

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ
МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Мемлекеттік саясаттың ұлттық мектебі

қолжазба құқығында

Сағидоллақызы Динара

МЕМЛЕКЕТТІК АППАРАТТАҒЫ КАДР
ПОТЕНЦИАЛЫН ЖЕТІЛДІРУ


«Мемлекеттік менеджмент» білім беру бағдарламасы

«7М041 «Бизнес және басқару» мамандығы бойынша

«Мемлекеттік менеджмент»

магистрі дәрежесін алу үшін магистрлік жоба


Ғылыми жетекші:


(қолы)

Орунханов М.К., ф-м.ғ.д., Алматы қаласы
бойынша Қазақстан Республикасы
Президентінің жанындағы Мемлекеттік
басқару академиясының профессоры

Жоба қорғауға жіберілді: «05» 05 2021 ж.

МСҮМ директоры:


(қолы)

Әбдіқалықова М.Н., психология
ғылымдарының кандидаты

Нұр-Сұлтан, 2021

Магистрлік жоба мазмұны

Нормативтік сілтемелер	3
Белгілер мен қысқартулар	4
Кіріспе	5
Әдебиеттерге шолу	8
Зерттеу әдістері	11
Зерттеу нәтижелері және талдау	12
Қорытынды	35
Пайдаланылған дереккөздер тізімі	39
Жұмыс нәтижелері бойынша аналитикалық жазбахат, ол өзіне мемлекеттік органға арналған негізгі ұсыныстарды қосады	

Нормативтік сілтемелер

1 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2020 жылғы 1 қыркүйек «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі».

2 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.

3 Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қараша №416-V ҚРЗ.

4 Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге пилоттық режимде еңбекақы төлеудің кейбір мәселелері туралы / Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 29 желтоқсандағы № 939 қаулысы.

5 Ұлт жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам / Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 20 мамырдағы бағдарламасы.

Белгілер мен қысқартулар

- ҚР МҚІА – Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі
- АҚШ – Америка құрама штаттары
- ЭЫДҰ – Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
- Академия – Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы
- Филиал – Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Атырау облысы бойынша филиалы
- Қағидалар – Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидалары

Кіріспе

Мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру мемлекеттік қызметте қызмет атқаратын адамдармен, олардың кадрлық әлеуетімен тығыз байланысты.

Елбасымен «100 нақты қадам» Ұлт жоспарында бес реформа айқындалды. Оның біріншісі – кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру мәселесі болды. Бұл мәселенің алғашқы болып белгіленуі – елдегі түбегейлі қайта құру процесіндегі маңызды орын алатындығын білдіреді [1].

Бұл бағдарламалық құжатта белгіленген міндеттерді іске асыру мемлекеттік аппаратты жақсартуға бағытталған елеулі өзгерістерге қол жеткізуге мүмкіндік берді. ҚР МҚІА төрағасының орынбасары М.Дауешовтың [2] Primeminister.kz сайтына берген сұхбатында мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін жетілдіру мәселесі бойынша мемлекеттік басқарудың артуының маңызды тұстары атап өтілді.

Ғылыми әдебиеттерде «әлеует» ұғымы белгілі бір шарттарда қажет болған жағдайда қойылған мақсаттарға жету үшін қолданылатын мүмкіндіктер жиынтығын білдіреді.

Бұл ретте, «мемлекеттік аппараттың кадр әлеуеті» ұғымына тиісінше, мемлекеттік қызметке тартылған және жеткілікті кәсіби білімі бар, мемлекеттік саясатты сәтті жүзеге асыра алатын белгілі бір адамдардың жиынтығы кіреді. Мемлекеттік аппараттың кадр әлеуетіне қазіргі уақытта жеткілікті жеке қасиеттері мен құзыреттеріне ие болып қана қоймай, сонымен қатар болашақта мемлекеттік қызметтің міндеттерін тиімді іске асыру үшін қажетті жаңа білім мен дағдыларды меңгеруге қабілетті қызметкерлерді жатқызуға болатыны анық.

Осы тұрғыдан алғанда, мемлекеттік шенеуніктердің тиімді корпусын қалыптастыру үшін мемлекеттік қызметке іріктеудің бекітілген рәсімдерін ғана пайдалану жеткіліксіз. Мемлекеттік қызметке қайта кірушілердің ағымдағы құзыреттерін бағалауға іріктеудің меритократиялық рәсімдері мүмкіндік береді. Белгілі бір уақытқа дейін тұлғалардың іске асырылмаған көптеген резервтері әрқашан осы процедуралардың назарынан тыс қалады.

Егер мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру рәсімдері мемлекеттік қызметшінің функцияларын орындау барысында жеке тұлғаның әлеуетті мүмкіндіктерін дамытуға немесе жұмылдыруға мүмкіндік берсе, онда оны неғұрлым тиімді деп айтуға болады. Оларға мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттырудың дұрыс ұйымдастырылған жүйесін жатқызуға болады.

Осыған байланысты бұл жұмыста мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру процесінің маңызды аспектісі – мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесі қарастырылуда.

Зерттеудің өзектілігі мен проблемасы

Қаралып отырған мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру мәселесінің өзектілігі Қазақстан Республикасы Президентінің 2020 жылғы 1 қыркүйектегі Жолдауында белгіленген міндеттерді іске асыру, сондай-ақ

мемлекеттік қызметшілердің тиімді корпусынсыз мүмкін болмайтын Қазақстанның дамыған елдердің қатарына кіруінің стратегиялық міндеттерін іске асырудың бірінші кезектегі маңыздылығымен байланысты. Президенттің 2020 жылғы Жолдауы мемлекеттік басқарудың жаңа моделін құру мәселесінен басталады және оны іске асыру үшін мемлекеттік қызмет жүйесін қайта жүктеу бойынша бірқатар міндеттер белгіленген. Мемлекеттік аппаратты алдағы трансформациялау және оның санын 25%-ға қысқарту тұрғысынан 2021 жылдың өзінде мемлекеттік аппаратты неғұрлым тиімді басқарушылардан жинақтау проблемасы ерекше өзекті болып отыр.

Жобаның мақсаты

Жұмыстың мақсаты мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру үшін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігін зерттеу болып табылады.

Жобаның міндеттері

Мақсатқа жету үшін келесі міндеттер қарастырылды:

- Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Атырау облысы бойынша филиалында 2018-2020 жылдары қайта даярлау және біліктілікті арттыру курстарынан өткен мемлекеттік қызметшілердің мансаптық өсуін талдау;

- филиалда белгіленген кері байланыс нысандары негізінде 2018-2020 жылдары Атырау филиалында оқытылған тыңдаушылардың пәндеріне қанағаттану дәрежесін талдау;

- мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлаудың және олардың біліктілігін арттырудың қазіргі практикасының тиімділігін талдау және оны жетілдіру жөніндегі ұсыныстар.

Осылайша, зерттеу пәні Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Атырау облысы бойынша филиалында оқытылған мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесінің өңірдегі мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетіне әсерін бағалау болып табылады.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Атырау облысы бойынша филиалында 2018-2020 жылдары қайта даярлаудан және біліктілігін арттыру курстарынан өткен мемлекеттік қызметшілердің статистикалық деректері, сондай-ақ құжаттарды талдау нәтижелері мен мемлекеттік қызметшілер арасындағы жасырын сауалнама зерттеу жұмысы үшін ақпараттық база болды.

Гипотеза

Зерттеудің пәні, мақсаты мен міндеттеріне сәйкес зерттеудің негізгі гипотезасы Атырау облысы мемлекеттік аппаратының кадрлық әлеуетін қалыптастырудағы қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қазіргі практикасының рөлінің маңыздылығы туралы мәселе болып табылады.

Практикалық мәні

Зерттеу нәтижелері практикалық құндылыққа ие болуы мүмкін және оны мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру және қайта даярлаудан өткізуге

өзгерістер енгізген кезде Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі пайдалана алады.

Зерттеу әдістері

Жұмысты орындау кезінде нормативтік құжаттарды талдау, қайта даярлау орындарында оқыту бағдарламалары мен әдістемелерін талдау, білім алушылармен кері байланыс сауалнамаларын талдау, мемлекеттік қызметшілердің кадрлық қозғалысы туралы статистикалық деректер, мемлекеттік қызметшілер арасындағы жасырын сауалнама сияқты нысандардың жиынтығын білдіретін сандық және сапалық зерттеу әдістері пайдаланылды.

Жұмыс кіріспеден, 2 бөлімнен, қорытындыдан, сондай-ақ пайдаланылған әдебиеттер тізімінен тұрады. Кіріспеде мәселенің тұжырымы және жұмыстың негізгі сипаттамалары келтірілген.

Бірінші бөлімде елдегі мемлекеттік қызметтің кадр саясатының жалпы мәселелері, сондай-ақ шет елдердегі мемлекеттік қызметті кадрмен қамтамасыз етудің үздік тәжірибелері талқыланады. Бұл бөлімде сонымен қатар біздің елімізде кадрлық әлеуетті қалыптастырудың ең маңызды мәселелері тұжырымдалған.

Екінші бөлімде қайта даярлау және біліктілікті арттыру арқылы мемлекеттік аппаратты кадрлық қамтамасыз ету мәселелері бойынша сандық және сапалық талдау нәтижелері келтіріледі, сондай-ақ осы нәтижелерді талқылау жүргізіледі.

Қорытынды бөлімінде зерттеу нәтижелері бойынша қорытындылар мен ұсыныстар тұжырымдалған.

Әдебиеттерге шолу

Қазақстанда соңғы бірнеше жылда жүргізіліп жатырған ауқымды әлеуметтік-экономикалық реформаларға байланысты мемлекеттік басқаруды жетілдіру және кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру мәселесі басты назарда тұр. Мемлекеттік аппаратта басқарушылардың тиімді тобының болуы – әлеуметтік сала мен экономиканы реформалау бойынша қойылған міндеттерді сапалы іске асыру үшін аса маңызды.

Қолданыстағы заңнамаға сәйкес мемлекеттік қызметшінің қызметі нормативті түрде айқындалған және өз бетінше ерекше. Мемлекеттік қызметшілердің құзыреттіліктерінің деңгейінің төмен болуынан, құқықтық немесе этикалық нормаларды сақтамауынан қоғамға елеулі залал келтіріледі. Сондықтан мемлекеттік басқарудың тиімділігі олардың кәсібилігі мен құзыреттілігіне байланысты болып келеді.

Ал, мемлекеттік қызметшінің кәсібилігі мен құзыреттілігін дамыту кәсіптік оқыту жүйесімен қамтамасыз етіледі. Сайып келгенде, тиімді мемлекеттік басқарудың қамтамасыз ету үшін барлық санаттағы мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуы мен біліктілігін арттыру маңызды рөлге ие болады.

Мемлекеттік қызметті кадрлармен қамтамасыз етуге бағытталған прогрессивті өзгерістер туралы толық деректер [2] ұсынылған. Бұл ретте, «кадрларды жалдау, даярлау және жоғарылату жүйесі жетілдірілді, персоналды басқарудың заманауи құралдары енгізілді, мемлекеттік қызметшілердің сапалық құрамы артты» [2].

Мемлекеттік қызметшілердің жүйеден кету деңгейі айтарлықтай төмендеген. Егер 2015 жылы ол 11,2%-ды құраса, 2018 жылы бұл көрсеткіш 6,2%-ға дейін азайған. Мемлекеттік қызметке іріктеудің ашықтығы мен меритократияны кеңейтудің жақсы көрсеткіші – бұл конкурстан тыс тағайындаулардың 2015 жылы 6,5 мыңнан 2018 жылы барлығы 369-ға төмендегені болып табылады.

Мемлекеттік қызметтің мансаптық моделінің тұжырымдамасына сәйкес мемлекеттік қызметке кіру төменгі лауазымдардан басталады. Сонымен қатар, құзыреттері мен кәсіби даярлығына сәйкес одан әрі мансаптық өсу қарастырылған. Бұл бүгінгі таңда мемлекеттік қызметте өз қызметін төменгі лауазымдардан бастаған мемлекеттік қызметшілер санының үш есеге жуық өсуіне қол жеткізуге мүмкіндік берді. Олардың саны 2015 жылғы 2569-дан 2018 жылы 8481-ге дейін өсті.

Реформа аясында мемлекеттік орган ішінде ілгерілеуге қол жеткізген мемлекеттік қызметшілер саны айтарлықтай көбейді. Олардың саны 2015 жылы 1348-ден 2018 жылы 6826-ға жетті.

Президент Қасым-Жомарт Тоқаевтың Президенттік жастар кадрлық резервін құру туралы бастамасы – мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастырудың маңызды элементі болды. Бұл – жастар үшін тиімді әлеуметтік лифт болады деп күтілуде және биліктің жоғарғы эшелонындағы соңғы тағайындаулар мұны растайды.

Мемлекеттік қызметшілердің өздерінің кәсіби білім деңгейін арттыруға ұмтылысы халықаралық тәжірибеде барынша жандандырылған. АҚШ-та мемлекеттік қызметшілерді материалдық қолдаудың ең көп таралған түрі – жұмыстан тыс уақытта оқу ақысын төлеу болып табылады. Көптеген дамыған елдердің мемлекеттік қызметшілеріне оқу кезеңінде ақылы еңбек демалысы беріледі, ал муниципалды қызметкерлерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жергілікті билік есебінен жүзеге асырылады [3, 2 б.].

Әлемнің көптеген дамыған елдерінің мемлекеттік қызметінің сапасы мен деңгейіне ұмтылатын мемлекеттік қызмет жүйесі – бұл Сингапурдың мемлекеттік қызметі болып табылады.

Сингапурдың мемлекеттік қызметшілері Мемлекеттік қызмет колледжінде оқудан және қайта даярлаудан өтеді. Ол Мемлекеттік басқару және менеджмент институтынан, Саясатты дамыту институтынан және Халықаралық мемлекеттік қызмет колледжінен тұрады. Мемлекеттік қызмет үшін басшылық кадрлар Саясатты дамыту институтында дайындалады. Олар практикалық оқытуға баса назар аударып, оқу процесіне практикалық құрамдас бөлікті біріктіре отырып, пысықталған бағдарламалар бойынша оқытылады. Бағдарламалар көшбасшылық қасиеттерді дамыту, мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызметтің этикалық мәселелері сияқты аспектілерді қамтиды [4, 59 б.].

Мемлекеттік басқару және менеджмент институтында шенеуніктерді менеджментке, басқару және операциялық дағдыларға, көшбасшылыққа, сондай-ақ жеке даму дағдыларына үйретеді. Институтта оқу тек аудиториядағы сабақтармен шектелмейді, сонымен қатар топтық талқылаулар, оқу сапарлары, өзін-өзі дамыту және электронды оқыту қолданылады.

Сингапурлық жоғары басшылар қызметінің жүйесі «мансаптық жүйеге» негізделген. Мұндай қызметкерлер оқудың негізгі курсынан алдын ала өтуге міндетті, оны бітіргеннен кейін олар мемлекеттік қызметтегі міндеттеріне кіріседі.

Жапонияның мемлекеттік қызметшілерін даярлау келесі жүйеге негізделген:

- Өмір бойы жалдау жүйесі, олар жұмыс істейтін бөлім қызметкерлерін алмастыру принциптеріне негізделген.

- Кадрларды ротациялау жүйесі. Ол әр екі-үш жыл сайын көлденең және тігінен жылжуды қамтиды. Барлық деңгейдегі оқу орындарының түлектерін мемлекеттік қызметке қабылдау жылына бір рет өткізіледі. Олар өздерінің еңбек қызметін төменгі сатыдан бастайды. Бұл әр жұмыс орнындағы жұмыс ерекшеліктерін мұқият зерттеуге мүмкіндік береді. Ротация кезінде қызметкерлер көлденеңінен екі - үш рет қозғалады, содан кейін тігінен жылжиды. Бұл қызметкерлердің құзыреттіліктерін арттыруға ықпал етеді, тиімсіз шешімдер қабылдау тәуекелін төмендетеді. Алайда, бұл жүйе «уақытша адамның» санасын қалыптастыруға жағдай жасайды.

- Бедел жүйесі – мемлекеттік қызметшіні қызметтік міндеттерін тиімді атқаруға ынталандырады. Мемлекеттік қызметшіні ротациялау тәртібімен жаңа орынға ауыстыру кезінде оның оң имиджін қалыптастыру үшін оған жазбаша

мінездеме жасалады. Мінеземелердің шынайылығы әріптестердің, бағыныштылардың, басшылардың күнделікті сауалнамалары түріндегі бағалауларымен қамтамасыз етіледі.

- Жұмыс орнында оқыту жүйесі мансаптың дамуына ықпал етеді. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін қажетті деңгейге дейін арттыруға мүмкіндік беретін қосымша білім беру мен колледждер және жоғары оқу орындары арасында айқын айырмашылықтар бар.

Жапонияның жоғары лауазымдағы барлық мемлекеттік қызметшілері сыртқы ұйымдарда қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтеді. Жапонияда жоғары лауазымды тұлғаларды оқыту орынсыз деп саналады, сондықтан олар тек өзін-өзі даярлау және өзін-өзі тәрбиелеу сатыларынан өтеді [4, 63 б.].

ЭЫДҰ елдерінде мемлекеттік секторда оқытудың әртүрлі тәсілдері қолданылады. Мысалы, Австралияда мемлекеттік қызмет комиссиясының көшбасшылық және оқыту орталығы мемлекеттік қызметке қажетті дағдыларды дамытуға арналған оқу бағдарламаларын ұсынады.

ЭЫДҰ елдерінде мемлекеттік қызметтің барлық ұйымдары үшін оқу жоспарларын ұйымдастыру тұрақты түрде жарияланады. Оның 16 елінде ұйымдар арасында оқытуды үйлестіру және келісу үшін мемлекеттік қызмет саласында стратегия немесе іс-қимыл жоспары болады. Сонымен қатар, 16 елде әрбір мемлекеттік қызметшіні оқытудың жеке жоспарының болуы міндетті болып табылады [5, 95 б.].

ЭЫДҰ елдерінде оқытудың кіріспе бағдарламалары қысқа мерзімде жүргізіледі. Мысалы, Чехияда – 1 күн, Мексика мен Эстонияда – 3 күн, Словакия Республикасында – 3-5 күн аралығында оқытылады. Эстонияда кіріспе оқыту мемлекеттік қызметшінің қалауы бойынша жүргізіледі. ЭЫДҰ-ның бірнеше елдерінде кіріспе оқытулар деңгейлер бойынша ұйымдастырады. Кореяда тек 5-ші дәрежелі қызметке қабылданған адамдар 16 апталық оқудан өтуі керек. Германия сияқты федералды елдерде оқыту иерархия деңгейіне қарай сараланады және әр министрлік өз бетінше оқытады.

Францияда барлық мемлекеттік қызметшілердің жылына 20 сағат оқуға құқығы бар (2017 жылдан бастап – 24 сағаттан 150 сағатқа дейін), Чех Республикасында мемлекеттік қызметшілердің алты оқу күніне немесе Португалияда – жылына 35 сағат өз бетінше дайындалуға құқығы бар [5, 101 б.].

Білім алу құқығына қарамастан, ЭЫДҰ-ның көптеген елдерінің мемлекеттік қызметшілері жылына кемінде 1 күннен 3 күнге дейін оқуға барады [5, 101 б.].

Кейбір елдерде, мысалы, Францияда, заңнамаға сәйкес оқуға арнайы демалыс беріледі. Мемлекеттік қызметшілерге білімін жалғастыру үшін арнайы демалыстардың бірі төленеді. Сонымен қатар, оларға үш жылға дейін арнайы демалыс алуға мүмкіндік беріледі [6, 21 б.].

Түрлі елдердегі мемлекеттік қызметшілердің корпусын қалыптастыру тәжірибесіне шолуды қорытындылай келе, оларда оқыту мен қайта даярлау кадрлық әлеуеттің қажетті элементі ретінде қаралады деп қорытынды жасауға болады. Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың

біліктілігін арттыру заң жүзінде 34-бапта бекітілген [7]. Мұндай оқыту «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілері үшін кемінде үш жылда бір рет, сондай-ақ мемлекеттік қызметшінің жұмысын «қанағаттанарлықсыз» деп бағаланған жағдайында міндетті болып табылады. Оқу әдетте 24-тен 80 сағатқа дейін созылады.

Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың Жолдауында мемлекеттік басқару мәселелеріне ерекше көңіл бөлінген [8]. Бірінші кезектегі шаралардың ішінде шешімдер қабылдау жүйесін өзгертуден және олардың орындалуына жауаптылықтан, кадр саясатынан, мемлекеттік басқаруға деген көзқарастардан басталатын мемлекеттік қызмет саласындағы реформаларды жүйелі жүргізу қажеттілігі атап өтілді.

Пандемия кезеңінде мемлекеттік қызметшілердің бір бөлігінің қашықтықтан жұмыс режиміне мәжбүрлі көшуі бірқатар мәселелерді ашып көрсетті, оларды зерделеу және ұғыну мемлекеттік аппаратты жетілдіруге ықпал етуі мүмкін. Пандемия кезеңі мемлекеттік қызметшілердің санын қысқарту туралы тезистің негізсіз емес екенін көрсетті, өйткені мемлекеттік қызметшілердің белгілі бір бөлігінің локдаунда болуына байланысты мемлекеттік басқару рәсімдерінде елеулі іркіліс болған жоқ.

Мемлекеттік қызмет проблемаларының ішінде жалақының төмендігі жиі байқалады. Осының салдарынан неғұрлым құзыретті және бастамашыл қызметкерлердің конкурстық іріктеуге қатысуға уәждемесі зардап шегеді. Көбінесе жеткіліксіз сапалы іріктеу тұрмыстық сыбайлас жемқорлық көріністеріне де ықпал етеді.

Жергілікті деңгейде мемлекеттік қызметтің әлеуеті орталық аппаратқа карағанда мемлекеттік функцияларды іске асыруда әлдеқайда әлсіз. Олардың өңірді дамытудың стратегиялық мәселелерін қоюға және іске асыруға тартылуы айтарлықтай төмен. Негізінен, олар күнделікті хат алмасумен және қысқа мерзімді шұғыл тапсырмаларды орындаумен айналысады [9, 37 б.].

Мемлекеттік қызметке жаңа көзқарастар мен бастамалары бар жаңа кәсіби кадрлар қажет. Алайда, «Болашақ» бағдарламасы түлектерінің үлесі мемлекеттік қызметшілер арасында өте төмен. Бұл ретте, «Болашақ» бағдарламасы бойынша оқығандардың жалпы саны, мысалы, мемлекеттік басқару үшін кадрлар даярлауға бағдарланған жалғыз мамандандырылған оқу орны – Мемлекеттік басқару академиясының түлектеріне карағанда салыстырмалы түрде көп. Қалыптасқан жағдайда мемлекеттік басқару Академиясы өңірлік филиалдармен бірге қамтамасыз ететін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесі бүгінде мемлекеттік қызметшілерді оқытудың жалғыз ауқымды ресурсы болып табылады.

Кіріспеде айтылғандай, жұмыстың мақсаты – мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру үшін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігін талдау болып табылады. Сондықтан келесі тарауда оқытудан өткен кадр әлеуетінің негізгі көрсеткіштері зерделенді.

Зерттеу әдістері

Магистрлік жұмысты орындау барысында салыстыру және талдау, сауалнама жүргізу сияқты зерттеу әдістері пайдаланылды.

«Статистикалық талдау» әдісі зерттеудің негізі ретінде таңдалды.

Зерттеу жүргізу барысында кадр әлеуетін қалыптастырудағы біліктілікті арттыру мен қайта даярлаудың әсері зерделенді.

Зерттеу аясында оқыту бойынша алдыңғы қатарлы халықаралық тәжірибелер зерттелді. Тиісінше, осы мәселе бойынша әдебиеттер зерделеніп, нәтижесінде шетелде оқыту мен қайта даярлаудың кадр әлеуетінің элементі болып табылатындығы туралы ақпарат жинақталды.

Бұдан басқа, 2018-2020 жылдары қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өткен мемлекеттік қызметшілердің қызметтегі қозғалысына статистикалық мәлімет жинақталып, өңделді. Бұл елімізде жүзеге асырылатын әкімшілік мемлекеттік қызметшілерді оқытудың қолданыстағы жүйесіне баға беруге мүмкіндік берді.

Зерттеудің тағы бір әдісі сауалнаманы зерттеу болды.

Осы сауалнаманы жүргізу мақсатында сауалнама әзірленді. Сауалнама мемлекеттік қызметшілерді кәсіби оқыту мәселелері бойынша пікірлерді зерделеуге бағытталды. Сауалнамада келесі сұрақтар көрсетілді:

- Сіз өзіңізді кәсіби дамыту бойынша іс-шараларға қатысасыз ба;
- Сіз өзіңізді оқыту қажеттілігіңізді қалай білдіресіз (кәсіби дамыту бойынша іс-шараларға);
- Сіз кәсіби дамуға қандай іс-шаралар тиімді деп ойлайсыз;
- Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба;
- Сіздің ойыңызша мемлекеттік қызметтегі кәсіби дамытуды ұйымдастыруда нені өзгерту керек.

Сауалнамаға:

- Атырау облысындағы жергілікті атқарушы органдардың әкімшілік мемлекеттік қызметшілері;

- орталық атқарушы мемлекеттік органдардың Атырау облысындағы аумақтық департаменттерінің әкімшілік мемлекеттік қызметшілері қатысты.

Сауалнама жүргізудің мақсаты мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру үшін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігін зерттеу болды.

Зерттеу нәтижелері және талдау

Мемлекеттік қызметті жетілдіру ең алдымен қоғамға қызмет етуге және халықтың тұрмысын жақсартуға бағытталған міндеттерді шешуге тиіс. Бұл ретте мемлекеттік қызмет жұмысының тиімділігі оның кадрлық сапасына байланысты.

Халықтың өмір сүру деңгейінің тұрақты өсуіне бағытталған мемлекеттік басқарудың жаңартылған жүйелері кадрлардың жаңа түрін қалыптастыруға барынша ықпал етуі тиіс. Сондықтан кадрларды дамыту мемлекеттік органдардың алдына қойылған стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуде үлкен және маңызды рөл атқарады. Мемлекеттік қызметшілердің оқыту сапасы мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін дамытуды қамтамасыз ететін негізгі қажетті шарттардың бірі болып табылады.

Қайта даярлау және біліктілікті арттыру жүйесінің өзара байланысы туралы қажетті мәліметтерді алу мақсатында, бір жағынан, мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуеті, екінші жағынан, соңғы жылдардағы оқыту нәтижелері қаралды.

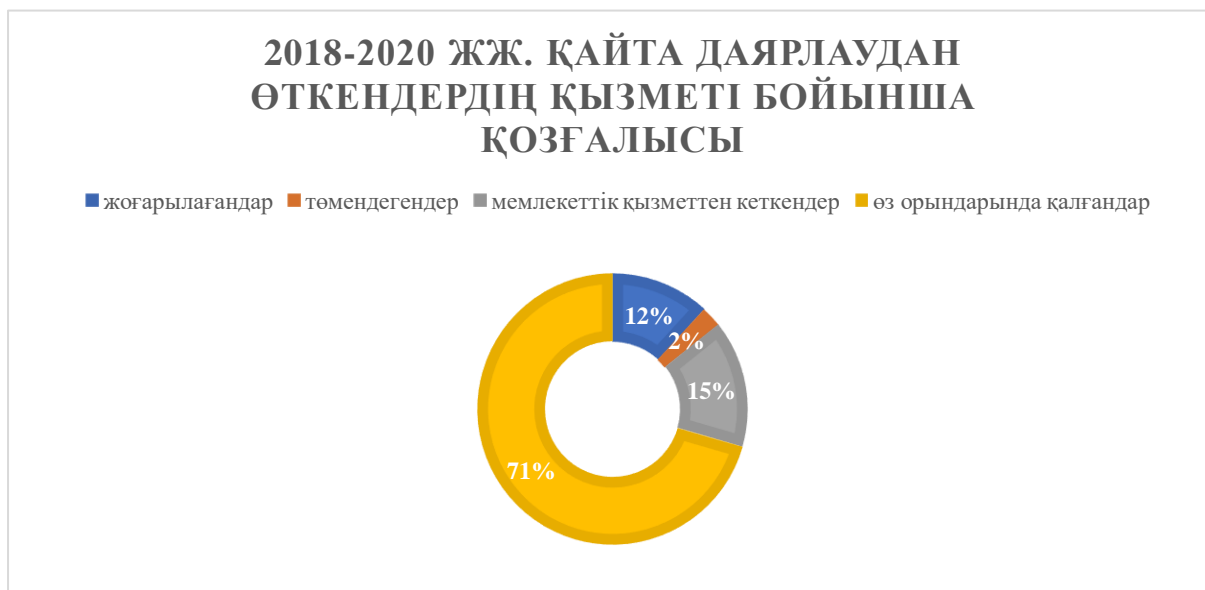
2018-2020 жылдары аралығында Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Атырау облысы бойынша филиалында қайта даярлау курстарынан және біліктілігін арттыру семинарларынан өткен мемлекеттік қызметшілердің кадрлық қозғалысына статистикалық талдау жүргізілді. Талдау нәтижелері бойынша барлығы 2241 мемлекеттік қызметшінің кадрлық қозғалысы қаралды. 1-кестеде мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш кірген мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарынан өткеннен кейінгі қызмет бабында жоғарылауы, төмендеуі және өз лауазымында қалған немесе тең дәрежелі лауазымға ауысқандары, сонымен қатар мемлекеттік қызметтен кеткендердің саны көрсетілді.

		2018	2019	2020		
	Тыңдаушылардың саны	138	170	132	440	
1	Қызмет бойынша қозғалысы	жоғарылау	28	19	5	52
		төмендеу	6	4	1	11
		Мемлекеттік қызметтен кеткен	30	32	5	67
		Өз деңгейінде қалған немесе тең дәрежелі лауазымға тағайындалған	74	115	121	310

1-кесте. 2018-2020 жылдары мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш кірген мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарынан өткен тыңдаушылардың қозғалысы

Ескертпе: Автормен жасақталған

Мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш рет кірген мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау курстарынан өткен тыңдаушылардың қозғалысы туралы ақпарат мынаны көрсетеді. (1-сур.)



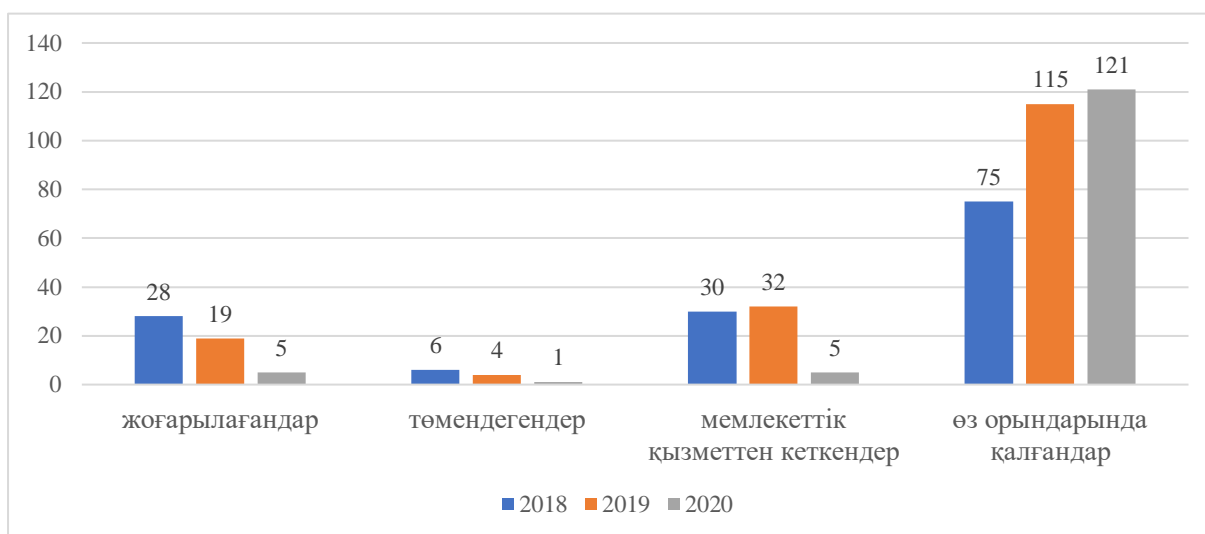
1-сур. – 2018-2020 жылдары қайта даярлаудан өткендердің қызмет бабында ілгерілеуі

Ескертпе: Автормен жасақталған

Жоғарылатылған мемлекеттік қызметшілердің саны (12%) төмендетілгендердің (2%) және жалпы мемлекеттік қызметтен босатылғандардың жиынтық санынан (15%) аз.

Көріп отырғанымыздай, жалпы үш жыл ішінде қызмет бойынша ерекше прогресс байқалмайды, өйткені 71% өз деңгейінде қалды.

Алайда, жылдар бойынша 2-суретте келесідей көрсетілген:



2-сур. – Қайта даярлаудан өткендердің жылдар бойынша қызмет бабында жоғарылауы

*Ескертпе: Автормен жасақталған

Алайда, ілгерілеудің бірден емес, біраз уақыттан кейін болғанын байқауға болады. Осылайша, 2018 жылғы деректер үш жылдағы жиынтықтың 20.2% - ға өскені байқалады.

1-Кестеде көрсетілген мемлекеттік қызметшілердің жасының бөлінісі бойынша 2-кестеде көрсетілді.

			2018	2019	2020	
	Тыңдаушылардың саны	Мемлекеттік қызметтен кеткен	30	32	5	67
1	Жасы	30 жасқа дейін	23	22	3	48
		30 - 40	7	10	2	19
		40 жастан жоғары	0	0	0	0
2	Орташа еңбек өтілі	жалпы	3	4	3	3,3
		Мемлекеттік қызметтегі	1	2	0	1,5

2-кесте. 2018-2020 жылдары мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш қабылданған қайта даярлау курстарынан өткен алайда мемлекеттік қызметтен босатылған мемлекеттік қызметшілердің жасы мен еңбек өтілі

Ескертпе: Автормен жасақталған

2-Кестеден көріп отырғанымыздай, 30 жасқа дейінгі 48 (72%) мемлекеттік қызметші, 30-дан 40 жасқа дейінгі 19 (28%) мемлекеттік қызметші мемлекеттік қызметтен кетті. Жұмыстан босатылған мемлекеттік қызметшілердің арасында 40 жастан жоғарылар болған жоқ. Бұл ретте босатылғандардың мемлекеттік қызметтегі орташа еңбек өтілі 3 жылдан асады. Бұл мемлекеттік қызметке кірген жастардың мемлекеттік қызметте болуға деген қызығушылығының аз екенін көрсетеді.

Сонымен қатар, зерттеу барысында 2018-2020 жылдары мемлекеттік әкімшілік қызметтің басшылық лауазымдарына алғаш тағайындалған мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарынан өткеннен кейінгі мемлекеттік қызметтегі қозғалысы туралы мәліметтер зерделенді.

Бұл туралы ақпарат 3-кестеде көрсетілді.

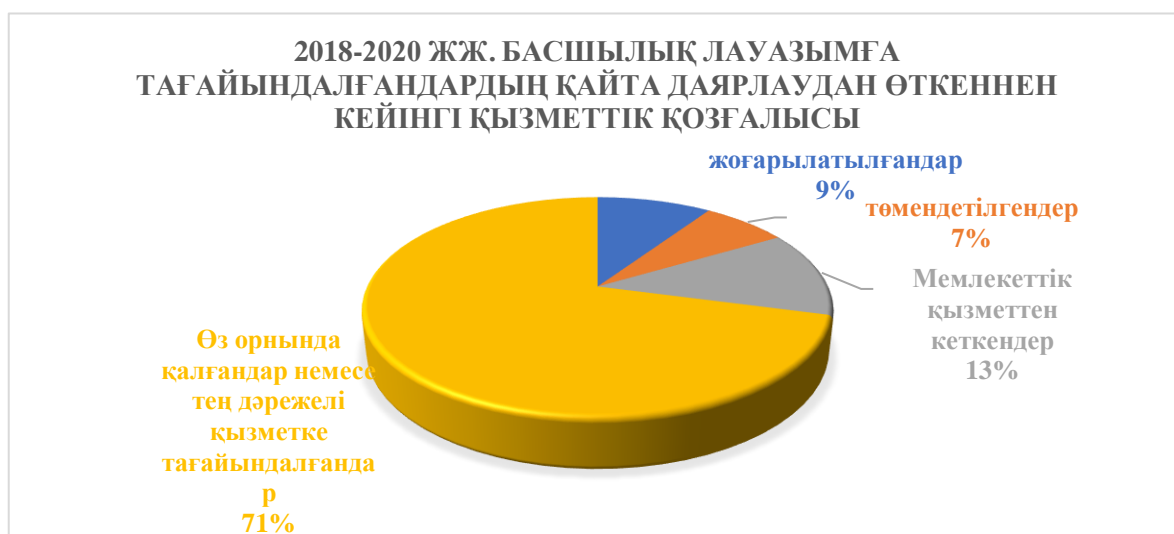
			2018	2019	2020	
	Тыңдаушылардың саны		48	30	49	127
1	Қызмет бойынша қозғалысы	жоғарылау	6	4	2	12
		төмендеу	6	0	3	9
		Мемлекеттік қызметтен кеткен	12	2	2	16
		Өз деңгейінде қалған немесе тең дәрежелі	24	24	42	90

		лауазымға тағайындалған				
--	--	-------------------------	--	--	--	--

3-кесте. 2018-2020 жылдары мемлекеттік әкімшілік қызметтің басшылық лауазымдарына алғаш тағайындалған мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау курстарынан өткен тыңдаушылардың қозғалысы

Ескертпе: Автормен жасақталған

Басшылық лауазымдарға алғаш қабылданған мемлекеттік қызметшілердің саны соңғы үш жылда 9% жоғарылағандарды, 7% төмендегендерді және 13% жалпы мемлекеттік қызметтен босатылғандарды құрады. (3-сур.)

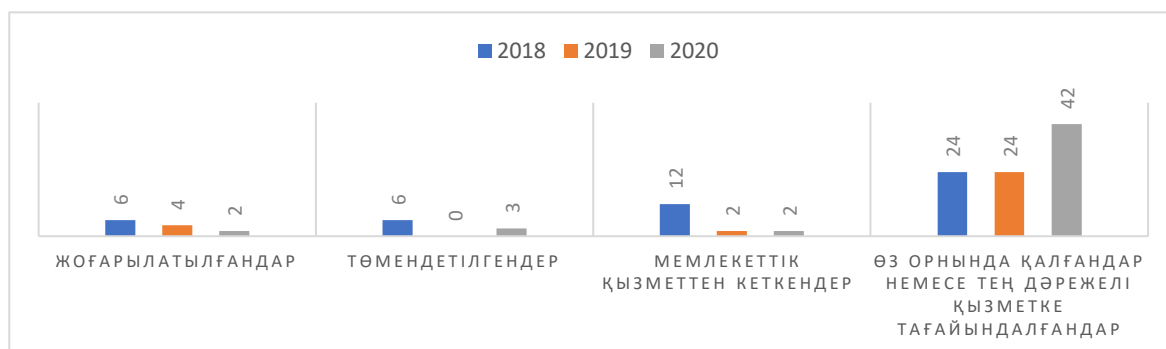


3-сур. – 2018-2020 жылдары қайта даярлаудан өткеннен кейін басшы лауазымдарға тағайындалғандардың қызметтік қозғалысы

Ескертпе: Автормен жасақталған

Тұтастай алғанда, үш жыл ішінде қызмет бойынша ерекше прогресс байқалмайды, өйткені 71% өз деңгейінде қалған.

Ал, 4-суретте басшылық лауазымдарға тағайындалған мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курсынан өткеннен кейін олардың қызмет бабында ілгерілеуі, төменгі лауазымға тағайындалуы, мемлекеттік қызметтен кетуі немесе сол лауазымда қалғандардың 2018-2020 жылдар бойынша бөлінісі көрсетілген:



4-сур. – 2018-2020 жылдары қайта даярлаудан өткеннен кейін басшылық лауазымдарға тағайындалған қызметтік қозғалыстың жылдар бойынша
Ескертпе: Автормен жасақталған

3-Кестеден көріп отырғанымыздай, 2018 жылы басшылық лауазымдарға тағайындалған мемлекеттік қызметшілердің мансаптық өсуі басқа жылдармен салыстырғанда 12.5% - ға жоғары екенін көрсетті.

4-Кестеге сәйкес 30 жасқа дейінгі 6 (37,5%) мемлекеттік қызметшілер, ал 30-дан 40 жасқа дейінгі 4 (25%) мемлекеттік қызметшілер қызметтен кеткен. Бұл ретте 2 (12,5%) мемлекеттік қызметші зейнеткерлікке шыққан.

			2018	2019	2020	
	Тыңдаушылардың саны	Мемлекеттік қызметтен кеткен	12	2	2	16
1	Жасы	30 жасқа дейін	4	1	1	6
		30-40	4	0	0	4
		40-50	0	0	1	1
		50-58	2	0	0	2
		59-63 (ерлер)	1	0	0	1
		Зейнеткерлік жас	1	1	0	2
2	Орташа еңбек өтілі	жалпы	17	23	15	18
		Мемлекеттік қызметтегі	13	13	12	12

4-кесте. 2018-2020 жылдары мемлекеттік әкімшілік қызметтің басшылық лауазымдарына алғаш тағайындалғандардың қайта даярлау курстарынан өткеннен кейін мемлекеттік қызметтен босатылған мемлекеттік қызметшілердің жасы мен еңбек өтілі

Ескертпе: Автормен жасақталған

2018-2020 жылдары біліктілікті арттыру семинарларынан өткен мемлекеттік қызметшілердің қозғалысы 5-кестеде берілген.

			2018	2019	2020	
	Тыңдаушылардың саны		718	472	484	1674
1	Қызмет бойынша қозғалысы	жоғарылау	68	44	24	136
		төмендеу	32	24	7	63
		Мемлекеттік қызметтен кеткен	117	40	20	177
		Өз деңгейінде қалған немесе тең дәрежелі	501	364	433	1298

		лауазымға тағайындалған				
--	--	-------------------------	--	--	--	--

5-кесте. 2018-2020 жылдарға арналған жоспарға сәйкес біліктілікті арттырудан өткен мемлекеттік қызметшілердің қызмет бабында ілгерілеуі

Ескертпе: Автормен жасақталған

5-Кестеге сәйкес 2018 жылы біліктілігін арттырған мемлекеттік қызметшілердің қызметтік жоғарылауы 9.5% құрады.

Жоғары тұрған лауазымдарға тағайындалған мемлекеттік қызметшілер 8%, төмен тұрған лауазымдарға тағайындалған мемлекеттік қызметшілер 4% және мемлекеттік қызметтен босатылғандар 11% болды.

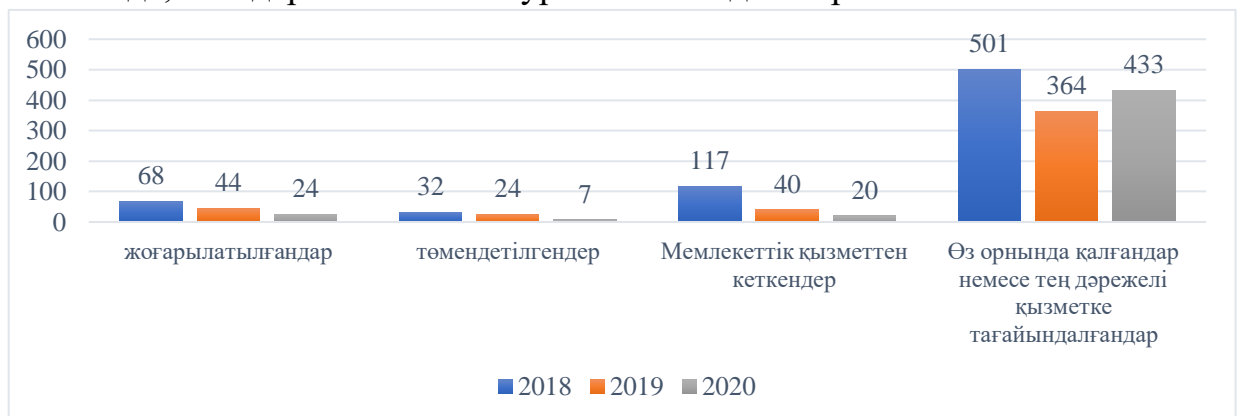
Үш жыл бойы өз деңгейінде қалған мемлекеттік қызметшілер 77% - ды құрады. (5-сур.)



5-сур. – 2018-2020 жылдарға арналған біліктілікті арттыру семинарларынан өткен мемлекеттік қызметшілердің қызметтік қозғалысы

Ескертпе: Автормен жасақталған

Алайда, жылдар бойынша 6-суретте келесідей көрсетілген:



6-сур. – Біліктілікті арттыру семинарларынан өткен мемлекеттік қызметшілердің қызметтік қозғалысының жылдар бойынша
Ескертпе: Автормен жасақталған

6-Кестеге сәйкес 30 жасқа дейінгі 28 (16%) мемлекеттік қызметшілер, ал 30-дан 40 жасқа дейінгі 58 (33%) мемлекеттік қызметшілер қызметтен кеткен. Бұл ретте 24 (14%) мемлекеттік қызметші зейнеткерлікке шыққан.

Мемлекеттік қызметтен босатылғандардың ішінде 30-40 жас аралығындағы біліктілігін арттырған мемлекеттік қызметшілердің саны басқа жас ерекшеліктерімен салыстырғанда жоғары екенін көрсетті.

		2018	2019	2020		
	Тыңдаушылардың саны	117	40	20	177	
1	Жасы	Мемлекеттік қызметтен кеткен	16	5	7	28
		30 жасқа дейін	33	18	7	58
		30-40	15	6	1	22
		40-50	17	4	2	23
		50-58	19	3	0	22
		59-63 (ерлер)	17	4	3	24
2	Орташа еңбек өтілі	Зейнеткерлік жас	20	24	15	19,6
		жалпы	12	15	9	12
	Мемлекеттік қызметтегі					

6-кесте. 2018-2020 жылдары біліктілікті арттыру семинарларынан өткеннен кейін мемлекеттік қызметтен босатылған мемлекеттік қызметшілердің жасы мен еңбек өтілі

Ескертпе: Автормен жасақталған

Жалпы үш жылдық көрсеткішке сәйкес 2241 мемлекеттік қызметшінің 200-і (9%) қызмет бабында ілгерілеген, 83-і (4%) төмен тұрған лауазымдарға тағайындалған, ал 260-ы (11%) мемлекеттік қызметтен кетсе, 1698-і (76%) сол лауазымдарда қалған немесе тең дәрежелі лауазымдарға тағайындалған. (7-кесте)

		2018	2019	2020		
	Тыңдаушылардың саны	904	672	665	2241	
1	Қызмет бойынша қозғалысы	жоғарылау	102	67	31	200
		төмендеу	44	28	11	83
		Мемлекеттік қызметтен кеткен	159	74	27	260

	Өз деңгейінде қалған немесе тең дәрежелі лауазымға тағайындалған	599	503	596	1698
--	--	-----	-----	-----	------

7-кесте. 2018-2020 жылдары қайта даярлау курстарынан және біліктілігін арттыру семинарларынан өткен мемлекеттік қызметшілерді қызмет бабында қозғалысы

Ескертпе: Автормен жасақталған

Осы көрсеткіштердің ішінде жоғары лауазымдарға тағайындалған мемлекеттік қызметшілердің үлесі 9% - ды құрайды, бұл біліктілікті арттыру және қайта даярлау курстарының әсерін куәландырады. Алайда, біліктілікті арттыру және қайта даярлау курстарының мемлекеттік қызметшілердің кетуін азайтуға әсері олардың жалақысын көтеруге қарағанда төмендеу деуге келеді.

2020 жылдан бастап Атырау облысының жергілікті атқарушы мемлекеттік органдарының әкімшілік мемлекеттік қызметшілеріне еңбекақы төлеу жүйесі пилоттық режимге көшірілді. [10]

Жоба аясында жүргізілген зерттеу барысында мемлекеттік қызметшілердің басқа жылдармен салыстырғанда 2020 жылы ілгерілеуі байқалады. Атап айтқанда, 2020 жылы мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметтен кетуі небәрі 10,4% - ды құрады. Яғни, басқа жылдармен салыстырғанда 8,6 есеге азайған.

Осылайша, мемлекеттік қызметшілердің жалақысының өсуі олардың мемлекеттік қызметтен босатылуын азайтуға ғана емес, сонымен бірге оларды мемлекеттік қызметте сақтап қалуға да әсер етті.

2018-2020 жылдары Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Атырау облысы бойынша филиалында қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өткен мемлекеттік қызметшілердің кадрлық қозғалысына статистикалық талдау нәтижесімен мемлекеттік қызметшілердің ілгерілеуі байқалады, бірақ баяу жүріп жатыр деген қорытынды жасалады.

8-Кестеге сәйкес, мемлекеттік қызметтен 40 жасқа дейінгі мемлекеттік қызметшілердің 62,8%-ы, 40 - тан 50 жасқа дейін, 59-дан 63 жасқа дейін - 8,8% - ды, 50-ден 58 жасқа дейін - 9,6%-ды құраса, ал 10% - ы зейнеткерлік жасқа жеткеннен кейін мемлекеттік қызметтен шығарылған.

		2018	2019	2020		
	Тыңдаушылардың саны	Мемлекеттік қызметтен кеткен	159	74	27	260
1	Жасы	30 жасқа дейін	43	28	11	82
		30-40	44	28	9	81

	40-50	15	6	2	23
	50-58	19	4	2	25
	59-63 (ерлер)	20	3	0	23
	Зейнеткерлік жас	18	5	3	26

8-кесте. 2018-2020 жылдары қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өткеннен кейін мемлекеттік қызметтен босатылған мемлекеттік қызметшілердің жасы мен еңбек өтілі

Ескертпе: Автормен жасақталған

Қорытындылай келе, 40 жасқа дейінгі жас мемлекеттік қызметшілер (мемлекеттік қызметтен кеткен 260 мемлекеттік қызметшінің 163-і (62,8%) 40 жасқа дейінгі мемлекеттік қызметшілер) халыққа қызмет етуге аз ынталы деп пайымдалады.

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңына сәйкес мемлекеттік қызметшілерге лауазымдық міндеттерін тиімді атқару үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыру міндеті жүктелген (10-бап); олардың оқу кезеңінде жалақысы сақталады (10-тармақ). Персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) мемлекеттік қызметшілерді даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды белгіленген мерзімдерге сәйкес ұйымдастырады (6-бап) [7].

Яғни, өзінің лауазымдық міндеттерін тиімді атқару және кәсіби деңгейін арттыру үшін мемлекеттік қызметшілер біліктілігін арттыруға жіберіледі.

Алайда, мемлекеттік органдар біліктілікті арттыру семинарларынан немесе қайта даярлау курстарынан өткен мемлекеттік қызметшілердің білімі олардың лауазымдық міндеттерін сапалы орындауына қаншалықты әсер еткеніне мониторинг жүргізбейді.

Сонымен қатар, мемлекеттік орган мемлекеттік қызметшілерді оқуға жіберу қажеттілігіне мониторинг жүргізбейді. Мемлекеттік органның кадр қызметі Қағидаларда көзделген мерзім ішінде оқуға жіберумен ғана шектеледі. Мемлекеттік органмен қызметшілерді оқытуды мемлекеттік органның қызметін жетілдірудің сапалы құралы ретінде қарастырылмайды.

Тиісінше, мемлекеттік қызметшіден стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу бағытында өзінің лауазымдық міндеттерін орындау немесе кәсіптік оқытуға жұмсалған бюджет қаражатын қайтару талап етілмейді. Бұл ретте, мемлекеттік қызметші мемлекеттік қызметтен тіпті ерікті түрде кеткен жағдайда да бұл инвестициялар қайтарымсыз жұмсалады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың тиімділігі оның сапасымен тығыз байланысты және қажетті теориялық дайындықты алған мемлекеттік қызметшінің оны практикалық қызметте қолдануға қабілетті екендігінде көрінеді.

Жобаны орындау барысында мемлекеттік қызметшілерді оқытудың мемлекеттік қызметшілер құзыреттерінің бірыңғай шеңберіне сәйкес келетін

қажетті құзыреттерді дамытуға бағытталған пәндерді қамтитын бағдарламалары қаралды. Оқу бағдарламаларының пәндерін бірнеше топқа бөлуге болады.

Бірінші топ – бұл нақты пән саласына жатпайтын, бірақ кез-келген жұмыста қажетті жеке қасиеттердің дамуына ықпал ететін икемді дағдыларды (soft skills) дамытатын пәндер тобы. Оларға сыни ойлау, эмоционалды интеллект, жүйелік ойлау және т.б. сияқты пәндер жатқызылды.

Келесі топ мемлекеттік қызмешілер үшін жобалық менеджмент, стратегиялық менеджмент және басқа да осындай басқару пәндері болуы мүмкін кәсіби пәндерден тұрды.

Ақпараттық технологиялар, үлкен деректер, киберқауіпсіздік және т.б. саласындағы білімді қамтамасыз ететін ИТ тобының пәндері үшінші топта ерекше орын алды.

Пәндердің соңғы тобы шартты түрде аймақтық компонент деп аталды және мемлекеттік басқарудағы жергілікті деңгейдегі мәселелерді қамтыды.

Жоғарыда баяндалғанның негізінде Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Атырау облысы бойынша филиалы белгілеген кері байланыс нысандары негізінде 2018-2020 жылдары қайта даярлаудан және біліктілікті арттырудан өткен тыңдаушылардың пәндерге қанағаттану дәрежесі талданды. (9-кесте)

		2018	2019	2020	
	Пәндер бойынша бағалағандар саны	865	668	655	2188
I топ	мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш рет кірген мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарына қанағаттану деңгейі	96%	97%	96%	96,3%
	басшы лауазымдарға алғаш тағайындалған мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарына қанағаттану деңгейі	97%	98%	98%	97,6%
	мемлекеттік қызметшілердің біліктілікті арттыру семинарларына қанағаттану деңгейі	-	-	100%	100%
II топ	мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш рет кірген мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарына қанағаттану деңгейі	97%	95,5%	98%	96,8%
	басшы лауазымдарға алғаш тағайындалған мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарына қанағаттану деңгейі	96%	97%	97%	96,6%
	мемлекеттік қызметшілердің біліктілікті арттыру семинарларына қанағаттану деңгейі	97%	97%	97%	97%

III топ	мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш рет кірген мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарына қанағаттану деңгейі	97%	96,8%	-	96,9%
	басшы лауазымдарға алғаш тағайындалған мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарына қанағаттану деңгейі	-	-	97%	97%
	мемлекеттік қызметшілердің біліктілікті арттыру семинарларына қанағаттану деңгейі	-	-	97%	97%
IV топ	мемлекеттік әкімшілік қызметке алғаш рет кірген мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарына қанағаттану деңгейі	98%	95,5%	-	96,7%
	басшы лауазымдарға алғаш тағайындалған мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау курстарына қанағаттану деңгейі	-	-	95%	95%
	мемлекеттік қызметшілердің біліктілікті арттыру семинарларына қанағаттану деңгейі	-	-	95%	95%

9-кесте. 2018-2020 жылдары қайта даярлаудан және біліктілікті арттырудан өткен тыңдаушылардың пәндерге қанағаттану деңгейі

Ескертпе: Автормен жасақталған

Жоғарыда келтірілген кестеге сәйкес топтарға бөлінген пәндер бойынша тыңдаушылардың қанағаттану деңгейі орта есеппен 96,8% - ды құрады. Кері байланыс сауалнамасына қатысушылардың саны тыңдаушылар санынан аз болғанын ескеру қажет (оқудан өткен 2241 мемлекеттік қызметші, сауалнамаға қатысқан 2188 мемлекеттік қызметші). Сонымен қатар, сауалнамалар жасырын түрде жүргізілгендіктен, олардың шынайы бағасы күмән тудырады.

Қағидаларға сәйкес «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметіне алғаш кірген мемлекеттік қызметшілерді мемлекеттік орган лауазымға тағайындалған күннен бастап алты айдан кешіктірмей қайта даярлауға жібереді. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру мемлекеттік орган қызметінің бейініне сәйкес кемінде үш жылда бір рет жүзеге асырылады [11].

Яғни, мемлекеттік қызметшілердің оқудан өту мерзіміне байланысты персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) оқытуды өткізуге байланысты жұмысты ұйымдастырады. Мемлекеттік орган үшін сұралған қаражатты игеру маңызды болғандықтан, мерзімі жеткен мемлекеттік қызметшілерді оқытуға жібереді.

Сонымен қатар, зерттеу барысында бірқатар мемлекеттік қызметшілердің жыл бойы түрлі бағдарламалар бойынша бірнеше рет оқығандары анықталды.

Көп жағдайда мемлекеттік қызметшілердің Қағидаларда көрсетілген мерзімнен кеш оқытыны да орын алады.

Оқу процесіне қатысушылардың, яғни мемлекеттік органның, мемлекеттік қызметшінің және оқу орнының өзара құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін белгілеу қағидаты неғұрлым маңызды болып табылады.

Мемлекеттік орган мемлекеттік қызметшілерді мемлекеттік білім беру тапсырысы негізінде оқуға жібереді. Бұл ретте, мемлекеттік сатып алу туралы шартына қойылатын техникалық ерекшеліктерде талаптар жазылады.

Алайда, қазіргі заманғы тәжірибе мемлекеттік орган қойған мақсаттарға қол жеткізу үшін мемлекеттік қызметшілерді оқытудағы нақты қажеттіліктерді айқындауға мүмкіндік бермейді. Мемлекеттік қызметшіні оқыту біржақты тәртіппен жүзеге асырылады және мемлекеттік қызметшілердің көзқарастары мен пікірлерін көрсетпейді. Әрбір мемлекеттік қызметшіге жеке бағдарланған қажетті оқыту бағдарламасының болмауы нәтижесінде оқыту бағдарламасының курстарына тиісті тыңдаушылар таңдалмайды. Бұл, тиісінше, мемлекеттік қызметшілерді оқытуға және оқытуға бөлінетін бюджет қаражатын жеткіліксіз деңгейде тиімсіз пайдалануға алып келуі мүмкін.

Бекітілген бағдарламаларды зерттеу барысында олардың жалпы білім беруге бағытталған бірыңғай бағдарламалар екендігі анықталды. Себебі мемлекеттік қызметшілер қажеттіліктеріне қарай қызығушылық тудыратын курстарды таңдай алмайды және дайындық курстарының оқу бағдарламаларының тізіміне сәйкес оқытылады. Яғни, оқытуды реттеуге егжей-тегжейлі көзқарас жоқ.

Дегенмен, мемлекеттік қызметшіні даярлау мен біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын оқу орны мемлекеттік қызмет түрінің ерекшелігін ескере отырып, осындай даярлықтың тиісті теориялық деңгейін қамтамасыз етуге тиіс.

Мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру үшін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігіне зерттеу жүргізу мақсатында жасырын сауалнама жүргізілді.

Сауалнама міндеттері:

- оқыту кезенділігі туралы хабардар болу деңгейін талдау және мемлекеттік қызметшілердің оқудан өтуі туралы ақпарат алу;

- қайта даярлау және біліктілікті арттырудың қолданыстағы тәжірибесі туралы ақпарат жинау;

- мемлекеттік қызметте кәсіби дамуды ұйымдастыру мәселелері бойынша пікірлерді зерделеу.

Сауалнаманы әзірлеу, сауалнама жүргізу, респонденттер.

Мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру үшін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігін зерттеу мақсатында сауалнама әзірленді, сауалнама жүргізілді және мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметте кәсіби дамуын ұйымдастыру мәселелері бойынша сауалнамаларын өңдеу жүзеге асырылды.

Сауалнама: жалпы сұрақтарды, сонымен қатар оқытудың тиімділігі бойынша сұрақтарды қамтиды.

Сауалнама Google forms сілтемесін мемлекеттік қызметшілерге тарату арқылы жүргізілді. Сауалнамаға Атырау облысының мемлекеттік қызметшілері қатысты.

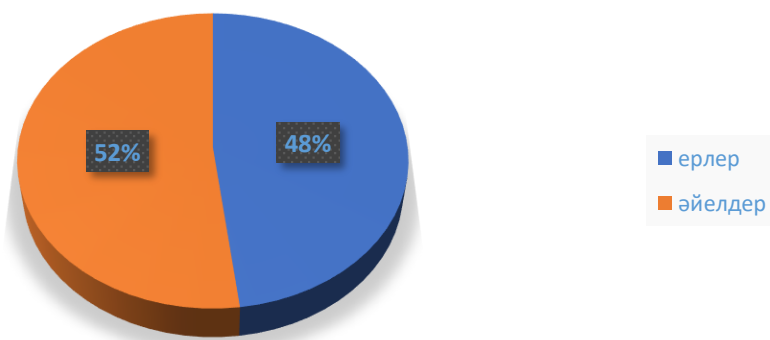
Нәтижелері.

Сауалнамаларды өңдеу респонденттердің жалпы саны 2009 адамды құрағанын көрсетті, оның ішінде 52% -ы әйелдер және 48% -ы ерлер, 10-кесте, 7-сурет.

Жынысы	Саны	
	Адам	%
Ерлер	964	48
Әйелдер	1045	52
Барлығы	2009	100

10-кесте. Респонденттердің жынысы бойынша сипаты

Ескертпе: Автормен жасақталған



7-сур. – Респонденттердің жынысы бойынша сипаты

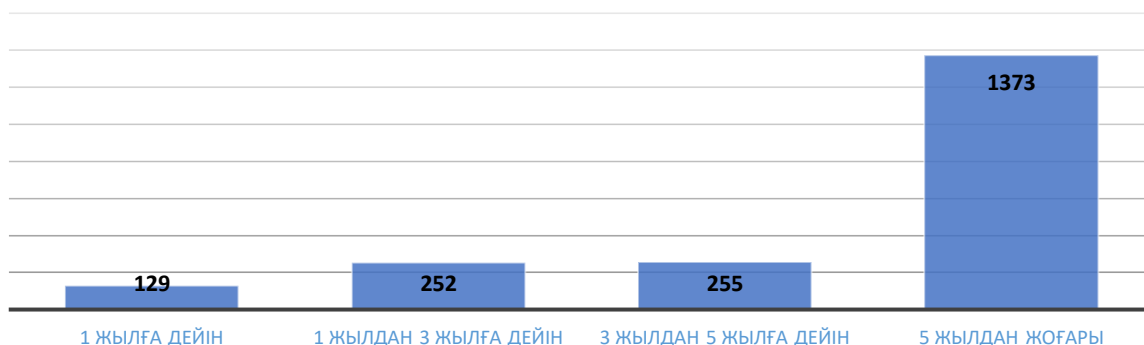
Ескертпе: Автормен жасақталған

11-кестеде және 8-суретте респонденттердің жұмыс өтілі бойынша сипаттамасы көрсетілген.

Мемлекеттік қызметтегі еңбек өтілі	Саны	
	адам	%
1 жылға дейін	129	6,4
1 жылдан 3 жылға дейін	252	12,6
3 жылдан 5 жылға дейін	255	12,7
5 жылдан жоғары	1373	68,3
Барлығы	2009	100

11-кесте. Респонденттердің еңбек өтілі бойынша сипаты

Ескертпе: Автормен жасақталған



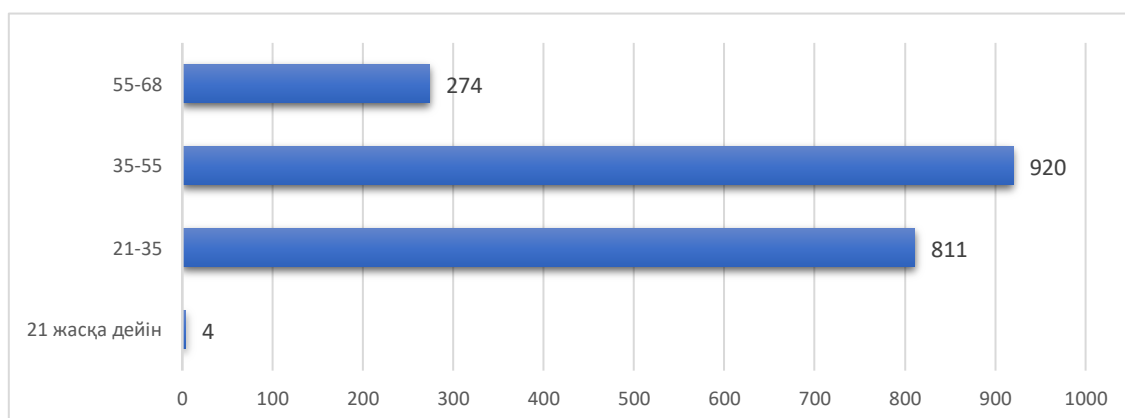
8-сур. – Респонденттердің еңбек өтілі бойынша сипаты
Ескертпе: Автормен жасақталған

Респонденттердің негізгі контингентінің еңбек өтілі – 5 жылдан жоғары болған.

Жас топтары бөлінісінде респонденттердің сипаттамасы 12-кестеде және 9-суретте берілген.

Жасы	Саны	
	адам	%
21 жасқа дейін	4	0,2
21-35	811	40,3
35-55	920	45,8
55-68	274	13,7
Барлығы	2009	100

12-кесте. Респонденттердің жасы бойынша сипаты
Ескертпе: Автормен жасақталған



9-сур. – Респонденттердің жасы бойынша сипаты
Ескертпе: Автормен жасақталған

Сауалнамаға қатысушылардың ең көп саны 35-тен 55 жасқа дейінгі адамдар (сұралғандардың 45,8%).

Сауалнаманың «Сіз өзіңізді кәсіби дамыту бойынша іс-шараларға қатысасыз ба?» деген келесі сұрағына респонденттердің жауаптарын талдау 13-кестеде келтірілген, 10-суретте анық көрсетілген.

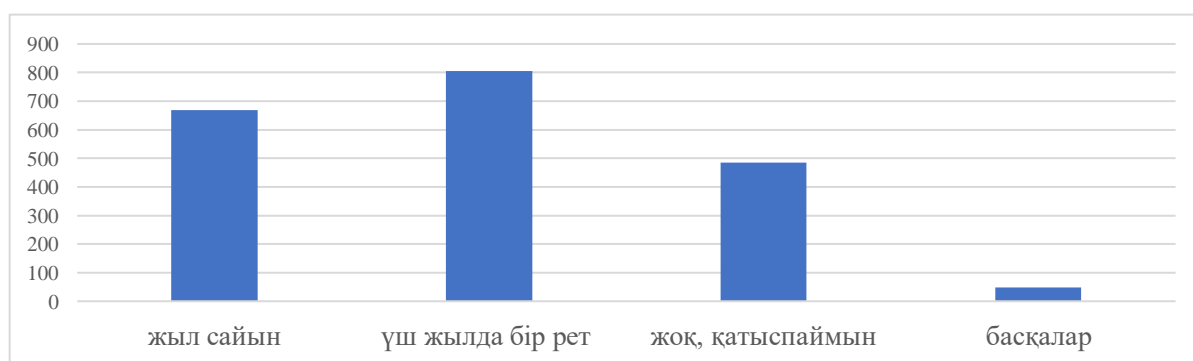
Жауап	Саны	
	адам	%
жыл сайын	669	33,3
үш жылда бір рет	806	40,1
жоқ, қатыспаймын	485	24,1
басқалар	49	2,5
Барлығы	2009	100

13-кесте. Сіз өзіңізді кәсіби дамыту бойынша іс-шараларға қатысасыз ба?
Ескертпе: Автормен жасақталған

Сұралғандардың басым бөлігі (40,1%) кәсіби даму бойынша іс-шараларға үш жылда бір рет қатысатындарын айтты.

«Басқалар» жолында түрлі жауаптар берілген. Оның ішінде, «бізге іс-шараға қатысу туралы хаттар келіп түскен жоқ», «мұндай іс-шаралар өткізілмейді» деген жауаптар да кездесті. Сондай-ақ, «егер мүмкіндік болса, қатысамын» деген жауап 0,25% - ды құрады. Алайда, мемлекеттік қызметші заңнамаға сәйкес өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыруға міндетті.

Жалпы қорытынды мемлекеттік қызметшілердің жаңа білім алу мүмкіндіктері туралы жеткілікті түрде хабардар еместігін көрсетеді. Мемлекеттік орган тиісті жұмыстарды жүргізбейтіндіктен, мемлекеттік қызметші өз жолын дұрыс таңдай алмайды немесе өз міндеттерін тиісті деңгейде білмейді.

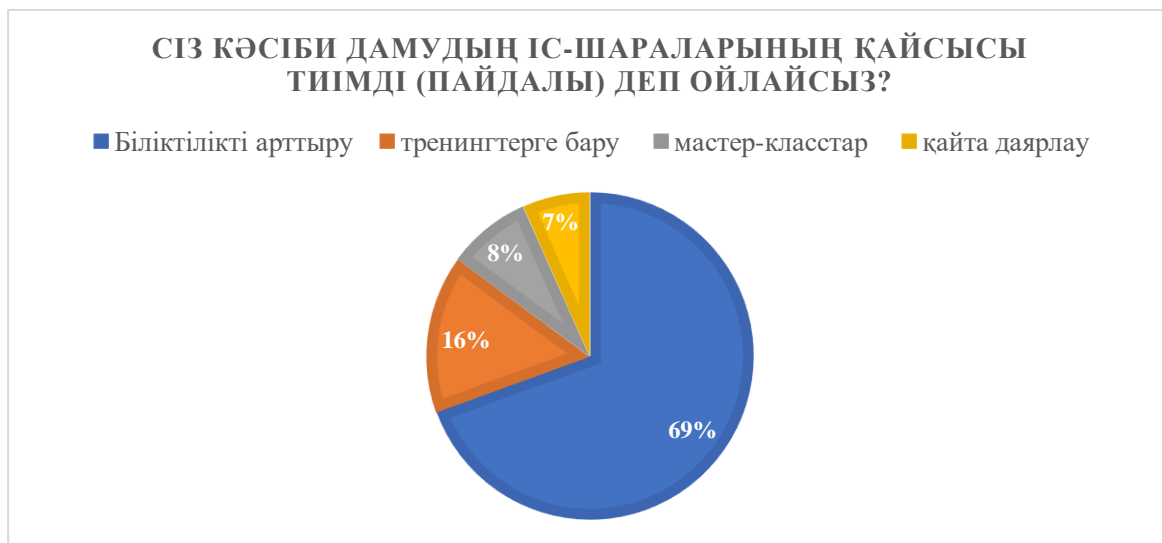


10-сур. – Респонденттердің кәсіби дамыту бойынша іс-шараларға қатысу туралы жауаптарының сипаты
Ескертпе: Автормен жасақталған

Сауалнамаға қатысушыларға кәсіби даму бойынша ең тиімді (пайдалы) іс-шараларды анықтау ұсынылды. 14-кестеде және 11-суретте респонденттердің жауаптарының бөлінуі көрсетілген.

Жауап	Саны	
	адам	%
Біліктілікті арттыру	1396	69,5
тренингтерге бару	313	15,6
мастер-класстар	166	8,3
қайта даярлау	134	6,6
Барлығы	2009	100

14-кесте. Кәсіби даму бойынша ең тиімді (пайдалы) іс-шараларды анықтау
Ескертпе: Автормен жасақталған



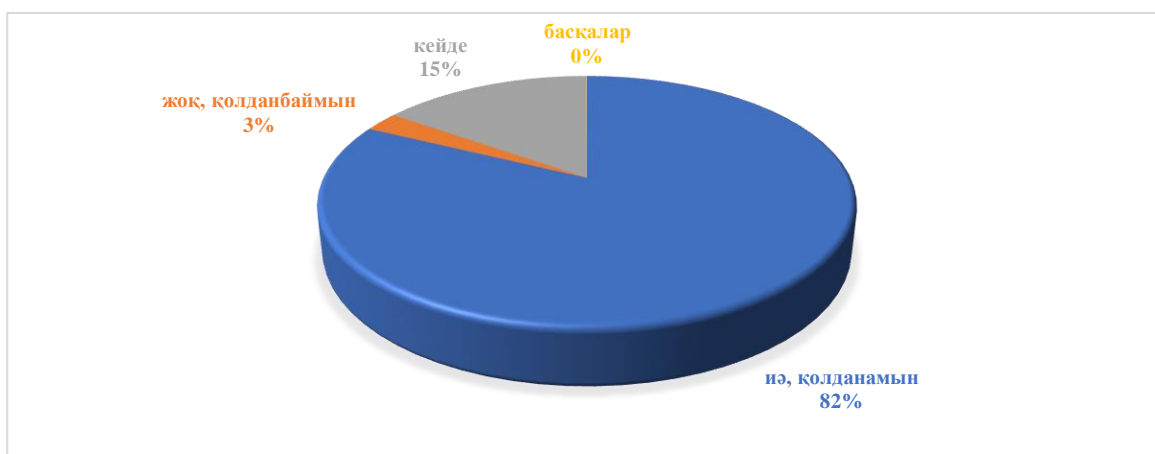
11-сур. – Кәсіби даму бойынша ең тиімді (пайдалы) іс-шараларды анықтау
Ескертпе: Автормен жасақталған

Респонденттердің 69% кәсіби дамудағы біліктілікті арттыру курстарының тиімділігін атап өтті. Бұл ретте мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау курстары алғаш қабылданған мемлекеттік қызметшілерге ғана арналғанын ескеру қажет. Тиісінше, респонденттердің аз саны да аз болуы орынды.

Респонденттердің «Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?» деген сұрақтың жауаптары 15-кестеде келтірілген, 12-суретте анық көрсетілген.

Жауап	Саны	
	адам	%
иә, қолданамын	1652	82,2
жоқ, қолданбаймын	51	2,6
кейде	305	15,1
басқалар	1	0,04
барлығы	2009	100

15-кесте. Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?
Ескертпе: Автормен жасақталған



12- сур. – Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?
Ескертпе: Автормен жасақталған

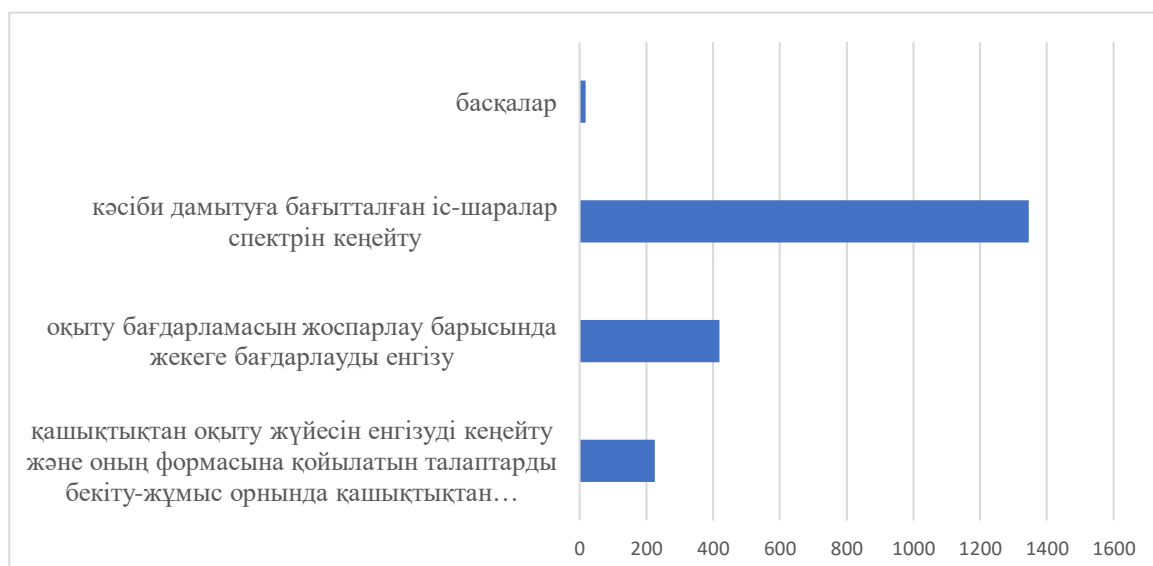
«Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?» деген сұраққа респонденттердің көпшілігі, яғни 82,2% -ы алған білімдерін пайдаланатындықтарын көрсетті. Бұл мемлекеттік қызметшілерді оқыту қажеттілігін көрсетеді.

Сондай-ақ, сауалнамаға қатысушыларға мемлекеттік қызметтегі кәсіби дамуды ұйымдастыруда нені өзгерткісі келетіндері сұратылды. (16-кесте)

Жауап	Саны	
	адам	%
қашықтықтан оқыту жүйесін енгізуді кеңейту және оның формасына қойылатын талаптарды бекіту-жұмыс орнында қашықтықтан оқытуға жол бермеу	226	11,2
оқыту бағдарламасын жоспарлау барысында жекеге бағдарлауды енгізу	419	20,9
кәсіби дамытуға бағытталған іс-шаралар спектрін кеңейту	1346	67
басқалар	18	0,9
барлығы	2009	100

16-кесте. Сіздің ойыңызша мемлекеттік қызметтегі кәсіби дамытуды ұйымдастыруда нені өзгерту керек?

Ескертпе: Автормен жасақталған



13-сур. – Респонденттердің жауаптарының сипаттамасы
Ескертпе: Автормен жасақталған

Респонденттердің 67% - ы кәсіби дамытуға бағытталған іс-шаралар спектрін кеңейтуді ұсынды. Ал 20,9% - ы оқыту бағдарламаларын жоспарлау кезінде жеке тәсілді енгізуді ұсынды. (13-сурет) Басқа жауаптардың ішінде басшылар үшін психологиялық семинарларды енгізу, теорияны практикамен біріктіру сияқты жауаптар болды.

Сауалнаманы қорытындылай келе, мемлекеттік қызметшілердің қызметтік міндеттерін орындау кезінде біліктілігін арттыру және қайта даярлау тиімділігінің әсерін атап өтуге болады. Сонымен қатар, кәсіби дайындық шараларына үш жылда бір рет қатысатыны анықталды.

Сондай-ақ, сауалнама нәтижелері бойынша деректерді өңдеудің статистикалық әдістері-Пирсон χ^2 критерийі жасалды.

Осыған байланысты, мемлекеттік қызметшілер жынысының кәсіби даму іс-шараларының түрлеріне әсерін зерттеу жүргізілді. Ол үшін зерттелетін адамдардың екі тобы іріктелді – біріншісіне әйелдер – 1045 адам, екіншісіне – 964 ер адам кірді. (17-кесте)

Жын ысы	Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз? тренингтерге бару	Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз? біліктілікті арттыру	Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз? қайта даярлау	Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз? (пайдалы)? мастер-класстар	Row Totals
әйел	192	713	64	76	1045
ер	121	683	70	90	964

All Grps	313	1396	134	166	2009
----------	-----	------	-----	-----	------

17-кесте. Жыныс конъюгация кестесі

Ескертпе: Автормен жасақталған

Егер сіз конъюгация кестесін қарасаңыз, онда кейбір гипотезасы бар хи-квадраттың келісім критерийі жасалады:

Нөлдік гипотеза: нөлдік гипотеза ретінде біз «Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз?» көрсеткіші «жыныс» көрсеткішіне әсер етпейтінін байқаймыз.

Хи-квадраттың мәні бақыланатын және күтілетін нәтиженің сәйкессіздік өлшемін бағалау үшін қолданылады. Егер нөлдік гипотезаға сәйкес, күтілетін нәтиже бақыланатын мәндерден мүлдем өзгеше болса, онда гипотезаның әділдігіне күмән келтірген жөн.

Біздің жағдайда, күтілетін нәтижелер бақыланатын мәннен өте ерекшеленеді, өйткені р-мән деңгейі 0,05-тен төмен ($0,001853 < 0,05$). Демек, нөлдік гипотезаны қабылдамау керек, яғни «Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз?» көрсеткіші «жыныс» индикаторына әсер етеді.

Pearson Chi-square (Пирсонның Хи-квадраты): 14.9580, $df=3$, $p=0.001853$

Көріп отырғанымыздай, р-маңыздылық деңгейі 0,05-тен төмен, бұл «жыныс» және «Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз?» тәуелділер, яғни бір-біріне әсер етеді (бұл көрсеткіштер арасында байланыс бар).

Кәсіби даму бойынша респонденттердің 69% - ға жуығы біліктілікті арттыру ең тиімді болып табылады деп санайды.

Міндеті: іс-шараның тиімділігі мемлекеттік қызметтегі жұмыс өтіліне әсер ете ме, соны анықтау талап етіледі.

Бақыланатын жиіліктер: мәселені шешу үшін біз конъюгация кестесін құрамыз: (18-кесте)

Сіздің мемлекеттік қызметтегі еңбек өтіліңіз	Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз? тренингтерге бару	Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз? біліктілікті арттыру	Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз? қайта даярлау	Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз? (пайдалы)? мастер-класстар	Row Totals
5 жылдан жоғары	228	936	95	114	1373
1 жылдан 3 жылға дейін	36	178	18	20	252

3 жылдан 5 жылға дейін	37	182	11	25	255
1 жылға дейін	12	100	10	7	129
All Groups	313	1396	134	166	2009

18-кесте. Жұмыс өтілінің конъюгация кестесі

Ескертпе: Автормен жасақталған

Оған сәйкес ұсынылған гипотезасы бар хи-квадраттың келісім критерийі құрылады:

Нөлдік гипотеза: нөлдік гипотеза ретінде «Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз?» көрсеткіші «Мемлекеттік қызметтегі еңбек өтілі» көрсеткішіне әсер етпейтінін қабылдаймыз.

Хи-квадраттың мәні бақыланатын және күтілетін нәтиженің сәйкессіздік өлшемін бағалау үшін қолданылады. Егер нөлдік гипотезаға сәйкес, күтілетін нәтиже бақыланатын мәндерден мүлдем өзгеше болса, онда гипотезаның әділдігіне күмән келтірген жөн.

Біздің жағдайда, күтілетін нәтижелер бақыланатын мәннен ерекшеленбейді, өйткені р-маңыздылық деңгейі 0,05-тен жоғары (0,278993 > 0,05). Демек, нөлдік гипотезаны қабылдау керек, яғни «Сіз кәсіби дамудың іс-шараларының қайсысы тиімді деп ойлайсыз?» көрсеткіші «Мемлекеттік қызметтегі еңбек өтілі» көрсеткішіне әсер етпейді.

Pearson Chi-square (Пирсонның Хи-квадраты): 10,9523, df=9, p=0,278993

P-мәнінің деңгейі 0,05-тен (0,278993 > 0,05) әлдеқайда жоғары болғандықтан, кәсіби даму жөніндегі іс-шаралар мемлекеттік қызметтегі жұмыс тәжірибесіне ешқандай әсер етпейді деп айта аламыз.

Тапсырма: «Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?» көрсеткіші «жыныс» көрсеткішіне әсер ететінін анықтау қажет.

Бақыланатын жиіліктер: мәселені шешу үшін біз конъюгация кестесін құрамыз: (19-кесте)

Жиіліктің жиынтық кестесі (kkk2006) белгіленген ұяшықтарда > 10 саны бар (шекті жиынтық белгіленбеген)					
Жынысы	Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба? - иә, қолданамын	Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?- кейде	Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?- жоқ, қолданбаймын	Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?- өзін-өзі дайындау	Row - Totals
ер	772	164	26	0	962
әйел	880	141	22	1	1044

All Grps	1652	305	48	1	2006
----------	------	-----	----	---	------

19-кесте. Алынған білім мен дағдыларды жұмыста қолдануға жыныстың әсері
Ескертпе: Автормен жасақталған

Оған сәйкес кейбір гипотезасы бар хи-квадраттың келісім критерийі құрылады:

Нөлдік гипотеза: нөлдік гипотеза ретінде «Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?» көрсеткішінің «жыныс» көрсеткішіне әсер етпейтінін қабылдауымыз.

Хи-квадраттың мәні бақыланатын және күтілетін нәтиженің сәйкессіздік өлшемін бағалау үшін қолданылады. Егер нөлдік гипотезаға сәйкес, күтілетін нәтиже бақыланатын мәндерден мүлдем өзгеше болса, онда гипотезаның әділдігіне күмән келтірген жөн.

Біздің жағдайда, күтілетін нәтижелер бақыланатын мәннен айтарлықтай ерекшеленбейді, өйткені р-мән деңгейі 0,05-тен жоғары ($0,078982 > 0,05$). Демек, нөлдік гипотезаны қабылдау керек, яғни «Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?» көрсеткіші «жыныс» көрсеткішіне әсер етпейді, яғни ерлер мен әйелдер алған білімдері мен дағдыларын жұмыста көбірек пайдаланады деп айтуға болмайды.

Pearson Chi-square: 6,78769, df=3, p=0,078982

Міндеті: «Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?» көрсеткіші «Мемлекеттік қызметтегі еңбек өтілі» көрсеткішіне әсерін анықтау қажет.

Бақыланатын жиіліктер: мәселені шешу үшін біз конъюгация кестесін құрамыз: (20-кесте)

Жиіліктің жиынтық кестесі (kkk2006) белгіленген ұяшықтарда > 10 саны бар (шекті жиынтық белгіленбеген)					
Сіздің мемлекеттік қызметтегі еңбек өтіліңіз	Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба? - иә, қолданамын	Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?- кейде	Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?- жоқ, қолданбаймын	Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?- өзін-өзі дайындау	Row - Totals
1 жылға дейін	117	9	3	0	129

5 жылдан жоғары	1156	189	26	1	1372
1 жылдан 3 жылға дейін	189	51	10	0	250
3 жылдан 5 жылға дейін	190	56	9	0	255
All Grps	1652	305	48	1	2006

20-кесте. Еңбек өтілінің алынған білім мен дағдыларды жұмыста пайдалануға әсері

Ескертпе: Автормен жасақталған

Оған сәйкес кейбір гипотезасы бар хи-квадраттың келісім критерийі құрылады:

Нөлдік гипотеза: нөлдік гипотеза ретінде біз «Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?» көрсеткіші «Мемлекеттік қызметтегі еңбек өтілі» көрсеткішіне әсер етпейтінін қабылдаймыз.

Хи-квадраттың мәні бақыланатын және күтілетін нәтиженің сәйкессіздік өлшемін бағалау үшін қолданылады. Егер нөлдік гипотезаға сәйкес, күтілетін нәтиже бақыланатын мәндерден мүлдем өзгеше болса, онда гипотезаның әділдігіне күмән келтірген жөн.

Біздің жағдайда, күтілетін нәтижелер бақыланатын мәннен өте ерекшеленеді, өйткені р-мән деңгейі 0,05-тен төмен ($0,000343 < 0,05$). Демек, нөлдік гипотезаны қабылдамау керек, яғни «Сіз алған біліміңіз бен дағдыларыңызды қызметіңізде қолданасыз ба?» көрсеткіші «Мемлекеттік қызметтегі еңбек өтілі» көрсеткішіне әсер етеді. Тәжірибе неғұрлым көп болса, адамдар алған білімдері мен дағдыларын жұмыста көбірек қолданатынын ескереміз.

Pearson Chi-square: 30,6247, df=9, p=,00034

Қорытынды

Дамыған 30 елдің қатарына кіру үшін Қазақстанға ұлттық бәсекеге қабілеттілікті арттыруда басымдық берілуі тиіс. Бұл тұрғыда мемлекеттік қызметшілердің бәсекеге қабілеттілігін арттыру қажет. Таланттарды Мемлекеттік қызметке тарту және мемлекеттік қызметшілерді дамыту мақсатында оларды оқытуға ерекше назар аударылуға тиіс.

Бірінші тарауда кадрлық әлеуеттің теориялық аспектілері, кадрлық саясаттың жалпы мәселелері қарастырылды, сондай-ақ кадрлық әлеуетті дамытудың шетелдік тәжірибесі талданды.

Екінші тарау қайта даярлау және біліктілікті арттыру арқылы мемлекеттік аппаратты кадрлық қамтамасыз ету мәселелері бойынша сандық және сапалық талдауға, сондай-ақ нәтижелерді талқылауға арналды.

Екінші бөлімді қорытындылай келе, егер мемлекеттік қызметшілерді оқытудың қолданыстағы жүйесі дұрыс дамуды, мемлекеттік аппаратты білікті адами ресурстармен ұйымдастыруды қамтамасыз етсе, онда бұл кәсіби аппаратты қалыптастырудағы кадрлық әлеуетті арттырады деген қорытынды жасауға болады.

Мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін қалыптастыру қолданыстағы нормативтерге сәйкес жүзеге асырылады, меритократия қағидаттарына негізделген бірқатар конкурстық рәсімдерді көздейді. Жалпы қолданыстағы процедуралардың прогрессивті сипатын ескере отырып, біліктілік талаптарында үміткерлердің негізгі біліміне қатаң шектеулер жоқ екенін атап өткен жөн. Бұл өз кезегінде мемлекеттік қызметшілерді, әсіресе мемлекеттік қызметке алғаш рет қабылданғандарды қайта даярлау жүйесінің нысаны мен мазмұнын олардың мемлекеттік басқару саласындағы дағдылары мен жүйелі білімінің жеткіліксіздігіне байланысты аса маңызды етеді.

Жүргізілген зерттеулер қайта даярлау және біліктілікті арттыру жүйесінің қолданыстағы бағдарламалары мемлекеттік басқару саласында қажетті білім мен дағдыларды алуға бағытталғанын көрсетті. Бұдан басқа, әрбір бағдарлама Қазақстанда қабылданған құзыреттердің бірыңғай шеңберіне сәйкес мемлекеттік қызметшінің нақты құзыреттерін әзірлеу мақсатына ие.

Зерттеулер көрсеткендей, кадрлық әлеуетті қалыптастырудың тиімділігіне әсер ететін жүйелі проблемалар бар.

Статистика көрсеткендей, қайта даярлау және біліктілікті арттыру олардың мансаптық өсуіне айтарлықтай әсер еткен жоқ. Жалпы алғанда мемлекеттік қызметшілердің 200 (9%) жоғарылады, 83 (4%) төменгі лауазымдарға тағайындалды және мемлекеттік қызметтен босатылғандардың жалпы саны 260 (11%) құрады.

Көріп отырғанымыздай, жалпы үш жыл ішінде қызмет бойынша ерекше прогресс байқалмайды, өйткені 1698 (76%) өз деңгейінде қалды.

Бұл көрсеткіштер мемлекеттік қызметшілердің мансаптық қозғалысының төмендегенін көрсетеді, сонымен қатар 2018 жылмен салыстырғанда 2020 жылы жүйеден шыққан мемлекеттік қызметшілер 51% - ға төмендеді.

Іс жүзінде біз қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың мемлекеттік қызметшінің одан арғы қызметіне ықпалы өте төмен екенін көріп отырмыз. Сондықтан біздің тұжырымдарымыз бен ұсыныстарымыз кадрлық әлеуетті қалыптастыруда қайта даярлаудың ролін арттыруға қатысты болды. Қайта даярлаудың тұрақты процесін мемлекеттік қызметшінің өзі ғана емес, оған қолайлы жағдай жасайтын мемлекеттік органның ілгерілеуінің негізгі көрсеткіші ретінде қарау қажет.

Мансаптық жетістіктің қайта даярлаумен байланысын бақылау үшін қайта даярлау бағдарламаларының мазмұнын зерттеу жеткіліксіз. Жалпы қайта даярлау курстары тыңдаушыларының кері байланыс сауалнамаларында курстардың мазмұны, әдістемесі және жұмыс істеу қажеттілігі туралы жоғары пікірлер болды. Сонымен қатар, қайта даярлау қорытындысы бойынша тыңдаушыларға жасырын сауалнама жүргізілді. Сауалнама көрсеткендей, респонденттердің 82,2% - ы алған білімдері мен дағдыларын қызметте қолданатындары туралы көрсетті. Бұл мемлекеттік қызметшілер үшін оқудың маңыздылығының тағы бір дәлелі.

Бұдан басқа, мемлекеттік қызметте кәсіби дамуды ұйымдастыруды өзгеруге байланысты сұратылған ұсыныс бойынша 67%-ы кәсіби дамуға бағытталған іс-шаралар спектрін кеңейтуді, ал 20,9% - ы оқыту бағдарламасын жоспарлау кезінде жеке бағдарлауды енгізуді, 11,2% - ы қашықтықтан оқыту жүйесін енгізуді кеңейтуді және оның нысанына қойылатын талаптарды бекітуді – жұмыс орнында қашықтықтан оқытуға жол бермеуді ұсынды.

Сауалнама, сондай-ақ, заңнамамен жазылған мемлекеттік қызметшілерді тұрақты қайта даярлау қажеттілігі мемлекеттік органның қызметкердің дағдылары мен құзыреттерін жетілдіруге деген нақты ұмтылысымен әрдайым нығая бермейтінін көрсетті. Бұл мемлекеттік органдардың өңірлік қайта даярлау ұйымдарымен тиісті өзара іс-қимылының жоқтығын куәландырады. Бұл әсіресе пандемия кезеңінде жұмыс беруші көбінесе қызметкердің онлайн-тренингке толық қатысуын қамтамасыз етпейтін және қайта даярлау кезеңінде жұмыс орнында болуды талап ететін кезде көрінді.

Бұдан басқа, мемлекеттік қызметшілердің қайта даярлау немесе біліктілігін арттырудан алған білімдерін тәжірибеде қолдануы мемлекеттік органмен үнемі бақыланбайды. Тек тыңдаушылармен оқу орнында оқу бағдарламасы аяқталғаннан кейін қанағаттанушылық сауалнамасы ғана жүргізіледі. Бұл ретте, мемлекеттік органның оқыту орталықтарымен кері байланысының болмауы оқытылатын мемлекеттік қызметшіге қажетті құзыреттер мен дағдыларын меңгертуге мүдделі емес екенін байқатады.

Сондықтан, оқу аяқталғаннан кейін мемлекеттік органдарға мемлекеттік қызметшілердің білім алуы және оны өз қызметінде қолдануы бойынша жауапкершілігін күшейту, сонымен қатар мемлекеттік органның мемлекеттік қызметшілердің әлеуетін арттыруға мүдделілік танытуы ұсынылады.

Жүргізілген зерттеуге, анықталған проблемалар мен талдауға сүйене отырып, мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру кезінде

мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігін арттыру үшін бірқатар іс-шаралар ұсынылды.

Бірінші ұсыныс. Тыңдаушының соңғы аяқтау жобасын іске асыру мемлекеттік органның бақылауымен жүргізілуі тиіс. Бұл ретте, ұсынылатын пәндер өңірдің проблемаларымен және оларды шешудің әдістерімен неғұрлым толықтырылуы керек. Сонымен қатар, мемлекеттік органдар өңірлік мемлекеттік қызмет департаменттерімен және қайта даярлау орталықтарымен тығыз өзара іс-қимыл орнатуы қажет. Тыңдаушылардың қазіргі өңірлік міндеттерге бағытталған аяқтау жобаларын орындау кезінде мұндай өзара іс-қимыл ерекше маңызды.

Екінші ұсыныс. Тыңдаушылар алған дағдыларын күнделікті қызметінде дереу және тиімді қолдана алуы үшін қайта даярлау және біліктілікті арттыру пәндерінің практикалық бағыттылығын күшейту қажет. Тыңдаушылардың орындайтын қорытынды жобаларын мемлекеттік органның нақты бүгінгі проблемаларына бағыттау ерекше маңызды. Яғни, аяқтау жобаларының тақырыптары жергілікті проблемалармен өзара тығыз байланысты болуға тиіс.

Үшінші ұсыныс. Қайта даярлаудан өткен мемлекеттік қызметші қызметінің табыстылығына орта мерзімді мониторинг орнату орынды. Сонымен қатар, мониторинг мерзімі ішінде тыңдаушының бітіру жобасын тиімді іске асыруға назар аудару қажет. Бұл ретте, қайта даярлаудан өткен мемлекеттік қызметші қызметінің табыстылығына жүргізілетін орта мерзімді мониторинг мемлекеттік органның кері байланысы ретінде жүзеге асырылады.

Бұл ұсыныстардың негізгі тетігі – оқыту нәтижелерінің орта мерзімді мониторингі үшін мемлекеттік орган мен оқыту ұйымының табысты өзара іс-қимылын құру. Сондай-ақ, қолданыстағы нормативтік актілерге тиісті өзгерістер енгізу болып табылады.

Енгізілген ұсыныстар жүзеге асырылу үшін, алдымен тыңдаушылардың қорытынды жобаларының шынайы, мемлекеттік органдағы бүгінгі мәселені шешуге бағытталуы маңызды. Осы орайда, мемлекеттік орган тапсырыс беруші ретінде және мемлекеттік органдардың алдына қойылған стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу мақсатына байланысты кадр әлеуетін жетілдіруге мүдделілік танытып, ат салысуы тиіс.

Бұл мемлекеттік орган мен оқыту орталығының қарым-қатынасын реттейтін құжат пен мониторинг жүргізу әдістемесін әзірлеу арқылы жүзеге асырылады.

Аталған құжат мемлекеттік қызметшінің оқуға келуі мен аяқтап шығуын, сонымен қатар оқуды аяқтағаннан кейінгі орта мерзімді мониторинг жүргізуін көздейді. Нақтырақ айтар болсақ, тыңдаушының аяқтау жобасын мемлекеттік орган оқыту орталығымен оқытуға жіберер кезде талқылайды және оқу аяқталған соң тыңдаушы сол қорытынды жобаны өзінің мемлекеттік органына барғаннан кейін жүзеге асыруға жұмыстанатын болады. Ал, орта мерзімді мониторинг сол мемлекеттік қызметшінің қортынды жобасының орындалуына жүргізіледі.

Бұл ретте, қайта даярлау белгілі бір мақсатқа бағытталуы тиіс. Яғни, жеке мемлекеттік қызметшінің тиісті жобаны жүзеге асыруына қажетті дағдылар мен құзыреттерді игеруіне және тиісті деңгейде білім алуына бағдарлануы қажет.

Сондай-ақ, кадрларды қайта даярлауды жоспарлау мемлекеттік қызметшілерге қажетті құзыреттіліктер мен дағдылар бойынша ақпараттың болуын болжайды.

Қорытындылай келе, қайта даярлау жүйесін мемлекеттік орган оқыту, жоспарлау және мансаптық өсуді көздейтін негізгі бағыттарда жүзеге асырады.

Ал, персоналдың әлеуетін жетілдірудің бір жолы – бұл мансаптық өсуді қолдану арқылы дамыту болып табылады. Мансаптық өсім қатаң бәсекелестік туғызады, мансаптық саясат стратегиялық міндеттерді жүзеге асыруға ықпал етеді.

Бұл ретте, біріншіден, мемлекеттік қызметші оқыту барысында өзіне қажетті білімді ізденуге талпынатын болады, ал екіншіден қызметіне деген қызығушылығы артады. Үшінші жағынан мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік қызметке қосатын үлесін сезінуіне мүмкіндік беріледі және оны қызметте қалуына жағдай жасайды. Мемлекеттік қызметші өзінің қызметіне қанағаттанады және құлшынысы оянады. Кадрларды оқытуға жұмсалған шығынды мемлекеттік орган оның бәсекелестігін арттыруға, экономикалық көрсеткішін жақсартуға және стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге арналған инвестиция ретінде қарастырады.

Мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік қызметке тиімділігі олардың қызметке деген қызығушылығы, оң нәтижеге бағдарлануы, мансаптық өсуге ұмтылуы арқылы жүзеге асырылады.

Мемлекеттік қызметшілердің қорытынды жобаларының жүйелі түрде іске асырылуы өз кезегінде мемлекеттік қызметшілердің кәсіби білім алуына септігін тигізіп қана қоймай, өңірде қалыптасқан бірқатар мәселелердің алдын алуға, оларды жоюға және тиімді мемлекеттік басқарудың өсуіне жағдай жасайтыны анық.

Осылайша, мемлекеттік қызметтегі кадр әлеуетіне, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуына жаңа талаптар белгілеу – мемлекеттік аппараттағы өзгерістерге әкеледі деп қорытындыланады.

Пайдаланылған дереккөздер тізімі:

1. Н.Ә. Назарбаев. Бағдарлама: «100 нақты қадам» [2015 жылғы 20 мамырыдағы].
2. Президентский молодежный кадровый резерв: что нужно знать, чтобы войти в топ 300. – Мәтіні: электронды. – URL: / <https://www.primeminister.kz/ru/news/interviews/prezidentskiy-molodezhnyu-kadrovyu-rezerv-chto-nuzhno-znat-chtoby-voyti-v-top-300/>. / (қаралған күні: 26.02.2021)
3. Н.М. Мухамбедиева. Зарубежный опыт работы с кадрами государственного управления. – Мәтіні: электронды. – URL: /<http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/KNUMUHAMBEDIEVAN.M.2013-7.pdf/> (қаралған күні: 26.02.2021)
4. Государственная служба: зарубежный опыт и Казахстан: сборник научных трудов / Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан; под ред. Ш.А.Есимовой, [Л.М. Иватовой]. – Астана, 2015. – ISBN 971-601-287-132-6. – 180 б. – Мәтіні: тікелей. (қаралған күні: 26.02.2021)
5. Қазақстандағы мемлекеттік қызмет реформасы: ЭЫДҰ елдерімен салыстырмалы талдау / ЭЫДҰ мемлекеттік басқару шолулары. – 2018. – 184 бет /. – Мәтіні: электронды – URL: /https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/research_pdf/!!!KAZ__OECD_09-2020__FINAL.pdf/ (қаралған күні: 19.02.2021)
6. Public Service Training in OECD Countries. – Мәтіні: электронды. – URL: /<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5kml619ljzzen.pdf?expires=1622113034&id=id&accname=guest&checksum=4B0C190025EEB5D3951D66667D3B8D80/> (қаралған күні: 26.02.2021)
7. Қазақстан Республикасының Заңы. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы: №416-V ҚРЗ [2015 жылғы 23 қарашадағы]. – Мәтіні: электронды. – URL: / <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416/> (қаралған күні: 19.02.2021)
8. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдау: «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» [2020 жылғы 1 қыркүйектегі]. – Мәтіні: электронды. – URL: https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-kazakstan-halkyna-zholdauy-2020-zhylgy-1-kyrkuiek (қаралған күні: 25.02.2021)
9. Новая модель роста для формирования стабильного среднего класса / Комплексный социально-экономический анализ по Казахстану/ Эффективность управления и государственного сектора. – 2018. – 146 б. – Мәтіні: электронды.– URL: /<http://documents1.worldbank.org/curated/zh/801771549867544115/pdf/125611-SCD-PUBLIC-RUSSIAN-P163279-Kazakhstan-Systematic-Diagnosis-KAZSCDAprilFINALruswithIDU.pdf/> (қаралған күні: 19.02.2021)

10. Қазақстан Республикасы Үкіметі. Қаулы: «Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге пилоттық режимде еңбекақы төлеудің кейбір мәселелері туралы»: № 939 [2017 жылғы 29 желтоқсандағы]. – Мәтіні: электронды. – URL: / <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1700000939/> (қаралған күні: 19.02.2021)

11. Қазақстан Республикасы Үкіметі. Қаулы: «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы»: №125 [2018 жылғы 15 наурыздағы]. – Мәтіні: электронды. – URL: / <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000125/history/> (қаралған күні: 19.02.2021)