

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІ ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК  
БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

**Мемлекеттік саясаттың ұлттық мектебі**

қолжазба құқығында

**Табылдин Мағжан Еренгайыпович**

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МОНОҚАЛАЛАРЫНА ӘЛЕУМЕТТІК  
САЛА МАМАНДАРЫН ТАРТУ**

«7M041 Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша  
«7M04119 – Мемлекеттік басқару» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба

Ғылыми жетекші: \_\_\_\_\_ А. Е. Дауешова,  
PhD, мемлекеттік саясаттың ұлттық  
мектебінің профессоры

Жоба қорғауға жіберілді: «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 ж.

Мемлекеттік саясаттың ұлттық  
мектебінің директоры: \_\_\_\_\_ М.Н. Абдыкаликова

**Нұр-Сұлтан, 2022**

## МАЗМҰНЫ

<b>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....</b>	<b>3-4</b>
<b>БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....</b>	<b>5</b>
<b>КІРІСПЕ.....</b>	<b>6-8</b>
<b>ӘДЕБИЕТКЕ ШОЛУ.....</b>	<b>9-11</b>
<b>ЗЕРТТЕУ ӘДІСТЕРІ.....</b>	<b>12-13</b>
<b>ТАЛДАУ ЖӘНЕ ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІ .....</b>	<b>14</b>
1. ШЕТ ЕЛДЕРДЕГІ ЖӘНЕ ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МӘСЕЛЕЛЕРДІ ҚАРАУ ТАЛДАУ.....	<b>14-22</b>
2. ЖАС КАДРЛАРДЫ ҒЫНТАЛАНДЫРУ БОЙЫНША ХАЛЫҚАРАЛЫҚ БАҒДАРЛАМАНЫ ТАЛДАУ.....	<b>23-27</b>
3. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МОНОҚАЛАЛАРЫНА ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЖӘНЕ МЕДИЦИНАЛЫҚ МАМАНДАРДЫ ТАРТУ БОЙЫНША АҒЫМДАҒЫ САЯСАТ .....	<b>28-38</b>
<b>ҚОРЫТЫНДЫ.....</b>	<b>39-41</b>
<b>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....</b>	<b>42-43</b>
<b>ҚОСЫМША.....</b>	<b>44-46</b>

## Нормативтік сілтемелер

Диссертациялық жұмыста келесідей мемлекеттік үлгі қалыптарға сілтемелер жасалды:

«Қазақстан Республикасының әкімшілік-аумақтық құрылысы туралы» 1993 жылғы 8 желтоқсандағы Заңы.

«2012-2020 жылдарға дейін моноқалаларды дамыту бағдарламасы туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 25 мамырдағы № 683 қаулысы. *күші жойылған.*

«Өңірлерді дамытудың 2020 жылға дейінгі мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 16 қарашадағы №767 қаулысы.

«Елді аумақтық-кеңістікте дамытудың 2020 жылға дейінгі болжамды схемасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі №118 Жарлығы.

«Елді аумақтық-кеңістікте дамытудың 2030 жылға дейінгі болжамды схемасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Президенті Жарлығының жобасы туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 23 тамыздағы № 625 қаулысы.

«Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылғы 15 ақпандағы №636 Жарлығы.

«Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» 2001 жылғы 23 қаңтардағы Заңы.

«Ауылдық елді мекендерге жұмыс істеу және тұру үшін келген ауылдар, кенттер, ауылдық округтер әкімдері аппараттарының мемлекеттік қызметшілеріне Денсаулық сақтау, білім беру, әлеуметтік қамсыздандыру, мәдениет, спорт және агроөнеркәсіптік кешен саласындағы мамандарға, әлеуметтік қолдау шараларын ұсыну қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2014 жылғы 6 қарашадағы № 72 бұйрығы.

«Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ.

«Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан төленетін әлеуметтік төлемдердің мөлшерін есептеу (айқындау), әлеуметтік төлемдерді тағайындау, қайта есептеу, тоқтата тұру, қайта бастау, тоқтату және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2020 жылғы 8 маусымдағы № 217 бұйрығы.

«Қазақстан Республикасының Тұрақты даму мақсаттары» 2015 жыл.

«Қазақстан Республикасының Ұлттық жобалардың тізбесін бекіту туралы»  
Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 7 қазандағы Жарлығы.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің "Ақпараттық-талдау орталығы" АҚ «ҚР білім беру жүйесінің жағдайы және дамуы туралы ұлттық баяндама».

## Белгілеулер мен қысқартулар

ҚР	– Қазақстан Республикасы
БҰҰ	– Біріккен Ұлттар Ұйымы
ТДМ	– Тұрақты даму мақсаттары
ЖІӨ	– Жалпы ішкі өнім
РФ	– Ресей Федерациясы
АҚШ	– Америка Құрама Штаттары
ГДР	– Германия Демократиялық Республикасы
ГФР	– Германия Федералды Республикасы
т.б.	– Тағы басқа
млрд. теңге	– Миллиард теңге
млн. теңге	– Миллион теңге
МЖӘ	– Мемлекеттік жеке әріптестік
ТДМ	– Тұрақты даму мақсаттары
АЕК	– Айлық есептік көрсеткіш

## **Кіріспе**

### **Өзектілігі**

Қазақстан экономикасының өнеркәсіп өнімінің басым бөлігін бүгінгі күні моноқалаларда өндірілетіні мәлім. Бұл туралы мәлімдемені Президент Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаев өз баяндамасында айтқан болатын. Моноқалалар экономикамызға пайдасын тигізгендігімен, бұл қалаларда шешімін таппай жүрген көкейкесті мәселелер де бар.[1] <https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-provel-respublikanskoe-soveshchanie-po-razvitiyu-monogorodov-4102835>

Мұндай қалалар Кеңес одағы кезінде өнеркәсіп өндірісінің тұрақты жұмысы істеуінде өнеркәсіп жанынан тұрғызылған қалалар болып табылады. Бұл постиндустриалды экономика жағдайында дамыған елдердегі халық үшін лайықты өмір сүру жағдайларын қамтамасыз етеді.

Қазіргі таңда Қазақстанда 27 моноқала бар. Еңбек нарығындағы жағдай жұмыс күші мен жұмыспен қамтылған халықтың қысқаруымен сипатталады. Мәселен, 2017-2020 жылдары жұмыс күші 2,8%-ға (817,6-дан 795 мың адамға дейін) қысқарды. Моноқалаларда жұмыспен қамтылғандар саны 4,1%-ға қысқарды [2]. Бұл қала құрушы кәсіпорындардың қуаттарының «толық пайдаланылмауымен», сондай-ақ өмір сүру сапасының салыстырмалы түрде төмен болуына байланысты халықтың теріс әлеуметтік әл-ауқатымен байланысты.

Еңбекке қабілетті халық санының азаюы перспективалы моноқалаларды дамытудың ұзақ мерзімді бағдарламаларын іске асыруға кедергі болуы мүмкін.

Қазақстанда моноқалаларынан көпші-қон ағынының тенденциясы, ең алдымен, өмір сүру сапасының төмен деңгейі мен жұмыссыздыққа байланысты артуда.

Жалпы Моноқалаларда халық санының қысқару үрдісі жалғасуда. Халық санының азаюымен қатар жұмыс күші де азайып, жұмысбастылық азаюда. Негізінен өндіруші салаларға негізделген моноқалалар экономикасының ерекшеліктерін ескере отырып, келешекте халық санының одан әрі қысқару үрдісі сақталуы мүмкін.

Демек, бұдан аңғаратынымыз қазіргі моноқалалардың басым бөлігінде әлеуметтік сала мамандарының жетіспеушілігі байқалады және бұны шешу міндетті деп түсінемін. Бүгінгі күні әр моноқалада әлеуметтік сала мамандары, нақты айтатын болса жыл сайын 30-50 дәрігерлер мен мұғалімдердің жетіспейтінің көрсетеді.

Халықтың көп бөлігі қала құраушы кәсіпорындарда жұмыс істейтіндіктен, моноқалалар аумағында экономиканың басқа салалары дамымаған, сондықтан моноқалалар дағдарыстардың теріс әсеріне аса сезімтал.

Экономиканың тұрақты өсуі мен даму перспективалары бар қалалар арасында кәсіби кадрлардың, бірінші кезекте инженерлік-техникалық жұмыскерлердің болуы сияқты проблемалық өзекті мәселелер тұр[3].

Айтылған мәселелерді зерделей келе, моноқалалардағы демографиялық ахуалдың өзгеруі, мемлекеттік, өңірлік және жергілікті басқару органдарының өзара іс-қимылын ұйымдастыру, еліміздің әлеуметтік саласын тұтастай алғанда шет елдердегі және Қазақстандағы жас мамандарға арналған мемлекеттік бағдарламаларды толықтай зерделеу қажеттілігін туғызады.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 25 мамырдағы № 683 қаулысымен 2012-2020 жылдарға дейін моноқалаларды дамыту бағдарламасы қабылданған болатын[4]. Кейін 2014 жылы бұл бағдарлама Өңірлерді дамыту бағдарламасымен біріктіріліп, әлеуметтік мәселелер кейінге шегерілген болатын. Қазір моноқалаларға байланысты нақты бағдарлама жоқ. ҚР Президенті Қ.Тоқаевтың Жарлығына сәйкес мемлекеттің 2025 жылға дейінгі дамуының жаңа Ұлттық жоспары бекітілді және «Қуатты өңірлер – ел дамуының драйвері» ұлттық жобасында моноқалалардың бойынша инфрақұрылымды дамыту көрсеткіші ғана көрсетілген.

Бүгінгі күні қалаларға әлеуметтік сала мамандарын тарту бойынша Ресей Федерациясының және батыс елдері мен АҚШ-тың жас мамандарға арналған мемлекеттік және федералдық бағдарламаларын мысалға ала отырып, зерделеу қажет.

Моноқала тұрғындарының басым көпшілігі ірі кәсіпорындарда қызмет атқарады және сол қалада тұрғылықты жері болғандықтан, кәсіпорын тоқтаусыз істеуі үшін де, азаматтардың әлеуметтік проблемаларын шешу өзекті болмақ. Әлеуметтік мәселені шешу тұтастай алғанда экономиканың теңгерімді дамуының негізгі факторына айналады.

Қазақстан Республикасы мен басқа мемлекеттердегі моноқалаларының едәуір артта қалуы әлеуметтік және инженерлік инфрақұрылымның қамтамасыз етілу, қолжетімділік және көрсетілетін қызметтер сапасы деңгейінің төменділігінде байқалады. Сондай-ақ, қолданылатын дәстүрлі технологиялардың арқасында бейтараптандыруға болмайтын қаланың экологиялық проблемалары да маңызды болып табылады.

Минералды-шикізат базасының сарқылуынан басқа, бірқатар басқа проблемалар бар, мысалы:

- жұмыссыздықтың жоғары деңгейі;
- халықтың тұрмыс деңгейінің төмендігі;
- қалалар экономикасының бір бейінділігі;
- халықтың жұмыспен қамтылуының қала құраушы кәсіпорынға жоғары тәуелділігі;
- көптеген моноқалалардағы халықтың азаюы;
- өндірістегі жабдықтардың тозуының жоғары дәрежесі;

- инженерлік коммуникациялардың тозуы, ТКШ мәселелері;
- экономиканың барлық салаларында білікті кадрлардың жетіспеушілігі;
- бәсекеге қабілетсіз өнім;
- әлеуметтік қолайсыздық[5].

Осыған байланысты мұндай қалаларды экономикалық қайта бағдарлаудың әлемдік тәжірибесін, мысалы, XX ғасырдың 50-60 жылдары Канада, Ұлыбритания, Америка және Ресей Федерациясы тәжірибелерін зерделеу қажет.

### **Зерттеудің мақсаты мен міндеттері**

**Магистрлік жобаның мақсаты:** Моноқалаларда әлеуметтік сала мамандарымен қамтамасыз етуді талдау, өзекті мәселелерді анықтау және оларды шешу бойынша ұсыныстар әзірлеу.

Осы мақсатқа жету үшін келесі **міндеттер** тұжырымдалған:

- Зерттеу тақырыбы бойынша әдеби шолу;
- Моноқалаларды басқарудың, оның ішінде әлеуметтік сала мамандарын тарту бойынша шетелдік тәжірибені талдау;
- Қазақстан Республикасы моноқалаларының әлеуметтік-экономикалық жағдайын талдау;
- Қазақстан Республикасының моноқалаларына педагогикалық және медициналық мамандықтар мамандарын тарту бойынша ағымдағы саясат;
- Қазақстан Республикасының моноқалаларының дамуына септігін тигізетін өзекті мәселелерді шешуде ұсыныстар беру.

**Зерттеу нысаны :** Моноқалаларды еңбек ресурстарымен қамтамасыз ету саласындағы мемлекеттік басқару

**Зерттеу пәні:** Моноқалаларда денсаулық сақтау және білім беру мамандарымен қамтамасыз етуде мемлекеттің қызметі



## Әдебиетке шолу

Магистрлік жоба аясында отандық және шетелдік ғылыми зерттеушілер өңірлерді, оның ішінде моноқалаларды тұрақты дамыту мақсатында мемлекеттік органдар, бизнес пен қоғам арасындағы іс-қимылдарды жетілдіру үшін проблемалық мәселелерді көтерген және оларды шешу жолдарын ұсынатын ғылыми еңбектері зерттелді.

Тарих ғылымдарының докторы Т.П. Урожаеваның «1980–1990 жылдардағы моноқалалар: Шетелдің, Ресейдің әлеуметтік –экономикалық мәселелерді шешудегі өңірлік тәжірибесі» атты мақаласында кейбір елдерде шикізат кен орындарын игеру үшін вахталық әдіс қолданылды делінген. Негізінде бұл әдіс мемлекет қолдауы бар аймақтарды шектеу көзделген. Өндірісті тоқтату немесе кен орнын игеру аяқталғаннан кейін тұрғындарды көшіру стратегиясы көрсетілген [6].

В. Бастеллер «Ақылды қала» ұғымын қалаларды дамыту стратегиясының айналымына енгізді. Белсенді талқылауға қарамастан, ғылыми әлемде смарт-қалаларды, практикалық әдістерді және қолдау модельдерін анықтауда да, әзірлеуде де бірыңғай біркелкілік жоқ екенін көрсетеді.

Ақылды қалаларды қала жағдайына автоматты технологияларды қарқынды пайдаланудан бастап, инновациялық қызметтерді, ұйымдастырушылық мүмкіндіктер мен физикалық инфрақұрылымды құруға дейін жанжақты тұжырымдауға болады деген. Шын мәніне келер болсақ «ақылды қала» туралы көптеген және түрлі анықтамалар бар. Сандық қала, инновациялық қала, зияткерлік қала немесе шығармашылық қала сияқты құбылыстар шеберліктің кейбір аспектілерін ажыратады. Мүлдем керісінше, бір нәрсені айқын көрсететін басқа ұғымдар бар - қалалық ортадағы ақылдылық элементі, тұрақтылық немесе инклюзивтілік мысал бола алады. Ғалымдар мен түрлі тәжірибешілер ақылды қала – бұл әр түрлі компоненттері мен элементтері бар көп өлшемді тұжырымдама, олардың көпшілігі технологияға тікелей қатысы жоқ болса да, интеллектуалды қалалық бастамаларды дамыту үшін қажет екенін түсінеді [7].

Т.Коновалова өзінің «моноқаланың теориялық негіздерінің экономикалық ғылымның бағыттарымен байланысы» атты мақаласында әртүрлі дағдарыстардың моноқалалардың жұмысына әсер ету ерекшеліктерін қарастырады [8].

Ж.М. Кемелдинованың «шағын және орта қалалардың даму мәселелері және оларды шешу жолдары» диссертациялық материалында біз қазіргі Қырғызстанның шағын және орта қалаларын дамытудың проблемалық мәселелерімен таныстық. Оның пікірінше, Қырғызстанда шағын және орта қалалар өте қиын жағдайда және бұл мәселе бүгінгі таңда ең өзекті болып саналады [9].

«Кәсіби жас мұғалімдердің бейімделуі және тарту мәселесі: шешу тәжірибесі және факторларды талдау» мақаласында О.О. Мартыненко, Б.А. Карев, Е.В. Соболева, Д.А. Ключников мұғалімдер кадрларына деген жоғары қажеттілік

жағдайында жас мұғалімдерді мектептерге тарту және ұстап қалу мәселесіне арналған. Мәселенің өзектілігі білім беру сапасына қол жеткізудегі мұғалімдердің басты рөліне байланысты. Жас мұғалімдер мұғалімдер корпусының ең белсенді және инновацияға бейім бөлігі болып табылады. Жоғары педагогикалық білім беру бағдарламаларын бітірушілер үшін мектепте жұмыс істеудің тартымдылығына және жас мұғалімдердің кәсіби бейімделуінің табыстылығына әсер ететін факторларды зерттеу нәтижелері ұсынылған. Объективті жүйелік факторлардан басқа, аймақтық және мектеп ортасының жағдайларына байланысты, сондай-ақ жас мұғалімдердің кәсіби құзыреттілік деңгейіне байланысты бірқатар субъективті факторларды анықтады [10].

Л. В. Ивановскаяның «Компанияларда жұмыс істеу үшін жас мамандады тартуды заманауи тәсілдері» еңбегінде жастарды тартудың ең тиімді құралдары ұсынылған ірі халықаралық компанияларға мамандар жібереді. Даму бойынша шешімдер қаралды жас мамандарды жалдау және іріктеу, олардың мазмұнын кеңейту және-заманауи талаптарға жауап беретін жаңа мүмкіндіктерді дамыту көрсетілген [11].

Ж. М. Камалдинова, Н.С. Баймурзаева «Қырғыз Республикасы өңірлерінің әлеуметтік саласының жай-күйі мен даму перспективасы» мақаласы ел экономикасының дамуы мемлекеттік және муниципалдық қызметтерді ұсыну сапасын, сондай-ақ қалалар мен ауылдардағы халықтың өмір сүру деңгейін арттыруға мүмкіндік береді. Шағын және орта бизнесті дамыту, халықты жұмыспен қамтуды және халықтың тұрақты табысын қамтамасыз ететін өнімді жұмыс орындарын құру қажет. Инновациялық әлеуметтік-экономикалық дамуға көшу есебінен ел экономикасы бәсекеге қабілетті болады. Сапалы өндірістік инфрақұрылым елдің теңдестірілген және әртараптандырылған экономикалық дамуы үшін қажет екені баяндалған [12].

Тағы бір мақалада «АҚШ-тың қазіргі заманғы мектептегі білім берудегі кадр тапшылығы мәселесі» қарастырылған. Кәсіби қызметінің алғашқы жылдарында жас мұғалімдерде туындайтын негізгі проблемаларды талдау негізінде қиындықтарды еңсеру бойынша шаралар ұсынылды. Жаңа бастаған мұғалімдерді қабылдау және сапалы педагогикалық кадрларды сақтау, кадрлық мәселелерді шешуде жас мұғалімдерді қолдау бағдарламалары мен тәлімгерлік бағдарламаларын іске асыру ерекше рөл атқаратынын М.В.Зембицкая ашып көрсетеді [13].

Планетаның көзі журанлында «постиндустриализмдегі моноқалалар: әлемнің әртүрлі елдерінде оларды қалай сақтауда?» 2016 жылдың 5 қыркүйегінде шыққан мақаласында Германияда ГДР мен ГФР-ды қосу алдында салада үлкен дағдарыс басталды, химия өнеркәсібі аман қалды және ол неміс экономикасының негізгі элементі болып қала береді. Осындай моноқалаларды құтқару кәсіпорындарды жекешелендірудің, сондай-ақ ескірген жабдықтарды жөндеу мен

жаңартудың арқасында мүмкін болды және қалаларды жабу арқасында болды делінген [14].

Мемлекеттік басқару институтының магистранты Б. Қисанов өзінің «Қазақстан Республикасының қалалық даму саясатын жетілдіру» магистерлік жобасында Қазақстан Республикасының қаларын дамыту саясатының негізгі проблемаларына тоқталып, шешу жолдарын ұсынған [15].

Сонымен қатар мақалада халық саны өскен сайын қалалардың проблемалары көбеюі мүмкіндігін келтіреді. Оның айтуынша тұрғын үйжетіспеушілігі, инфраструктура, экология, жол мәселелері жалпы алғанда қаланың экожүйесіне әсері бар екенін келтіреді. Осы жолда шешу жолдарын Қазақстан Республикасының Үкіметі қала территориясын стратегиялық жоспарлауда нақтылы шешімдер қабылдау керек деп көрсетеді. Жақсы жоспарланған қалаларда тұрғындардың өмір сүруі қолайлы және денсаулыққа да пайдалылығын көрсетеді.

С.М.Койчуева мақаласында ауылдық жерлерде медицина кадрларын даярлау мен бекітудің шетелдік тәжірибесі ұсынылған. Қолданыстағы бағдарламалардың ішінде ең тиімдісі мыналар: дәрігер кадрларының тапшылығы бар аудандарға дәрігерлерді тарту үшін қаржылық ынталандыруды пайдалану; медицина студенттерінің ауылдық аудандармен бар немесе қалыптасқан байланыстарын пайдаланылуын баяндайды [16].

## Зерттеу әдістері

Қазақстан Республикасы моноқалаларына әлеуметтік сала мамандарын тарту жобасын жазу кезінде Қазақстан Республикасының моноқалаларын дамытуда объективті және жан-жақты факторлық талдау талаптарына негізделген ғылыми әдістер әдіснамалық негіз болып табылды.

Магистерлік жұмысты орындау барысында зерттеу әдістерінің келесідей жиынтығын қолдана отырып жүргізілді:

- теориялық талдау әдісі моноқалалардағы әлеуметтік жағдайды талдауға, синтездеуге және заңдылықтардың моноқалаларға байланыстылығына толыққанды түсінік беруге, моноқалалардың дамуына ықпал ететін факторларды нақтылауға мүмкіндік берді;

- сарапшылық сұхбат жүргізілуі Қазақстан Республикасының моноқалаларында жұмыс істейтін және мамандарды жұмысқа орналастыру саласындағы сарапшылармен сұхбат жүргізуге мүмкіндік берді. Терең сұхбаттарды моноқалалардың әкімдерінен, әкімдердің әлеуметтік сала бойынша орынбасарларынан, ҚР Ұлттық экономика министрлігі Өңірлік даму департаментінің сарапшылары және ҚР әлеуметтік қорғау Министрлігінің қызметкерлерінен жүргізілді. Жалпы 10 респонденттен жауап алынды және сарапшылардың әр түрлі ой-пікірлері жинақталды;

- статистикалық әдіс моноқалалар мен өзге де елді мекендердің ағымдағы жағдайы туралы деректерді алуға әсер етті. Сонымен қатар, осы деректер негізінде одан әрі даму мүмкіндіктері мен проблемалары анықталды.

Ағымдағы құжаттар мен материалдар, талдамалық және сараптамалық бағыттағы жарияланымдар, көрсетілген бағдарламалар мен жоспарларды іске асырудың өзекті проблемалары мен перспективаларын көрсететін БАҚ және Интернет парақшасындағы материалдар зерттелді. Зерттелетін аймақтардың дамуының әлеуметтік – экономикалық серпінін сипаттайтын статистикалық деректер жиналды және талданды.

Магистерлік жұмысты орындау барысында ҚР моноқалаларының әлеуметтік-экономикалық жағдайлары да қарастырылды, моноқалалар бойынша қандай мамандық жетіспеушілігі зерттелді. Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігінің интернет парақшасынан және ҚР Еңбек және әлеуметті қорғау министрлігінің интернет парақшасынан ақпараттар зерделеніп, алынды.

Жұмыста стратегиялық талдау үшін SWOT-талдау әдісі қолданылды. SWOT-талдау матрицасының санаттары бойынша қорытындылар жасалды: моноқалаларға «Дипломмен ауылға» сияқты бағдарламаны еңгізудегі күшті жақтары мен әлсіз жақтары, мүмкіндіктері мен қауіптері қарастырылған және ол неге әсер ететіні көрсетілген.

Сонымен қатар, ұлттық экономика министрлігінің жіберген ауызша сұранымысымызға магистерлік жобаға берген ақпараттары қолданылды. Ол өз кезегінде ақпараттарды жүйелеуге мүмкіндік береді.

## Талдау және зерттеу нәтижелері

### 1. Шет елдердегі және Қазақстандағы мәселелерді қарау, талдау

Шетел тәжірибесі көрсеткендей, моноқалаларды дамытуда институттарды қалыптастыру мемлекеттік органдардың жалпы көмегіне сүйемелденеді және әлеуметтік бағыттағы муниципалды іс – шаралардың негізгілерін атап көрсетуге болады. Олар: кәсіби қайта оқыту және халыққа әлеуметтік көмек көрсету; Шағын және орта бизнесті дамытуда мемлекеттік қаражат; Жергілікті бюджет және қоғамдық қорларды көшіруге жәрдемдесу; Жаңа инфрақұрылымды құру (логистиканы коммуникацияларды дамыту және тұрғын үй кварталдарын салу, реконструкциялау және т.б.); рекультивациядан тұратын монобейінді қалалардың экологиялық санациясы өндірістік қызмет нәтижесінде бүлінген жерлерді қалпына келтіру.

Барлық индустриалды дамыған елдердегі Моноқалалар мәселесі іс жүзінде белгілі. Бірінші кезек бұл ғылыми-техникалық прогреске байланысты болды.

Пайдасыз қалған шахталарды, ескірген зауыттар мен фабрикаларды жабу сияқты мәселені Ұлыбритания, Франция, Германия мен батыс Еуропа елдері шеше білді. Қазақстан мен Ресей елдеріне қарағанда, олар бұл мәселені оңай шешті. Себебі, батыс елдерінде халық тығыз шоғырланған және қала тұрғындарының мінез – құлқы соншалықты қатал емес. Егер батыстағы негізгі бағыт қала құраушылар проблемаларын шешуде кәсіпорын өндірісіне көші қон болса, Біздің елімізде және посткеңестік елдердің негізгі бағыты өндірісті жылжыту және құру үшін халықты жақындату болды.

В. Бастеллер өз еңбегінде «Ақылды қала» ұғымын қалаларды дамыту стратегиясының айналымына енгізді. Ол ақылды қала соңында не берілуі мүмкін? Біздің негізгі идея-бұл даму процесіне назар аудару керек жоба, яғни жобаның негізгі қадамдары, негізгі мәселелері даму барысында көтерілген және шешілген және "жол картасы" болуы керек дейді. Ақылды қалаларды қалыптастыруда проблемалар да азаюына септігін тигізетінің көрсетеді және оны дамытуда интернет мәселелеріне де тоқталады [7]. Қаланы басқару құрылымындағы өте маңызды элемент Смарт Сити элементтерін енгізу болып табылады, бұл жайлы және жайлы мекендеу ортасын құру үшін қала тіршілігінің барлық салаларын цифрландыруды білдіреді. Яғни моноқалаларға жас мамандарды тартуда да қолайлы өмір әсер ететіні сөзсіз. Оны жасау Смарт қала жобасынан да байқауымызға болады. Моноқалаларды цифрландыру арқылы біз бір мәселені ғана шешпейміз. Біз сонымен қатар, ақылды қалаларға жастарды да тарта аламыз.



## 1- Сурет–Ақылды қала мүмкіндіктері

Ескертпелер - автор [7] дереккөз негізінде құрастырған

1-суретте көрсетілгендей барлық өмірге керекті қауіпсіздік, экология, ақылды үй және т.б мүмкіндіктер ақылды қалада болған жағдайда адамдар қолайлы жағдайда өмір сүру үшін келеді деген ойдамыз. Егер еліміздегі барлық моноқалаларда осы жоба іске асар болса, моноқаладағы миграция сәл азаюға әкелетіні мәлім.

Стратегиялық маңызы бар моноқалаларды дамытудың тиімділігі олардың экономика құрылымын әртараптандыруға тікелей байланысты екенін Т.А. Кононова өз еңбектерінде дәлелдеген болатын. Стратегиялық маңызы бар моноқалалардың тиімділігін арттыруға мемлекет пен муниципалдық биліктің ықпал етуінің негізгі бағыты соңғысын әртараптандыру процестерін ізімен қамтамасыз ету болып табылады. Салалық құрылымды әртараптандыру арқылы мемлекеттің СМБМ тиімділігін арттыруға әсер етуінің шетелдік және Ресей тәжірибесінің салыстырмалы табысты мысалдары 1-кестеде жүйеленген [8] .

1-кесте-стратегиялық маңызы бар моноқалалардың салалық құрылымын әртараптандырудың шетелдік тәжірибесі

Атауы	Моноқалалар экономиканың моно-бағыты	Моноқалалар экономикасын әртараптандыру бағыттары	Әртараптандыру тиімділігінің негізгі параметрлер
1	2	3	4
1. Рур (Германия)	көмір өнеркәсіп	МЖӘ тетіктерінің базасында жоғары дәлдікті механика, Электротехника және телекоммуникация саласындағы	1980 – 2002 ж.ж. Жұмыспен қамтудың 300,0 мың адамға ұлғаюы 2008 – 2009 ж. ж. дағдарыс

1-кестенің жалғасы

1	2	3	4
		ұтқыр және бәсекеге қабілетті өндірістер бар. 1990 – 2009 жылдары өңір экономикасы құрылымында моно-сала үлесінің 2,7 есе азаюы	кезеңінде өндірістің төмендеуінің болмауы 2009 ж. қала моноқалалар мәртебесін жоғалтты.
4. Кардифф Бэй (Великобритания)	көмір өнеркәсіп	Туризм және ойын-сауық индустриясы саласын дамыту бағытында МЖӘ тетіктері ("қалалық даму корпорацияларын" құру және олардың жұмыс істеуі) арқылы қала экономикасын әртараптандыру	2001 – 2011 жылдары нақты жалпы аумақтық өнімнің 76,4% - ға өсуін қамтамасыз ету
5. Балаково (РФ-ның Саратов облысы)	атом энергетикасы	Агроөнеркәсіптік кешенді қайта өңдеу салаларын жедел дамыту бағытында әртараптандыру.. Жер жылжымайтын мүлкін және құрылысы аяқталмаған объектілерді жеңілдікпен жалға алу. Өңір экономикасына инвесторлар үшін берілетін кредиттер бойынша пайыздық мөлшерлеменің бір бөлігін өтеу.	Негізгі капиталға нақты инвестициялардың 2010 жылы 2009 жылғы деңгейге қарағанда 2,2 есе және 2010 жылғы деңгейге қарағанда 2011 жылы 1,5 есе өсуі (оның ішінде 69,6% - ы моносала емес).
6. Заречный (РФ-ның Свердлов облысы)	атом энергетикасы	Металлургия және химия өнеркәсібін дамыту бағытында әртараптандыру және осы негізде экономика құрылымындағы моно саланың үлесін 2008 жылғы 64,3% - дан 2011 жылы 59,8% - ға дейін азайту. "Заречный" бизнес-инкубаторының жұмыс істеуі".	2010 жылғы деңгейге қарағанда 2011 жылы қала экономикасының өнімділігі 13,4% - ды құрады, бұл жалпы экономика бойынша өнімділігі деңгейінен 1,39 есе жоғары.
Ескертпелер - автор [26], [8] дереккөз негізінде құрастырған			

Моноқалалар экономикасын әртараптандыру жасау еліміз үшін міндетті. Себебі, Қазақстан Республикасы моноқалалары кейбіреуі жабылуы ықтималдылығы бар. Моноқалада кадр мәселесін шешу өзекті. Егер моноқала өндірісі тоқтаған жағдайда бұл бірнеше проблемалар әкеледі. Бірінші, білікті мамандар басқа жаққа ауысуы ықтимал. Себебі, әр адам өзіне және отбасына қолайлы жер іздейді. Екінші, көші қон мәселесі де көтеріледі. Үшіншіден,



жұмыссыздық пайда болады. Соңында бұл моноқалада тек үлкен жастағы адамдар ғана қалады. Осы себептер болмас үшін әртараптандыруды қолға алу керек.

Қырғызстанда нарықтық экономикаға көшу және қоғамның өндірістік қатынастарының өзгеруі жағдайында шағын және орта қалаларды дамыту проблемалары өткір және маңызды зор болып отыр. Өтпелі кезеңнің қиындығы шағын және орта қалаларды дамыту проблемасын жаңа түсінуді талап етеді. Қырғызстанда шағын және орта қалалар өте қиын жағдайда және бұл мәселе бүгінгі таңда ең өзекті болып есептеледі.

Шағын және орта қалалар деңгейінде аумақшілік міндеттерді шешуге кешенді ғылыми және практикалық тәсілдің болмауы тұтастай алғанда елдің әлеуметтік-экономикалық жағдайын нашарлатады. Қырғызстанда құрылған шағын және орта қалалар бір-екі қала құраушы өнеркәсіптік кәсіпорындарда сақталды. Одақ ыдырағаннан кейін және экономикалық реформалар жүргізілгеннен кейін бұл өнеркәсіптік кәсіпорындар толығымен жабылып, профилін өзгертті. Сондықтан бұл қалалар мен елді мекендер кедейлік шегіне жетті. Олар өтпелі кезең жағдайында мемлекеттік қолдаудан айрылып, нарықтың жаңа жағдайларына жеткілікті дәрежеде бейімделе алмады [12].

Нарықтық экономикаға көшу, аймақтық саясаттың жаңа принциптері, шығындарды қаланың шаруашылық қызметінің нәтижелерімен өлшеу қажеттілігі, яғни алынған табыс есебінен халықтың өмір сүру сапасын арттыру шағын және орта қалаларды қиын жағдайға душар етеді, өйткені дағдарыс кезеңінде туындаған экономикалық, әлеуметтік және экологиялық проблемаларды олар өз бетінше шешуге мәжбүр. Алайда, олардың көпшілігі өндірістің құлдырауына және көптеген кіріс құрушы кәсіпорындардың жойылуына және қалалық бюджеттің айтарлықтай тапшылығына байланысты іс жүзінде бұл мүмкін емес. Демек, шағын және орта қалаларды дамытудың ғылыми негізделген ұлттық саясатын қалыптастыру сөзсіз маңызды. Осыдан аңғаратынымыз Қырғызстан Республикасында шағын қалалар және моноқалаларға арналған кешенді жоспар жоқ екенін аңғарамыз. Қырғызстан Республикасында моноқалаларға қатысты мемлекеттік саясаттың болмауына байланысты, ол қалаларда кадр тапшылығынан бөлек, жұмыссыздық мәселесі өзекті орында.

Канада моноқалаларынан кезінде бір уақытта 2 типті эмигранттар кеткенін көреміз: құнды білімді кадрлар (жұмыс орнын сақтай отырып, орнын өзгерту) және біліктілігі төмен қызметкерлер, жаңа тұрғын үй іздеуге мәжбүр, негізінен мұнай мен газ өндіруге мамандандырылған ішкі аудандарға жаңа жұмыс орны үшін. 2009 жылы ағаш өңдеу күрт төмендеді. Көбінесе шығыс жағалауындағы шағын қалалардың халқы көше бастады.

Балық аулауға және балық өңдеуге маманданған Канадада қиын жағдайға тап болды. Балықтар осы жерден АҚШ-тың шығыс жағалауындағы ірі қалалардың мейрамханаларына кететін. 2009 жылдың екінші жартысында теңіз өнімдеріне сұраныс біртіндеп төмендей бастады сонымен, тауардың бағасы да төмендеді. Ең

жаман бұл процесс 2009 жылдың аяғында, Канадада балық аулау кемесін ұстау және АҚШ-та балық сату канадалық кәсіпкерлер үшін тиімсіз болған кезде басталды. Ливерпуль, Жаңа Шотландия халқының қайғылы тағдыры Омарды аулауға мамандандырылған еді, оған сұраныс 2009 жылы күрт төмендеді, содан кейін баға төмендеді. Мұнда балық өңдеу зауыты жабылды, жергілікті жұмыс істеуге қатысы бар барлық қызметкерлер жұмыссыз қалды. Көп жағдайда арнайы білім алмаған балықшылар және осы салаға тартылған барлық жұмысшылар мен олардың отбасылары қаладан жаппай кете бастады [13].

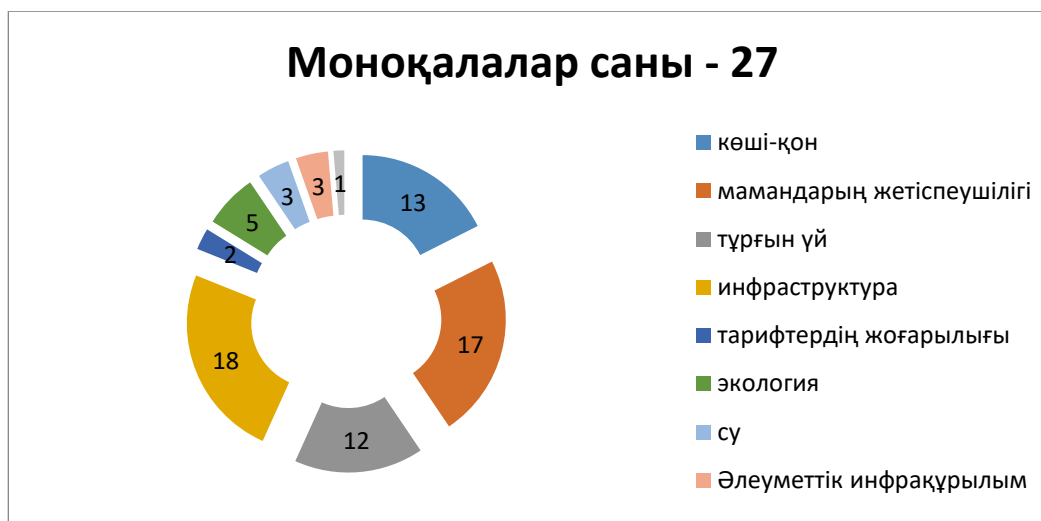
Неліктен Канаданың моноқалаларынан адамдар кете бастады, әрине жұмыссыздық салдарынан. Егер отбасы жағдайын алып қарастыратын болсақ, бір адам кәсіпорында қызмет жасап, екінші адам мектепте қызмет атқарды делік. Кәсіпорын жабылды, бірінші адам жұмыссыз қалды, екінші адамның жұмысы бар. Бірақ бірінші адам жұмыс қарастырып, басқа жаққа кетуге мәжбүр. Осымен отбасы толықтай көшуіне әкеледі. Осы тараптан мектепте- мұғалім, ауруханада – дәрігер болмайды. Сол себепті, моноқаланың экономикасын әртараптандыру орынды.

XX ғасырдың 80 – ші жылдарында Германияда улы (қышқыл) жаңбыр жиі болды, нәтежесінде ормандардың жаппай жойыла бастады. Әрине осындай күтпеген жағдайлар қала халқына оңай болмады. ГДР мен ГФР қосылу алдында бұл салада ауқымды дағдарыс басталғандығымен, химия өнеркәсібі аман қалды және сол кезде неміс экономикасының негізгі элементі болып қалыптасты. Осындай моноқалаларды құтқару кәсіпорынды жекешелендірудің, сондай – ақ есірген жабдықтарды жөндей мен жаңарту және инновация арқасында мүмкін болды. Сонымен қатар, бұл аймақтар ішкі туризм орталықтарының біріне айналды. Мысалы, «химиялық үшбұрыш» аймағында орналасқан Шкопау қаласы Wellness – демалыс күндері халық келетін танымал бағытқа айналды. Егер бұрын экологиялық апатқа байланысты бұл аймақта бақытсыз көрініс орын алса, қазір Германия халқы демалуға келеді.

Журналистің айтуынша Frantfurter Allgemeine, Шкопаудағы ауа таза, ал «Үшбұрыш» қалаларында көруге тұрарлық көптеген көрнекті орындар бар [14].

Қазақстанға келер болсақ, географиялық орналасуына байланысты облыс орталықтарына жақын орналасқан 9 моноқаланы бөлуге болады, олар (Хромтау, Текелі, Теміртау, Абай, Саран, Шахтинск, Рудный, Ақсу, Кентау), 7-шалғайдағы ірі моноқалалар (Степногорск, Құлсары, Балқаш, Жезқазған, Сәтпаев, Жаңаөзен, Екібастұз), 11 – шалғайдағы моноқалалар шағын моноқалалар (Риддер, Курчатов, Алтай, Серебрянск, Жаңатас, Қаратау, Ақсай, Қаражал, Арқалық, Жітіқара, Лисаковск). Көптеген қазақстандық моноқалалардың негізгі мамандануы пайдалы қазбаларды өндіру және оларды бастапқы өңдеу болып табылады.

Қазақстанда моноқалаларды зерттей келе, негізгі проблемаларға мән беруге болады.



Сурет-2 - Моноқалалардағы негізгі мәселелер

Ескертпелер - автор [2] дереккөз негізінде құрастырған

Моноқаланың негізгі проблемасы Инфраструктураның жоқтығы(18 моноқалада), мамандардың жетіспеушілігі(17 моноқалада), көші-қон(13 моноқалада) және тұрғын үй мәселелері (12 моноқалада) жататынының аңғарамыз.

Динамика бойынша 5 жыл ішінде моноқалалардағы халық саны 0,1%-ға немесе 2,1 мың адамға азайды. Халық санының азаюы негізінен еліміздің солтүстік және шығыс өнеркәсіптік аймақтарында орналасқан 14 моноқалада болды. Халық санының ең көп төмендеуі Арқалық (-9,3%), Қаражал (-7,7%), Серебрянск (-6,1%), Риддер (-5,1%) және Алтай (-4,6%) моноқалаларында байқалады [25].

Халық санының азаюының себептерінің бірі Денсаулық сақтау және білім беру салаларында білікті кадрлардың тапшылығы. Осы санаттағы мамандарға әлеуметтік көмектің жоқтығы.

Еліміздегі 27 моноқаланың 17 моноқаласында денсаулық және білім саласының мамандары жетіспейді. Мысалға, Қаратау қаласы алыста орналасқан шағын моноқалалар тобына жатады. Ең жақын облыс орталығына (Тараз қаласы) дейінгі қашықтық 110 км, республика астанасына (Нұр-сұлтан қаласы) дейін – 1431 км құрайды. Алыс жерде орналасқан болғандықтан өткір мәселелерінің бірі әлеуметтік қызмет көрсету саласында кадрлардың, әсіресе дәрігерлердің жетіспеушілігі бар. Дәл осындай жетіспеушілік Жанатас қаласында да байқалады.

Балқаш қаласының орналасуы және одан әрі дамуы мыс кенінің, сондай-ақ молибденнің үлкен қорларын табудың нәтижесінде болды. Бірте-бірте қала елдің түсті металлургиясының маңызды орталығына айналды. Соңғы 5 жылда Балқаш қаласы халқының саны шамамен бір деңгейде 78,8 мың адамды құрайды, бұл ретте көші-қонның теріс сальдосын көруге болады. (қалаға тұруға келгендерден кететіндер көбірек). Мысалы, 2018 жылы-146 адам, 2019 жылы – 642 адам, 2020

жылы-939 адам. Балқаш қаласының да негізгі проблемалары кадр және балабақшаның жетіспеушілігі бар.

Сатпай қаласы әкімінің ресми сайтында «Сатпаев қаласының 2016-2020 жылдарға даму бағдарламасында» Білім саласы және медицина саласының мамандарының жетіспеушілігі көрсетілген. Сатпаев қаласының тұрғындарының саны көп болғанымен (69,9 мың) кадр мәселесі өзекті [18].

Теміртау қаласының өзекті мәселесіне айналған мамандардың азаюы. соңғы жылдары барлық мамандықтағы дәрігерлердің 6,7% - ға, орта медициналық қызметкерлердің 8,9% - ға қысқарды. Бұл өз кезегінде кадр жетіспеушілігіне айналды.

Арқалық шалғайдағы шағын моноқалалар санатына жатады. Қала халқы 2017-2020 жылдары 7,1% - ға қысқарды және 2021 жылғы 10 айдың қорытындысы бойынша 25 784 адамды құрады. Өзекті мәселе денсаулық сақтау, өнеркәсіп және ауыл шаруашылығында білікті кадрлардың жетіспеушілігі.

Лисаковск қаласының проблемасы білікті кадрлардың жетіспеушілігі. Нақты секторда дәнекерлеушілердің, монтаждаушылардың және техникалық мамандықтардың басқа да кадрларының тапшылығы бар. Себебі төмен жалақы. Денсаулық сақтау саласында дәрігерлер жетіспейді. Дәрігерлермен қамтылу 85% құрайды. Оларды тарту үшін тұрғын үй беру мәселелерін шешу қажет деп есептейді әкімшілік қызметкерлері.

Жетіқара қаласында медицина кадрларының тапшылығы (30 бірлік) және мектепке дейінгі мекемелерде орын жетіспеушілігі (кезектілік – 723 бала). Бұл өз кезегінде білім саласының мамандарының жетіспеушілігіне әкеледі.

Дәл осындай мәселелер Жанаөзен, Ақсу, Курчатов, Алтай, Серебрянск және т.б қалаларда кездеседі.

Сонымен негізгі проблемаларды алып, зерделейтін болсақ моноқала проблемалары:

1. Моноқала бюджетінің кіріс бөлігінің 1-2 ірі кәсіпорындардың қызметіне тәуелді болуы. Халықтың басым көпшілігі ірі кәсіпорындарда қызмет атқарады.
2. Инвестициялық ахуалға байланысты әлеуметтік- экономикалық дамуды қамтамасыз ететін қаражат көздерінің жоқтығы.
3. Кадрларды тартуда шектеулі мүмкіндіктер мен қиындықтың орын алуы. Әлеуметтік сала мамандары жетіспеушілігі байқалады. Дәрігерлер, мұғалімдер және т.б
4. Жалақының төмен деңгейі және жұмыссыздықтың жоғары деңгейі халықтың жыл сайын орта есеппен 3% - ға қысқаруы; көші-қонның теріс сальдосы және егде жастағы тұрғындар
5. Өзін-өзі дамыту үшін шектеулі мүмкіндіктер. Баламалы жұмыс орны болмағандықтан, қаладан жоғары білікті мамандар кетіп жатыр

б. Инфрақұрылым дамуының жеткіліксіз деңгейі. Моноқалалардың маңызды проблемасы инженерлік және әлеуметтік инфрақұрылымның қанағатыз деңгейі болып табылады. Су құбырының, кәріз желісі, жылу және электр желілерінің жоғары тозуы елеулі қаржылық мәселелерді талап етеді. Мәселен, жекелеген моноқалаларда 2018 жылдың қорытындысы бойынша су құбыры мен кәріз желілерінің тозуы 74-87% - ға жетеді. Негізгі қорлардың мұндай жоғары тозуы техногендік апаттарға жол бермеу үшін моноқалалардың инженерлік инфрақұрылымын жаңғырту қажеттігі фактісін көрнекі түрде көрсетеді [5] .

Егер Қаратау қаласын алсақ, бүгінде 7 дәрігер жетіспейді. Құлсары қаласында 45 мұғалім мен 18 дәрігер жоқ. Курчатов қаласында 12 дәрігер және 9 мұғалім жоқ.

Ұлттық Экономика министрлігінің анықтау нәтижесінде, әлеуметтік-экономикалық даму деңгейі бойынша моноқалалар 4 топқа жіктеледі:

I. жоғары технологиялық даму;

II. Әлеуметтік-экономикалық саланы қарқынды дамыту;

III. Тұрақтандыру саласы;

IV. Тоқырау аймағы.

1) жоғары технологиялық даму. Көшбасшы Моноқалаларды дамыту сценарийлері мыналарға бағдарлануы тиіс:

- көп орталықты экономика құру (өндірістің мамандандырылған факторларын құру, көлік байланысын арттыру);

- жоғары технологиялық, ғылымды қажетсінетін, экологиялық өндірістерді қолдау;

- зәкірлік және инвестициялық жобаларды іске асыру;

- қала құраушы кәсіпорындар үшін біліктілігі жоғары кадрлар даярлау;

- жайлы мәдени және қалалық ортаны қалыптастыру.

2) Әлеуметтік-экономикалық саланың күшейтілген дамуы. Осы топтың моноқалалары тұрақты экономикамен және дамудың ұзақ мерзімді трендімен сипатталады, сондықтан даму сценарийлері ескерілуі керек:

- негізгі мамандандырудан ерекшеленетін қызметтің басым салаларын дамыту (оның ішінде зәкірлік және инвестициялық жобаларды іске асыру);

- серіктестік бағдарламалар тетігін іске асыру бойынша табысты тәжірибені масштабтау;

- өнімнің бәсекеге қабілеттілігін арттыру(нарықтық сұранысқа сәйкес);

- қолайлы инвестициялық ахуал жасау (брендинг);

- сапалы еңбек ресурстарын құру (мемлекет пен бизнестің білім беру альянсын қалыптастыру);

- инфрақұрылымдардың барлық түрлерін жаңғырту.

3) тұрақтандыру облысы. Мұнда негізгі сипаттамасы қанағаттанарлық әлеуметтік-экономикалық жағдаймен байланысты. Сценарийлерге назар аударыңыз:

- инновациялық технологияларды қолдана отырып, өңдеу өнеркәсібін дамыту үшін инвесторлар тарту;
- қолдау шараларын қабылдау, оның ішінде жеңілдікті салық жағдайларын жасау және әкімшілік рәсімдерді оңайлату);
- ілеспе қызмет салаларында және қызметтер саласында кәсіпкерлік субъектілерін мақсатты қолдау;
- өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықты қысқарту;
- инженерлік инфрақұрылымды жаңғырту (инженерлік желілерді жаңғырту, көлік инфрақұрылымы объектілерін салу және жөндеу);

4) тоқырау облысы – экономикалық бейінділігіне және қала құраушы кәсіпорындардың жабылуына байланысты моноқалалардың жай-күйі. Даму сценарийлері:

- демографиялық ахуал (теріс демографиялық үрдістердің қысқаруы);
- баламалы кен орындары өсуінің жаңа драйверлерін және экономика бағыттарын айқындау (туризм, ауыл шаруашылығы);
- өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық санын қысқарту есебінен жұмыс орындарын құру;
- әлеуметтік қолайлы және әділ қызмет стандарттарын қамтамасыз ету арқылы халықтың әлеуметтік көңіл-күйін жақсарту;
- инфрақұрылымды жаңғырту (электр желілері, сумен жабдықтау және су бұру жүйелері, көлік инфрақұрылымы объектілері) [27].

Даму деңгейі бойынша бөлінген төрт топта әлеуметтік сала мамандарының жетіспеушілігі бүгінгі күні маңызды екенін ескеру керек. Егер моноқала облыс немесе үлкен қала маңында орналасқан болар болса, кадр мәселесіне тоқталмауға-ақ болады. Керісінше шағын қаладан үлкен қалаға көшіруді де қарастыруға болады. Бірақ, моноқалалардың басым көпшілігі облыс немесе үлкен қалалардан шалғай орналасқанын ескеріп, мамандардың мәселесін шешкен жөн.

Мемлекеттік басқару институтының магистранты Б. Қисанов өзінің «Қазақстан Республикасының қалалық даму саясатын жетілдіру» магистерлік жобасында Қазақстан Республикасының қалаларын дамыту саясатының негізгі проблемаларына тоқталып, эксперттік сауалнамасының қорытындысы бойынша респонденттердің көпшілігі білікті кадрлар, мемлекеттік органдардың тығыз байланысы мен заңды жетілдіру және әлемдік тәжірибені қолдану деп ойлайды [15].

## **2. Жас кадрларды ынталандыру бойынша халықаралық бағдарламаны талдау**

### **Ресей Федерациясы**

Жас мамандарға мемлекет пен аймақтық билік белгілеген кепілдіктер мен жеңілдіктер бастауыш, орта және жоғары оқу орындарының түлектерін мемлекеттік және муниципалды ұйымдарға жұмысқа орналастыруды ынталандыруға арналған. Кейде жұмыс берушілер жас мамандарға қосымша кепілдіктер, төлемдер мен жеңілдіктер белгілейді. Заң оларға бұған тыйым салмайды.

Заңнамада «жас маман» ұғымы егжей-тегжейлі ашылмаған, дегенмен бұл анықтама жас мұғалімдердің еңбек қатынастарын орнататын нормативтік құқықтық актілерде жиі кездеседі. Ресей Федерациясының Еңбек кодексінде мемлекеттік аккредитациядан өткен мекемеде оқуын аяқтаған және тиісті деңгейдегі кәсіби білім алған күннен бастап бір жыл ішінде мамандығы бойынша бірінші рет жұмысқа тұрған адам туралы түсініктемелер бар.

Екінші және одан кейінгі білім алатын адамдар осы санатқа жатпайды және жас мамандарға кепілдіктер мен жеңілдіктер ала алмайды. Жас маманның тиісті жеңілдіктер алу үшін шекті жасы-жұмысқа орналасу өңіріне байланысты 30-35 жас.

Мысалы, Мәскеуде жас маман мәртебесін беру үшін 35 жасқа дейінгі жас болуы керек, сонымен қатар диплом алғаннан кейін үш айдан кешіктірмей педагогикалық қызметтің басталуы керек.

Санкт-Петербургте және Саратовта жас маманның тиісті жеңілдіктер алуы үшін шекті жасы-30 жас. Ерекше жағдайларда жас маманның мәртебесі алты жылға дейін ұзартылуы мүмкін:

- мерзімді әскери немесе баламалы қызметті өткеру кезінде;
- күндізгі аспирантурада оқуға түсу;
- жүктілік және босану, сондай-ақ бала күтімі бойынша демалыста болу

### **Федералды деңгейде кепілдіктер мен жеңілдіктер**

Заңнамалық деңгейде жас мұғалімдерге жеңілдіктер беру мәселесі федералды деңгейде реттеледі, бірақ көп жағдайда бұл аймақтық ерекшеліктерге байланысты.

Сондай-ақ, өңірлік деңгейде жас мамандарды қолдау бағдарламалары қабылданады. Бұл бағдарламалар жас мамандарға "көтерме", жеңілдетілген тұрғын үй несиесі және т. б. түріндегі төлемдер мен жеңілдіктерді қарастырады.

#### *Көтерме төлемдер, үстемеақылар және жәрдемақылар*

Көтерме ақылар – бұл жас маманға ұйым штатына қабылданған кезде бір уақытта төленетін ақша. Бұл төлемдерді тұрғын үй сатып алуға немесе жалға алуға, жайластыруға, көшуге және басқа да мақсаттарға жұмсауға болады.

Көтерме төлемдердің сомасы жас маманның жұмысқа орналасу аймағына байланысты. Мысалы, Жас мұғалім үшін көтерілетін сомма:

Мәскеуде-шамамен 100 000 рубль теңгеге шаққанда 687 000, бұл сома дипломның түсіне байланысты (университетті үздік бітіргендер көп алады);

Санкт-Петербургте – «үздік студенттер» үшін 67 000 рубльден (460 000 теңге) астам және басқа жас мұғалімдер үшін 50 000 рубльге(343000 теңге) жуық;

Иркутск облысында-шамамен 50 000 рубль(343000 теңге).

Провинциялық қалаларда көтергіштер де төленеді, бірақ аз мөлшерде (10-20 мың рубль).

Жас дәрігерлер де көтерме төлемдерді талап етеді, олар үшін сома үш лауазымдық жалақыға тең.

Жас мамандар үшін жәрдемақының бірнеше түрі белгіленуі мүмкін:

- ✓ біржолғы – әдетте жылдың соңында төленеді;
- ✓ ай сайынғы-жалақыға қосылады;
- ✓ ынталандырушылар-еңбек (сыйлықақы) нәтижелері бойынша төленеді.

Жас дәрігерлер мен ғалымдарға арналған біржолғы жәрдемақы, әдетте, үш жыл ішінде төленеді.

Ай сайынғы қосымша ақының сомасын да өңірлік билік белгілейді. Мәскеуде жас мұғалімдер үшін сыйақы жалақының 40-50% мөлшерінде төленеді, ал Санкт-Петербургте мұндай шара қолданылмайды, бірақ көлікте өтемақы төленеді.

Жас дәрігерлер үшін ай сайынғы қосымша ақы жалақының 30-40% құрайды. 2018 жылдың желтоқсанында жас мұғалімдерді материалдық қолдау шараларының жүйесін белгілейтін аймақтық заң қабылданды, оны әзірлеу кезінде зерттеу нәтижелері ескерілді. Оның ең маңызды нормаларының бірі жас мұғалімдердің жалақысына педагогикалық жүктеменің бір ставкасына (18 сағат) аймақтық үстемеақы белгілеу болды. Жас мұғалімдер мен жоғары курс студенттерінің сауалнамасы көрсеткендей, 70% - дан астамы белгіленген қолдау шараларының мұғалім мансабын таңдау туралы шешім қабылдауға әсерін өте маңызды деп санайды. Заң қабылданғаннан кейін 2019 жылы жоғары педагогикалық білімі бар мектептерге жұмысқа орналасқан түлектердің үлесі 61% - ды құрады, ал өңір мектептеріне жас мұғалімдердің ағыны іс жүзінде екі есеге ұлғайды [10]. Осылайша, Приморск өлкесінің тәжірибесінің мысалында жас мұғалімдерді тарту және бейімдеу мәселесін шешуге интеграцияланған тәсіл нақты және жылдам нәтижелер бергенін көрсетті. Сонымен қатар, тұрақты нәтижелерді қамтамасыз ету және келесі кезеңде жас мұғалімдердің әлеуетін барынша тиімді пайдалану үшін мектеп ортасын дамытуға көбірек көңіл бөлу, сондай-ақ педагогикалық білім беру мазмұнын жетілдіру бойынша жұмысты жалғастыру қажет.

Мұғалімдерге берілетін жеңілдіктер «РФ білім туралы» № 273-ФЗ Федералдық Заңымен реттеледі. Барлық мұғалімдерге ұсынылатын жалпы және арнайы әлеуметтік қолдау бағдарламалары бар, олар жекелеген аймақтарға тән және маманның тәжірибесі мен еңбегіне байланысты.



Артықшылықтарды тек мемлекеттік және муниципалды мекемелерде жұмыс істейтін мұғалімдер пайдалана алады. Арнайы құқықтар маман еңбек шартын жасағаннан кейін күшіне енеді.

Маман қандай қосымша төлемдер алады, бірнеше факторларға байланысты.

1. Біріншіден, бұл мұғалім тұратын және жұмыс істейтін аймақ, өйткені әлеуметтік бағдарламалар елдің әртүрлі тақырыптарында ерекшеленуі мүмкін.

2. Екіншіден, білім беру жүйесіндегі жұмыс өтілі мен ерекше жетістіктері субсидиялардың қалыптасуына айтарлықтай әсер етеді.

### **Тұрғын үйге көмек**

Егер адам, мысалы, қалаға көшіп келген болса немесе әлі жеке пәтері болмаса, елдің көптеген субъектілерінде қызметкерлерге жылжымайтын мүлік беріледі. Сондай-ақ, муниципалды қор оқытушыларға кезектен тыс тұрғын үй бөледі.

Әрбір жеке аймақта әртүрлі артықшылықтар болуы мүмкін. Мәскеу облысының мұғалімдері әлеуметтік ипотека ала алады. Олар банкке тек пайыздар төлейді, қалған шығындар жергілікті бюджетті жабады.

### **Зейнеткер мұғалімдерге жеңілдіктер**

Негізгі жеңілдіктердің бірі-егер жұмыс өтілі 25 жылдан асатын болса, мерзімінен бұрын зейнетке шығу мүмкіндігі бар. Бірақ мұндай артықшылық білім беру жүйесінің барлық қызметкерлеріне берілмейді.[22] Зейнеткерлікке шығудың жолдары бойынша Ресей Федерациясы Үкіметінің 29.10.2002 ж. N 781 «Ресей Федерациясындағы еңбек зейнетақысы туралы «Федералды Заңның 27-бабына сәйкес қарттық бойынша еңбек зейнетақысы мерзімінен бұрын тағайындалатын жұмыстардың, кәсіптердің, лауазымдардың, мамандықтар мен мекемелердің тізімі туралы» қаулысы және еңбек зейнетақысын мерзімінен бұрын тағайындауға құқық беретін жұмыс кезеңдерін есептеу Ережелерін бекіту туралы «Ресей Федерациясындағы еңбек зейнетақылары туралы» Федералдық заңның 27-бабына сәйкес жүргізіледі

Оқытушы-зейнеткер өз қалауы бойынша оқу орнында қалуға құқылы. Сонда ол жалақыны да, зейнетақыны да толық мөлшерде алатын болады.

### **АҚШ**

Соңғы 30 жыл ішінде Американың әртүрлі штаттарында жас мұғалімдерді қолдау бағдарламалары жүзеге асырыла басталды, ол мұғалімдердің кетуін едәуір азайтты және кейбір мектеп округтері - кадр тапшылығы мәселесін шешті. Арасында ең нәтижелі:

- «Педагогикалық мамандыққа енгізу, сақтау және мұғалімдерді қолдау стандартталған бағдарламасы» (мұғалімдерді тарту, ұстап қалу және қолдау құрылымы), Луизиана штаты(бағдарламаны іске асырудың 3 жылынан кейін бастауыш мұғалімдердің 88% - ы сақталды);
- «Білім берудегі Серіктестер» жас мұғалімдерді қолдаудың кешенді бағдарламасы (Білім беру саласындағы серіктестер), Колорадо университеті

алты адаммен бірге жасаған жергілікті мектеп округтері, Колорадо ш. (4 жылдан кейін бастауыш мұғалімдердің 94% - ы сақталған) [13] ;

1991 жылдан бастап Вирджиния батыс бөлігінде ұқсас қаржылық бағдарламалар бар.

1. Қоғамдық стипендиялар бағдарламасы (орташа стипендия-42 500 доллар. АҚШ медицина қызметкерлерінің жетіспеушілігі бар аумақтардағы студенттер үшін беріледі, олар жыл сайын қаржы алғандығы үшін қайтып оралуға және 1 жыл жұмыс істеуге міндеттенеді).

2. IV курс медициналық студенттеріне арналған стипендия бағдарламасы. Оларға 20 000 доллар мөлшерінде біржолғы сыйақы ұсынылады. АҚШ-та кемінде дәрігерлік кадрлар жетіспейтін ауданда жыл жұмыс істеуге міндетті.

3. Жұмысқа қабылдау бойынша қоғамдық жоба және оларды сақтау үшін: медицина қызметкерлеріне мерзімі 6 жылға дейінгі жылына 20 000 долларға дейін қол жетімді (әр жыл үшін 1 жыл тәжірибе жүргізу қажет).

АҚШ-тағы басқа қолдау шараларына қаржылық тікелей және жанама ынталандыру шаралар жатады.

Тікелей ынталандыруға жалақы мен оқу ақысын өтеуі жатады, ал жанама ынталандыруларға, мысалы, көтерме екі жалақы, өтемақы жол жүру орны және қызметтік автокөлік жүреді. Әлеуметтік қолдау шараларына сондай-ақ тұрақты кәсіби даму мүмкіндігі, демалысты ұлғайту жатады. Сыртқы ынталандыру тағылымдамадан медициналық мектептен өту жатады. Осы Бағдарламаға қатысушылардың 58% - ы ауылдық жерлерде ең ұзақ мерзімге (6 жыл) қалды.

### **Австралия**

Австралияда 1988 жылдан бастап соңғы 2 жыл ішінде медицина студенттеріне (Жаңа Оңтүстік Уэльс тұрғындары үшін) стипендия ұсынатын Cadetship бағдарламасы бар. Осы бағдарлама жұмысының ұзақ мерзімді нәтижелері жалпы практика дәрігерлерінің 77% - ы ауылдық жерлерде міндетті жұмыспен өтеу мерзімі аяқталғаннан кейін жұмысын жалғастырғанын көрсетті.

### **Жапония**

Жапонияда медицина мектебінің түлегі деген бағдарлама бар университет оқытудан кейін 9 міндетті жыл жұмыс істеуі керек, оның 6-ы тек ауылдық жерлерде өзінің префектурасында. Қатысушылар үшін осы бағдарламаның барлық оқу ақысы медициналық факультетте жойылады [17] .

Көршілес Ресей Федерациясы немесе АҚШ-ты алсақ та екі елде жас мамандарға арналған федералды бағдарламалар бар. Ең тиімді әдістерге бұл ауылдық жерлерден студенттерді қабылдау арқылы ауылдық елді мекендерді кадрлармен қамтамасыз етуі. Анықталғандай ауылдық аймақпен байланысы бар үміткерлерге қатысты, қаржылай ынталандыру тиімді жұмыс істейді және дәрігердің мансаптық өсуіне одан да көп мүмкіндік бар. Қаржылық ынталандыру пайдалы бірақ, тікелей жеке қажет алуды мүмкін етпеуі керек.

Шетелдік тәжіибеледі ескере отырып, Қазақстан Республикасында әр облыстың кадрларға байланысты жеке саясатты жүргізу тиімді болады деп ойлаймын. Әр аймақ, қандай маман қай жерге керектігін жақсы түсінеді. Немесе Жапония, Австралия және АҚШ сияқты жергілікті жерден оқушыларға арналған степендия қарастырып, оқу аяқтағаннан кейін, кемінде бес жыл жұмыс жаса саясатын ұстанса да болады. Бұл сол жердің кадр саясатының тиімді жұмыс жасауына әсер ететіні сөзсіз.

Еңбек нарығы тез өзгеріп отырады және олардың болашағы туралы ойлайтын компаниялар талантты жастар. Жұмыс тәжірибесінің болмауы кемшілік ретінде қарастырылмайды, бірақ ол басымдық. Үздіктерді жұмысқа шақырып, бірнеше жыл бойы компаниялар өздері үшін кәсіби топ-менеджерлер дайындайды. Ашық есік, конкурстар мен тағылымдамалар жариялау сияқты барлық аталған іс-шаралар ұғымымен event-рекрутмент біріктіріледі [11].

Осылайша, ірі трансұлттық компаниялар жас мамандардың еңбек нарығында орны ерекше мамандарды алады деп қорытынды жасауға болады. Осындай компаниялардың әрқайсысының жас кадрларды "өсірудің" озық әдістерінің бай тәжірибесі бар: корпоративтік оқыту жүйесі, жақсы бастапқы жалақы, медициналық сақтандыру. Мұндай компанияға университет түлегіне кіру дегеніміз үлкен абырой мен мансапта жоғарылаудың жолы деп түсінеді.

Моноқалаларды ірі компания деп қарастырсақ, неліктен моноқаланың өзектілігін ала отырып, компания мысалы ретінде моноқалаларға жастарды шақырып, ашық есік күндерін өткізбеске деген ой туындайды. Бірақ, моноқалада ірі компаниялардан қарағанда жалақы аздығы бар. Дегенмен, ұйымдастыруға болады.

### **3. Қазақстан Республикасының моноқалаларына педагогикалық және медициналық мамандықтар мамандарын тарту бойынша ағымдағы саясат**

Қазақстан Республикасында 27 моноқала бар. Бұл моноқалаларда 1,3 миллион халыққа жуық адам тұрады және халық бар жерде өзекті мәселелер де бар екені мәлім. Қазақстанда моноқалаларды зерттей келе, негізгі проблемаларға мән беруге болады.

Моноқаланың негізгі проблемасы жоғарыда көрсетілгендей инфраструктураның аз деңгейде қамтылуы (18 моноқалада), мамандардың жетіспеушілігі(17 моноқалада), көші-қон(13 моноқалада) және тұрғын үй мәселелері (12 моноқалада) бар екенің көрсетті.

27 моноқаланың негізгі проблемаларының бірі мамандардың жетіспеушілігі, нақты айтсақ әлеуметтік сала мамандарының жетіспеушілігі бар. Магистерлік жұмыстың тақырыбы моноқалаларға әлеуметтік сала мамандарын тарту жолдары болғандықтан, Қазақстанға осы сала мамандары бойынша қандай бағдарламалар бар және оларды моноқалалармен ұштастыру дұрыс болмақ.

Бірінші, Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде 25% жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді.

Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді органмен келісу бойынша жергілікті атқарушы орган айқындайды. Бұл ереже Қазақстан Республикасының «агроөнеркәсіптік кешенді және ауылды аумақтарды дамыту» Заңында да бекітілген.

Осылайша, жоғарыда аталған тізім жергілікті атқарушы орган айқындайды және жергілікті өкілді органмен келісім бойынша анықталады.

2-кесте - Осы заңнама моноқалаларға дәрігерлер мен педагогикалық мамандарды тартуда тиімді екенің аңғарып, біз жарғы жобасын әзірледік.

<b>Жобаның атауы</b>	Моноқалаларда әлеуметтік сала мамандарының еңбегіне ақы төлеу жүйесін еңгізу
<b>Жобаның мақсаты</b>	2023 жылдың 1 шілдесіне дейін Еңбек кодексінің 139 бабының 9 тармағындағы «Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды» деген Заңнамаға өзгеріс еңгізу
<b>Жобаның міндеттері және негізгі кезеңдері</b>	<p><b>1-КЕЗЕҢ. Эксперттерден ұсыныстар мен пікірлерін тыңдау</b>  <i>1-міндет Эксперттердің тізімін бекіту;</i>  <i>2-міндет Кездесу күні мен өткізу тәртібін бекіту;</i>  <i>3-міндет Еңбек кодексінің 139 бабының 9 тармағына өзгеріс еңгізу бойынша эксперттердің пікірлері мен ұсыныстарын жинақтау</i></p> <p><b>2-КЕЗЕҢ Еңбек кодексінің 139 бабының 9 тармағына өзгеріс еңгізу бойынша жобаны әзірлеу</b>  <i>4-міндет Жобаның бірінші үлгісін дайындау</i>  <i>5-міндет Жобаның екінші үлгісін дайындау</i>  <i>6-міндет Жобаның оң немесе теріс жағын анықтап, Эксперттер мен стритхолдердер Арасында нақты үлгісін бекіту</i></p> <p><b>3-КЕЗЕҢ Еңбек және әлеуметті қорғау министрлігінің ұсынысын ҚР Еңбек кодексіне толықтырулар мен өзгерістер еңгізу бойынша ҚР Мәжілісіне қаралуына жіберу</b>  <i>7-міндет Ашық нормативтік құқықтық актілердің интернет- порталына Заң жобалары тұжырымдамаларының жобалары мен нормативтік құқықтық актілердің жобаларын орналастыру және оларды көпшілік талқылауы қағидаларын бекіту</i>  <i>8-міндет Заң жобалардың үлгісін мүдделі органдарға жөнелту.</i></p>
<b>Жоба өнімі</b>	Еңбек кодексінің 139 бабының 9 тармағына толықтырулар мен өзгерістер еңгізу. (кесте 3)

<b>Жобаның мүдделі тараптары</b>	Әлеуметтік сала мамандары «+», жергілікті атқарушы орган»+», жергілікті маслихаттар «+/-», Еңбек және әлеуметті қорғау министрлігі «+/-», Қаржы министрлігі «-», БАҚ өкілдері«+/-», Денсаулық сақтау министрлігі«+», Білім және ғылым министрлігі«+», Мәдениет және спорт министрлігі«+»
<b>Негізгі тәуекелдер</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Команданы дұрыс таңдамау;</li> <li>- Жобаны қаржыландыруда ақша тапшылығы;</li> <li>- ҚР әкімшілік аймақтық өзгерістер бойынша моноқалалардың азаюы немесе көбеюі;</li> <li>- Жүйені еңгізудегі төмен әсері:</li> <li>- Инфрақұрылым мен бос уақытты өткізу орындары болмауынан мамандардың келмеуі</li> <li>- Экологиялық тұрғыдан денсаулығына байланысты бармауы ықтимал.</li> <li>- Еңбек кодексінің 139 бабының 9 тармағында көрсетілген «Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді органмен келісу бойынша жергілікті атқарушы орган айқындайды» <b>Жергілікті атқарушы органның қаражатына байланысты;</b></li> <li>- Ауылды жерде кадр мәселесі көтерілуі мүмкін.</li> </ul>
Ескертпелер - автор [27], [25] дереккөз негізінде құрастырған	

Кесте-3 – Заңнамаға өзгеріс еңгізудегі ұсыныстың үлгісі.

<b>Қолданыстағы редакция</b>	<b>Ұсынылатын редакция</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
9. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан	9. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан

1	2
Республикасының Үкіметі айқындайды.	Республикасының Үкіметі айқындайды.
<p>Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді.</p>	<p>Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді.</p>
<p>Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді органмен келісу бойынша жергілікті атқарушы орган айқындайды.</p>	<p><i>Азаматтық қызметшілер болып табылатын және моноқалаларда жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда бес жыл ішінде жас мамандарға кемінде жиырма бес пайызға жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді</i></p>

1	2
	<p>Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті өкілді органмен келісу бойынша жергілікті атқарушы орган айқындайды.</p>
<p>Ескертпелер - Автор [27] ,[14], [25] дереккөз негізінде құрастырған</p>	

Екінші, 2009 жылдың 1 шілдесінен бастап Президент тапсырмасына сәйкес «Дипломмен ауылға» бағдарламасы іске қосылды.

Жобаның мақсаты - ауылдың қалыпты өмірін қамтамасыз ету және ауылдық аудандар әлеуетінің өсуін арттыру.

Жобаның міндеттері - ауыл тұрғындары үшін әлеуметтік салада сапалы қызмет көрсету, өңірлік бәсекеге қабілеттілік пен артықшылықтарды пайдалану негізінде ауылдық аудандарды тұрақты дамыту.

Тікелей нәтиже - ауылдық елді мекендерге тұруға және жұмысқа келген әлеуметтік сала мамандарын ынталандыру.

Жоба бүгінгі күні нәтежиелі жұмыс жасауда. Бағдарлама толығымен нәтежиелі болды деп айтуға болады. Бағдарламаның негізгі Әлеуметтік қолдау шараларына келер болсақ:

- жетпіс еселік айлық есептік көрсеткішке тең сомада көтерме жәрдемақы;
- тұрғын үй сатып алу үшін әлеуметтік қолдау

Ұлттық экономика министрлігінің интернет парақшасында «Дипломмен ауылға» жобасын іске асыру кезінде (2009 жылдан 2020 жылға дейін) 77 мыңнан астам маман 11,5 млрд теңге сомасына көтерме жәрдемақы алды , 36 мыңнан астам маман 105,3 млрд теңге сомасында тұрғын үй сатып алу үшін бюджеттік кредиттер алды деп көрсеткен.

Соның ішінде:

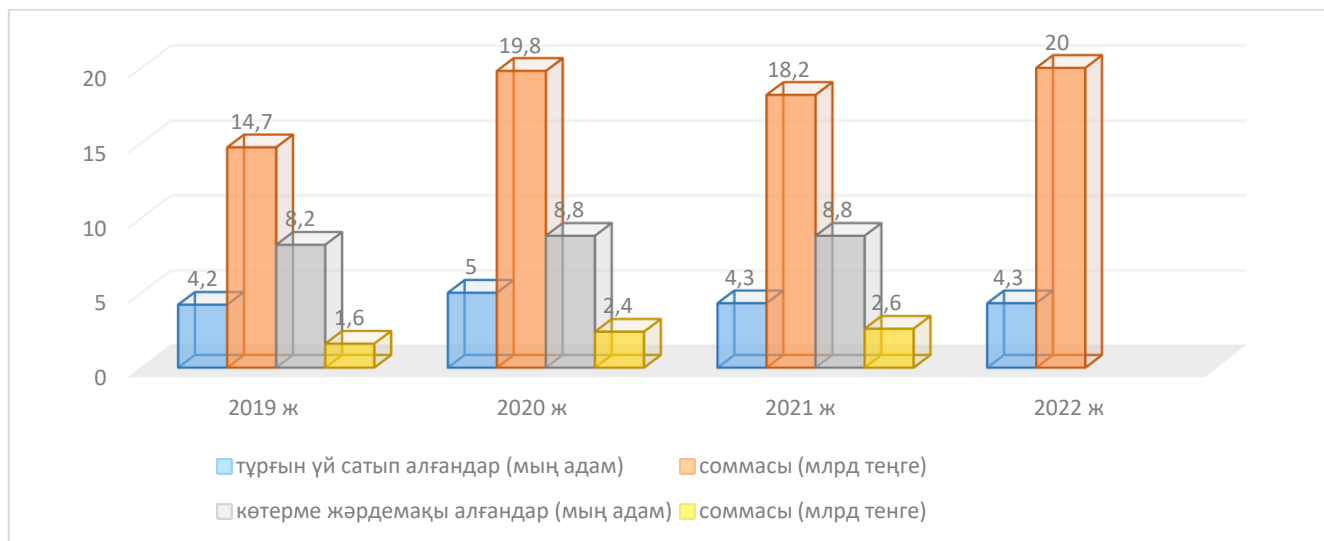
2019 жылы 4,2 мың маман тұрғын үй сатып алу үшін 14,7 млрд теңге сомасында бюджеттік несие алды, 8,2 мың маман 1,6 млн теңге сомасында көтерме жәрдемақы алды.



2020 жылы 5,0 мың маман тұрғын үй сатып алу үшін 19,8 млрд теңге сомасында бюджеттік несиеленді, 8,8 мың маман 2,4 млн теңге сомасында көтерме жәрдемақы алды.

2021 жылы 4,3 мың маман тұрғын үй сатып алу үшін 18,2 млрд теңге сомасында бюджеттік несиеленді, 8,8 мың маман 2,6 млн теңге сомасында көтерме жәрдемақы алды.

2022 жылы 4,3 мың маман тұрғын үй сатып алу үшін бюджеттік несиеленді беруге 20,0 млрд теңге көзделген [25] .



3- сурет - «Дипломмен ауылға» бағдарламасының бюджеті.

Ескертпелер – Автор [25] дереккөз негізінде құрастырған

Бұл әрине оқу бітіріп келген жас маманға өте қолайлы жағдай. Жас маманға бірінші кезекте үй мәселесі көкейкесті сұрақ болмақ. Осы тұрғыдан бұл тиімді болды.

### SWOT талдау

Кесте-4 - «Дипломмен ауылға» бағдарламасының әсері, кем тұстары, мүмкіндігі мен қауіп-қатерлері.

«Дипломмен ауылға» бағдарламасының артықшылығы	«Дипломмен ауылға» бағдарламасының кемшіліктері
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Жетпіс еселік айлық есептік көрсеткішке тең сомада көтерме жәрдемақы;</li> <li>- Тұрғын үй сатып алу үшін әлеуметтік қолдау</li> <li>- Ауылды жерлерде кадрлармен қамтамасыз етілуі 95-97% жетуі;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Бағдарлама тек ауылды елді мекендерге бағытталған</li> <li>- Ауылды жерде кемінде 3 жыл қызмет ету міндеттеледі;</li> <li>- Басқа ауылға бару кезінде жас мамандарға қаржылық және өзге де шектеулері</li> </ul>

- Жұмыссыздықты жою.	
<b>Мүмкіндіктері</b>	<b>Қауіптері</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ауылды жерлерде кадрлармен қамтамасыз етілуді 100%-ға жеткізу;</li> <li>- Адами капиталды дамытуға едәуір мүмкіндік;</li> <li>- Көші-қон мәселесінің төмендеуі;</li> <li>- Білім және медициналық қызметтердің сапасының артуы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Жас мамандарды қабылдау үшін инфрақұрылымның дайын еместігі</li> <li>- Білім және медициналық қызметтердің сапасының төмен болуы. Біліктілігінің төмен болуынан</li> </ul>
Ескертпелер - Автор [2] ,[1], [25] дереккөз негізінде құрастырған	

4- кестеде көрсетілгендей, «Дипломмен ауылға» бағдарламасы тиімділігі өте жоғары. Қазіргі уақытта ауылды жерлерде кадрлармен қамтамасыз етілуде күрделі мәселе емес. Оның шешімі табылды. Жастардың ауылды жерлерге тарту бұл көші-қон мәселесінің төмендеуіне септігін тигізді.

Елімізде жас мамандарға арналған 25 пайызды жалақыға қосымша ақша төленуі және дипломмен ауылға бағдарламасы бұл ауылды жерлерде ғана іске асуын көрсетеді. Ауылды жерлерге ұқсастау келген шағын және моноқалалардағы кадрлық проблема өршу үстінде. Мәселен, оқу бітірген жас маман моноқалаға келгенінше ауылды жерді жөн деп санайды. Себебі, жоғарыда айтылған бағдарламалар жастардың мәселесін толықтай шешімін тауып береді. Моноқала немесе ауыл деп таңдау тұрса, әрине ауылды жерді таңдайды. Бұл айдан анық дүние. Моноқалада кадр мәселесін шешуде «Дипломмен ауылға» бағдарламасы шеңберін кеңейтіп, немесе «Дипломмен моноқалаға» бағдарламасын кейбір моноқалаларда қабылдауды пилоттық жоба ретінде ұсынамыз.

5-кесте – Шығыс Қазақстан облысының Курчатов қаласы, Атырау облысының Құлсары қаласы және Қостанай облысының Жетіқара қаласын қарастырсақ

Моноқала атауы	Жетіспейтін кадр саны	Жетпіс еселік айлық есептік көрсеткішке тең сомада көтерме жәрдемақы;	Тұрғын үй сатып алу үшін әлеуметтік қолдау	Сомма
Курчатов	21	6,4 млн.т	96,6 млн.т	103 млн.т
Құлсары	63	19,3 млн.т	289,8 млн.т	309,1 млн.т
Жетіқара	60	18,4 млн.т	276 млн.т	294,4 млн.т
<b>Жалпы сомма</b>		<b>44,1 млн.т</b>	<b>662,4 млн.т</b>	<b>706,5 млн.т</b>
Ескертпелер - Автор [25, 27] дереккөз негізінде құрастырған				

Осыдан көретініміз, осы үш моноқалада жетіспейтін 144 маманға «Дипломмен моноқалаға» бағдарламасына жалпы 706,5 млн тенге соммасында қаражат қажет етеді. Пилоттық жоба ретінде Курчатова, Құлсары, Жетіқара моноқалаларына 3 жыл көлемінде еңгізуді ұсынамыз. Ол шамамен 235,5 млн қаражатты талап етеді.

Елімізде 2021 жылдан бастап тағы бір бағдарлама іске қосылды. «Алғашқы жұмыс орны» жобасы – жұмыссыздарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің қосымша шарасы ретінде қабылданған. Мақсаты еңбек нарығындағы жастардың бәсекеге қабілетін арттыру және қажетті еңбек дағдыларын беру. Жобаға алғаш рет жұмыс іздеп жүрген түлектер, жиырма тоғыз жастан аспаған, жұмыс тәжірибесі жоқ, жұмыс іздеп жүрген NEET санатындағы жастар қатыса алады.

Жобаға қатысқысы келетін кәсіпкер оқуды аяқтағанына үш жыл болмаған, көпбалалы және табысы аз отбасылардың балаларын, сондай-ақ мүмкіндігі шектеулі арнаулы орта және жоғары оқу орындарын бітірген түлектерді тұрақты 2 жыл жұмыспен қамтуы керек. Жұмыс берушіге қолдау үшін мемлекет жас маманның жұмысының бірінші жылы үшін еңбекақыны субсидиялайды. Экологиялық үстемақылар бойынша төлемдерді есепке алмағанда субсидияның 1 айдағы мөлшері 20 АЕК немесе 58 340 теңге.

Иә, бұл өте жақсы бағдарлама, бірақ бұл бағдарламаның қызығын әлеуметтік сала мамандары көре алмайтыны мәлім. Тек, мемлекеттік емес және кәсіпорындарға арналған. Егер де бұл жобаны өзгертіп, әлеуметтік сала мамандарын қоса отырып, келген жас маманға жалақысынан бөлек 20% субсидияланғанда кадр мәселесі шешілер ме еді.

2020 жылдан бастап, Қазақстанда, Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған "Еңбек" мемлекеттік бағдарламасы аясында «Ұрпақтар келісімшарты» жобасы жүзеге асырылуда. Жоба жас маманды әрі қарай зейнетке шығатын қызметкерді алмастыратындай жұмысқа орналастыруды көздейді [19].

«Ұрпақтар келісімшарты» - бұл пилоттық сипатта 2020 жылы еліміздің 4 аймағында - Ақтөбе, Қостанай, Солтүстік Қазақстан және Батыс Қазақстан облыстарында енгізілген «Еңбек» бағдарламасының жаңа құралдарының бірі ретінде басталды.

Жоба шеңберінде, жұмыс беруші, ниет танытушы азаматты кейін зейнетке шығатын адам босататын жұмыс орнына қабылдайды. Шарт 6 ай мерзімге жасалады. Осы уақыт бойы мемлекет жас маманның жалақысын 20 АЕК (55 560 теңге) мөлшерінде субсидиялайды. Осылайша жобаға қатысушы міндетінің мәніне тереңірек үңіліп, тәжірибе жинақтайды және тәлімгер зейнетке шыққанға дейін оны толығымен ауыстыратын жағдайға жетеді. Келісімшарт мерзімі аяқталғаннан кейін жұмыс беруші оны бұрынғы жұмысшының жалақысымен тұрақты жұмысқа қабылдайды.

Моноқалаларда әлеуметтік сала мандарының проблемалар шешу үшін Қазақстан Республикасының моноқалаларда істейтін сарапшыларға, мамандарды жұмыспен қамтуда әлеуетін зерттеп, пікірлерін зерделеу мақсатында (моноқалалардың әкімдері, әлеуметтік сала бойынша әкімдерінің орынбасарлары, Ұлттық экономика министрлігінің, ҚР әлеуметтік қорғау Министрлігінің сарапшыларыарасында) эксперттік сауалнама 10 адамнан жүргізілді.

Эксперттік сауалнама жүргізіп, әр түрлі ой пікірлер тыңдалынды. Кейбір эксперттердің ойлары бір жерден шығып жатты.

**Моноқалаларға Әлеуметтік сала мамандарын тарту үшін қандай шаралар қабылдау қажет деп ойлайсыз?**



4-сурет – мамандарды тартуда негізгі шаралар.

Ескертпелер: Суретті автор құрастырған

Моноқалаларға әлеуметтік сала мамандарын тарту үшін қандай шаралар орындау керек деген сұраққа эксперттердің көпшілігі жалақы мәселесіне келіп тоқталды. Тағы бір көкейкесті мәселе бұл кадрлардың тұрғын үймен қамтылуы екенін аңғардық.



5-сурет – Бағдарламалардың тиімділігі

Ескертпелер: суретті автор құрастырған

Эксперттік сауалнаманы қорытындылайтын болсақ, моноқалаларда әлеуметтік сала мамандарын шешуде елімізде «Дипломмен ауылға» немесе Әлеуметтік қызметкерлерге ауылдық жерлердегі жұмысы үшін үстеме ақының шеңберін көңейту керек деген шешімге тоқталынды.

2012 жылдың соңында Мемлекет басшысы Нұрсұлтан Әбішұлы Назарбаев Қазақстан халқына Жолдауында Қазақстан Республикасының 2050 жылға дейінгі даму стратегиясы таныстырылды. Оның басты мақсаты – мықты мемлекеттің, экономиканың дамыған және жалпыға ортақ еңбектің негізінде берекелі қоғам құру, Қазақстанның әлемнің ең озық 30 мемлекеттерінің қатарында болуы [18].

Бұл еліміздің ұзақ мерзімді даму жоспардың жеті бағыты бар. Бұдан бөлек қысқа мерзімді стратегиямыз да ел азаматтарының тұрмыс жағдайын, ел қуатын арттыруға бағытталған шаралар.

Қазақстан Республикасының Президентінің Жарлығымен 2015 жылы тұрақты даму тұжырымдамасы қабылданды. Бұл тұжырымдамаға сәйкес негізгі мақсаттың бірі болып – елдің бәсекеге қабілеттілігін ұзақ мерзімге қамтамасыз ету және өмір сүру сапасын арттыру экономикалық, саяси, экологиялық, әлеуметтік аспектілерінің балансына қол жеткізу.

Тұрақты дамудың екі негізгі мақсаты және олардың компоненттері. Әр қала мен аймақ өзінің басымдықтарын, басталу нүктесін анықтауы керек және кесте көптеген елдерде тұрақты дамудың екі мақсатына жету үшін не қажет. Қалалық жерлерде ол жергілікті және аймақтық билік органдарының иығына түседі. Сондықтан олардың осы мақсаттарға адалдығын алу оларға қол жеткізу үшін оларды қолдау өте маңызды. Саналы немесе бейсаналық түрде, ұлттық үкімет өкілдері алдында алатын немесе қабылдайтын міндеттемелер ТДМ-ға қол жеткізу

жергілікті билік органдарының оларды ұстануына және іс-қимыл жасауына байланысты болады [21]. Осыдан көретініміз, тұрақты даму жалпы алғанда елдің тұрақты дамуына әкеледі.

Бала тәрбиешілерінің құқықтары педагогтармен теңестірілді. 2020 жылы жалақысы 25% - ға өсті, ал 4 жыл ішінде жалақы 2 есе артады. Сондай-ақ педагогтарға демалыс мерзімі 42-ден 56 күнге дейін ұзартылды. Сонымен қатар, мұғалімдер үшін шеберлік лауазымдық жалақының қосымша ақы 30% - дан 50% - ға дейін енгізілді [23] . Бүгінгі күні педагогтарға арналған мемлекет саясатының маңыздылығы зор және істелініп отырған көмектер моноқалалар үшін аз деп түсінеміз. Ауылмен салыстырғанда жалақы аздығына кеп тіреледі.

## Қорытынды

Статистикалық және практикалық материалдарды талдау экономикасының әлеуметтік және экономикалық дамуындағы моноқалалардың мәні мен маңыздылығын теориялық тұрғыдан қарастыру негізінде біз келесі тұжырымдар мен ұсыныстарды тұжырымдадық.

Қазақстанның көптеген моноқалаларының ерекшелігі-олардың бір немесе екі қала құраушы кәсіпорындарға тәуелділігі, көбінесе пайдалы қазбаларды өндірумен және оларды бастапқы өңдеумен байланысты. Мұндай тәуелділік-бұл қалалар экономикасының әлсіздеуіне әкелері сөзсіз. Оларда өндірілетін пайдалы қазбаларға бағаның төмендеуі және кен базасының сарқылуы соңғы онжылдықта республиканың көптеген моноқалаларында қала құраушы кәсіпорындардың қаржылық жағдайының айтарлықтай нашарлауына әкелді. Бұл өз кезегінде моноқалалардың тыныс-тіршілігінің барлық салаларындағы ахуалдың нашарлауына және олардағы проблемалардың бірнеше рет ушығуына себеп болды.

Қазақстандағы моноқалалар дағдарыстардың теріс әсеріне өте сезімтал келеді, өйткені халықтың көп бөлігі қала құраушы кәсіпорындарда жұмыс істейді және экономикалық тұрғыдан аз белсенді, бұл осы аумақтарда кәсіпкерліктің дамымауының себебі болып табылады. Осы тұрғыдан Қазақстанның барлық қалаларын экономикалық тұрғыдан әртараптаратпаныру дұрыс болар. Егер осы шараны мемлекет қазіргі кезден бастап егжей тегжейлі қарап, нақты шаралар қарастырмаса, моноқала болашағы бұлыңғыр болмақ. Әртараптандырудан бөлек моноқалада өмір, сүру отбасы жағдайы қолайлы болуы үшін де әртүрлі шараларды қарастыру керек. Шараларды, моноқалалардың проблемаларына қарай ұйымдастырған жөн. Жоғарыда көрсетілгендей моноқаланың басым бөлігінде кадр жетіспеушілігі анық көрінеді. Осы бойынша қандай шаралар қолдануымызға болады және қандай шешімін таппақ.

Біріншіден, елімізде қолданысқа ие «Дипломмен ауылға» бағдарламасына өзгерістер енгізе келе моно және шағын қалаларды қосу, немесе моноқалаларды дамытуда және кадр мәселесін шешуде арнауы «Дипломмен моноқалаға» бағдарламасын енгізу керек деп ойлаймын. Себебі, жұмысқа келетін мамандардың көпшілігі тұрғын үй бар ма деген сұраққа келеді. Бұл тиімді жоба болмауы да мүмкін. Бұл жобада, көтерме ақы мен үй алуға ғана жәрдемдеседі. Көпшіліктің сұранысы жоғарғы жалақы. Ал бұл жоба жалақыға мүлдем әсер етпейді. Тиімділігін көру үшін, пилоттық жоба ретінде кейбір моноқалаларда бастама ретінде көруге болар еді.

Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

Азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет,

спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар саласындағы мамандарға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен қызметтің осы түрлерімен қалалық жағдайда айналысатын азаматтық қызметшілердің айлықақыларымен және мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде 25% жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді делінген Еңбек кодексінің 139 бабының 9 тармағындағы «Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды» деген Заңнамаға өзгеріс еңгізу орынды болмақ. Себебі, бұл тікелей жалақыға әсер етеді. Ауылды жер немесе моноқала деп бөлу дұрыс емес (эксперттердің пайымдауынша). Моноқалалардың басым көпшілігі ауыл типтес келеді.

Жоғарыда көрсетілген екі ұсыныс бұл Қазақстан Республикасы шеңберінде және ауылды жерлерге ғана қатысы бар жобалар.

Соған қарамастан, әлемдік тәжірибе, атап айтқанда американдық тәжірибе «кеңестік мұра» моноқалалардың құлдырауының жалғыз себебі емес екенін көрсетеді. Сонымен қатар, мұндай аумақтарды құтқарудың ең сәтті бағдарламасы сәттілікке кепілдік бермейді. Постиндустриалды қоғамға көшу барысында моноқалалардың негізгі мәселелері өсе береді. Бұл дегеніміз, қандай да бір жолмен оларды құтқарудың тиімді жолдары мен әдістерін іздеуге тура келеді. Әлемдік тәжірибелерге қарасақ, көп түрлері мен нұсқалары бар екенін көреміз. Дегенмен, әрбір нақты жағдайлар үшін жеке шаралар кешенін таңдауымыз керек. Экономиканы модернизациялаусыз немесе әртараптандырусыз мұндай қалалар қаңырап бос қалады, сайып келгенде жоғалып кетеді немесе жасанды қолдау және билік тарапынан үлкен қаржылық инвестициялар күтеді.

Шетелдік кадр тарту саясатын ескере келе, АҚШ-тың жобаларының тиімділігі жоғары деп ойлаймын. Мысалы, АҚШ-тың Вирджиния штатының батыс бөлігіндегі қоғамдық стипендиялар бағдарламасы (орташа стипендия-42 500 доллар. АҚШ медицина қызметкерлерінің жетіспеушілігі бар аумақтардағы студенттер, олар жыл сайын қаржы алғандығы үшін қайтып оралуға және 1 жыл жұмыс істеуге міндеттенеді) тиімді болғандығымен, бұл мемлекеттік бюджетке қысым болатынын көрсетеді.

Ресей Федерациясының көтерме төлемдердің сомасы жас маманның жұмысқа орналасу аймағына байланысты федералды төлемдердің де маңыздылығы жоғары.

Шетелдік тәжірибені ескере келе, Қазақстанда жас мамандардың мәселесін шешуде, облыстық жобалардан қарағанда аудандық деңгейде жас мамандарға арналған аудандық бағдарламаларды іске асырған орынды деп түсінеміз. Себебі, әр аудан немесе моноқала өз өңірі деңгейінде қандай маман керектігін басқалардан өзгеше түсінеді. Егер өңірлік бағдарлама іске асатын болса, жалпы



алғанда моноқалалардағы әлеуметтік сала мамандарының жетіспеушілігін шешуге мүмкіндік берері сөзсіз. Қаржылық мәселеге келгендігімен бұл бағдарлама, бір мезгілде кадр саясатын шешпесе де, жыл сайын шешуге қолайлы бағдарлама болмақ.

## Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

- 1 Президент баяндамасы 4 қараша 2021 жыл  
<https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-provel-respublikanskoe-soveshchanie-po-razvitiyu-monogorodov-4102835>. Жүгінген күні: 05.11.2021
- 2 Ұлттық экономика министрлігінің жеке интернет парақшасы. Жүгінген күні: 08.11.2021
- 3 ««Елді аумақтық-кеңістікте дамытудың 2030 жылға дейінгі болжамды схемасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Президенті Жарлығының жобасы туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 23 тамыздағы № 625 қаулысы. Жүгінген күні: 07.12.2021
- 4 Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 25 мамырдағы № 683 қаулысымен 2012-2020 жылдарға дейін моноқалаларды дамыту бағдарламасы. Жүгінген күні: 07.12.2021
- 5 ҚР Ұлттық экономика вице-министрінің баяндамасы  
[https://lenta.inform.kz/ru/podhody-k-razvitiyu-monogorodov-budut-peresmotreny-vice-ministr-nacekonomiki-kazahstana\\_a3840373](https://lenta.inform.kz/ru/podhody-k-razvitiyu-monogorodov-budut-peresmotreny-vice-ministr-nacekonomiki-kazahstana_a3840373). Жүгінген күні: 12.12.2021
- 6 Т.П. Урожаеваның «1980–1990 жылдардағы моноқалалар: Шетелдің, Ресейдің әлеуметтік –экономикалық мәселелерді шешудегі өңірлік тәжірибесі» атты мақаласы. Жүгінген күні: 17.01.2022
- 7 Б. Бастелер «Сандық қалалар және нәтижелерді беру мүмкіндігі». Жүгінген күні: 17.01.2022
- 8 Т.Коновалова «Моноқаланың теориялық негіздерінің экономикалық ғылымның бағыттарымен байланысы» атты мақаласы. Жүгінген күні: 21.01.2022
- 9 Ж.М. Кемелдинованың «шағын және орта қалалардың даму мәселелері және оларды шешу жолдары» диссертациялық материалы. Жүгінген күні: 21.01.2022
- 10 О.О. Мартыненко, Б.А. Карев, Е.В. Соболева, Д.А. Ключников «Кәсіби жас мұғалімдердің бейімделуі және тарту мәселесі: шешу тәжірибесі және факторларды талдау» мақаласында. Жүгінген күні: 27.01.2022
- 11 Л. В. Ивановскаяның «Компанияларда жұмыс істеу үшін жас мамандады тартуды заманауи тәсілдері» еңбегі. Жүгінген күні: 27.01.2022
- 12 Ж. М. Камалдинова, Н.С. Баймурзаева «Қырғыз Республикасы өңірлерінің әлеуметтік саласының жай-күйі мен даму перспективасы» мақаласы. Жүгінген күні: 08.02.2022
- 13 М.В.Зембицкая «АҚШ-тың қазіргі заманғы мектептегі білім берудегі кадр тапшылығы мәселесі» мақаласы. Жүгінген күні: 10.02.2022

- 14 Око планеты журналы «оногорода при постиндустриализме: как их спасают в разных странах мира?». Жүгінген күні: 15.02.2022
- 15 Б.Б. Қисанов «Қазақстан Республикасының қалалық даму саясатын жетілдіру» магистерлік жобасы. 2019 жыл. Жүгінген күні: 19.02.2022
- 16 С.М.Койчueva «Ауылдық жерлердің Медицина кадрларымен қамтылуының қызметпен шетелдік тәжірибесі». Жүгінген күні: 22.02.2022
- 17 Головина М. Б. «АҚШ және Канада шекара маңы аймағының моноқалаларында қазіргі әлеуметтік процестері». Жүгінген күні: 28.02.2022
- 18 Сатпаев қаласы әкімдігінің жеке интернет парақшасы  
<https://www.gov.kz/memleket/entities/karaganda-satpaev/press/news/details/155032?lang=ru>. Жүгінген күні: 03.03.2022
- 19 <https://mail.kz/kz/news/kz-news/urpaktar-kelisimsharty-birden-ush-meseleni-sheshetin-zhoba>. Жүгінген күні: 14.03.2022
- 20 Дэвид Саттертвейт «Тұрақты қалалар-және қалалар тұрақты дамуға қалай ықпал ете алады» мақаласы. Жүгінген күні: 26.03.2022
- 21 Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2012 жылғы 14 желтоқсан. Жүгінген күні: 28.03.2022
- 22 Қазақстан Республикасының тұрақты даму мақсаттары  
<https://egov.kz/cms/kk/zur>. Жүгінген күні: 31.03.2022
- 23 Ресей Федерациясы Үкіметінің 29.10.2002 ж. N 781 "Ресей Федерациясындағы еңбек зейнетақысы туралы "Федералды Заңның 27-бабы. Жүгінген күні: 01.04.2022
- 24 Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің "Ақпараттық-талдау орталығы" АҚ «ҚР білім беру жүйесінің жағдайы және дамуы туралы ұлттық баяндама». Жүгінген күні: 01.04.2022
- 25 Ұлттық экономика министрлігінің ауызша сұранысқа берген жауабы. Жүгінген күні: 07.04.2022
- 26 Т.А. Коновалова, «Стратегиялық маңызы бар моноөнеркісіптік қалаларды дамытудың тиімділігін арттырудың мемлекеттік тетіктері» мақаласы «Жас ғалым» журналы. 2013 жыл. Жүгінген күні: 07.04.2022
- 27 Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>. Жүгінген күні: 08.04.2022

**1-қосымша**  
**Талдамалы жазба**

Жоба авторы: М.Е.Табылдин

Ғылыми жетекші: А.Е. Дәуешова

<b>Жоба идеясы</b>	Әлеуметтік сала мамандарын Қазақстан Республикасының моноқалаларына тарту жолдары
<b>Проблемалық жағдай (кейс)</b>	<p>Президент Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаев өз баяндамасында «Моноқалалар экономикамызға пайдасын тигізгендігімен, бұл қалаларда шешімін таппай жүрген көкейкесті мәселелер де бар» - деп айтқан болатын. Қазіргі таңда Қазақстанда 27 моноқала бар. Моноқаланың негізгі проблемасы Инфраструктураның жоқтығы(18 моноқалада), мамандардың жетіспеушілігі (17 моноқалада), көші-қон(13 моноқалада) және тұрғын үй мәселелері (12 моноқалада) барын аңғарамыз.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Моноқалада ірі кәсіпорын жабылғандықтан, қолайлы өмір сүру үшін басқа жаққа көшуі байқалады. Соның салдарынан кадр жетіспеушілігі пайда болады;</li> <li>- Ауыл мұғалімінен қарағанда моноқалада әлеуметтік сала мамандарына ешқандай көмектің жоқтығы;</li> <li>- Әлеуметтік сала мамандары жалақысының төмендігі.</li> </ul>
<b>Аталмыш проблеманың қазірде бар шешімдері</b>	<p>1. «Дипломмен ауылға» бағдарламасы</p> <p style="text-align: center;"><b>Артықшылықтар:</b> Бағдарламаның негізгі Әлеуметтік қолдау шараларына келер болсақ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ жүз айлық есептік көрсеткішке тең сомада көтерме жәрдемақы;</li> <li>➤ тұрғын үй сатып алу үшін әлеуметтік қолдау (1500 АЕК)</li> </ul> <p><b>Кемшіліктер:</b> Бұл бағдарлама шеңбері тек ауылды жерлерге келген жас мамандарға арналған.</p> <p>2. «Алғашқы жұмыс орны» жобасы</p> <p><b>Артықшылықтар:</b> – жұмыссыздарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің қосымша шарасы ретінде қабылданған.</p> <p><b>Кемшіліктер:</b> Кәсіпорындарға ғана бағытталған</p> <p>3. «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы аясында «Ұрпақтар келісімшарты» жобасы</p> <p><b>Артықшылықтар:</b> жас маманға 20 АЕК (55 560 теңге) мөлшерінде субсидиялайды.</p> <p><b>Кемшіліктер:</b> Жас маман үшін өте төмен жалақы және 6 ай көлемі</p>

	<p><b>4.</b> Еңбек кодексінің 139 бабының 9 тармағындағы «Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды» деген Заңнамасы</p> <p><b>Артықшылықтар:</b> ауылды жерде жұмыс жасағандығы үшін жалақыға ай сайын 25% үстемеақы төленеді.</p> <p><b>Кемшіліктер:</b> Тек ауылды жерлерде істейтін мамандарға арналған</p>
<p><b>Аталмыш проблеманың ұсынылатын шешімі</b></p>	<p>1. «Дипломмен моноқалаға» жобасы моноқалаға келген жас мамандарға арналады. Бұл қазіргі күні моноқалада жетіспейтін жас мамандар мәселесін шешеді.</p> <p>Бұл жобаны іске асыру үшін Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2014 жылғы 6 қарашадағы №72 бұйрығына өзгеріс енгізуді қажет етеді.</p> <p><b>Мүмкіндіктер:</b> Моноқалаларда кадр жетіспеушілігін шешеді.</p> <p><b>Тәуекелдер:</b> Моноқала маңындағы ауылдарда кадр тапшылығы болуы ықтимал.</p> <p>2. Моноқалаларда әлеуметтік сала мамандарының еңбегіне ақы төлеу жүйесін енгізу</p> <p><b>Артықшылықтар:</b> Егер «Дипломмен ауылға» жобасы бір жолғы жүз АЕК көрсеткіш көрсетілсе, бұл жоба жалақыға ай сайын қосымша 25 % үстемеақы моноқалаға келген жас маманға бес жыл мерзімімен жүреді.</p> <p>Еңбек кодексінің 139 бабының 9 тармағындағы «Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілердің еңбегіне ақы төлеуді Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды» деген Заңнамаға өзгеріс енгізу</p> <p><b>Кемшіліктер:</b> . қаражат мәселесі</p> <p>3. Моноқалалар үшін стипендиялық бағдарламасын енгізу</p> <p><b>Артықшылықтар:</b> Жетіспейтін мамандықтар үшін, студенттерге аймақтық стипендиялар (оқу ақысын төлеу, ай сайынғы стипендия және жол ақысы) қарастыру және оқу тәмамдағанда жергілікті жерде кемінде 5 жыл жұмыс істеуге міндеттендіру.</p> <p><b>Кемшіліктер:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Жас маман жыл жұмыс істеуге міндетті;</li> <li>- Жергілікті бюджеттегі қаражат тапшылығы.</li> </ul>
<p><b>Күтілетін нәтиже</b></p>	<p>- Моноқалаларда білім сапасының артуы <i>(Оқу соңында оқушылардың білім үлгерімі бойынша тексеріс;</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Моноқалаларда аурудың алдын алу шараларының артуы (<i>Ауырған адамдардың сандық көрсеткішінің төмендеуі</i>);</li> <li>- Дәрігерлер мен мұғалімдердің қамтылуын 95%-ға жеткізу.</li> </ul>
<p><b>Әдебиет</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Президент баяндамасы <a href="https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-provel-respublikanskoe-soveshchanie-po-razvitiyu-monogorodov-4102835">https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-provel-respublikanskoe-soveshchanie-po-razvitiyu-monogorodov-4102835</a></li> <li>2 Ұлттық экономика министрлігінің жеке интернет парақшасы</li> <li>3 Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 25 мамырдағы № 683 қаулысымен 2012-2020 жылдарға дейін моноқалаларды дамыту бағдарламасы</li> <li>4 Выступление вицеминистра национальной экономики РК <a href="https://lenta.inform.kz/ru/podhody-k-razvitiyu-monogorodov-budut-peresmotreny-vice-ministr-nacekonomiki-kazahstana_a3840373">https://lenta.inform.kz/ru/podhody-k-razvitiyu-monogorodov-budut-peresmotreny-vice-ministr-nacekonomiki-kazahstana_a3840373</a></li> <li>5 Т.П. Урожаеваның «1980–1990 жылдардағы моноқалалар: Шетелдің, Ресейдің әлеуметтік – экономикалық мәселелерді шешудегі өңірлік тәжірибесі» атты мақаласында</li> <li>6 О.О. Мартыненко, Б.А. Карев, Е.В. Соболева, Д.А. Ключников «Кәсіби жас мұғалімдердің бейімделуі және тарту мәселесі: шешу тәжірибесі және факторларды талдау» мақаласында</li> <li>7 М.В.Зембицкая «АҚШ-тың қазіргі заманғы мектептегі білім берудегі кадр тапшылығы мәселесі» мақаласы</li> </ol>