**Кэйс «**Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби күйіп кетуінің алдыналу»

**Кэйстің авторы мен құрастырушысы:** Карпекова А.Н.(автор), Құнанбаева М.Н. (құрастырушы)

**Мәселе:** Мемлекеттік басқару саласы жауапкершілікке, жұмыс қарқындылығына және қысқа мерзімде маңызды шешімдер қабылдау қабілетіне қойылатын талаптардың жоғарылауымен сипатталады, бұл кәсіби күйіп кету синдромының пайда болу ықтималдығын арттырады. Мемлекеттік қызметшілер арасындағы кәсіби күйіп кету синдромның себептері мен механизмдері анықталмаған және оның алдын алудың жолдары мен көмек көрсету әдістері құрастырылмаған.

**Бұл мәселенің қол жетімді шешімдері**. Мемлекеттік қызметшілер арасында кәсіби күйіп кетудің алдын алу бойынша халықаралық тәжірибелер бар екен. Мысалы Данияда жеке уақытты басқаруға көмектесу үшін гибридті жұмыс кестесін ұсыну, жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдік. Финляндияда қызметкерлердің мотивациясын және кәсіби дамуын арттыру үшін жыл сайын кәсіби даму және оқыту бағдарламаларын ұсыну. Норвегияда демалып, қайта жандануға мүмкіндік беру үшін ұзақ демалыс күндерін және жыл сайынғы сабатикалды қолдау жүреді екен. Канада жаңа қызметкерлерге қолдау көрсету үшін мемлекеттік қызметшілерге арналған менторлық бағдарламалар жасалған. Швецияда жұмыс өнімділігін және әл-ауқатын жақсарту үшін жұмыс уақытын күніне 6 сағатқа дейін қысқарту эксперимент жүргізілу барысында. Жапонияда стреске көп көңіл бөлінеді екен. Стресске қарсы күрес және психологиялық ауа-райын жақсарту бағдарламалары құрылған. Германияда жұмысқа деген ынтаны арттыру үшін үздіксіз кәсіби даму және оқыту мүмкіндіктер ұсынылады.

**Тәуекелдер**. Негізгі тәуекелдердің бірі – қызметкерлердің әдеттері мен ұлттық ерекшеліктеріне байланысты өзгерістерге қарсы тұруы. Шетел ұйымдарындағы қалыптасқан шешуші тәжірибелер, жолдар, әдістер мен тәсілдер Қазақстанның корпоративтік мәдениетінің ерекшеліктеріне сәйкес келмеуі қаупі бар. Бұл тәуекелдер өзгерістерді енгізу процесін қиындатуы мүмкін және ұсынылған бағдарламаларды сәтті бейімдеу және іске асыру үшін мәдени және ұлттық ерекшеліктерді ескеруді талап етеді.

**Бұл мәселеге ұсынылған шешім:**

1.Мемлекеттік ұйымдарда қызметкерлерге стрессті басқару және эмоционалды қиындықтарды жеңу үшін қажетті қолдау көрсететін психологиялық қызметін кұру. Бұл қызмет тиімді стрессті басқару техникаларын енгізуге мүмкіндіктер туғызады. Қызметкерлердің күйіп кету қаупін стрессті басқару техникаларын қолдану арқылы азайтып, жұмыс ортасын жақсартуға болады.

2. Мемлекеттік қызметкерлердің күйіп кетудің алдын алу бойынша психологиялық диагностика, кеңес беру, сүйемелдеу және қолдау шараларын жүзеге асыру қажет.

3. Күйіп кетудің алдын алу бойынша сергіту жұмыстарын ұйымдастыру және өзін-өзі реттеудің, басқарудың және бақылаудың техникаларын қызметшілерге үйрету.

5. Қызметкерлерге физикалық белсенділікті ынталандыру мақсатында денсаулықты нығайтатын шараларды жүргізу, регулярлі физикалық жаттығулардың стрессті азайтуға тигізетін әсерін пайдалану. Ұйымда фитнес орталықтарын құру немесе жаттығу сабақтарын ұйымдастыру.

6. Конфликті басқару бойынша оқытулар – конфликтілік жағдайларда тиімді бағдарламаларды пайдалана отырып, стрессті азайту және жұмыс ортасындағы қатынастарды жақсарту.

7. Кері байланыс пен рефлексияны ынталандыру – қызметкерлерге өз жұмыстары туралы ойлануға және кері байланыс алуға мүмкіндік беру. Бұл әдістер жұмыстағы стрессті түсінуге және оны басқаруға көмектеседі.

8.Қызметкерлерге арналған психологиялық тренингтер мен семинарлар олардың эмоционалды интеллектін дамытуға және стрессті басқару әдістерін үйренуге көмектеседі.

9. Рухани, психологиялық, психикалық және физикалық денсаулықты қолдау үшін жұмыс орнында ынтымақтастықты насихаттайтын мәдениетті дамыту. Тимбилдинг іс-шараларын ұйымдастыру арқылы қызметкерлердің әлеуметтік байланыстарын нығайтуға және жұмыс орнында қолдау көрсететін орта құруға болады.

10.Кәсіби күйіп кетудің алдын алу үшін жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігін сақтау. Қызметкердің жұмыс міндеттемелері мен жеке өміріндегі қажеттіліктерін тиімді үйлестіру қабілеті. Бұл тепе-теңдікті сақтау қызметкерлердің жұмысқа деген қанағаттанушылығын арттыруға және олардың жалпы өмір сапасын жақсартуға көмектеседі. Кәсіби күйіп кетудің алдын алу үшін әрбір адам өзіне ұнайтын және демалуға мүмкіндік беретін хобби табуы қажет.

Жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігін сақтаудың маңызды стратегияларының бірі - икемді жұмыс кестесін енгізу.

11.Жұмыс жүктемесін басқару қызметкерлердің шамадан тыс жұмыс жүктемесін болдырмауға бағытталған. Жұмыс міндеттерін әділ бөлу және жүктемені теңестіру қызметкерлердің шамадан тыс жүктелуін азайтуға көмектеседі.

12. Демалыс уақытын тиімді пайдалануды үйрету. Қызметкерлерге жыл сайынғы демалыс күндерін тиімді жоспарлауға көмектесу маңызды. Бұл оларға жұмыс орнынан тыс уақытта демалып, өздерінің жеке өмірлеріне уақыт бөлуге мүмкіндік береді.

**Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:**

1. «Мемлекеттік қызмет туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Қазақстан Республикасының Заңы//«Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс].– URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> Жүгінген күні 14.01.2024 ж.
2. «Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс].– URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000522> Жүгінген күні 14.01.2024 ж.
3. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс].– URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1800016299> Жүгінген күні 14.01.2024 ж.