

Кімге: Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі
Автордың аты-жөні және лауазымы: Панфилов ауданының құрылыс, сәулет және қала құрылысы бөлімінің бас маманы Әбілда Жансая
Күні: 14.10.2024ж.

АНАЛИТИКАЛЫҚ ЖАЗБА

Тақырыбы: Мемлекеттік қызметкерлердің тапшылығы

Кілт сөздер: мемлекеттік қызметкерлер, жалақы, мамандар, конкурстық іріктеме

Кіріспе. 2021 жылы отанымыздың қалыптасу мен дамуының тарихында маңызды беті – Тәуелсіздіктің 30 жылдығы болды. Осы жылдар ішінде Қазақстан өзі туралы демократиялық, зайырлы және жетілген мемлекеттік институттармен және бәсекеге қабілетті экономикамен қалыптасқан мемлекет ретінде мәлімдеді. Сонымен қатар, тұрақты мемлекеттік аппарат құрылып, мемлекеттік қызмет институттары жетілдірілді, басқару құрамының тиімділігін арттыру үшін шаралар қабылданды, жүйенің позициялық элементтері бар мансаптық модельге көшуі жүзеге асырылды. Сонымен қатар, мемлекеттік міндеттерді шешу үшін орта мерзімді перспективаға мемлекеттік қызметті дамытудың одан арғы векторы мемлекеттік аппараттың артық бюрократия мәселелерін шешуге, халықпен қарым-қатынасты және өзара іс-қимылды күшейтуге, мемлекеттік қызметке дарынды жастарды тартуға, кадр процестерін автоматтандыруға және персоналды басқару қызметтерін мемлекеттік органдардың кадрлық әлеуетін күшейтуге қайта бағдарлауға бағытталатын болады.

Негізгі бөлім. 2022 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің штат саны 88 321 бірлікті құрады. Бұл ретте мемлекеттік органдардың нақты саны 6,4%-ға қысқарды.



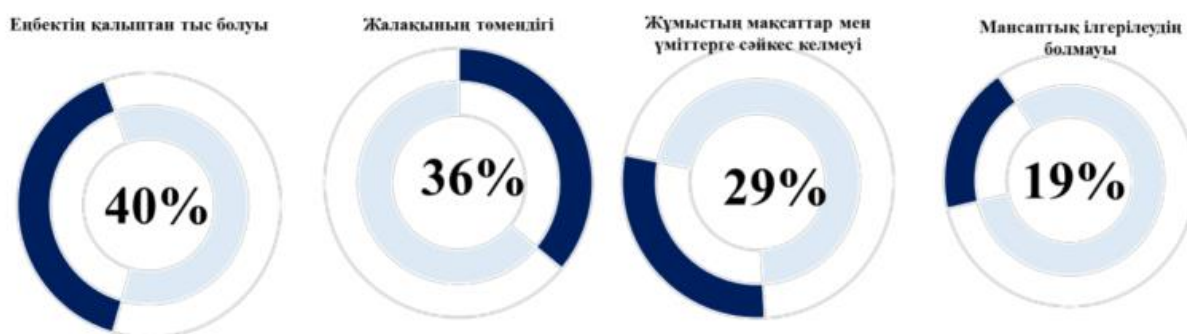
Сурет -1

Мемлекеттік қызметкерлер саны

Қаржы мониторингі агенттігін құру қызметшілер штатының өсуіне себеп болған жоқ, өйткені мемлекеттік органға Қаржы министрлігінің

функциялары мен өкілеттіктері берілді (қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл саласында және т.б.). Өз кезегінде, кадр әлеуетін нығайту және функционалын күшейту мақсатында Есеп комитетінің саны ұлғайтылды (51 бірлікке).

2022 жылы халық санына байланысты облыстар және республикалық маңызы бар қалалар әкімдерінің аппараттарында мемлекеттік қызметшілерді оңтайландыру, сондай-ақ өңірлер әкімдері орынбасарларының санын қысқарту бойынша шаралар қабылданады. Сонымен қатар, бұрынғысынша басшылық пен орындаушылық құрам арасындағы сәйкессіздік сақталуда. Мысалы, мемлекеттік органдардың 154 құрылымдық бөлімшелерінде орындаушылық деңгейдегі лауазымдар жоқ, 1 806-да бір орындаушыдан, 3 834-те бөлімшеде екі орындаушыдан бар. Мемлекеттік басқару құрылымын ұтымды ету мақсатында мемлекеттік органдардың басшы және басқа да қызметкерлерінің арақатынасын регламенттеу талап етіледі. Агенттік бұл мәселені пысықтауда, қызметшілер санының нормативтері тиісті құқықтық актіде бекітілетін болады. Мемлекеттік аппаратты одан әрі оңтайландыру мемлекеттік функциялардың бәсекелес ортаға берілуіне қарай жүргізілетін болады (қазіргі уақытта мемлекеттік функциялардың Тізілімін қалыптастыру бойынша жұмыс жүргізілуде). Жүргізілген оңтайландыруға қарамастан, мемлекеттік қызметшілердің білімі адами капиталдың сапасын қамтамасыз етудің маңызды элементі ретінде тиісті деңгейде сақталып отыр. Қызметшілердің 92%-ның жоғары білімі бар (8 % – аудандық және ауылдық деңгейде ұсынылған орта және орта кәсіптік). [1]



Сурет-2

Мемлекеттік қызметтен кетудің негізгі себептері

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметкерлердің тапшылығындағы ең басты мәселе жөнінде ҚР Президенті мемлекеттік қызметте білікті мамандар жетіспейтінін атап өтті. - Бұл ретте елде бизнесте, ауыл шаруашылығында, қаржыда, медицинада, білім беруде және басқа да салаларда табысты жұмыс істейтін адамдар жеткілікті. Тұтынушының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін жұмыс істейтін мамандардың әлеуетін жұмылдыру қажет. Мемлекеттік қызметтің гибриді моделін

енгізуді жалғастыру қажет. Ол үшін жеке сектордан Мемлекеттік қызметке білікті кадрларды қабылдау ережелерін неғұрлым еркін, жеңіл ету мәселесін мұқият пысықтау қажет, - деді Қасым-Жомарт Тоқаев. Президент Мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру үшін жеке сектормен бәсекеге қабілетті жалақы жолға қою қажеттігін атап өтті. – Әрине, артық жалақы мен сыйақы беруге болмайды. Бірақ таңертеңнен кешке дейін уақытты есепке алмай жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілерге материалдық өтемақының белгілі бір деңгейі төленуі керек деп санаймын. Мәселе өте өзекті. Біз бұл мәселені мемлекеттік қызметшілердің пайдасына шешеміз. Олардың тұрғын үй мәселелерін тиісті деңгейде шешу қажет. Осыған байланысты Сингапур мен басқа елдердің тәжірибесіне назар аудару қажет. Олардың мемлекеттік басқару жүйесіндегі тиімді тәсілдерді қарастыру қажет,-деді Қасым-Жомарт Тоқаев [2]

Қазіргі уақытта ауылдық жерлерде жергілікті атқарушы органдарда кадрлар тапшылығы байқалады. Мемлекеттік қызметшілерді "Дипломмен ауылға" жобасына тарту ұсынылады,-деп хабарлады Мемлекеттік қызмет істері агенттігі төрағасының орынбасары Марат Дәуешов ҚР Парламенті Мәжілісінде Мемлекеттік қызметке енгізілген түзетулердің тұсаукесерінде zakon.kz. Мемлекеттік қызметшілерді "Дипломмен ауылға" жобасына тарту ұсынылады. Қазіргі уақытта ауылдық жерлерде жергілікті атқарушы органдарда кадрлар тапшылығы байқалады", - деді Дауешов [3]

Қорытынды. Қорыта келгенде, жоғарыда айтып өткендей мемлекеттік қызметкерлердің саны 2022 жылмен 2023 жылды салыстырғанда 16,4%-ға азайғанын ескере отырып, оларға негізі себептерге қызмет жауапкершілігінің шамадан тыс болуы, сонымен қатар ортаңғы жалақыдан төмен болуы, қызмет бабында жоғарылау мүмкіндіктерінің аз болуына байланысты мемлекеттік қызметкерлердің санының азаюына байланысты мемлекеттік қызметкерлерді іріктеу барысында келесідей шешімдерді қабылдауға ұсыныс жасаймын, оларға: мемлекеттік қызметке үміткерді тағайындау барысында мемлекеттік тесттен өткенге дейін 1 жылдан 3 жыл аралығында келісім шартпен жұмыс істеуіне мүмкіндік беру, бағалаудың нәтижесі бойынша төмен бағаланған мемлекеттік қызметкерлерді жұмыстан шығаруға комиссия құру [5], бос тұрған мамандардың жалақысын шешімдер негізінде жалақысын міндетін атқарушы қызметкерге үлестіру, сондай-ақ ұсыныстардың аса маңызды бөлігінің бірі мемлекеттік қызметке жастарды қызықтыру мақсатында мемлекеттік тестсіз қабылдаудың GPA балын 3,33 тен 2.80-ге азайту.

Ұсынымдар:

- Мемлекеттік қызметкерлерді қабылдау барысының 1 ай уақыт мерзімінде уақыт алатындықтан, мемлекеттік қызметкерлерді мекемеге келісім шартпен 1 жылдан 3 жыл көлемінде жұмысқа қабылдау
- Комиссия құру нәтижесінде төменгі жұмыс көрсеткіштерінің негізінде осал мемлекеттік қызметтік қызметкерлерді жұмыстан шығаруға

- мүмкіндік алу
- Бос тұрған мемлекеттік қызметкерлердің жалақысын уақытша міндетін атқарушы қызметкерге шешіммен үлестіру
 - Мемлекеттік қызметке жастарды тарту мақсатында оқу орындарында GPA балы 2.80 балмен аяқтаған жастарды жұмысқа мемлекеттік тестсіз қабылдау [5]

Пайдаланылған дереккөздер тізімі

1. [73c8acaе05abff42336dd2786cf573de_original.1055409.pdf \(www.gov.kz\)](#)
2. [Касым-Жомарт Токаев принял участие в форуме Президентского молодежного кадрового резерва — Официальный сайт Президента Республики Казахстан \(akorda.kz\)](#)
3. [Госслужащие будут задействованы в проекте «С дипломом в село» zakon.kz](#) Новости - 21:49, 30 января 2020
4. [О некоторых вопросах оценки деятельности административных государственных служащих - ИПС "Әділет" \(zan.kz\)](#) Типовая методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б"
5. [Новые возможности для молодёжи на государственной службе | МТРК \(mtrk.kz\)](#)

