдерісіне және күнделікті қызметке жаңа технологияларды қабылдау мен енгізудің арқасында

қамтамасыз етіледі, бұл мемлекеттік қызметшілер арасында цифрлық дағдыларды дамытуға әкелді.

4. Мемлекеттік қызметкерлерден жүйелі түрде кері байланыс жинау және талдау білім беру бағдарламаларын бейімдеуге және жаңартуға мүмкіндік берді, бұл оларды өзекті және тиімді етті. Білім беру және кәсіптік даярлау жөніндегі ұзақ мерзімді стратегияларды әзірлеу және іске асыру мемлекеттік қызметшілер арасында Дағдылар мен құзыреттердің тұрақты дамуына ықпал етеді.

Бұл факторлар біліктілікті арттыру жүйесінде күшті жақтардың құрылуы мен сақталуын қамтамасыз етеді, бұл мемлекеттік қызметті тиімдірек және заманауи талаптарға бейімдейді.

Бейінді мамандардың тапшылығы, кадрлардың дамуындағы тоқырау және жаңа қызметкерлерді бейімдеу проблемалары сияқты Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілерінің біліктілігін арттыру жүйесіндегі әлсіз жақтар бірқатар себептерге байланысты туындауы мүмкін:

1. Жоғары білікті мамандарды тарту және сапалы оқыту бағдарламаларын енгізу мақсатында қаржыландырудың жеткіліксіздігі.

2. Мотивация мен наградалардың тиімді тетіктерінің болмауы мемлекеттік қызметшілер арасында өзін-өзі дамытуға деген қызығушылықты төмендетеді.

3. Тиімділік пен өнімділікті бағалаудың ескірген әдістерін қолдану дамуға және мансаптық өсуге ықпал етпеуі мүмкін.

4. Жұмысқа қабылдау бағдарламалары жаңа қызметкерлердің қажеттіліктеріне жеткілікті түрде бағытталмаған, бұл ұзақ жұмысқа қосылу процесіне және бастапқы кезеңде төмен өнімділікке әкеледі.

Бұл себептер әлсіздіктерді жеңу және біліктілікті арттыру жүйесінің тиімділігін арттыру үшін ұйымдар мен мемлекеттік органдардың басшылығынан мұқият талдауды және адрестеуді талап етеді.

Мемлекеттік аппаратты жасарту, оқыту бағдарламаларының спектрін кеңейту және оқыту процестерін цифрландыру сияқты Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілерінің біліктілігін арттыру жүйесіндегі мүмкіндіктер мынадай факторлармен ынталандырылуы мүмкін:

1. Еңбекке кірісетін жастар санының артуы мемлекеттік аппаратты жасартуға және жаңа идеялар мен тәсілдерді енгізуге мүмкіндік береді.

2. Цифрлық технологиялардың үздіксіз дамуы мен қолжетімділігі процестерді тиімдірек және қолжетімді ете отырып, оқыту және басқару әдістерін жетілдіруге мүмкіндік береді.

3. Халықаралық білім беру және кәсіптік бағдарламаларға қатысу Оқу бағдарламаларының ауқымын кеңейтіп, олардың сапасын жақсарта алады.

4. Білім беру жүйесін реформалау жөніндегі мемлекеттік бастамалар қазіргі заманғы талаптарға бейімделген жаңа курстар мен бағдарламаларды әзірлеуді ынталандыруы мүмкін.

5. Қоғамдағы үздіксіз білім берудің өсіп келе жатқан құндылығы оқыту және кәсіби даму бастамаларын қолдауға ықпал етеді.

6. Мемлекеттік және өңірлік көшбасшылардан стратегиялық қолдаудың болуы инновацияларды енгізуді және білім беру бағдарламаларын жақсартуды жеделдете алады.

Бұл факторлар біліктілікті арттыру жүйесінде мүмкіндіктерді дамыту және іске асыру үшін қолайлы жағдайлар жасайды. Осы факторларды тану және белсенді пайдалану мемлекеттік қызметшілер үшін оқытудың сапасы мен қолжетімділігін айтарлықтай жақсартып, олардың кәсіби және жеке өсуіне ықпал етуі мүмкін.

Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілерінің біліктілігін арттыру жүйесіндегі жеке сектормен жоғары бәсекелестік, жас ұрпақтың құндылықтарының өзгеруі және біліктілігін жоғалту қаупі сияқты қауіптердің бірнеше негізгі себептері болуы мүмкін:

### 1. Жеке сектормен жоғары бәсекелестік

Жеке сектордағы неғұрлым тартымды еңбек жағдайлары: жеке компаниялар көбінесе жоғары жалақы, жақсы жұмыс жағдайлары және мансаптық мүмкіндіктер ұсынады, бұл оларды білікті мамандар үшін тартымды етеді.

Нарықтың өзгеруіне жылдам бейімделу: жеке сектор, әдетте, жас мамандарды тарта алатын инновациялық жобаларды ұсына отырып, экономика мен технологияның өзгеруіне тезірек жауап береді.

### 2. Жас ұрпақтың құндылықтарының өзгеруі

Икемділік пен автономияға ұмтылу: жас ұрпақ жұмыстағы икемділікті, қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігін және дәстүрлі Мемлекеттік қызмет ұсынбауы мүмкін жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігін бағалайды.

Инновациялық жұмысқа артықшылық беру: жастар көбінесе инновация мен шығармашылыққа мүмкіндік беретін жұмыс іздейді, ал мемлекеттік қызмет консервативті және АЗ серпінді деп қабылдануы мүмкін.

### 3. Біліктілікті жоғалту қаупі

Үздіксіз оқытудың жетіспеушілігі: егер біліктілікті арттыру жүйесі үнемі жаңартылмаса және нарықтың қазіргі талаптарына сәйкес келмесе, бұл қызметкерлердің дағдыларының ескіруіне әкелуі мүмкін.

Білім беру және оқыту бюджеттерінің қысқаруы: экономикалық қиындықтар немесе жеткіліксіз қаржыландыру жағдайында біліктілікті арттыру бағдарламалары зардап шегуі мүмкін, бұл дағдылардың өзектілігін жоғалту мәселесін күшейтеді.

Бұл қауіптер біліктілікті арттыру жүйесіне әсерін азайту үшін мұқият басқару мен стратегиялық жоспарлауды қажет етеді. Тиімді жауаптар мемлекеттік сектордағы еңбек жағдайларын жақсартуды, білім беру бағдарламаларын жаңғыртуды және неғұрлым икемді және инновациялық жұмыс әдістерін енгізуді қамтуы мүмкін.

Осылайша, SWOT талдауы негізінде келесі қорытындылар жасауға болады:

1) Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілері жоғары білім деңгейіне ие, өз біліктілігін жүйелі түрде арттырады және цифрлық дағдыларды белсенді дамытады. Бұл тиімді жұмыс пен мемлекеттік функцияларды орындауға инновациялық көзқарас үшін берік негіз жасайды. Осы күшті жақтарын күшейту үшін білім беру бағдарламалары мен технологиялық жаңартуларға инвестиция салуды жалғастыру ұсынылады.

2) мамандандырылған кадрлардың байқалатын тапшылығы, мансаптық дамудағы тоқырау және жаңа қызметкерлерді бейімдеудің тиімсіз бағдарламалары

жүйенің әлеуетін шектейді. Мамандарды тарту және ұстап тұру, мотивация мен мансаптық өсу тетіктерін жақсарту және бейімделу процесін оңтайландыру үшін мақсатты бағдарламаларды әзірлеу маңызды.

3) кадр құрамын жасарту, оқыту бағдарламаларын кеңейту және жаңғырту және оқыту процестеріне цифрлық технологияларды енгізу үшін әлеует бар. Бұл мүмкіндіктер жалпы біліктілікті арттыруға және жұмыс жағдайларын жақсартуға ықпал етуі мүмкін. Жаңа білім беру технологияларын белсенді пайдалану және жоғары оқу орындарымен және жеке сектормен ынтымақтастықты тереңдету ұсынылады.

4) жеке сектормен жоғары бәсекелестік, жастардағы құндылықтардың өзгеруі және біліктіліктің өзектілігін жоғалту қаупі елеулі сын-қатерлерді білдіреді. Мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру үшін стратегияларды әзірлеу, оқыту бағдарламаларын тұрақты жаңартуды қамтамасыз ету және оларды еңбек нарығының ағымдағы талаптарына бейімдеу қажет.

### **3.2 Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру жөніндегі ұсынымдар**

Өтпелі экономикасы бар елдер өздерінің мемлекеттік қызметін саяси және экономикалық жүйедегі өзгерістер, азаматтардың жаңа үміттері мен талаптары нәтижесінде туындаған жаңа жағдайларға бейімдеу проблемасына тап болатыны жасырын емес.

Бұл түбегейлі өзгерістер тек жаңа құрылымдар мен мемлекеттік басқару институттарын ғана емес, сонымен қатар адам ресурстарын басқаруды қоса алғанда, мемлекеттік басқарудағы үлкен өзгерістерді қажет етеді.

Бұл міндеттерді шешу үшін мемлекеттік қызметкерлердің мүмкіндігінше тезірек жаңа дағдылар мен дағдыларды игеруі өте маңызды. Біліктілік, оның ішінде қоғамға қатысты мінез-құлықтың өзгеруі. Өтпелі экономикасы бар елдердегі әртүрлі қызмет провайдерлері азаматтық қызмет қызметкерлерінің кәсібилігін арттыру және осы жаңа дағдылар мен біліктіліктерді алу үшін бастапқы дайындық пен жұмыстан тыс дайындықтың кең ауқымын ұсынады.

Экономикалық жағдай мемлекеттік басқарудағы жылдам өзгерістерді талап ететіндіктен және кадрларды даярлау ресурстары шектеулі болғандықтан, өтпелі экономикасы бар барлық елдер үшін маңызды мәселе қызметкерлерге жаңа міндеттерін орындауға және сол арқылы экономикалық дамуды қолдауға мүмкіндік беретін мемлекеттік қызмет үшін кадрларды даярлаудың тиімді және пәрменді жүйесін құру болып табылады.

Қазіргі тенденцияларды талдау бүкіл әлемдегі ұйымдардың қызметкерлерді оқыту мен дамытуға қомақты қаражат салатынын көрсетеді. Training Industry Magazine мәліметтері бойынша, тек Америка Құрама Штаттарында қызметкерлерді оқыту және оқыту шығындары жыл сайын 14% - ға артады [35].

Білім мен дағдыларды арттырудан басқа, оқыту тиімділігін бағалау қызметкерлердің белсенділігі мен сақталуын арттырудың маңызды құралы болып табылады. Өткен оқытудың нәтижелері мен бағасы болашақ семинарларды жоспарлау кезінде сыни көрсеткіштер ретінде де әрекет етеді.

Қызметкерлерді үздіксіз оқыту мен дамытуға назар аударудың артуына байланысты ұйымдар осындай қызметкерлерді оқыту бастамаларының тиімділігі мен кірістілігін бағалау үшін сенімді көрсеткіштер мен әдістерді анықтауға тырысады. Өйткені, күтілетін нәтиже бермейтін оқытуға ешкім қызығушылық танытпайды [35]. Оқытудан кейінгі сауалнамалар, жеке талқылаулар, тыңдаушылардың сауалнамалары, жобалар және ресми сертификаттау емтихандары оқытудың тиімділігін бағалаудың кейбір жолдары болып табылады.

Мемлекеттік басқарудың жаңа тұжырымдамасы мемлекеттік аппараттың алдына осындай міндеттер қояды – стратегиялық маңызды міндеттерді шешу үшін кадрлар даярлаудың тиімді жүйесін құру.

Қызылорда облысы бойынша АМУ филиалы үшін басым міндеттердің бірі оқытудың нәтижелілігін арттыруға баса назар аудара отырып, өңірлік мемлекеттік органдар қызметкерлерінің біліктілігін арттыру жүйесін үнемі жетілдіру болып табылады. Осы мақсатта филиалда оқытудың және ұйымдастырудың сапасын, мазмұнның дұрыстығын және алынған дағдылардың қолданылуын қоса алғанда, оқытуға қанағаттану дәрежесін анықтауға бағытталған сұрақтардан тұратын оқуды аяқтау бойынша тыңдаушыларға сауалнама жүргізіледі.

Сауалнама нәтижелері мен біз жүргізген SWOT-талдау негізінде Қызылорда облысындағы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесінің жай-күйі туралы бірқатар проблемалар анықталды. Негізгілері:

1. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейінің мемлекеттік басқару, оқыту міндеттеріне жеткіліксіз сәйкестігі.

2. Профессор-оқытушылар құрамының тұрақсыздығы.

3. Мамандандырылған бағдарламалардың жетіспеушілігі.

4. Өзін-өзі дамытуға төмен қызығушылық.

5. Талантты сақтау проблемалары.

6. Жаңа технологияларға бейімделудің жеткіліксіздігі

Қызылорда облысында мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру және анықталған проблемаларды шешу үшін біз келесі жолдарды ұсындық (6-кесте).

Кесте 6 - Қызылорда облысындағы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесінде анықталған проблемалар және оларды шешу жолдары.

<b>Мәселелер</b>	<b>Шешу жолдары</b>
1. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік деңгейінің мемлекеттік басқару, оқыту міндеттеріне жеткіліксіз сәйкестігі	Мемлекеттік басқарудағы міндеттерді орындау үшін қажетті негізгі дағдылар мен білімдерді айқындау және оларды мемлекеттік қызметшілер құзыретінің ағымдағы деңгейімен салыстыру Анықталған кемшіліктерді жоюға және қажетті дағдыларды дамытуға бағытталған білім беру бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру. Мемлекеттік басқарудың өзгермелі талаптарына сәйкес білім мен дағдылардың тұрақты жаңаруын қамтамасыз ететін үздіксіз оқыту жүйесін енгізу

6-кестенің жалғасы

<p>2. Профессор-оқытушылар құрамының тұрақсыздығы</p>	<p>1. Оқытушылар үшін бәсекеге қабілетті жағдайларды, соның ішінде лайықты жалақыны, мансаптық өсу перспективаларын және зерттеу мүмкіндіктерін әзірлеу. 2. Оқытушылар құрамына олардың жұмысының тұрақтылығы мен болжамдылығын қамтамасыз ету үшін ұзақ мерзімді келісімшарттар енгізу. 3. Оқытушылар құрамына олардың жұмысының тұрақтылығы мен болжамдылығын қамтамасыз ету үшін ұзақ мерзімді келісімшарттар енгізу.</p>
<p>3. Мамандандырылған бағдарламалардың жетіспеушілігі</p>	<p>1. Мемлекеттік сектордың бірегей талаптарына сәйкес келетін нысаналы білім беру бағдарламаларын құру үшін оқу орындарымен және кәсіби ұйымдармен ынтымақтастық. 2. Соңғы тенденциялар мен технологиялар туралы практикалық тәжірибе мен білім бере алатын жеке компаниялармен және салалық бірлестіктермен бірлескен бағдарламаларды әзірлеу. 3. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік білім беру саласында үздік тәжірибелер мен стандарттарды енгізу үшін халықаралық тәжірибені пайдалану.</p>
<p>4. Төмен қызығушылық өзін-өзі дамытуда</p>	<p>1. Қаржылық бонустарды қоса алғанда, өзін-өзі дамытудың белгілі бір кезеңдеріне қол жеткізгені үшін сыйақы жүйесін енгізу, жоғарылату, және басқа да көтермелеулер. Өзін-өзі дамыту құндылық пен нормаға айналған кезде ұйымда үздіксіз білім беру және даму мәдениетін құру. 2. Оқыту процесін қол жетімді және жұмыс процесіне интеграцияланған ететін ұйымдық оқыту және дамыту бағдарламаларын әзірлеу. Мемлекеттік қызметшілерді жеке мүдделері мен кәсіби мақсаттарын ескере отырып, жеке дамыту жоспарларын құруға ынталандыру</p>
<p>5. Таланттарды сақтау мәселелері</p>	<p>1. Лайықты жалақыны, әлеуметтік жеңілдіктерді және жетістік сыйлықақыларын қоса алғанда, бәсекеге қабілетті өтемақы пакеттерін әзірлеу. 2. Қызметкерлерге оқуға және алға жылжуға мүмкіндік бере отырып, мансаптық өсу мен жеке дамудың нақты жүйесін құру. 3. Тәжірибелі қызметкерлер жаңадан бастаушыларға бейімделуге және дамуға көмектесетін жас мамандарға тәлімгерлік жүйесін енгізіңіз</p>
<p>6. Жаңа технологияларға бейімделудің жеткіліксіздігі</p>	<p>1. Мемлекеттік қызметшілердің барлық деңгейлері үшін жаңа цифрлық технологияларды игеру бойынша міндетті курстарды енгізу. Жұмыс процесіне біріктірілуі мүмкін арнайы оқыту модульдерін әзірлеу. 2. Мемлекеттік қызметшілерге күнделікті жұмыста жаңа технологияларды қолдануға және қолдануға мүмкіндік беру үшін бағдарламалық қамтамасыз ету мен жабдықты қоса алғанда, техникалық инфрақұрылымды жаңарту. 3. Жаңа технологияларды енгізу және пайдалану мәселелерінде мемлекеттік қызметшілердің бастамаларын көтермелеу тетіктерін енгізу.</p>

Ескертпе – автормен құрастырылған.



Біздің ойымызша, ұсынылған әрбір шара анықталған мәселелерді арнайы шешеді, бұл оларды сәтті шешу мүмкіндігін арттырады. Мысалы, үздіксіз оқыту жүйесін енгізу ескірген білім мәселесіне жауап ретінде ұсынылады, бұл жаңа технологиялар мен басқару тәжірибелерінің тез өзгеретін әлемінде өте маңызды.

Оқытушылар үшін бәсекеге қабілетті жағдай жасау және өзін-өзі дамыту үшін сыйақы жүйесін енгізу сияқты шаралар қызметкерлерді ынталандырудың ішкі және сыртқы аспектілерін ескереді. Бұл тек ұстап қалуға ғана емес, сонымен қатар мемлекеттік секторға жаңа таланттар мен мамандарды тартуға да жағдай жасайды.

Ұзақ мерзімді келісімшарттар мен тәлімгерлік жүйелерін енгізу туралы ұсыныстар тұрақты және болжамды жұмыс ортасын құруға ықпал етеді, бұл мемлекеттік қызметкерлердің мансабын ұзақ мерзімді жоспарлау мен дамыту үшін маңызды.

Техникалық инфрақұрылымды жаңарту және жаңа технологиялармен жұмыс істеуді міндетті оқыту жөніндегі бастамалар мемлекеттік қызметшілерге соңғы жетістіктерден хабардар болып қана қоймай, оларды өз жұмысында тиімді пайдалануға мүмкіндік береді.

Ұсынылған іс-шаралар, біздің ойымызша, мемлекеттік басқару сапасын ұзақ мерзімді жақсартуды қамтамасыз ете алады. Бұл шараларды іске асыру мемлекеттік басқарудың барлық деңгейлеріндегі іс-қимылдардың кешенді тәсілі мен келісімділігін, сондай-ақ барабар қаржыландыру мен орындалуын бақылауды талап етеді. Табысты іске асырылған жағдайда олар мемлекеттік аппарат жұмысының тиімділігін едәуір арттыра алады, қызметкерлердің кәсіби өсуіне ықпал етеді және көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің жалпы сапасын жақсартады.

Осылайша, Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру кадрлардың кәсібилігін, құзыреттілігін және қазіргі заманғы жағдайлар мен сын-тегеуріндерге бейімделуін арттыру есебінен мемлекеттік басқарудың тиімділігін едәуір арттыруға мүмкіндік береді, осылайша елдің әлеуметтік-саяси тұрақтылығы мен жедел дамуына ықпал етеді.

## ҚОРЫТЫНДЫ

Жобада айтылғандарға сүйене отырып, келесі қорытындылар жасауға болады:

1) мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесі мемлекеттік стандарттар мен оқу бағдарламаларының үнемі өсіп отыратын талаптарына сәйкес қызметшілердің теориялық және практикалық білімдерін жаңартуға бағытталған арнайы ұйымдастырылған оқыту жүйесі болып табылады.

2) мемлекеттік қызметшілерге кәсіптік білім берудің басты мақсаты жергілікті өзін-өзі басқару органдары жұмысының тиімділігін арттыру, кадрлардың шығармашылық әлеуетін дамыту болып табылады.

3) басқару органдарының әрбір қызметкері үздіксіз білім беру негізінде өзінің кәсіби білімін үнемі жаңартып, тереңдетіп отыруы тиіс.

Осыған байланысты болашақ маманның кәсіби және тұлғалық дамуының бірлігін қамтамасыз ету маңызды міндет болып табылады, ол бағдарламалық–мақсатты, тұлғаға бағытталған оқыту тұжырымдамасын іске асыруды, кадрлармен жұмыс істеудің жаңа әдістері мен технологияларын пайдалана отырып, заманауи ғылымның жетістіктеріне сүйене отырып, кәсіби міндеттерді шешуге маман даярлауға бағытталған оқыту жүйесін әзірлеуді талап етеді.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілерді даярлау Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында және Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының жанындағы Сот төрелігі академиясында Мемлекеттік органның жолдамасы бойынша мемлекеттік білім беру тапсырысы негізінде жүзеге асырылады.

Жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламалары бойынша оқу мерзімі және оқуға түсу тәртібі тиісті білім беру ұйымдары бекіткен оқуға қабылдау қағидаларында айқындалады.

Оқыту жүйесі мемлекеттік қызметшілерді кәсіби қызметінің бастапқы кезеңінде қайта даярлауды жүзеге асырады, бұл ретте олар мемлекеттік қызметке кірген кезден бастап алты айдан кешіктірмей не барлық әкімшілік қызметшілерді үш жылда бір рет басшы лауазымға тағайындау және біліктілігін арттыру кезінде жүзеге асырады.

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру – бір күндік және үш күндік оқыту семинарлары, сондай-ақ қайта даярлау-мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметтің өзекті мәселелері, Президенттің Қазақстан халқына Жолдауларын, өңірлік дамудың мемлекеттік бағдарламаларын іске асыру бойынша үш апталық курстар Мемлекеттік қызмет қызметкерлерін оқытудың басты мақсаты қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес олардың теориялық және практикалық білімдерін, іскерліктері мен дағдыларын жаңарту болып табылады.

Бүгінгі таңда мемлекеттік қызметті дамытудың қазіргі кезеңінде мемлекет алдында тұрған негізгі міндеттердің бірі-жоғары басқару буыны үшін де білікті кадрлар даярлайтын, сондай-ақ басқарудың төменгі және орта деңгейлеріндегі кадрларды тұрақты қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын дамыған инфрақұрылымы, тиімді басқаруы және ресурстық қамтамасыз етілуі бар мемлекеттік қызметшілерді оқытудың үйлесімді жүйесін қалыптастыру болып табылады. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту неғұрлым сапалы және

Мемлекеттік қызметтің қажеттіліктеріне, ең алдымен мемлекеттік қызмет лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарына бағдарлануға тиіс.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің біліктілігін арттыру жүйесінің қазіргі жай-күйін бағалау үшін Қызылорда облысының мысалында SWOT-талдау жүргізілді, ол байланыс жүйесінің күшті және әлсіз жақтарын анықтады, сондай-ақ оның даму мүмкіндіктері мен қауіптерін анықтады.

SWOT талдауы негізінде келесі қорытындылар жасауға болады:

1) Қызылорда облысының мемлекеттік қызметшілері жоғары білім деңгейіне ие, өз біліктілігін жүйелі түрде арттырады және цифрлық дағдыларды белсенді дамытады. Бұл тиімді жұмыс пен мемлекеттік функцияларды орындауға инновациялық көзқарас үшін берік негіз жасайды. Осы күшті жақтарын күшейту үшін білім беру бағдарламалары мен технологиялық жаңартуларға инвестиция салуды жалғастыру ұсынылады.

2) мамандандырылған кадрлардың байқалатын тапшылығы, мансаптық дамудағы тоқырау және жаңа қызметкерлерді бейімдеудің тиімсіз бағдарламалары жүйенің әлеуетін шектейді. Мамандарды тарту және ұстап тұру, мотивация мен мансаптық өсу тетіктерін жақсарту және бейімделу процесін оңтайландыру үшін мақсатты бағдарламаларды әзірлеу маңызды.

3) кадр құрамын жасарту, оқыту бағдарламаларын кеңейту және жаңғырту және оқыту процестеріне цифрлық технологияларды енгізу үшін әлеует бар. Бұл мүмкіндіктер жалпы біліктілікті арттыруға және жұмыс жағдайларын жақсартуға ықпал етуі мүмкін. Жаңа білім беру технологияларын белсенді пайдалану және жоғары оқу орындарымен және жеке сектормен ынтымақтастықты тереңдету ұсынылады.

4) жеке сектормен жоғары бәсекелестік, жастардағы құндылықтардың өзгеруі және біліктіліктің өзектілігін жоғалту қаупі елеулі сын-қатерлерді білдіреді. Мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру үшін стратегияларды әзірлеу, оқыту бағдарламаларын тұрақты жаңартуды қамтамасыз ету және оларды еңбек нарығының ағымдағы талаптарына бейімдеу қажет.

Қызылорда облысы бойынша АМУ филиалында негізгі міндеттердің бірі — өңірлік мемлекеттік мекемелердің қызметкерлерін кәсіптік оқыту жүйесін үздіксіз жетілдіру, әсіресе білім беру бағдарламаларының тиімділігін арттыру бөлігінде. Осы процестің бір бөлігі ретінде курстар аяқталғаннан кейін тыңдаушылар сауалнамадан өтеді, оның мақсаты олардың курстарға қанағаттануын бағалау болып табылады. Сауалнамаға оқыту сапасы, оқу процесін ұйымдастыру, алынған білім мен дағдылардың мазмұны мен практикалық құндылығының өзектілігі туралы сұрақтар кіреді.

Сауалнама нәтижелері мен біз жүргізген SWOT-талдау негізінде Қызылорда облысындағы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесінің жай-күйі туралы бірқатар проблемалар анықталды. Негізгілері:

1. Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейінің мемлекеттік басқару, оқыту міндеттеріне жеткіліксіз сәйкестігі.
2. Профессор-оқытушылар құрамының тұрақсыздығы.
3. Мамандандырылған бағдарламалардың жетіспеушілігі.
4. Өзін-өзі дамытуға төмен қызығушылық.

5. Талантты сақтау проблемалары.

6. Жаңа технологияларға бейімделудің жеткіліксіздігі

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігін арттыру үшін персоналдың құзыреті мен тұрақтылығын дамыту бойынша жүйелі жұмыс істеу маңызды. Бұл негізгі дағдыларды анықтау мен дамытуды, білім беру бағдарламаларын жаңартуды, үздіксіз оқыту мен өзін-өзі дамытуға жағдай жасауды және жаңа технологияларға бейімделуді қамтиды. Бұл бағыттардағы жетістікке ағымдағы талаптарды да, болашақтағы ықтимал өзгерістерді де ескеретін ұзақ мерзімді стратегияларды енгізу арқылы қол жеткізуге болады. Сыйақы жүйесі, еңбек жағдайларын жақсарту және инновацияларды енгізу мемлекеттік және білім беру секторларында таланттарды сақтауға және дамытуға айтарлықтай ықпал етуі мүмкін.

Ұсынылған іс-шаралар, біздің ойымызша, мемлекеттік басқару сапасын ұзақ мерзімді жақсартуды қамтамасыз ете алады. Бұл шараларды іске асыру мемлекеттік басқарудың барлық деңгейлеріндегі іс-қимылдардың кешенді тәсілі мен келісімділігін, сондай-ақ барабар қаржыландыру мен орындалуын бақылауды талап етеді. Табысты іске асырылған жағдайда олар мемлекеттік аппарат жұмысының тиімділігін едәуір арттыра алады, қызметкерлердің кәсіби өсуіне ықпал етеді және көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің жалпы сапасын жақсартады.

Осылайша, Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру кадрлардың кәсібилігін, құзыреттілігін және қазіргі заманғы жағдайлар мен сын-тегеуріндерге бейімделуін арттыру есебінен мемлекеттік басқарудың тиімділігін едәуір арттыруға мүмкіндік береді, осылайша елдің әлеуметтік-саяси тұрақтылығы мен жедел дамуына ықпал етеді.

## ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕРДІҢ ТІЗІМІ

1 VUCA World Thriving in Turbulent Times // [Электрондық ресурс]. – URL: <https://www.mindtools.com/pages/article/managing-vuca-world.htm>. Жүгінген күні: 24.10.2023.

2 VUCA әлемі дегеніміз не және онда қалай өмір сүруге болады // [Электрондық ресурс]. – URL: <https://monocler.ru/chto-takoe-vuca-mir-i-kak-v-nem-zhit/>. Жүгінген күні: 24.10.2023.

3 2015 жылғы 23 қарашадағы №416-V ҚРЗ "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Заңы. // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>. Жүгінген күні: 21.10.2023.

4 "Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы №125 қаулысы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000125>. Жүгінген күні: 07.01.2024.

5 "Мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп кодексін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 28 тамыздағы №342 бұйрығы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021150>. Жүгінген күні: 07.01.2024.

6 "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" 2019 жылғы 26 қарашадағы №273-VI Қазақстан Республикасының Заңы // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – URL: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=33478302](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=33478302). Жүгінген күні: 07.01.2024.

7 Посткеңестік кеңістік елдеріндегі мемлекеттік басқарудың эволюциясы. 1991-2021 / Мәскеу: баспа үйі. "Іс" Ранчигс, 2024. – 441 б.

8 Қазақстан-2030-Барлық қазақстандықтардың өркендеуі, қауіпсіздігі және әлауқатын жақсарту. Ел Президентінің 1997 жылғы Қазақстан халқына Жолдауы // [Электрондық ресурс] – URL: [https://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030\\_/links](https://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030_/links). Жүгінген күні: 07.01.2024.

9 "Мемлекеттік қызмет туралы" 1995 жылғы 26 желтоқсандағы №2730 Заң күші бар Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы // [Электрондық ресурс]. – URL: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=1004067](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1004067). Жүгінген күні: 22.01.2024.

10 "Мемлекеттік қызмет туралы" Қазақстан Республикасының 23 шілдедегі №453-І Заңы // [Электрондық ресурс]. – URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1013958](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1013958). Жүгінген күні: 22.01.2024.

11 Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет туралы заңнама / құрамы. Р. А. Подопрігора. - Алматы. Заңгер, 2004. – 184 б.

12 "Мемлекеттік қызметшілерді оқыту тұжырымдамасы туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 13 қарашадағы №1706 қаулысы // [Электрондық ресурс]. – URL: [https://online.zakon.kz/m/document/?doc\\_id=1020587](https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=1020587) Жүгінген күні: 22.01.2024.

13 ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігі төрағасының 2001 жылғы 23 ақпандағы № 02-2-4/35 бұйрығымен бекітілген мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қажеттілігін есептеу бойынша әдістемелік ұсынымдар.

14 "Ұлт жоспары бес институционалдық реформаны іске асыру бойынша 100 нақты қадам" // [Электрондық ресурс]. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1600000001>. Жүгінген күні: 26.01.2024.

15 "Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығы // [Электрондық ресурс]. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522>. Жүгінген күні: 26.01.2024.

16 Глоссарий. Психологиялық сөздік. Ассессмент // [Электрондық ресурс]. – URL: <https://www.psychologies.ru/glossary/01/assessment>. Жүгінген күні: 26.01.2024.

17 Public Service Training in OECD countries. Sigma paper #16. // [Электрондық ресурс]. – URL: <http://www.sigmaweb.org/publicationsdocuments/1819020.pdf>. Жүгінген күні: 30.01.2024.

18 Low, J. Milestone programmes for administrative service in Public service in Singapore // in book: Sharpening the Sword of State: Building executive capacities in the public services of the Asia-Pacific. – Chapter№9, Publisher: Australian National University Press. – 2016. – 286 p. – pp.181-212.

19 Saxena, N.C. Virtuous Cycles: The Singapore Public Service and National Development. – 2011. – 200 pp.

20 Learning and Development Opportunities // [Электрондық ресурс]. – URL: <https://www.psd.gov.sg/join-us/career-growth-and-development/learning-and-development-opportunities>. Жүгінген күні: 30.01.2024.

21 Варданян И.С., Михальченкова Н.А., Ткачев С.А. Неміс және ресейлік мемлекеттік басқару модельдері: салыстырмалы талдау // ЭУАТ. 2015. №9 (59). [Электрондық ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nemetskaya-i-rossiyskaya-modeli-gosudarstvennogo-upravleniya-sravnitelnyu-analiz>. Жүгінген күні: 06.05.2024.

22 Ресей мен Қытайдың мемлекеттік қызметінің үздік тәжірибелерінің тәжірибесі: монография / отв. ред. Т.Я.Хабриева, Чжао Шимин; Ресей Федерациясының Үкіметі жанындағы Заңнама және салыстырмалы құқықтану институты; Қытайдың жетекші кадрларды даярлау пудуан академиясы. "Құқықтану", 2020. – 396 б.

23 Steensma, H., Groeneveld, K. Evaluating a training using the “Four levels model” // Journal of Workplace Learning. – 2010. – Vol. 22. – No. 5. – P. 319-331 // Emerald Group Publishing Limited 1366-5626 DOI 10.1108/13665621011053226Reio, Thomas G., Jr. A. Critique of Kirkpatrick’s, Evaluation Model. New Horizons in Adult Education & Human Resource Development 29(2), pp. 35-53.

24 Kirkpatrick, D., Kirkpatrick, J., Transferring Learning to Behavior: Using the Four Levels to Improve Performance: Berrett-Koehler Publishers, 2005. – 220 pp.

25 Серхарт, к. Киркпатрик моделі: оқытудың төрт деңгейі // [Электрондық ресурс]. – URL: <https://educationaltechnology.net/kirkpatrick-model-four-learning-evaluation> деңгейлері // Жүгінген күні: 17.04.2024.

26 Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. Research Methods for Business Students. 5th Edition, Edinburgh: Prentice Hall, 2009. – 614 pp.

27 Bryman, A. Social research methods. 5th Edition, Oxford: Oxford University Press, 2016. – 747 p.

28 Campbell, D., Fiske, D. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. Psychological Bulletin. – Vol. 56. – No 2. – 1959. – P. 81-105.

29 Creswell, J.W., Plano, Clark V.L. Designing and Conducting Mixed Methods Research. Thousand Oaks. 2nd Edition. – SAGE, 2010. – 488 pp.

30 Савинская, О.Б., Истомина, А. Г., Ларкина, т. ю., Круглова, к. д. "әдістерді араластыру" стратегиялары туралы тұжырымдамалық идеялар (аралас әдістерді зерттеу): даму кезеңдері және заманауи пікірталастар // әлеуметтанулық зерттеулер. – 2016. – №8. – 21-29 б.

31 С.А. шаронованың кітаптан аудармасы: Bryman A. Social Research Methods. – New York: Oxford University Press, 2004. – P. 318-345.

32 Лазаренко, Д. в. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызметінде құзыреттілік тәсілді енгізу // Қазақстан ғылымының жаңалықтары. – 2017. – №3 133. – Б. 33-44.

33 ҚР Президенті жанындағы АМУ филиалының Қызылорда облысы бойынша біліктілікті арттыру семинарлары мен қайта даярлау курстарының 2021 жылға бекітілген жоспар-кестесі. - Көкшетау, 2020. - 8 с.

34 Қазақстандықтардың Мемлекеттік қызмет көрсету сапасына қанағаттану деңгейі анықталды // [Электрондық ресурс]. – URL: <https://www.inform.kz/ru/opredelen-uroven-udovletvorennosti> - kazahstancsev - kachestvom - okazaniya-gosuslug\_a3771026. Жүгінген күні: 21.11.2023.

35 Қалай Measure Training Effectiveness in 2021 // [Электрондық ресурс]. – URL: <https://www.simplilearn.com/how-to-measure-effectiveness-corporate-training-article>. Жүгінген күні: 25.04.2024.

36 Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2018 жылғы 16 қаңтардағы №13 бұйрығына №2 қосымша // Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің «Әділет» ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800016299#z129>. Жүгінген күні: 25.04.2024.

## Қосымша 1

А1-кесте-Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметті дамыту кезеңдері

Мемлекеттік қызметті дамыту кезеңдері	Қабылданған нормативтік құжаттар	Даму басымдықтары
Бірінші кезең (1992–1997 жылдар)	<p>1. 1992 ж. "Қазақстанның егемен мемлекет ретінде қалыптасуы мен Даму стратегиясы"</p> <p>2. 1995 ж. ҚР Конституциясы.</p> <p>3. 1995 ж. "Мемлекеттік қызмет туралы" Заңы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- меритократия қағидаттарын енгізу үшін жағдай жасау мақсатында азаматтардың мемлекеттік қызметке тең қолжетімділігі Конституциялық қамтамасыз етілді;</li> <li>- мемлекеттік аппараттың дербестігін қамтамасыз ету үшін мемлекеттік органдарда саяси партиялар ұйымдарын құру мүмкіндігі алынып тасталды, әскери қызметшілердің, Ұлттық қауіпсіздік органдары, құқық қорғау органдары қызметкерлерінің және судьялардың саяси партияларға мүшелігіне конституциялық тыйым салынды;</li> <li>- басқару құрамының тиімділігін арттыру үшін мемлекеттік менеджерлерді даярлау үшін білім беру инфрақұрылымы құрылды;</li> <li>- мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру үшін әлеуметтік кепілдіктер белгіленіп, этикалық талаптар енгізілді.</li> </ul>
Екінші кезең (1997–2012 жылдар)	<p>1997 жыл. "Қазақстан – 2030" стратегиясы,</p> <p>1999 жыл. "Мемлекеттік қызмет туралы" заңы</p> <p>2005 жыл. "Мемлекеттік қызметшілердің Ар-намыс кодексі" бекітілді.</p>	<p>1998 жылы уәкілетті орган – Мемлекеттік қызмет істері агенттігі құрылды</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- меритократия қағидаттарын белгілеу үшін агенттік құрылды, іріктеудің конкурстық рәсімдері, орталықтандырылған тестілеу енгізілді, лауазымдарға қойылатын біліктілік талаптары енгізілді. Айтпақшы, Ресейде мұндай талаптар өткен жылы ғана белгіленген;</li> <li>- мемлекеттік аппараттың дербестігін қамтамасыз ету үшін мемлекеттік лауазымдар заң жүзінде саяси және әкімшілік лауазымдарға бөлінеді;</li> <li>- басқару құрамының тиімділігін арттыру үшін жауапты хатшы лауазымы енгізілді, оның жауапкершілік шеңбері айқындалды;</li> <li>- мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру үшін Президент жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы құрылды, әдепті бұзу фактілерін азайту бойынша жүйелі шаралар қабылданды, әлеуметтік кепілдіктер күшейтілді, мемлекеттік қызметте жұмыс істеудің мерзімсіздігі қағидаты енгізілді.</li> </ul>



<p>Үшінші кезең (2012 ж. – қазірге дейін)</p>	<p>2012 жыл . "Қазақстан – 2050" Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты" 2013 жыл. "100 нақты қадам" Ұлт жоспары. 2015 жыл . "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Заңы.</p>	<p>Меритократия қағидатын қамтамасыз ету үшін лауазымдарды тек конкурстық негізде ауыстыру көзделген, ол ашықтық пен объективтілікпен ерекшеленеді; - мемлекеттік аппараттың дербестігін қамтамасыз ету үшін саяси процестердің мемлекеттік қызметшілердің қызметіне әсерін болдырмай, саяси және әкімшілік қызметтердің өкілеттіктері бөлінеді; - басқару құрамының тиімділігін арттыру үшін мемлекеттік аппараттың тұрақтылығы мен сабақтастығын, сондай-ақ саяси шешімдердің тиімді іске асырылуын қамтамасыз ететін "А" корпусы институты құрылды; - мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру үшін оқыту стандарттары жетілдірілді, нәтижелері бойынша еңбекақы төлеу көзделді, әдеп нормаларын бұзудың алдын алу бойынша шаралар қабылданды.</p>
---	---	--

Сауалнама сұрақтары

Сәлеметсіз бе,

Сіздерді өңірлік мемлекеттік қызметшілерді оқытудың нәтижелілігін арттыруға арналған зерттеуге қатысуға шақырамын.

Сіздің назарыңызға бірнеше сұхбат сұрақтары ұсынылады. Сіздің пікіріңіз бен ұсыныстарыңыз аймақтық мемлекеттік оқытудың тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар жасауға көмектеседі

қызметшілер. Алынған ақпарат тек жалпыланған түрде пайдаланылады. Сіздің пікіріңіздің анонимділігі мен құпиялылығына кепілдік беріледі.

### **Сұхбат сұрақтары**

1 Сіз Академияда немесе оның филиалдарында оқыдыңыз ба?

2 Тақырып сіздің функционалдылығыңызға қаншалықты сәйкес келді?

3 Алынған білім іс жүзінде қолданылды ма? Сіз алған білімнің қанша пайызын қолдана алдыңыз?

4 Сіз өзіңіздің өсу аймақтарыңызды түсінесіз бе?

5 Сіздің қызметкерлеріңіз қандай дағдыларды дамытуы керек деп ойлайсыз?

6 Сіздің мемлекеттік органда Дағдылар мен құзыреттерді бағалау жүйесі бар ма?

7 Сіздің ойыңызша, оқытудың нәтижесі қандай?

8 Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың нәтижелілігін қалай арттыруға болады деп ойлайсыз?

9 Оқудың нәтижелілігін қалай өлшеуге болады деп ойлайсыз?

10 Сіздің ойыңызша, оқытудың тиімділігіне не кедергі?

**Өзара әрекеттескеніңіз үшін рахмет!**