

Кімге: Шығыс Қазақстан обысының әкімдігіне

Автор: Нуркасова Светлана Алибековна, Кеңсе, ақпараттық технологиялар, және мемлекеттік қызметтер мониторингі бөлімінің басшысы

Күні: 28.01.2025

АНАЛИТИКАЛЫҚ ЖАЗБА

Үлкен Нарын ауданы бойынша кадр тапшылығы мәселесі

Кілт сөздер: кадр тапшылығы, еңбек нарығы, кадрларды даярлау

Зерттеу әдістері: жинақтау, сұрыптау, салыстыру, салыстыра талдау (SWOT-талдау), жүйелеу, болжау, көрнекілік.

Кіріспе

Кадр тапшылығы – экономиканың тұрақты дамуына, әсіресе ауылдық жерлерде, айтарлықтай кедергі келтіретін өзекті мәселе. Бұл жағдай еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныстың сәйкессіздігінен, білікті мамандардың жетіспеушілігінен және жастардың ірі қалаларға көшу үрдісінен туындайды. Кадр мәселесін шешу аймақтардың дамуын жеделдетіп, халықтың өмір сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Жалпы кадр тапшылығы дегеніміз- бұл еңбек нарығында ваканттық орындардың көпшілігі және үміткерлердің сол ваканттық орындардың талаптарына сәйкес келмеуі. Бұл ретте бос орындарға берілген жауаптардың саны емес, үміткерлердің қойылған талаптарға сәйкестігі маңызды. Қасым-Жомарт Тоқаев Қазақстан халқына арнаған жолдауында 2025 жылды «Жұмысшы мамандықтары жылы» деп жариялады. «Осы уақыт ішінде техникалық және кәсіби білім беру жүйесін реформалау қажет. Әрі біз жұмысшы мамандықтарын дәріптеу арқылы қоғамда еңбекқор және нағыз маман болу идеясын насихаттаймыз», - деді Президент [1].

“Еңбек ресурстарын дамыту орталығы” АҚ сарапшылары 2024-2030 жылдарға арналған кадр тапшылығы жөніндегі мәселеге зерттеу жүргізіп, болжам құрған. Аталған еңбектің мәтініне үңілер болсақ, көрсетілген кезеңде Қазақстанға жалпы саны 1,8 млн кадр керек болады. Соның ішінде жоғары білімі бар қызметкерлер - 494 мың, техникалық және арнайы білімі бар қызметкерлер - 1 млн (400 мың жұмысшы). Ал басшылар және біліктілігі жоқ қызметкерлерге қажеттілік шамамен 300 мың адамды құрайды.[2]

Бұл аналитикалық жазбада - Үлкен Нарын ауданы бойынша қандай кадрлар жетіспейді, проблеманы шешу жолдарын

талқылаймыз. Ауылдық жерлерде еңбек нарығын зерттеу қазіргі уақытта өте өзекті мәселе болып табылады. Әсіресе, жұмыс орындарының тапшылығы ауылдық өңірлердегі тұрғындардың өмір сапасына тікелей әсер етеді. Жұмыстың жетіспеушілігі – ауылдық тұрғындар үшін күрделі әлеуметтік-экономикалық проблема, бұл олардың тұрақты табыс табу мүмкіндігін шектейді. Бұл жағдай, әсіресе, жастар арасында айқын байқалады. Олар көбінесе тұрақты жұмыс табу мақсатында ірі қалаларға немесе мемлекеттік мекемелерге жүгінеді, ал бұл ауылдық өңірлердегі кадр тапшылығын одан әрі күшейтеді.

Ауылдық жерлердегі маман тапшылығы аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуына кедергі келтіріп қана қоймай, халықтың тұрмыс деңгейіне де кері әсер етеді. Сондықтан осы мәселені жан-жақты зерттеп, тиімді шешімдерді ұсыну қажеттілігі туындап отыр.

Аналитикалық жазбаның мақсаты - Үлкен Нарын ауданы бойынша кадр тапшылығы мәселесін жан жақты зерттеп, тиімді шешімдер ұсыну.

Негізгі бөлім

2024 жылдың 1 қаңтарында Үлкен Нарын ауданы қайта құрылды. 2024 жылдың басындағы мәлімет бойынша Үлкен Нарын ауданындағы тұрғылықты халық саны 10800 адамды құрайды.

Аудан орталығы – Үлкен Нарын ауылында 5 236 адам тұрады.

Аудан әкімдігінде 72 жұмыс орнының болуы ауданның экономикалық белсенділігі мен қолжетімді жұмыс орындарының шектеулі екенін көрсетеді, бұл шағын аудандар үшін қалыпты жағдай. Қазіргі уақытта Үлкен Нарын әкімдігінде 58 адам жұмыс істейді, бұл жалпы жұмыс орындарының шамамен 80%-ын құрайды. Қазіргі уақытта ауданның дербес бөлімдері мен ауылдық округ әкімдіктерінде 14 бос жұмыс орындары бар. Оның ішінде:

- тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық, жолаушылар көлігі және автомобиль жолдары бөлімінде – 3 орын;
- кәсіпкерлік және ауыл шаруашылығы бөлімінде – 2 орын;
- жер қатынастары бөлімінде – 2 орын;
- сәулет, қала құрылысы және құрылыс бөлімінде-2 орын
- ауылдық округ әкімдіктерінде – 5 орын бос.

Жалпы көрсетіліп тұрған диаграммада 2025 жылдағы Үлкен Нарын ауданы әкімінің дербес бөлімдері мен ауылдық округ әкімдіктерінде көрсетілген кадр тапшылығы еңбек нарығындағы күрделі мәселенің бар екенін көрсетеді. Аудан әкімдігінің әртүрлі салалардағы дербес бөлімдерінде білікті мамандардың жетіспеушілігі айқын байқалады.



(Сурет-1)

Бұл жағдай қызмет көрсету сапасына, халықпен жұмыс жасау тиімділігіне және өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуына әсерін тигізеді [3].

Бос жұмыс орындарының нақты салаларына талдау жүргізу маңызды, себебі бұл қай салаларда жұмыс күші тапшылығы бар екенін анықтауға көмектеседі. Егер вакансиялар ұзақ уақыт бойы бос қалса, бұл белгілі бір мамандықтарға сұраныстың жоғары екенін немесе жергілікті тұрғындардың бұл жұмыс орындарына қызығушылық танытпайтынын білдіруі мүмкін. Ауылдық жерлерде кадрлардың жетіспеушілігін жан-жақты зерттеу және осы мәселенің негізгі себептерін анықтау. Сонымен қатар, жұмыссыздықты азайту және еңбек нарығындағы теңгерімсіздікті шешу бойынша нақты ұсыныстарды ұсыну. Еңбек нарығындағы білікті мамандардың жетіспеушілігін анықтау және оны шешу жолдарын ұсыну. Бұл зерттеу аймақтардағы және салалардағы кадр тапшылығын нақты әрі терең түсінуге мүмкіндік береді. Зерттеу барысында жұмыссыздық деңгейі мен кадр тапшылығы арасындағы байланыс қарастырылады. Сонымен қатар, жастардың кәсіби білімге деген қызығушылығын арттыру, жұмыс орындарын ашу және еңбек нарығын сұранысқа сай дамыту жолдары қарастырылады.

Кадр тапшылығының әлеуметтік және экономикалық салдары зерттеледі, оның ішінде ауылдық жерлердегі мамандардың жетіспеушілігі маңызды орын алады. Зерттеу нәтижесінде кадр даярлау және қайта даярлау жүйесін жетілдіру, сондай-ақ жұмыссыздықты төмендету мақсатында тиімді бағдарламалар ұсынылады. Сондай-ақ, еңбек нарығына сәйкес келетін кәсіби дағдыларды қалыптастыру маңызды мәселе болып табылады. Бұл зерттеу жұмыс күшінің сапасын арттыру және ұлттық экономика үшін тиімді кадр саясатын әзірлеуге септігін тигізеді. Қорытындысында еңбек нарығында кадр тапшылығын азайту бойынша ұсыныстар мен шаралар әзірленеді.

Қазіргі таңда ауылдық аймақтардағы негізгі еңбек күші негізінен орта немесе арнайы орта білімді жастардан құралған. Алайда, еңбек нарығында колледж түлектеріне сұраныс жоғары болғанымен, олардың көпшілігі жұмыс таппай, не қалаға көшуге мәжбүр, не өз мамандықтары бойынша жұмыс істемейді. Мұның себебі бірнеше факторларға байланысты: Ауылдық жерлерде кәсіпорындардың саны шектеулі, ал жұмыс орындарының көпшілігі төмен жалақыны ұсынады немесе маусымдық сипатқа ие. Бұл жастардың тұрақты жұмыс іздеуге деген ынтасын төмендетеді.

Ауыл жастарының басым көпшілігі колледж немесе университет түлектері болғанымен, олар алан мамандықтары бойынша жұмыс таба алмайды. Себебі, ауылдық аймақтарда олардың кәсіби дағдыларына сай жұмыс орындары аз, және де ауылдан көшіп кеткен жастар қайттан қайтып келмейді, сол проблеманы шешу жолдарын қарастыру керек. Ол үшін ең алдымен мектептегі кәсіптік бағдар жұмысын күшейту және де қазіргі таңда жүргізіліп жатқан «Дипломмен ауылға» жобасының құқықтық әлеуеті жағынан күшейтуді қолға алу қажет. «Дипломмен ауылға» бағдарламасының құқықтық әлеуетін күшейту мәселесі ауылдық жерлердегі кадр жетіспеушілігін тиімді шешу үшін маңызды. Бұл бағдарламаның негізгі мақсаты – жас мамандарды ауылдық елді мекендерде жұмыс істеуге ынталандыру арқылы, олардың тұрақтылығын қамтамасыз ету. Алайда қазіргі таңда кейбір мамандар бағдарламадан алған жеңілдіктерді пайдаланып, белгіленген мерзімге жетпей ауылдан көшіп кетуде. Осы жағдайдың алдын алу үшін бірқатар құқықтық шаралар қабылдау қажет.

Қазіргі ереже бойынша, жас мамандар «Дипломмен ауылға» бағдарламасы аясында біржолғы көтерме ақы және тұрғын үй сатып алу үшін жеңілдетілген пайызсыз несие ала алады. Бірақ бұл міндеттемелер толық орындалмай жатып, кейбір қатысушылар басқа жерлерге көшуді немесе несиені мерзімінен бұрын өтеп, бағдарламадан шығуды таңдауы мүмкін. Мұндай жағдайлар бағдарламаның тиімділігін төмендетеді және ауылдық жерлерде кадр тапшылығын сақтап қалу қаупін тудырады. Ауылдық инфраструктураның дамымауы, жастардың ауылдық жерге жұмыс істеуге келмеуі және де еңбек ақылары қалалық жермен салыстырғанда аз болуы мамандардың тапшылығына алып келеді.

Көптеген жастар тұрақты жұмыс іздеу мақсатында мемлекеттік органдарға жүгінеді. Алайда, мемлекеттік органдарда жұмысқа орналасу мүмкіндіктері шектеулі. Бұл жастардың жұмыссыздыққа тап болуына және болашағына деген сенімсіздікке әкеледі. Жұмыспен қамту бағдарламалары мен мемлекеттік қолдау шаралары жеткіліксіз деңгейде жүзеге асырылады. Жастардың көпшілігі кәсіпкерлікпен айналысуға немесе ауылда жаңа жұмыс орындарын құруға

қызығушылық танытпайды, себебі оларда қажетті дағдылар мен қаржылық қолдау жоқ.

Ауылдық жерлерде еңбек ұсынысының жетіспеушілігі – күрделі және жан-жақты қарастыруды талап ететін мәселе. Бұл жағдай ауыл тұрғындарының өмір сапасына, жастардың болашағына, және жалпы экономикалық дамуға тікелей әсер етеді. Сондықтан кадр тапшылығын жою үшін кешенді шаралар қабылдау қажет. Бұл шаралар жастарды қолдау, кәсіби білім беруді дамыту және ауылдық өңірлерде жұмыс орындарын арттыру арқылы жүзеге асырылуы мүмкін. Мұндай қадамдар ауыл экономикасын жандандырып қана қоймай, жастардың ауылдан қалаға көшуін азайтуға да септігін тигізеді.

Тақырыпты зерттеу барысында **SWOT** талдау пайдалану аудандардағы кадр тапшылығын жан-жақты қарастыруға мүмкіндік береді. Бұл мәселені шешу үшін күшті жақтарды нығайтып, мүмкіндіктерді пайдалана отырып, әлсіз жақтарды азайту және қауіптердің алдын алу қажет. Мемлекеттік саясат пен жергілікті басқару органдарының үйлесімді жұмысы кадр тапшылығының шешімін табуға ықпал етеді.

Үлкен Нарын ауданы бойынша кадр тапшылығының **күшті жақтарына** тоқталып өтсек: Жергілікті ресурстарды дамыту мүмкіндігі аудандарда маман тапшылығын жою арқылы ауыл шаруашылығы, шағын және орта бизнес сияқты салаларда экономикалық әлеуетті арттыруға болады. Ауылдық аймақтарды дамытуға бағытталған мемлекеттік бағдарламалар мен субсидиялардың болуы (мысалы, "Дипломмен ауылға"). Құрылыс, ауыл шаруашылығы, энергетика сияқты салаларда жұмыс орындарының болуы техникалық мамандықтарға сұраныс тудырады.

Кадр тапшылығының **әлсіз жақтары** да аз емес. Мысалы, ауылдық жерлерде жалақының төмендігі, инфрақұрылымның дамымағандығы мамандарды тартуда қиындықтар туғызады. Ауданда экономикалық белсенді кәсіпорындардың саны аз болуы бұл жұмыс тапшылығына алып келеді.

Аудандағы кадр тапшылығының **мүмкіндіктерін** атап өтсек, шағын және орта бизнеске бағытталған инвестицияларды тарту арқылы жаңа жұмыс орындарын ашу. Қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігін кеңейту, IT-технологиялар мен автоматтандыруды енгізу арқылы кадр тапшылығын азайту. "Ауыл – Ел бесігі" сияқты бағдарламаларды кеңейтіп, ауылдық аймақтарға арнайы гранттар мен субсидиялар бөлуді арттыру.

Кадр тапшылығының **қауіп-қатерлері** ауылдық жерде жұмыс таба алмаған халық қалалық жерге көшуі ауыл халқының азаю қауіпін туғызады. Кадр тапшылығын аз болуы аудандағы қылмыстың артуына

алып келеді. Жалпы елдегі немесе өңірдегі экономикалық дағдарыс еңбек нарығындағы тұрақсыздықты тереңдетуі мүмкін.

Қорытынды

Қорытындылай келе Үлкен Нарын ауданындағы кадр тапшылығына талдау жүргіздік. Талдау барысында кадр тапшылығына алып келген көптеген факторлар көрсетілді. Сонымен қатар, жастарды ауылда тұрақтандыру үшін олардың өмір сүру жағдайларын жақсартуға ерекше назар аудару қажет. Жоғарыда аталған шараларды жүйелі түрде жүзеге асыру арқылы кадр тапшылығы мәселесін азайтуға және Үлкен Нарын ауданының әлеуметтік-экономикалық дамуын қамтамасыз етуге болады. Бұл өз кезегінде халықтың өмір сүру сапасын арттырып, аймақтың тұрақты дамуына негіз болады. Дамыған мемлекеттердің кадр тапшылықтарын шешу жолдарын пайдалансақ, білімді жастардың ауылдық жерлерді жұмыс істеуіне қызығушылықтарын арттыратын жобалар немесе бағдарламалар дамытылса ауданымыздағы кадр тапшылығы шешіледі. "Білім мен тәжірибе – кез келген істің кілті" болып табылады. Әрбір маман өз саласында жетістікке жету үшін білімін тәжірибемен ұштастырып, дағдыларын дамытып отыруы қажет. Жоғарыда келтірілген мәселелерді негізге ала отырып мынадай шешімдерді ұсынамыз:

Ұсынылатын шешімдер / Ұсыныстар

Кадр тапшылығының мәселесін шешу үшін бірқатар шараларды жүзеге асыру қажет. Атап айтқанда,

Біріншіден, ауылдық жерлерде жұмыс істеуге қызығушылықты арттыру үшін мемлекеттік бағдарламаларды күшейту қажет. Атап айтқанда, «Дипломмен ауылға» бағдарламасы шеңберінде жас мамандарға берілетін жеңілдіктерді (жоғары көтерме ақы, тұрғын үймен қамтамасыз ету, пайызсыз несие) көбейту және аталған бағдарлама медицина мен білім саласындағы жас мамандарға ғана берілмей, барлық саладағы жас мамандарға беруді ұсыну.

Екіншіден, құқықтық тұрғыдан қаржылық жауапкершілік жүйесін енгізу: «Дипломмен ауылға» бағдарламасына қатысушыларға 15 жылдық мерзім ішінде ауылдық жерде жұмыс істеу туралы қатаң талап қою. Бұл талап ауылдық мекендердегі кадр тұрақтылығын қамтамасыз етіп, жастардың міндеттемелерін толық орындауын талап етеді. Мерзімінен бұрын өтемді жабуға шектеу қою, егер қатысушы белгіленген мерзімнен бұрын ауылдан көшкісі келсе, олар алған көтерме ақы мен несие сомасына айыппұл қосып, толық көлемде қайтару міндеттелуі тиіс, бұл жастардың ауылда ұзақ уақыт жұмыс істеуін қамтамасыз ету үшін маңызды қадам болғандықтан, бұл ережені заңнамаға енгізу арқылы бағдарламаның тұрақтылығын арттыруға болады.

Үшіншіден, қосымша ынталандыру шаралары

Мерзімнің әр кезеңінде (мысалы, 5, 10 жыл өткеннен кейін) қосымша сыйақылар немесе бонустар ұсыну. Бұл жастарды ауылда қалуға мотивация ретінде қызмет етеді.

Төртіншіден, ауылдық инфрақұрылымды дамытуға ерекше көңіл бөлу қажет. Жас мамандардың ауылдық жерлерде тұрақтап қалуы үшін тұрғын үй, медициналық қызмет көрсету, интернет желісі, мектептер мен балабақшалардың сапалы жұмысы және балаларға арналған ойын оралықтарын ашу сияқты негізгі қажеттіліктер қамтамасыз етілуі тиіс.

Бесіншіден, жергілікті әкімдіктер мен жоғары оқу орындары арасында тығыз серіктестік орнатып, ауылдық жерлерге кадрларды жіберу және оларды бейімдеу жұмыстарын жүйелі түрде ұйымдастыру ұсынылады.

Алтыншыдан, мамандардың еңбекақысын көтеру бойынша жергілікті бюджеттен қосымша қаржыландыру мүмкіндіктерін қарастыру керек. Қала мен ауыл арасындағы жалақы айырмашылығын азайту қажет.

Нәтижелері:

Осы ұсыныстардың енгізілуі бағдарламаның тиімділігін арттырып, ауылдық жерлердегі кадр тапшылығын азайтуға көмектеседі. Сондай-ақ, бұл шаралар ауылдық жерлерде ұзақмерзімді әлеуметтік-экономикалық дамуды қолдауға мүмкіндік береді.

Бағдарламаға қатысушылардың жауапкершілігін күшейту және олардың ауылдық мекендерде тұрақты болуын қамтамасыз ету – бұл ауылдың болашағына салынған инвестиция.

Екіншіден, мектептерде кәсіптік бағдар беру жұмыстарын күшейту маңызды. Жоғарғы сынып оқушыларына ауыл шаруашылығы, медицина, педагогика сияқты сұранысқа ие мамандықтардың маңыздылығы түсіндіріліп, кәсіби қызығушылықты қалыптастыру керек. Төртіншіден, ауыл шаруашылығы саласында білім беру гранттарын көбейту және осы сала бойынша оқып жатқан студенттерге өндірістік тәжірибелерді ұйымдастыруды жетілдіру қажет.

Осы шаралар жүйелі түрде жүзеге асқан жағдайда, Үлкен Нарын ауданында кадрлар тапшылығы мәселесін шешуге ықпал етеді

Пайдаланған әдебиеттер

1. <https://qazaqstan.tv/news/198598/>

2. <https://kaz.inform.kz/news/kadr-tapshiligi-kazakstanga-kanday-mamandar-kerek-adc16c/>

3. Үлкен Нарын аудан әкімінің дербес бөлімдерінің жылдық қорытындысы, 2024жыл

4. Қосымша 1 Сурет Әртүрлі кестелер, графиктер, белгілер және басқа қосымша ақпарат қоса беріледі.