

Кімге: Шығыс Қазақстан облысы Әкімдігіне

Автор: Ережепов Жасұлан Бауыржанұлы, Самар ауданы, Самар ауылдық округі әкімі аппаратының бас маманы

Күні: 21.10.2024

АНАЛИТИКАЛЫҚ ЖАЗБА

Шығыс Қазақстан облысының жергілікті атқарушы органдарында кадр тапшылығы және оларды шешу жолдары

Кіріспе

Шығыс Қазақстан облысының (ШҚО) жергілікті атқарушы органдарында кадр тапшылығы басқарудың тиімділігіне және мемлекеттік бағдарламаларды іске асыруға әсер ететін елеулі проблеманы білдіреді. Аймақтың қарқынды әлеуметтік-экономикалық дамуы жағдайында білікті Мемлекеттік қызмет ерекше маңызды.

Қазақстан Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев өзінің жуырдағы Жолдауында жергілікті атқарушы органдардағы кадрлар мәселелеріне көп көңіл бөлді. Ол жас және дайындалған мамандарды тартуды талап ететін мемлекеттік қызметшілер жұмысының тиімділігін арттырудың маңыздылығын атап өтті. Президент мемлекеттік органдардағы проблемалар көбінесе орталықта да, жергілікті жерлерде де туындайтынын атап өтті. Жағдайды жақсарту үшін халықпен кері байланысты және олардың қажеттіліктеріне жедел ден қоюды күшейту жоспарлануда.

Сонымен қатар, Президент мемлекеттік органдардың жұмысын оңтайландыру және бюрократияны азайту үшін инновациялық тәсілдерді енгізу және мемлекеттік қызметкерлер санын біртіндеп азайту қажеттілігіне назар аударды.

Бұл шаралар саяси бәсекелестік пен пікірлердің плюрализмін дамытуға, сондай-ақ қоғамның билік органдарына деген сенімін нығайтуға бағытталған, бұл ұзақ мерзімді перспективада саяси жүйенің тұрақтылығы үшін маңызды қадам болып табылады.

Бұл аналитикалық жазбада кадр тапшылығының негізгі себептері, оны жоюдың ағымдағы шаралары қарастырылады және мәселені шешудің қосымша жолдары ұсынылады. Шығыс Қазақстан облысының жергілікті атқарушы органдарында кадрлардың жұмыстан кету проблемасын көзбен көру үшін бірнеше кестені пайдалануға болады. Мысал ретінде мына көрсеткіштерді ұсынамыз.

1-кесте қызметкерлердің жалпы саны және ауысуы.

Жыл	Қызметкерлердің жалпы саны	Жұмыстан шыққан қызметкерлер	Ауысу пайызы (%)
2020	1500	200	13,3
2021	1480	250	16,9
2022	1450	300	20,7
2023	1400	350	25,0

Кадрлардың жұмыстан шығып кетуін бақылау бойынша 2020-2023 жылы қызметкерлердің жалпы саны 2020 жылы 1500-ден 2023 жылы 1400-ге дейін төмендеді, бұл жұмыстан босатудың өсуіне және қызметкерлерді ауыстырудың тиімді шараларының болмауына байланысты болуы мүмкін.

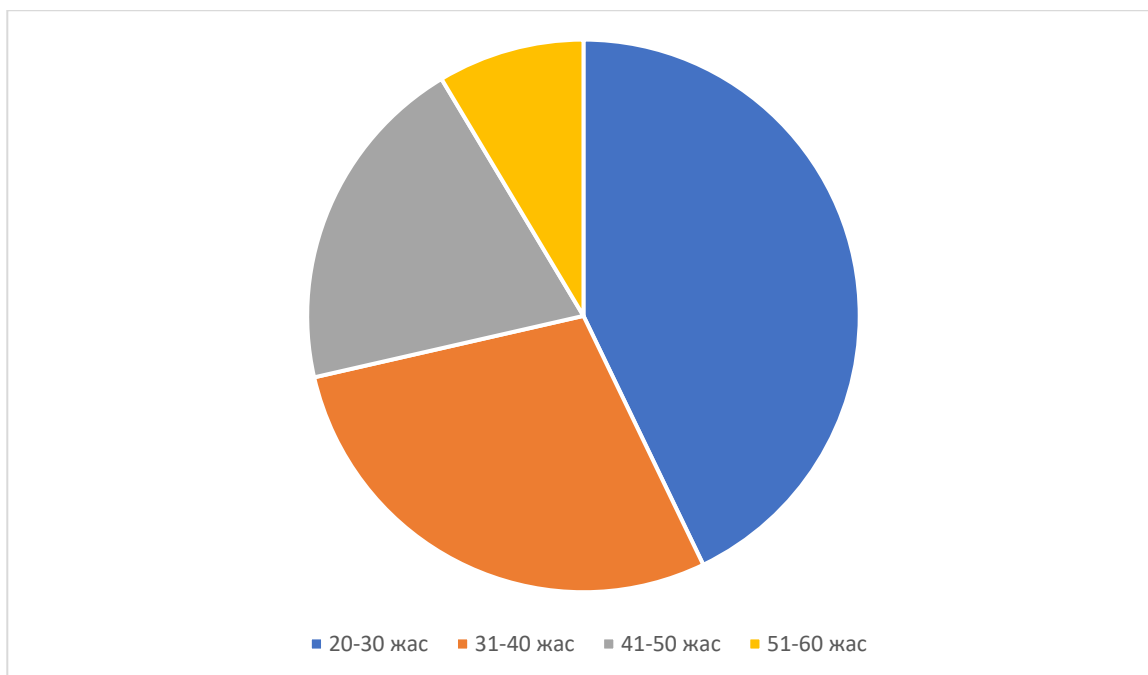
Жұмыстан босатылған қызметкерлер саны 2020 жылы 200-ден 2023 жылы 350-ге дейін өсті, бұл сонымен қатар еңбек жағдайының нашарлауын немесе қызметкерлердің жұмыс орындарынан кету шешіміне әсер ететін басқа мәселелерді көрсетеді.

Осылайша, кесте ШҚО жергілікті атқарушы органдарында кадрлардың жұмыстан шығып кету проблемасын айқын көрсетеді және еңбек жағдайларын жақсарту және қызметкерлердің уәждемесін арттыру жөніндегі шаралардың қажеттілігін көрсетеді.

2-кесте жұмыстан шығып кетудің себептері

Жұмыстан шығу себебі	Қызметкерлер саны	Жұмыстан шығып кетудің жалпы санының пайызы (%)
Төмен жалақы	120	34,3
Мансаптық өсудің болмауы	90	25,7
Төмен мотивация	70	20,0
Тұрғылықты жерін ауыстыру	40	11,4
Басқа себептер	30	8,6

Жұмыстан шығуға әкелетін негізгі проблемалар еңбек жағдайына және мансаптық мүмкіндіктерге байланысты. Кадрлар айналымын төмендету үшін жергілікті атқарушы органдар жалақыны жақсартуға, мансаптық өсу мүмкіндіктерін құруға және қызметкерлердің ынтасын арттыруға назар аударуы керек.



Сурет 1. Жұмыстан шыққан қызметкерлердің жас құрылымы

Бұл талдау ШҚО жергілікті атқарушы органдарынан шыққан қызметкерлердің жас ерекшелігін көрсетеді. Бұл айналым мәселесі қай жас топтарында ең өткір екенін анықтауға көмектеседі. Кестеден көріп отырғанымыздай, кадрлардың жұмыстан кетуінің ең үлкен проблемасы 20-30 жас аралығындағы жас қызметкерлер арасында байқалады, бұл жас мамандарды ұстап қалу стратегияларын әзірлеу қажеттілігін көрсетеді. Жергілікті атқарушы органдар осы жас топтарындағы айналымды азайту үшін еңбек жағдайларын жақсарту, жалақыны көтеру және мансаптың тартымды перспективаларын құру мүмкіндіктерін қарастыруы керек.

Бұл ауысым деңгейін, жұмыстан босатудың негізгі себептерін және жұмыстан шыққан қызметкерлердің жас құрылымын қоса алғанда, кадрлардың кетуінің ағымдағы мәселелерін көрсетеді. Мұндай визуализацияларды қолдану жағдайды жақсы түсінуге және оны жақсартудың тиімді шараларын жасауға көмектеседі.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде аймақтағы кадр тапшылығының негізгі себептерін бөліп көрсетуге болады

1. Көші - қон және демографиялық өзгерістер

Кадр тапшылығының негізгі себептерінің бірі-халықтың көші-қоны. Жастар мен білікті мамандар ШҚО-дан жақсы өмір сүру және жұмыс жағдайларын іздеу үшін жиі кетеді. Көші-қонның негізгі бағыттарына Қазақстанның ірі қалалары мен шет елдер кіреді, бұл әсіресе инфрақұрылым мен әлеуметтік қызмет көрсету деңгейі едәуір төмен ауылдық жерлерде байқалады.

ШҚО-дағы демографиялық жағдай кадр тапшылығы мәселесін де қиындатады. Халықтың табиғи өсімінің төмендігі мен қартаюына байланысты еңбекке қабілетті халық санының азаюы мемлекеттік лауазымдарға әлеуетті кандидаттар санының азаюына алып келеді.

2. Жалақы деңгейі және еңбек жағдайлары

Жалақының төмен деңгейі және тартымды еңбек жағдайларының болмауы мемлекеттік органдарда білікті мамандарды тарту және ұстап қалу үшін айтарлықтай кедергілер болып табылады. Жеке сектор бәсекеге қабілетті жағдайларды ұсынады, бұл көптеген мамандарды мемлекеттік сектордан тыс жұмыс іздеуге мәжбүр етеді.

Сонымен қатар, мемлекеттік органдардағы еңбек жағдайлары көбінесе бюрократияның жоғары деңгейін қамтиды, бұл қызметкерлердің ынтасын төмендетеді және кадрлардың кетуіне ықпал етеді.

"Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру" саласы қызметкерінің орташа жалақысы 2021 жылдың I тоқсанында 165 мың теңгені құрады.

Тоғыз жылдан 11 жылға дейін жұмыс істеген ауылдағы жетекші маман 89 мың теңге жалақы алады.

Президент Әкімшілігінде қарапайым инспектор 363 319-дан 490 030-ға дейін алады; кеңесші - 314 830- 424 728; сарапшы - 280 674-тен 378 893-ке дейін; референт-239 086-дан 322 262 мың теңгеге дейін.

Жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын облыстық және астаналық атқарушы құрылымдарда бөлім басшысына 182 456 теңгеден 246 519 теңгеге дейін ұсынылады.

Мұнда мамандар 86 538-ден 116 800 теңгеге дейін алады.

Аудандық маңызы бар қалалар, ауылдар, кенттер, ауылдық округтер әкімдерінің аппараттары-әкімнің орынбасары- 122 412 - 336 420, ал жетекші маман 62 461 теңгеден 84 115 теңгеге дейін.

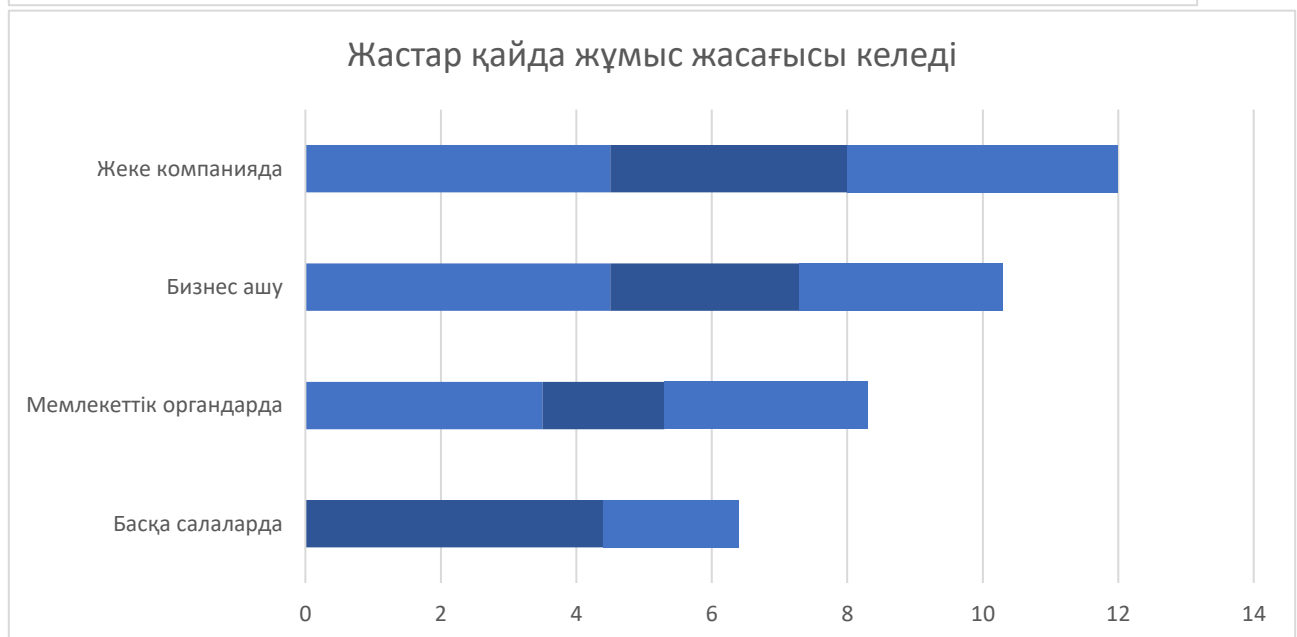
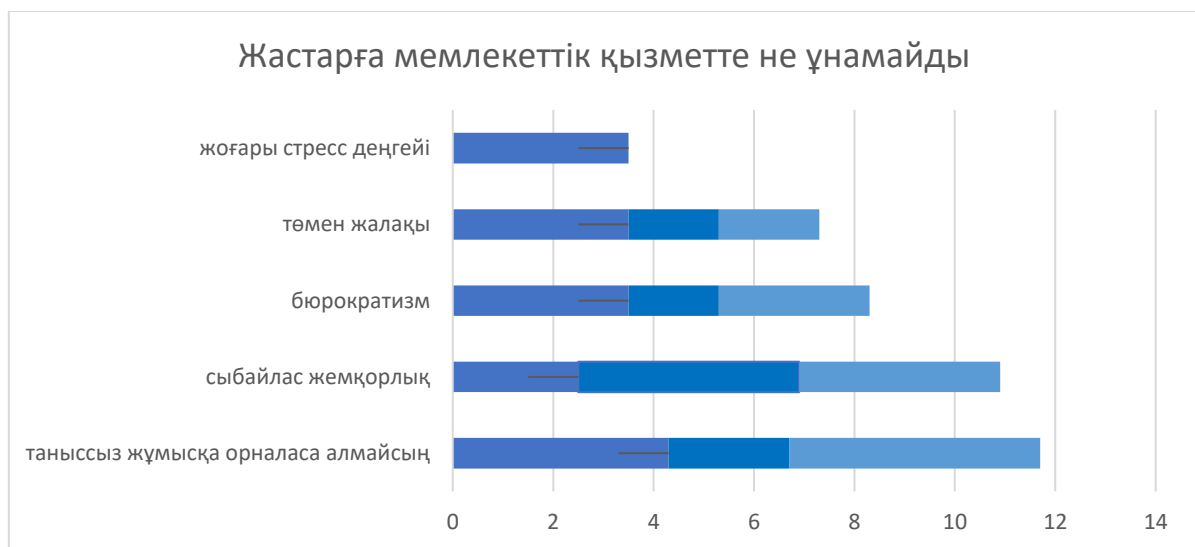
Бәлкім, айына екі млн теңгеден алатын нарықтағы кәсіпқой мұндай " аз " ақша үшін мемлекеттік сектордағы позицияға бармайды. Бұл бүкіл әлемде белсенді дамып келе жатқан ІТ саласына қатысты, онда алтын салмағына арналған тамаша бағдарламашылар бар. Сондықтан ЦДИАӨМ ведомствосының қарамағындағы порталдардың жұмыс қабілеттілігі сұрақтар туғызатыны таңқаларлық емес.

Мамандардың айтуынша, жалақыны индексстеу жеткіліксіз. Біліктілікке, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен көлеміне қарай еңбекақы төлеу жүйесін құру қажет. Олар мұны биылғы жылы факторлық-балдық шкалаға көшу арқылы жүзеге асыруды жоспарлап отыр. Жоғары көрсеткіштерге қол жеткізгені үшін жыл ішінде еңбекақыны екі есе ұлғайту және сыйлықақы беру көзделеді.

Ресейлік шенеуніктердің табысы.

2018 жылы мемлекеттік қызметшілердің орташа айлық жалақысы 49,4 мың рубльді (287 мың теңге) құрады. Онда төменгі деңгейдегі шенеуніктер мен басшылардың жалақысында үлкен алшақтық бар.

Мысалы, байланыс министрлігінде мамандар шамамен 40 000 рубль алады. айына, ал бөлім басшылары - 150 000 рубльге дейін (870 мың теңге).



Сурет 2. Жастардың қалауы

Жоғарыда көрсетілген диаграммада көріп отырғаныңыздай жастардың қалағанын көруге болады.

Германия

Соңғы зерттеулер Германияда мемлекеттік қызмет барған сайын танымал болып келе жатқанын көрсетеді. Студенттердің 40% - дан астамы мемлекет үшін жұмыс істегісі келетінін айтты.

Ernst & Young зерттеушілері мұны тұрақтылыққа деген ұмтылыспен түсіндіреді. Жастар мемлекеттік қызметпен болашаққа деген сенімділікпен байланыстырады, ал шенеуніктің бастапқы жалақысы елдегі орташа жалақыдан төмен екендігі ешкімді шатастырмайды - жылына 37 500 Еуро (19 612 500 теңге).

Негізінде, оларға қызметкер экономикалық тәуелсіздікке қол жеткізіп, өзін толығымен жұмысқа арнауы үшін осындай жағдайларды қамтамасыз етуі керек жалақы төленеді. Жалақының мөлшері арнайы заңмен реттеледі және дәрежеге байланысты. Санат неғұрлым жоғары болса, соғұрлым көп жалақы алады.

3. Білікті кадрлардың жетіспеушілігі

Білім беру және кәсіптік даярлау жүйесі әрдайым қазіргі еңбек нарығының талаптарына сәйкес келе бермейді. Мамандарды даярлау сапасы көбінесе мемлекеттік органдардың қажеттіліктерін қанағаттандырмайды, бұл білікті қызметкерлердің жетіспеушілігіне әкеледі.

4. Аймақтың ерекшелігі Шығыс Қазақстан облысының кейбір аудандардың шалғайлығы және өңірдің әлеуетті жұмыскерлер үшін тартымдылығына әсер етуі мүмкін ерекше климаттық жағдайлар сияқты өзіндік ерекшеліктері бар.

Өңірдегі кадр тапшылығы проблемасын шешу бойынша ағымдағы шаралар

1. Жастар кадрлық резервін құру 2024 жылы ШҚО алғаш рет өңірлік Жастар кадрлық резервіне іріктеу жарияланды. Бұл бастама Мемлекеттік қызметке жас және перспективалы мамандарды тартуға бағытталған. Іріктеу заңнамалық тестілеу, жеке қасиеттер мен кәсіби құзыреттіліктерді бағалау (RSK VKO) сияқты бірнеше кезеңдерді қамтиды. Мақсаты-мемлекеттік органдарда лауазымдарға орналасуға дайын білікті кандидаттар пулын құру.

2. Білім беру мен кәсіптік даярлыққа инвестициялар

Мемлекеттік саясат шеңберінде білім беру жүйесін жақсартуға және кадрлардың біліктілігін арттыруға баса назар аударылады. Өңірлік билік оқу бағдарламаларының еңбек нарығының қазіргі заманғы талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ету үшін білім беру мекемелерімен белсенді ынтымақтасады. Мамандарды даярлау өнеркәсіп пен ауыл шаруашылығын қоса алғанда, өңірдің ерекшелігін ескере отырып жүзеге асырылуы маңызды (ҚазАқпарат).

3. Еңбек жағдайлары мен әлеуметтік қамсыздандыруды жақсарту

Мемлекеттік лауазымдардың тартымдылығын арттыру үшін еңбек жағдайлары мен әлеуметтік қамсыздандыруды жақсарту жөніндегі шаралар енгізілуде. Бұған жалақыны көтеру, мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне медициналық сақтандыру және тұрғын

үй сияқты қосымша әлеуметтік кепілдіктер беру кіреді (World Health Organization (WHO)).

Ұсыныстар және қосымша шешімдер

1. Инфрақұрылымды дамыту және өмір сүру сапасын жақсарту. Аймақтағы әлеуметтік және көлік инфрақұрылымын жақсартуды жалғастыру оны тұру және жұмыс істеу үшін тартымды етеді. Мамандардың өмірі мен жұмысына қолайлы жағдай жасау үшін денсаулық сақтау, білім беру, тұрғын үй және көлік қызметтерін дамыту маңызды.

2. Ынталандыру бағдарламаларын құру.

Мемлекеттік органдарға мамандарды тарту үшін қосымша ынталандыру бағдарламаларын енгізу қажет. Бұл тұрғын үй жеңілдіктері, жетістіктер үшін сыйлықақылар, кәсіби даму бағдарламалары және мансаптық өсу болуы мүмкін.

3. Білім беру мекемелерімен серіктестік

Университеттермен және колледждермен белсенді ынтымақтастық мамандарды тәжірибеге бағдарланған даярлауды қамтамасыз ету үшін қажет. Мемлекеттік органдарда студенттер үшін тағылымдамалар мен практикалар бағдарламаларын құру маңызды, бұл жас мамандарға практикалық тәжірибе алуға және өз біліктіліктерін арттыруға мүмкіндік береді.

4. Сыртқы сарапшылар мен мамандарды тарту.

Жергілікті кадрларды оқыту және озық тәжірибені беру үшін уақытша негізде шетелдік мамандар мен сарапшыларды тарту мүмкіндігін қарастыру. Бұл қазіргі заманғы технологияларды енгізуге және мемлекеттік органдардың жұмыс сапасын жақсартуға ықпал етуі мүмкін.

5. Кадр саясатын мониторингілеу және бағалау.

Кадр тапшылығын жою бойынша іске асырылып жатқан шаралардың тиімділігіне тұрақты мониторинг пен бағалау стратегияны уақтылы түзетуге және қосымша шаралар қабылдауға мүмкіндік береді. Кадр саясатының барлық аспектілерін ескеретін және шешім қабылдау үшін объективті ақпарат беретін бағалау жүйесін құру маңызды.

Қазақстандағы мемлекеттік қызметшінің маңыздылығын 20 ғасырдың басындағы көптеген көрнекті қайраткерлер атап өтті. Солардың бірі зиялы қауым мен мемлекеттік қызметшілердің ұлттық бірегейлік пен мемлекеттілікті қалыптастыру мен дамытудағы рөлін атап өткен Ахмет Байтұрсынов болды. Ол білім беру және өз міндеттерін жауапкершілікпен орындау арқылы мемлекеттік қызметкерлер қоғамның өмірін жақсартуға және мемлекеттің тәуелсіздігін нығайтуға айтарлықтай әсер ете алады деп сенді.

Ахмет Байтұрсынов сондай-ақ мемлекеттік қызметшілерге әділетті және тиімді басқару үшін үлкен жауапкершілік жүктелетінін, бұл халықтың билікке сенімі мен мемлекеттің табысты дамуы үшін негіз болып табылатынын атап өтті.

Тағы бір маңызды қайраткер, "Алаш" қозғалысының жетекшісі Әлихан Бөкейханов мемлекеттік қызметшілер жоғары моральға, кәсібилікке және патриотизмге ие болуы керек деп мәлімдеді. Ол әр азаматтың құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз ете алатын күшті және әділ мемлекет құрудағы олардың рөлінің маңыздылығын атап өтті.

Бұл ойлар мемлекеттік қызметтегі этикалық мінез-құлық пен кәсібиліктің маңыздылығын көрсетеді, ол қазіргі Қазақстанда да өзекті болып қала береді.

Біз үшін осындай проблемаларды шешудің нақты жолын қалыптастыру үшін біз басқа аймақтар мен елдердің сәтті шешімдерінің мысалдарын қарастырамыз

1-Мысал: Германия

Германияда мемлекеттік органдар үшін мамандардың біліктілігін арттыру және қайта даярлау бағдарламалары белсенді қолданылады. Оқу орындарындағы теориялық оқытуды жұмыс орнындағы практикалық дайындықпен үйлестіретін дуальды білім беру жүйесін енгізу кадрларды даярлау сапасын едәуір жақсартуға және кадр тапшылығын азайтуға мүмкіндік берді.

2-Мысал: Канада

Канада мемлекеттік органдарда жұмыс істеу үшін шетелдік мамандарды тарту бағдарламаларын сәтті жүзеге асыруда. "Express Entry" бағдарламасы шетелден жоғары білікті мамандарды тартуға мүмкіндік береді, бұл мемлекеттік қызмет сапасын жақсартуға және озық тәжірибені енгізуге ықпал етеді.

Қорытынды

Шығыс Қазақстан облысының жергілікті атқарушы органдарында кадр тапшылығы кешенді тәсілді және барлық мүдделі тараптардың белсенді өзара іс-қимылын талап етеді. Ұсынылған шараларды іске асыру және кадр саясатын ұдайы жетілдіру өңірді басқаруды жақсартуға, көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыруға және ШҚО-ның әлеуметтік-экономикалық дамуын ынталандыруға мүмкіндік береді. Білікті кадрлар үшін жаһандық бәсекелестік жағдайында аймақтағы мамандарды тартатын және ұстап қалатын жағдайлар жасау маңызды.

Бұл еңбек жағдайлары мен әлеуметтік қамсыздандыруды жақсартуды ғана емес, сонымен қатар инфрақұрылымды, білім беру жүйесі мен кәсіптік даярлықты дамытуды, сондай-ақ озық тәжірибе мен технологияны енгізуді талап етеді.

Қолданылған әдебиет

1. Шығыс Қазақстан облысының Өңірлік коммуникациялар қызметі. (2024). "ШҚО-да алғаш рет өңірлік Жастар кадрлық резервіне іріктеу жарияланды". Сілтеме бойынша қол жетімді: rsk-vko.kz (RSK VKO).

2. Inform.kz. (2024). "Шығыс Қазақстан облысында өнеркәсіп пен ауыл шаруашылығы табысты дамуда". Сілтеме бойынша қол жетімді: inform.kz (ҚазАқпарат).

3. Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы. (2024). "Еуропадағы Денсаулық сақтау жүйесіндегі кадрлық дағдарыс". Сілтеме бойынша қол жетімді: who.int (World Health Organization (WHO)).

4. Азаттық. (2024). "Құрылып жатқан Абай облысында сегіз аудан болады". Сілтеме бойынша қол жетімді: rus.azattyq.org (Азаттық радиосы).

5. Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-181130>.

6. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросының ресми сайты <https://stat.gov.kz/ru/region/vko/>

Бұл аналитикалық жазба әртүрлі көздерден алынған мәліметтер мен ұсыныстарға, соның ішінде аймақтық бастамаларға және басқа елдердің осындай мәселелерді шешудегі тәжірибесіне сүйенеді.