

Кімге: Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі,
Ұлытау облысының әкімі

Автордың аты-жөні лауазымы: Жаксылыкова Аяжан Таңатаровна,
Ұлытау облысы бойынша Қазынашылық департаментінің бюджеттерді
атқару бөлімінің бас маман-бас қазынашысы

Күні: 27.04.2025

АНАЛИТИКАЛЫҚ ЖАЗБА

Тақырыбы: Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтегі кадр
тапшылығы: себептері, салдары және оны шешу жолдары

Кілт сөздер: мемлекеттік қызмет, кадр тапшылығы, жергілікті басқару.

КІРІСПЕ

Мемлекеттік қызмет – мемлекеттің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ететін басты құрылымдық жүйелердің бірі. Соңғы жылдары Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызмет саласында елеулі реформалар жүргізілгенімен, кадр тапшылығы өзекті мәселе болып қалып отыр. Бұл жағдай мемлекеттік басқарудың сапасына, шешімдердің тиімділігіне және азаматтарға көрсетілетін қызметтің деңгейіне тікелей әсер етеді.

Осы аналитикалық жазбада мемлекеттік қызметтегі кадр тапшылығының себептері мен салдары, сондай-ақ оны шешу жолдары қарастырылады.

Негізгі бөлім.

1. Кадр Тапшылығының қазіргі жағдайы

1.1 Статистикалық көрініс

ҚР Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің мәліметінше, 2024 жылы мемлекеттік қызметшілердің жалпы саны 90 мыңнан асқанымен, бос лауазымдардың үлесі кейбір өңірлерде 10%-дан жоғары болып отыр. Әсіресе ауылдық округтер мен шағын қалаларда кадр тапшылығы айқын байқалады[1]. Мысалы, Ұлытау облысында мемлекеттік қызметтегі кадр тапшылығы өзекті мәселе болып табылады. Төменде осы бағыттағы негізгі статистикалық мәліметтер мен талдаулар ұсынылған:

Мемлекеттік қызметшілер саны мен бос лауазымдар

- Жалпы штат саны: 804 бірлік
- Бос орындар саны: 128 бірлік
- Бос орындар үлесі: шамамен 15,9%

Бұл көрсеткіштер жергілікті атқарушы органдардағы кадр тапшылығының айқын көрінісі болып табылады. Орталық мемлекеттік органдарда бұл көрсеткіш 50%-ға жетпейді [2].

1.2 Салалық теңгерімсіздік

Әкімшілік, әлеуметтік саясат және жергілікті өзін-өзі басқару салаларында кадр тапшылығы көптеп кездеседі. Ақпараттық технологиялар, қаржы, құқық және урбанистика бағыттарында жоғары білікті мамандар жетіспейді.

1.3 Аймақтық айырмашылықтар

Астана, Алматы, Шымкент секілді ірі қалаларда кадр тапшылығы төмен, ал Ұлытау, Абай, Түркістан, Жетісу сынды жаңа және шекаралық аймақтарда бұл проблема анағұрлым өткір.

2. КАДР ТАПШЫЛЫҒЫНЫҢ НЕГІЗГІ СЕБЕПТЕРІ

2.1 Төмен жалақы

Көптеген мамандар мемлекеттік қызметтің жалақысы жеке секторға қарағанда әлдеқайда төмен екенін атап өтеді. Бұл әсіресе білікті, тәжірибелі кадрлардың жеке секторға кетуіне себепші болады.

2.2 Мотивацияның болмауы

Қызметтік өсу жолының айқын болмауы, кәсіби дамуға мүмкіндік берілмеуі және сыйақы жүйесінің әлсіздігі мамандарды қызықтырмайды.

2.3 Жұмыс жүктемесі мен стресстік орта

Бюрократиялық рәсімдердің көптігі, құжат айналымының көлемі, есеп беру міндеттемелерінің артуы – мемлекеттік қызметшілердің жүктемесін арттырып, кәсіби күйзеліс тудырады.

2.4 Жастардың қызығушылығының төмендігі

Жас мамандардың арасында мемлекеттік қызметтің беделі төмен. Бұған себеп – ұзақ іріктеу процесі, төмен жалақы, ескі басқару әдістері мен инновациялардың аздығы.

2.5 Аймақта өмір сүру жағдайларының қиындығы

Шалғай өңірлерде тұрғын үй, балабақша, медицина, интернет секілді базалық инфрақұрылым жеткіліксіз, бұл факторлар кадрларды тартуға кедергі келтіреді.

3. КАДР ТАПШЫЛЫҒЫНЫҢ САЛДАРЫ

3.1 Мемлекеттік қызмет сапасының төмендеуі

Кадр жетіспеушілігі әкімшілік шешімдерді баяулатып, халыққа қызмет көрсету сапасын нашарлатады.

3.2 Тиімсіз басқару және жоспарлау

Білікті мамандардың жетіспеушілігі салалық стратегиялардың сапасына әсер етіп, мемлекеттік бағдарламалардың орындалуын қиындатады.

3.3 Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің артуы

Кейбір аймақтарда бос лауазымдарды «өз адамдарымен» толтыру, конкурстық тағайындау және формалды іріктеу процестері жемқорлық тәуекелдерін арттырады.

3.4 Әлеуметтік шиеленіс

Халықтың жергілікті билікке сенімі төмендейді, әлеуметтік наразылықтар күшейеді, бұл өз кезегінде ішкі тұрақтылыққа әсер етуі мүмкін.

4. Кадр тапшылығын шешудегі халықаралық тәжірибе

Кадр тапшылығы – әлем елдеріне ортақ мәселе. Әсіресе медицина, білім, техника, ауыл шаруашылығы және мемлекеттік қызмет салаларында маман жетіспеушілігі жиі кездеседі.

Халықаралық тәжірибе

1. Дуалды білім беру жүйесі (Германия)

Оқу орны мен кәсіпорын бірлесе отырып маман дайындайды. 70% – тәжірибелік оқу, 30% – теориялық білім. Нәтижесінде түлек – дайын, тәжірибелі маман болып шығады. Бұл жүйе Қазақстанда да енгізілуде.

2. Иммиграциялық бағдарлама арқылы маман тарту (Канада, Германия)

Шетелден кәсіби мамандарды тарту – дамыған елдерде кең таралған тәжірибе. Арнайы виза мен жұмыс істеу рұқсаты беріледі.

3. Ауылға тарту үшін материалдық ынталандыру (Жапония, Корея)

Ауылға барған мамандарға жоғары жалақы, баспана, жеңілдіктер, әлеуметтік қолдау көрсетіледі. Қазақстандағы "Дипломмен ауылға" бағдарламасын кеңейтуге болады.

4. IT шешімдер мен автоматтандыру (Эстония, Сингапур)

Цифрлық шешімдер арқылы кадр тапшылығы бар салаларда жұмыс тиімділігін арттыруға болады. Мысалы, мемлекеттік қызметтің онлайн форматқа өтуі.

5. Мемлекет пен жекеменшік серіктестігі (Ұлыбритания)

Кәсіпорындар оқу орындарымен бірлесіп, қажетті мамандарды өздері оқытып шығарады [3].

6. Қашықтан жұмысқа ынталандыру

COVID-тен кейін әлемде қашықтан жұмыс істеу кең тарады. Кейбір салаларда өңірлерге мамандарды осылай тартуға болады.

5. КАДР ТАПШЫЛЫҒЫН ШЕШУ ЖОЛДАРЫ

5.1 Еңбекақы жүйесін реформалау

Нәтижеге негізделген еңбекақы төлеу жүйесін енгізу, бонустар мен сыйақыларды кеңінен пайдалану арқылы бәсекеге қабілеттілік арттырылуы тиіс.

5.2 Мотивациялық бағдарламалар

Мысалы, "Жас мемлекеттік қызметші" бағдарламасы аясында жеңілдікпен баспана, қосымша оқу гранттары, мансаптық жоспарлау ұсынылуы мүмкін.

5.3 Кәсіби оқыту мен қайта даярлау

Мемлекеттік қызмет академиясы және басқа оқу орталықтары арқылы аймақтарға арнайы бейімделген модульдер енгізу қажет.

5.4 Цифрлық шешімдерді кеңейту

Қашықтан жұмыс істеу, онлайн іріктеу, цифрлық құжат айналым арқылы шалғайдағы кадрларды тартуға мүмкіндік жасалады.

5.5 Аймақтық ынталандыру тетіктері

Шалғай аймақтарға барған мамандарға біржолғы көтерме ақы, әлеуметтік пакет, салықтық жеңілдіктер беру тиімді болады.

Ұлытау облысында кадр тапшылығын шешу үшін халықаралық тәжірибелерді бейімдеп енгізуге болады. Мысалы, дуалды оқыту, ауылға арналған мотивация, кәсіпорынмен әріптестік және цифрландыру әдістері тиімді болмақ.

ҚОРЫТЫНДЫ

Кадр тапшылығы – мемлекеттік басқару сапасына әсер ететін жүйелі мәселе. Оны шешу үшін тек жалақыны арттыру жеткіліксіз. Жүйелі реформа, аймақтық ерекшеліктерді ескеру, мотивацияны арттыру және жастарды тарту бағытында нақты шаралар қабылдау қажет. Мемлекеттік қызметтің беделі мен тиімділігі кадр саясатының табысты жүзеге асуына тікелей байланысты.

Ұсыныстар:

1. Мемлекеттік қызметке кіру процесін жеңілдету және жылдамдату;
2. Мемлекеттік қызметкерлердің әлеуметтік кепілдіктерін кеңейту;
3. Жастарға арналған ынталандырушы жобаларды көбейту;
4. Қоғаммен ашық диалог жүргізу арқылы мемлекеттік қызметтің имиджін көтеру.

Пайдаланылған дереккөздер тізімі:

1. Ұлытау облысының мемлекеттік қызметшілер саны туралы мәліметтер. – Ұлытау облысы әкімдігінің ресми сайты.
2. Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңы. 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ.
3. Дүниежүзілік банк. “Public Sector Performance for Service Delivery” есебі, 2023 жыл.