

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту тұжырымдамасы туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 13 қарашадағы N 1706 Қаулысы . Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 31 қаңтардағы № 59 Қаулысымен

Ескерту. Күші жойылды - ҚР Үкіметінің 2011.01.31 № 59 Қаулысымен.

"Мемлекеттік қызмет туралы" 1999 жылғы 23 шілдедегі Қазақстан Республикасының Z990453_ Заңын іске асыру мақсатында, "Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000-2002 жылдарға арналған іс-қимыл бағдарламасын іске асыру жөніндегі іс-шаралардың жоспары туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 7 наурыздағы N 367 P000367_ қаулысына сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі қаулы етеді:

1. Қоса беріліп отырған Мемлекеттік қызметшілерді оқыту тұжырымдамасы
м а қ ұ л д а н с ы н .

2. Орталық және жергілікті мемлекеттік органдар мемлекеттік қызмет кадрларын қайта даярлауды және олардың біліктілігін көтеруді ұйымдастырған кезде Мемлекеттік қызметшілерді оқыту тұжырымдамасының негізгі ережелерін
б а с ш ы л ы қ қ а а л с ы н .

3. Осы қаулы қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді.

Қазақстан Республикасының

Премьер-Министрі

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту

ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

Осы Мемлекеттік қызметшілерді оқыту тұжырымдамасы (бұдан әрі - Тұжырымдама) "Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000-2002 жылдарға арналған іс-қимыл бағдарламасын іске асыру жөніндегі іс-шаралардың жоспары туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 7 наурыздағы N 367 P000367_ қаулысына (7.4.1-т.) сәйкес әзірленді және олардың кәсіби шеберлігі мен біліктілігін көтеруді қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік қызмет кадрларын оқытуды жетілдірудің бағдарламалық құжаты болып табылады.

Ұсынылып отырған Тұжырымдама мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін дамытудың таяудағы 5-7 жылға арналған негізгі стратегиялық
б а ғ ы т т а р ы н а й қ ы н д а й д ы .

Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды реформалау "Қазақстан-2030"

стратегиясын іске асыру, өтпелі кезеңдегі мемлекеттің рөлі мен функцияларының өзгеруі жағдайында мемлекеттік қызметті реформалау, экономика ауқымының ұлғаюы, азаматтық қоғам институттарын дамыту мен жаңа ақпараттық технологияларды енгізу барысында туындайтын міндеттер ауқымы мен күрделілігінің артуына байланысты кадрлардың кәсіби шеберлігі мен біліктілігін көтеру қажеттігінен туындап отыр.

Реформаның нәтижесінде осы заманғы талаптарға сәйкес мемлекеттік қызметшілерді оқытудың сапасын көтеру көзделеді.

Осы құжаттың ережелері "Мемлекеттік қызмет туралы" Қазақстан Республикасы Z990453_ Заңының күші қолданылатын мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту мәселелеріне қатысты.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды реформалаудың құқықтық негізін Қазақстан Республикасының К951000_ Конституциясы, Қазақстан Республикасының "Мемлекеттік қызмет туралы" Z990453_ және "Білім туралы" Z990389_ заңдары, Қазақстан Республикасы Президентінің "Мемлекеттік қызметті атқару тәртібі туралы ережені бекіту туралы" U000357_ және "Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін көтеруді жетілдіру жөніндегі бұдан былайғы шаралар туралы" U984075_ Жарлықтары мен Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік

құқықтық кесімдері құрайды.

2. ОСЫ ТҰЖЫРЫМДАМАДА ҚОЛДАНЫЛАТЫН НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту - мемлекеттік органдардың сұраныстары мен мемлекеттік қызметшілердің өздерінің мүдделеріне сәйкес жүзеге асырылатын, мемлекеттік қызметтегі жұмыс үшін білімді, дағдыларды, шеберлікті меңгеруді мақсатты, жүйелі және жоспарлы түрде ұйымдастыру процесі.

Мемлекеттік қызмет үшін кадрларды оқытудың негізгі түрлері:

- 1) даярлау;
- 2) қайта даярлау;
- 3) біліктілікті көтеру;
- 4) жұмыс орнында оқыту;
- 5) өз бетімен білім алу болып табылады.

Даярлау - мемлекеттік қызмет саласында тиісті білім алу үшін жоғары кәсіби білім беретін ұйымдардағы оқыту процесі (оқыту мерзімі "Білім туралы" Қазақстан Республикасының Z990389_ Заңымен белгіленеді).

Қайта даярлау - мемлекеттік қызмет саласындағы білім беру стандарттарының талаптарына сәйкес, кәсіби қызметтің жаңа түрін орындау үшін қажетті қосымша кәсіби білім алу мақсатында немесе лауазымы жоғарылауына байланысты ұзақ мерзімдік міндеттерге орай қосымша кәсіби білім алудың білім беру бағдарламалары бойынша мемлекеттік қызметшілерді оқыту (әдетте, 1 - 2 жыл).

Біліктілікті көтеру - өзінің лауазымдық міндеттерін тиімді орындау және кәсіби шеберлігін жетілдіру үшін қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес, кәсіби қызмет саласындағы теориялық және практикалық білімді, шеберлікті және дағдыны жаңарту мақсатында мемлекеттік қызметшілері олардың кәсіби қызметі саласындағы білім беру бағдарламалары бойынша қысқа мерзімді оқыту процесі.

Жұмыс орнында оқыту - лауазымдық уәкілеттігі мен міндеттерін немесе жұмыс процесінде туындайтын жаңа міндеттер мен функцияларды біліктілікпен орындау мақсатында кәсіби білімді, шеберлік пен дағдыларды дамыту процесі. Әдетте, жеке жоспар бойынша жүзеге асырылады.

Өз бетімен білім алу - мемлекеттік қызметшілердің өздерінің біліктіліктері мен кәсіби шеберліктері деңгейін көтеруге мүдделілігі мен сұраныстарына сәйкес білімді, шеберлікті және дағдыларды өз бетімен меңгеру процесі.

Мемлекеттік қызметшілердің тағлымдамасы қосымша кәсіби білім алудың бір түрі болып табылады және алдын-ала теориялық даярлық нәтижесінде алынған жаңа кәсіби білімді, шеберлікті және дағдыларды практикада қалыптастыру және бекіту мақсатында ұйымдастырылады. Тағлымдама қосымша

кәсіби білім алудың дербес түрі ретінде де, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін көтеру мен қайта даярлау кезінде оқу жоспарының бір бөлімі ретінде де жүргізілуі мүмкін.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту нысандары: күндізгі, күндізгі-сырттай, сырттай, кешкі, дистанциялық оқытуды көздейді.

Мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту жүйесі - мыналарды:

- 1) оқытудың инфрақұрылымын;
- 2) оқытуды басқарудың жүйесін;
- 3) дидактиканы;
- 4) оқытуды ресурспен қамтамасыз етуді;
- 5) оқытуды нормативтік-құқықтық қамтамасыз етуді қамтыған жиынтығы.

Оқытудың инфрақұрылымы - бұл:

- 1) ведомстволық бағыныстылығы мен меншік нысанына қарамастан, лицензия алған оқу орындарының;

2) мемлекеттік қызмет кадрларының барлық деңгейі мен буындарын оқытудың, кәсіби-білім беру бағдарламаларын іске асыратын орталық және жергілікті мемлекеттік органдардың жанындағы арнайы құрылған орталықтар мен бөлімшелердің;

3) ғылыми-зерттеу және оқу-әдістемелік ұйымдар, мекемелер және бөлімшелердің жиынтығы.

Оқытуды басқарудың жүйесі - бұл, оқыту жүйесінің жұмыс істеуін жоспарлауды, ұйымдастыруды, бақылауды және үйлестіруді жүзеге асыратын, мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту саясатын айқындайтын мемлекеттік органдар мен бөлімшелердің жиынтығы.

Дидактика - білімді, шеберлікті, дағдыларды игеру заңдылығын ашатын, оқыту мазмұнының көлемі мен құрылымын анықтайтын, оқыту нысанының әдістері мен ұйымдастырылуы нысандарын жетілдіретін негізгі идеялар мен көзқарастардың жиынтығы.

Дидактикалық көзқарастардың негізінде неге және қалай оқыту туралы мәселелерді шешуге болады.

Оқытуды ресурстық қамтамасыз ету - бұл, оқыту жүйесінің ғылыми, қаржылық, оқыту-әдістемелік, материалдық-техникалық және кадрмен қамтамасыз ету жиынтығы;

Оқытуды нормативтік-құқықтық қамтамасыз ету - бұл, мемлекеттік қызметшілерді оқыту саласындағы қоғамдық қатынастарды реттейтін нормативтік құқықтық кесімдердің жиынтығы;

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың стандарты мемлекеттік

қызметшілердің әртүрлі санаттарына қойылатын біліктілік талаптары негізінде мыналарды:

1) бағдарламаларға және оқыту бағыттарының тізбесіне қойылатын жалпы талаптар;

2) қайта даярлау және біліктілікті көтеру бағдарламаларын бітірушілерге қойылатын талаптар;

3) оқу ұйымдарына қойылатын талаптар;

4) тыңдаушылардың оқу жүктемесінің жалпы нормативтері;

5) оқыту сапасын бақылаудың ережесі мен рәсімдері;

6) тыңдаушылардың белгілі бір оқу бағдарламасын игергенін куәландыратын құжаттардың нысандарын белгілейді.

3. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ОҚЫТУ ЖҮЙЕСІНІҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін жетілдіру қажеттілігі қазақстандық мемлекеттік қызметті кәсібилендіру жөніндегі стратегиялық міндеттен туындады. Мемлекеттік қызмет кадрларын даярлаудың жоғары деңгейі Елбасының "Қазақстан-2030" Қазақстан халқына К972030_ жолдауында тиімді мемлекеттік басқарудың басты факторларының бірі ретінде белгіленген.

Қазақстанның 2030 жылға дейінгі даму стратегиясында басқарушылардың жаңа буынын даярлау - таяу болашақтың міндеті деп баса айтылған. Басқарушылыққа қабілетті әрі басым мақсаттар мен міндеттерге жетуге жұмыс жасауға әзірлігі барлар келуі тиіс. Мемлекет бүгін лайықты кадрлармен қамтамасыз етуге өскелең сұранысты сезінуде.

Қазақстан бүгін кәсіби мемлекеттік қызметтің қалыптасуының сапалы жаңа кезеңін бастан кешуде. Қазақстандық жаңа модельде мемлекеттік қызметті кәсібилендіруге жәрдемдесетін институциональдық шаралар бекітілген. Мемлекеттік қызметке үміткерлерді конкурстық іріктеу және мемлекеттік қызметшілерді жылжыту жүйесі жасалып, әрі пәрменді жұмыс істеуде. Мемлекеттік қызметтің лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарының нормативтері, кадрларды іріктеу мен жылжытудағы басты өлшем - жоғары кәсіби деңгейді айқындайды.

Бүгінгі оқыту - мемлекеттік қызметшілердің бұдан әрі сатылап өсуі үшін қуатты ынталандыру. Жаңа заңнама тиісті бюджеттің қаражаты есебінен қайта даярлануға (біліктілігін өзгертуге) және біліктілігін көтеруге мемлекеттік қызметшілердің құқығын бекітеді. Осы құқықты іске асыру кадрларды қазіргі білім, дағдылар мен шеберлікке тұрақты және сапалы оқыту жүйесін институциональдық ресімдеуді талап етеді.

Қазақстандағы мемлекеттік қызмет кадрлары корпусының сапалық жағдайын талдау, мемлекеттік басқару жүйесінің алдында тұрған міндеттерге шенеуніктердің кәсіби деңгейінің мардымсыз сәйкестігін көрсетті.

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызметте мамандар әртүрлі біліммен жұмыс істеуде. Рыноктық басқару әдістеріне көшу жағдайында мемлекет рөлінің өзгеруі, жаңаша ойлайтын мамандарды тарту қажеттілігін талап етеді. Кадрларды үздіксіз оқыту реформа тиімділігінің аса маңызды шарты болып табылады.

Жоғары кәсіби білім алғаннан кейін бірде бір оқытудан өтемеген кадрлар барлық мемлекеттік органдарда басым. Сонымен, орталық мемлекеттік органдарда қызметкерлердің жартысына жуығы (49,7 %) жұмыстан қол үзіп оқудан өтпегендер, ал жұмыс орнында оқығандар - жартысынан астамы (51,4%). Жастарына қарай топтарда 50 жасқа дейінгілердің саны 60 % және одан да астам құрайды. Яғни, мемлекеттік қызметшілердің неғұрлым белсенді бөлігі бір рет алынған білім базасымен жұмыс істеуде.

Төменгі деңгейде әлдеқайда қолайсыз жағдай қалыптасқан. Бұған басқарудың төменгі буынындағы басшылар - поселкелік және ауылдық округтер әкімдерінің 60 пайызының жоғары білімі жоқ екенін айтсақ жеткілікті. Негізінен, олардың арасында педагогтар мен ауыл шаруашылығының мамандары басым. Ал экономистер, заңгерлер, менеджерлер, коммерция және қаржы саласындағы мамандар небәрі 8 % құрайды. Облыстық, аудандық және поселкелік деңгейдегі мемлекеттік қызметшілердің басым көпшілігінің, мемлекеттік қызметке кірген уақыт ішінде біліктіліктерін көтеруге мүлде мүмкіндіктері болмады.

Сөйтіп, мемлекеттік қызметшілердің көпшілігінің кәсіби деңгейі мемлекеттік қызметке кіргенге дейінгі алынған не бір жоғары білім, не арнаулы орта білім базасымен айқындалады. Бүгін мемлекеттік қызметшілер өздерінің кәсіби деңгейлерін, әдетте, пара-пар мүмкіндіктер болмаса да, өз бетімен білім алу және тәжірибе жинақтау жолымен көтеру қажеттігіне келіп тірелді.

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерді кәсіби оқытудың инфрақұрылымын қалыптастыру жөнінде қадамдар жасалды. Мысалы, 1991 жылы - Қазақстан Республикасы Үкіметінің жанындағы Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін көтеру институты, 1994 жылы - Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Ұлттық мемлекеттік басқару жоғары мектебі құрылып, солардың базасында 1998 жылы - мемлекеттік қызметшілерді оқыту жөніндегі орталық оқу орны ретінде Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы ашылды. Бірқатар жылдар бойы кейбір министрліктер мен ведомстволардың (СІМ, МКМ, Денсаулық сақтау ісі жөніндегі агенттік және т.б.) жанында салалық оқу орындары, сондай-ақ кейбір облыс орталықтарында аймақтық біліктілік көтеру курстары жұмыс істеуде. Жоғары білім беру жүйесінде мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметтің әртүрлі мамандықтары бойынша кәсіби дайындық базасын жүзеге асыратын жоғары оқу орындары жұмыс істейді.

Қазақстанда кадрларды даярлау, қайта даярлау жүйесі әртүрлі себептерге байланысты бұрмаланған. Жекелеген қалалардағы жұмыс істеп жатқан орталықтар, курстар бейберекет жұмыс істеуде, жеткілікті педагогтік және ғылыми әлеуеті, оқу-әдістемелік және материалдық-техникалық базасы жоқ.

Өкімет органдарында басшылардың қызметкерлерді оқытуға ықыластары төмендеді, кадрларды даярлаудың озық қағидаттары пайдаланылмады. Нәтижесінде, мемлекеттік қызметшілердің белгілі бір бөлігі жаңа идеяларды қабылдауға және практикада қолдануға кәсіби әрі психологиялық жағынан жеткіліксіз бейімделді.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінің қазіргі жағдайына талдаудың көрсеткеніндей, мемлекеттік қызметшілердің кадрлар корпусының жоғары кәсіби деңгейін қамтамасыз ету үшін жасалған қадамдар жеткіліксіз.

Қазақстандық мемлекеттік аппаратта арнайы білімі бар басқарушы-шенеуніктер корпусы әлі де мардымсыз. Қазіргі үрдіс тек жоғары кәсіби дайындықты ғана емес, сонымен қатар білімді тұрақты жаңартуды талап етеді.

Бүгін мемлекеттік қызметшілерді оқытуға жүйелі сипат беру проблемасы алдыңғы қатарға қойылуда. Мемлекеттік қызметтің кадрлар құрамында сапалы өзгерістер жасау үшін, мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінің әрбір аймақтағы оқу орнын және біліктілікті арттырудың салалық орталығын қамтыған тарамды инфрақұрылымы болуы тиіс екені әбден айқындалды.

Бұдан басқа, оқуда ұйымдастыруда, мемлекеттік қызметшілерді оқытуды басқару жүйесінде және ресурспен қамтамасыз ету тетігінде жүйе құраушылық сипаттағы бірқатар олқылықтардың орнын толтыру қажет.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды басқару қазіргі уақытта жүйе ретінде қалыптаспаған. Басқарудың "кадр саясатын жасау - жоспарлау - ресурспен қамтамасыз ету - орындау (оқыту) - бақылау" базалық процестерінің дәйектілігі бүгінде үзілген және үйлестірілмеген. Қазіргі жүйе қандай және қаншалықты кадрлар даярлау қажет, оларды неге оқыту және қайда оқыту керек, олар қашан талап етілетін болады және оларды оқыту үшін қандай қаражат қажет дегенге нақты баға беруге мүмкіндігі жоқ.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінің бұрмалануының басты бір себебі, қаржыландырудың жылдан жылға төмендеуі болып отыр. Бүгінгі күні, мемлекеттік органдардың, әдетте, өз қызметкерлерін оқытуға шығыстар баптары қарастырылмаған, оқуды жоспарлауды ұйымдастыруда қиындықтарды бастан кешуде.

Біліктілікті арттыру мен кадрларды даярлаудың кезеңділігін реттейтін жалғыз норматив, ҚР Білім, мәдениет және денсаулық сақтау министрлігінің "Қазақстан Республикасында кадрлардың біліктілігін арттыру және қайта даярлау туралы ережені бекіту туралы" 1997 жылғы 21 қарашадағы N 444 V970523_ бұйрығы болып табылады. Бұл құжат, кемінде, бес жылда бір мәрте біліктілікті көтеру мен қайта даярлауды жүзеге асыруды міндеттейді, сондай-ақ оқу ұзақтығын анықтайды. Алайда, бұл нормативтер мемлекеттік органдардың мемлекеттік бюджетті әкімшілік шығыстарын қалыптастыру кезінде, іс жүзінде, ескерілмейді.

Оқыту жүйесіне кадрмен қамтамасыз ету жөніндегі міндетті таяу болашақта шешу қажет. Біздің оқу орындарындағы мемлекеттік қызметшілерді оқытудың басты бір кемшілігі, бағдарламалар мемлекеттік қызмет қажеттеріне емес қолда бар оқытушылар құрамының мүмкіндіктеріне бағдарлануы болып табылады. Қолданыстағы оқу бағдарламалары академизм мен практикаға бағытталуы болмауынан зардап шегуде. Соның салдарында, алатын білімнің сапасы залал тартып, олардың мәнділігі мәселесі туындауда.

Бұл ретте мемлекеттік қызметшілердің бүгінгі құрамымен қатар, экономиканың әртүрлі саласындағы мамандар да нашар пайдаланылуда. Профессорлық-оқытушылар құрамы тұрақсыз, кадрлардың алмасуы орасан зор. Білім берудің ұлттық жүйесінде оқытушы кадрларды даярлау және біліктілігін көтеру бағдарламаларының жүзеге асырылуының белсенділігі жеткіліксіз, оларды жетекші шетелдік орталықтарда оқыту жөнінде жоспарлы жұмыс жоқ. Сондықтан, мемлекеттік қызметшілерді, тек отандық білім беру жүйесі үшін дәстүрлі бір пәндер бойынша ғана сапалы даярлауға сенуге болады. Білім беру жүйесі үшін салыстырмалы түрде жаңа пәндерді оқыту деңгейі әлдеқайда төмен.

Бүгінгі заманғы жағдайда, оқытушылар құрамына жоғары талап қойылуы тиіс. Олар, тек қана өз пәндерін немесе белгілі бір салалық білімді бүге-шігесіне дейін біліп қоймай, мемлекеттік органдар жұмысының ерекшелігін түсінуі тиіс. Мемлекеттік қызметтің қажеттіктері, мемлекеттік қызметшілердің әртүрлі санаттарына қойылатын біліктілік талаптары кадрларды оқытуды дидактикалық қамтамасыз етудің негізі болуы тиіс.

Сөйтіп, мемлекеттік қызметтің қазіргі даму кезеңіндегі мемлекет алдында бүгін тұрған түйінді міндеттердің бірі, басқарудың жоғары буыны үшін білікті кадрлар даярлау, сондай-ақ басқарудың төменгі және орта деңгейдегі кадрларын ұдайы қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын дамыған инфрақұрылымы, тиімді басқару мен ресурспен қамтамасыз ететін мемлекеттік қызметшілерді оқытудың түзу жүйесін жасау болып табылады. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту неғұрлым сапалы және мемлекеттік қызмет талаптарына, ең алдымен, мемлекеттік қызмет лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарына бағдарлануы тиіс.

4. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ОҚЫТУ ЖҮЙЕСІН ДАМУДЫҢ

МАҚСАТЫ, МІНДЕТТЕРІ, ҚАҒИДАТТАРЫ ЖӘНЕ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ

4.1. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін дамытудың басты мақсаты қазіргі заманғы экономикалық жағдай мен мемлекеттің ресурстық мүмкіндігіне сәйкес, кәсіби мемлекеттік қызметтің талаптарына жауап беретін, мемлекеттік қызметшілерді сапалы оқытудың сындарлы жүйесін жасау және дамыту жолымен мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейін көтеру болып табылады.

4.2. Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жетілдірудің негізгі міндеттері:

- 1) оқытудың сапасы мен тиімділігін арттыру;

2) оқытудың инфрақұрылымын дамыту;
3) оқыту жүйесін ресурстық қамтамасыз етуге барабар орнықты тетігін жасау;

4) оқытуды басқарудың тиімді жүйесін жасау;
5) оқытуды нормативтік-құқықтық қамтамасыз ету болып табылады.

4.3. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін дамытудың негізгі қағидаттары:

1) жүйелі көзқарас және ғылыми негізділік;
2) жүргізілетін іс-шаралардың кезеңділігі және жоспарлылығы;
3) оқыту жүйесін орталықтандырылған басқару;
4) оқыту саласындағы бәсекелестік;
5) жалпы мемлекеттік және ведомстволық іс-шаралардың кешенділігі және келісімділігі;

6) іс-шаралардың ұйымдастырылуын және жүргізілу барысын тұрақты бақылау болып табылады.

4.4. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін дамытудың негізгі бағыттары:

1) орталықта және аймақтарда басқару элитасын даярлау және қайта даярлауда мемлекеттік қызмет қажеттіліктерін қамтамасыз етуге, кәсіби кадрлардың біліктілігін көтеруге, жұмыс орнында оқытуға және мемлекеттік қызметшілердің өз бетімен білім алуына жәрдемдесетін оқытудың тиісті инфрақұрылымын жасау және дамыту;

2) мемлекеттік қызметшілерді оқыту саласында бәсекелестік ортаны қ а л ы п т а с т ы р у ;

3) мемлекеттік органдардың қажеттіліктері негізінде оқыту жоспарының ж ү й е с і н ж а с а у ;

4) мемлекеттік қызметшілерді оқытудың стратегиялық жоспары негізінде бюджеттік бағдарламалау жүйесіне жасау және оқытудың тұрақты қаржыландырылуын қ а м т а м а с ы з е т у ;

5) оқытудың мазмұны, нысандары мен әдістерін жетілдіру және мемлекеттік қызметшілердің түрлі санаттарына қойылатын біліктілік талаптарына, мемлекеттік органдардың қажеттіліктері мен ел дамуының стратегиялық міндеттеріне сәйкес оқудың стандарттарын әзірлеу;

6) мемлекеттік органдардың кадр қызметтерінің рөлі мен жауапты басшыларының оқыту мәселесіндегі жауапкершілігін арттыру;

7) мемлекеттік органдар мен оқу орындарының оқыту мәселелері жөніндегі қызметін үйлестіру мен бақылауды жетілдіру;

8) оқыту жүйесіндегі профессорлық-оқытушы құрамының кадрлар өзегін ж а с а у ;

9) оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастықты кеңейту;

10) мемлекеттік қызметшілерді оқыту мәселелері жөніндегі нормативтік-құқықтық базаны жетілдіру.

5. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ОҚЫТУ ПРОЦЕСІН ҰЙЫМДАСТЫРУ

5.1. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту процесін ұйымдастыру мынадай негізгі кезеңдерден тұрады:

- 1) мемлекеттік қызметшілердің жұмысындағы қажеттіліктерді, проблема аймақтарын (қазіргі және болашақта болуы мүмкін) айқындау;
- 2) мемлекеттің болашақтағы міндеттерін ескере отырып, мемлекеттік қызмет үшін кадрларды оқытудың стандарттарын әзірлеу;
- 3) оқытуды жоспарлау мен қаржыландырудың көздерін айқындау;
- 4) мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жүзеге асыратын білім беретін мекемелердің тізбесін айқындау;
- 5) оқытудың бюджеттік бағдарламасын жасау;
- 6) айқындалған сұраныстар, мамандандырулар, нысандар, мерзімдер, оқыту бағыттарын ескере отырып, оқу бағдарламаларын әзірлеу және уәкілетті органмен келісу;
- 7) оқытуға жіберілетін мемлекеттік қызметшілердің құрамын айқындау;
- 8) мемлекеттік тапсырыс негізінде оқытуды қаржыландыру;
- 9) кадр қызметінің мемлекеттік қызметшілерді тікелей оқуға жіберуін ұйымдастыруы;
- 10) оқыту процесі;
- 11) мемлекеттік қызметшілерді оқытуды есепке алу үшін мәліметтердің компьютерлік базасын жасау;
- 12) оқытудың дер уақыттылығына бақылау жүргізу, оқытудың тиімділігі мен нәтижелілігін бағалау;
- 13) оқытудан өткен мемлекеттік қызметшілердің қызметте көтерілуіне мониторинг ұйымдастыру;

Бүкіл процесс мемлекеттік органдардың кадр қызметі мен Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы және оқу орталықтарының тығыз ынтымақтастығымен ұйымдастырылады.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы мемлекеттік қызметшілерді оқытудың мемлекеттік жалпы білім беру стандарттарын әзірлейді.

5.2. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту "Оқытушы ұйымдардың" ұйымдастырушылық қағидаттарына негізделетін болады, атап айтқанда:

1) Оқыту - мемлекеттік қызметтің жұмыс істеуінің ажырамас бөлігі. Оқыту кадрларды кәсібилендіру жөніндегі мемлекеттік кадр саясатының маңызды бағыты ретінде қаралады;

2) Оқытуға жалпы қол жеткізу, яғни, тиісті бюджеттің қаражаты есебінен мемлекеттік қызметшінің қайта даярлау (қайта біліктендіру) және біліктілігін көтеру құқығы, мемлекеттік қызметке кіруде Қазақстан Республикасының азаматтары өздерінің қабілеттері мен кәсіби дайындығына сәйкес тең құқығын іске асыру ретінде жүргізіледі. Қызметшілерді оқыту арнаулы оқу орындарында да, сондай-ақ мемлекеттік органдардың өз жұмыс орындарында да жүзеге асырылады;

3) Оқытудың жоспарлылығы және дәйектілігі. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жоспарлау және қызмет мансабы бойынша жылжытумен тығыз байланысты;

4) Барлық әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің білімін үздіксіз жаңалап отыру және оқытудың міндеттілігі. "Өмір бойы білім алу" қағидатының "өмір бойы оқу" қағидатына өзгертілуі;

5) Мемлекет дамуының, мемлекеттік қызметтің міндеттері мен уәкілеттігінің болашағы ескерілген білім алудың озыңқы сипаты;

6) Оқытудың, алынған білім мен шеберліктің мемлекеттік қызметтің лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарына сәйкестігі. Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың мемлекеттік жалпы білім беру стандарттарын тұрақты жаңарту;

7) мемлекет дамуының стратегиялық міндеттеріне, үкімет пен мемлекеттік органдардың іс-қимыл бағдарламаларына, аймақтардың проблемаларын шешуге, мемлекеттік қызметшілердің практикалық қызметіне оқытудың проблемалық бағытталуы;

8) мемлекеттік қызметшілерді оқытуды орталықсыздандыру. Аймақтардағы және мемлекеттік органдардағы қызметтің нақты салаларына оқытуды жақындату. Оқытудың барлық нысандарының, түрлерінің және әдістерін оңтайлы әрі икемді үйлестіру;

9) оқытуды бір орталықтан басқару және бірыңғай ресурстық қамтамасыз ету. Оқытуды стратегиялық жоспарлауға және бюджеттік бағдарламалауға, оқыту стандарттарына және оқу-әдістемелік қамтамасыз етуге құрылған үйлестірудің

6. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ОҚЫТУ ЖҮЙЕСІНІҢ МАЗМҰНЫ МЕН ДАМУ КЕЗЕҢДЕРІ

6.1. Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың сапасы мен тиімділігін арттыру
Оқытудың сапасын арттырудың өзекті факторы мемлекеттік қызметшілерді оқытудың дидактикасын жетілдіру болып табылады. Дидактикалық көзқарастар мемлекеттік қызметтің әкімшілік лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарына, мемлекеттік органдардың қажеттіліктеріне және елдің стратегиялық даму міндеттеріне сәйкес құрылады.

Мемлекеттік қызметтің оқытуға нақты қажеттіліктерін және оқытындар тобының жас ерекшеліктерін ескеретін ғылыми пысықталған дидактикалық көзқарастар мемлекеттік қызметшілерді оқытудың мемлекеттік жалпы білім беру стандарттарын әзірлеу үшін базаға айналады. Солардың негізінде мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлаудың, біліктілікті арттырудың, жұмыс орнында оқытудың және өздігінен білім алудың оқу бағдарламалары мен әдістері қ а л ы п т а с у ғ а т и і с т і .

Оқытудың дидактикасы мен стандарттарын әзірлеу және енгізу оқу бағдарламаларын әдістемелік және мазмұндық толықтыру проблемасын шешуге а р н а л ғ а н .

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту бағдарламаларын мазмұндық толықтыру

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың бағдарламаларын мазмұндық толықтырудың құрылымы мемлекеттік қызметшілерді оқыту жөніндегі жетекші шетелдік орталықтар пайдаланып отырған төрт модельдің негізінде құрылады:

1) Ұтымды ұйымдастыру моделі ішінде әкімшілер жұмыс істейтін ұйымдардың өзіндік табиғатын және ресми құрылымын білдіреді. Бұл блок басқарудың жалпы теориясы, жүйелер теориясы, менеджмент теориясы, мемлекет пен құқық, әкімшілік құқық негіздері, қаржы негіздері бойынша өзіне і р г е л і д а й ы н д ы қ т ы қ а м т и д ы .

2) Ашық жүйелер моделі мемлекеттік орган ортасының элементтерін ашып береді. Тыңдаушылар түрлі билік тармақтарындағы мемлекеттік органдар мен саясатты әзірлеу процесіне басқа да қатысушылар арасындағы өзара қатынастарды ұғынуға дайындалады. Ұйымдарға мұндай көзқарас оларға бейімделуші жүйелер ретінде қарауға дайындайды. Бұл блокта саясаттану, елдерді салыстырмалы тану, әлеуметтану, шешімдер қабылдауға азаматтардың қатысуы, үкіметтің саясатын жоспарлау, айқындау, есептілік, іс жүргізу, қаржыландыру және бюджет, үкіметішілік байланыстар сияқты пәндерді

қарастырады; жергілікті өзін өзі басқару және үкіметтік емес ұйымдармен өзара қатынастар мәселелері қаралады.

3) Адами қатынастар моделі адам табиғаты мен әкімшілік ұйымдардың ішкі ресми және ресми емес тетіктеріне мән береді. Тыңдаушылар бастық пен бағыныштылар арасында болуы тиіс өзара қатынастардың нормаларын зерделейді, қызметшілерді қатыстыра отырып басқарудың мүмкіндіктерін бағалайды және өзінің қабілетін толық пайдалануға барлық қызметшілерді ынталандыратын тетіктерді іздейді. Кадр менеджментін, психологияны, шешімдер қабылдау технологиясын, келіссөздер жүргізу өнерін, мәдениеттануды оқып-үйрену осы блокқа кіреді.

4) Төртінші модель ұйымдастырушылық-мәдени көзқарасты білдіреді, ол өзінің сипаты бойынша жинақтаушы болып табылады. Ол құндылық жүйесінің ұйымға қалай енгізілетініне мән береді, мемлекеттік қызметшілерден құндылықтар мен нанымдарға, мінез-құлықтың нормалары мен қағидаларына, ұйымдар мен ұжымдардың тап болуы мүмкін аңыздар мен дәстүрлерге неғұрлым мұқият болуды талап етеді.

Оқыту бағдарламаларының мазмұны мен көлемінің толықтырылуы оқытудың түріне және талап етілетін біліктілік деңгейіне қарай өзгертілуі мүмкін. Бірақ, тұтастай алғанда, оқыту бағдарламалары көрсетілген төрт өлшемдік құрылымға сәйкес болады.

Оқытудың барлық нысандары мен әдістерін оңтайлы үйлестіру мақсатында қайта даярлау, біліктілікті арттыру мен жұмыс орнында оқытудың бағдарламалары құрудың модульдық қағидаты бойынша қалыптастырылатын болады. Оқу модульдерінің әрқайсысы бір тақырыптық пән бойынша сабақтардың аяқталған циклін құрайды. Әрбір модуль бойынша оқыту курсы білімді, дағдылар мен қабілеттерді сіңіруге бағытталады және мына топтардың біріне қатысты болады:

1) теориялық аспект - білім алу (іргелі және қолданбалы пәндер);

2) практикалық аспект - дағдыларды сіңіру (ақпарат жинау, талдамалық жұмыс, іс жүргізу мен аппарат жұмысы, компьютермен жұмыс істеу және ақпарат технологияларын қолдану, қатынас жасау және коммуникацияларды жолға қою, адамдарға басшылық жасау және командадағы жұмыс дағдылары);

3) тұлғалық аспект - қабілетті қалыптастыру (үйрене білу және басқаларды үйрету, бедел қалыптастыру, келіссөздер жүргізу, шешім қабылдау, саясатты қалыптастыру және т.б.).

Оқытудың әрбір модулі оқыту түріне қарай ұзақтығы бойынша бірнеше нұсқаға ие болады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың әдістемесі дәстүрлі "лекция-семинар" әдістерімен қатар, белсенді үйрету әдісін көздейді, оның арқауы тыңдаушының

өзі, дағдыларды қалыптастыруға ыждаһатпен қатысуы болмақ. Теориялық пәндерді сақтаудың қажеттігі даусыз, алайда, дағдыларды сіңірудің және технологияларды үйретудің маңыздылығы соңғы кезде неғұрлым көкейкесті болып табылады. Мемлекеттік қызметшілерді оқытуда "Білім ығыстырылып шығарылмайды, қайта мемлекеттік қызметшінің практикалық қызметі үшін қажетті дағдылар мен қабілеттердің біртұтас жиынтығымен толықтырылады" деген қағидат басшылыққа алынады.

Белсенді оқытудың әдістемесі ақпарат жинау, деректерді талдау, проблемаларды шешу, шешімдер қабылдау, баяндама жазу, оны қорғау және т.б. дағдыларды талап ететін шағын зерттеулер жобаларын жүргізуді көздейді. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту процесінің неғұрлым практикалық бағытталуы мақсатында нақты проблемаларды талқылауға және нақты жағдайларды іскерлік және рөлдік ойын нысанында және оқытудың басқа интерактивтік әдістерін моделдеуге назар аудару қажет.

Оқу орындарында оқытылатын және мемлекеттік басқару бойынша маманданып жүрген тыңдаушылар мен аспиранттар пайдаланатын ғылыми жұмыс әдістері: оның алдындағы тәжірибені (антропологиялық, тарихи және сипаттамалық тұрғыда), дедуктивтік әдісті (математикалық, логикалық, заңдық), эмпирикалық талдауды, эвристикалық ұқсастықты, арнаулы әдебиеттерді шолуын және басқаларды қамтуы тиіс. Эмпирикалық талдау әдістері "кейс-стадиді", яғни, көрнекі мысал ретінде алынған объектіні мұқият жан-жақты қарауды; зерделеу пәнінің бөлімдері мен тарауларының көлденең-салыстырмалы талдауын, экономикалық-математикалық және статистикалық әдістерді (регрессивтік басқару, "сыни жол", құрылымдық модельдер және т.б. сияқты), ұзақ мерзімді болжауды қамтиды.

Жұмыс орнында оқытудың ерекшелігіне қарай мамандардың өз лауазымдық функцияларын игеруін жеңілдетуге, дүниетанымын кеңейтуге, нақты ұйымдастыру мәселелерін шешуді үйренуіне арналған нұсқаулық, аппараттық оқу (дәрістер), тәлімгерлік, сапа үйірмелері сияқты қосымша әдістер басым болады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың тиімділігін арттыру мақсатында оқытудың қосымша әдісі ретінде тағлымдаманы пайдалану көзделеді. Оқытудың түріне, алдағы қызметтің ерекшелігіне қарай тағлымдаманың жұмыс орнында, оның ішінде, болашақ жұмыс орнында, сабақтас бөлімшеде немесе мемлекеттік органда, сондай-ақ мемлекеттік емес ұйымдарда жүргізілуі мүмкін.

Оқытудың жетілдірілуі оның түрлерінің, нысандары мен әдістерінің оңтайлы үйлесуіне, әртүрлілігіне және икемділігіне қол жеткізуді көздейді. Мемлекеттік қызмет кадрларын қайта даярлау және біліктілікті арттыру жүйесінде оқытудың сырттай, күндізгі-сырттай және кешкі нысандары дамытылатын болады.

Біліктілікті арттыру жүйесінде оқу бағдарламалары лауазымдық, функционалдық және мамандану бойынша жіктелетін болады. Біліктілікті арттырудың салааралық және жобалық бағдарламаларын дамыту қажет.

Мемлекеттік қызметшілердің қызметі мемлекеттің жұмыс істеуін қамтамасыз етуге де, сондай-ақ, халыққа қызмет көрсетуге де бағытталуы тиіс. Сондықтан, мұнда осы қызметтердің көлемі мен сапасы тікелей байланысты болатын, сондай-ақ халықпен тікелей байланысты жүзеге асыратын мемлекеттік қызметшілерді оқытуға ерекше мән берілуі қажет. Әсіресе, бұл, ауылдық жерлер үшінші көкейкесті. Ауылдық жерлерде жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілерді және жергілікті өзін-өзі басқару кадрларын арнайы бағдарламалармен оқытудың қажеттігі туындап отыр.

Тұтастай алғанда, әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға қойылатын біліктілік талаптарға, мемлекеттік органдардың нақты мұқтаждары мен ел дамуының стратегиялық міндеттеріне сәйкес құрылған дидактиканың әзірленуі мен қолданылуы мемлекеттік қызметшілерді оқытудағы сапалық құлдырауды жоюға, шектен тыс академизмнен арылуға және алатын білімдерге, қабілеттер мен дағдыларға неғұрлым практикалық бағыты мен көңілге қонымды болуына мүмкіндік туғызады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту сапасының, кәсіби әкімші басқарушыларды даярлау жөніндегі жетекші шетелдік орталықтардан артта қалушылығы елеулі. Ұлттық оқыту жүйесіне үздік тәжірибелер мен оқыту технологияларын енгізіп, оларды қазақстандық мемлекеттік қызметтің нақты жағдайлары мен мұқтаждарына бейімдеу қажет. Ғылыми негізделген, басқару органдарының сұраныстарына икемделген мемлекеттік қызметшілерді оқытудың бағдарламаларын қалыптастыратын тетік оқыту жүйесінің құрамдас бөлігіне айналуы тиіс. Бұл мәселелер Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттіктің, ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясының және мемлекеттік қызметшілерді оқытумен айналысатын барлық оқу орындарының басты назарында болуы тиіс.

6.2. Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың инфрақұрылымын дамыту
Орталықта және жергілікті жерлерде мемлекеттік қызметшілерді оқытудың тармақтанған инфрақұрылымын жасау және дамыту мемлекеттік қызметшілерді даярлау мен қайта даярлауда, кәсіби кадрлардың біліктілігін арттыруда, жұмыс орнында оқытуда және мемлекеттік қызметшілердің өздігінен оқуында мемлекеттік қызметтің сұранысын барабар қамтамасыз етудің қажетті шарты болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың инфрақұрылымы: Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясын,

салалық оқу орындары мен мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жөніндегі курстарды, аймақтық оқу орындары мен біліктілікті арттыру курстарын қамтиды.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінде мемлекеттік басқаруға және мемлекеттік қызметке байланысты оқыту бағдарламалары бойынша мамандарды даярлауға Білім және ғылым министрлігінің жоғары оқу орындарында, ҚМЭБИ, сондай-ақ шетелде оқытудың арнайы мемлекеттік бағдарламалары (оның ішінде, "Болашақ") бойынша қолдау көрсетіледі.

6.2.1. Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясының рөлі

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесіндегі бас оқу орны, мемлекеттік қызметтің оқыту ұйымының діңгегі болып табылады. Академия оқу-әдістемелік, ғылыми, ақпараттық-талдау орталығы, мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жүзеге асыратын оқу орындарының қызметін үйлестіруші рөлін атқарады.

Оның негізгі міндеттері мыналар:

1) жоғары буындағы мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау (бірінші кезеңде - жылына 15-30 адамнан);

2) жоғары және орта буындағы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру;

3) мемлекеттік қызметшілерді оқытудың аймақтық желілері үшін дидактикалық орталықтың рөлін атқару (үлгілік жоспарлар мен бағдарламалар, оқу-әдістемелік материалдар, оқулықтар, мемлекеттік қызметшілерді оқыту жөнінде дерекқор, оқытудың модульдық жүйесін жасау);

4) мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау мен біліктілігін көтерудің мемлекеттік жалпы білім беру стандартын әзірлеу.

Бұл міндеттерді орындау таяу уақыттың өзінде мемлекеттік қызметшілерді оқытудың сапасын арттыруды талап етеді, мұның өзі өз кезегінде оқушылардың санын көбейтуге мүмкіндік береді. Академияны бітірушілерді бөлу мәселесін түбегейлі шешу қажет. Академияны бітірушілердің жоғары мәртебесі оларды әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің лауазымдарына орналастыруға арналған кадр резервіне қосудың және тыңдаушылардың рейтингі негізінде мемлекеттік органдарға тікелей бөлуге бірте-бірте көшумен қамтамасыз етіледі.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың қалыптасып келе жатқан жүйесінде Академия мынадай проблемаларға ерекше назар аударатын болады:

1) мемлекеттік қызмет кадрларының біліктілігін арттырудың аймақтық желісін қалыптастыру мен дамыту;

2) профессорлық-оқытушылар құрамның біліктілік деңгейін арттыру және өзінің материалдық-техникалық базасын одан әрі дамыту;

3) аспирантура, докторантура және ізденушілік арқылы мемлекеттік қызметтің проблемалары бойынша жоғары білікті ғылыми-педагогикалық кадрларды даярлау;

4) саяси және әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің жоғары және орта буынын қайта даярлау және біліктілік арттыру процесіне кең ауқымда тарту.

Келешекте оқыту жүйесінің дамуы және мемлекеттің ресурстық мүмкіндіктері нығаюына қарай, Академия:

1) мемлекеттік органдарды мемлекеттік қызмет проблемалары бойынша ақпараттық-талдамалық қамтамасыз етуді жүзеге асырады;

2) мемлекеттік қызмет, мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру саласындағы халықаралық бағдарламалар мен жобаларды ғылыми және ұйымдастырушылық қамтамасыз етуге қатысады;

3) мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызмет саласындағы көкейкесті проблемалар бойынша ғылыми зерттеулер жүргізеді (мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейіне қойылатын базалық талаптарды сараптау, мемлекеттік қызмет қызметкерлерінің біліктілігін бағалайтын ғылыми әдістеме әзірлеу және т.б.).

6.2.2. Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың еуразиялық орталығының рөлі

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызмет кадрларын оқытудың жүйесі қалыптасу сатысында тұр. Таяудағы болашақта ресурстарды тартпайынша барлық оқу орындарын мемлекеттік қызметшілерді оқытудың жоғары стандарттарына сәйкестікке дейін жеткізу мүмкін емес. Осыған байланысты, оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастықты іске асырудың бір нысаны ретінде Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың еуразиялық орталығы құрылып, ол күш-жігерін бірнеше түйінді бағыттарға шоғырландыратын болады.

Еуразиялық орталық орталық азия аймағындағы елдерді және басқа әріптес елдерді мемлекеттік қызметшілерді оқыту саласында әріптестік қатынасқа шақырған бастама жасауы тиіс, сондай-ақ, мемлекеттік қызмет таңдаулыларының кәсіби деңгейін көтеруде мемлекеттер қажеттіліктерінің қанағаттандырылуын қамтамасыз етуге және халықаралық сарапшыларды тарту жолымен адами әлеуетті арттыра түсуге тиіс және өзінің күш-жігерін:

1) жоғары буындағы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру;

2) "оқытушыларды оқыту" арнаулы бағдарламасын іске асыру, яғни, мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінің профессорлық-оқытушылар құрамының біліктілігін арттыру;

3) мемлекеттік қызметшілерді, оның ішінде, осы заманғы ақпараттық

технологияларын пайдалана отырып, оқытудың жаңа әдістерін әзірлеу және е н г і з у ;

4) мемлекеттік басқару және таңдаулы басқарушыларды қалыптастыру проблемалары бойынша ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындау;

5) мемлекеттік басқару саласында халықаралық ынтымақтастықты кеңейту және бірегей халықаралық бағдарламаларды енгізу бағыттарына жұмылдыруы т и і с .

Еуразиялық орталық жоғарыда көрсетілген міндеттердің Мемлекеттік қызмет академиясымен, ал кейбір бағдарламалар бойынша мемлекеттік қызметшілерді оқытудың аймақтық орталықтарымен ынтымақтастықта жүргізілуін іске а с ы р а т ы н б о л а д ы .

6.2.3. Салалық оқу орындары мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды орталық мемлекеттік органдардың қажеттіліктеріне сәйкес мемлекеттік орган қызметінің бейініне сай пәндер бойынша жүзеге асырады.

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың салалық курстарын мемлекеттік органдар салалық оқу орнын құрудың қажеттігі жоқ кезде, қолда бар оқу орындарының базасында ұйымдастырады.

6.2.4. Аймақтық оқу орындары жергілікті мемлекеттік органдардың қажеттіліктеріне сәйкес мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асырады. Жергілікті деңгейде мемлекеттік қызметшілерді оқытудағы қажеттіліктері қанағаттандырылуын қамтамасыз ету мақсатында және мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінің өткізу қабілетін ұлғайту үшін конкурстық негізде мемлекеттік қызмет кадрларының біліктілігін арттыратын өміршең аймақтық орталықтар желісі құрылатын болады.

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің біліктілігін арттыратын аймақтық орталықтар жергілікті мемлекеттік басқару органының қамқорлығымен құрылады, аймақтық деңгейде мемлекеттік қызметшілерді оқытудың үздіксіздігін және нақтылығын қамтамасыз етеді. Олар аймақта кәсіби білім беретін бағдарламаларды орындауды жүзеге асыратын, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы әзірлеп ұсынған мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың бағдарламасы мен әдістемесі бойынша қосымша білім беретін ұйымдар болып табылады, ол тыңдаушыларды оқытуды әдістемелік қамтамасыз етумен қатар, сондай-ақ, Орталықтың оқытушыларын оқытуды жүзеге асырады.

Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыратын аймақтық орталықтың ұйымдастырушылық-құқықтық мәртебесі, жергілікті жағдайға қарай Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес анықталады.

Ұйымдастырушылық қызмет мәселесінде Орталық аймақтың сұранысын ескере отырып, оқыту санаттары мен нысандары бойынша білікті мемлекеттік қызметшілердің қажетті мөлшерін даярлауды қамтамасыз ету үшін Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттігінің аумақтық органдарымен, жергілікті өкімет органдары және атқарушы органдардың, сондай-ақ, министрліктер және ведомстволардың аумақтық органдарының басшыларымен ынтымақтастықты жүзеге асырады Орталыққа кадрларды іріктеп алу Агенттіктің аумақтық басқармасымен келісілуі тиіс.

Қызметтің басты бағыттары аймақ пен жергілікті басқару органдарының алдында тұрған мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру міндеттерін шешуге қабілетті басқарушылардың кәсіби және кадрлар корпусын құру және жетілдіру стратегиялық міндеттерімен анықталады.

Орталықтың қызметі жергілікті және орталық атқарушы орындардың тарапынан мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруға арналған тапсырыс негізінде жүзеге асырылады.

Орталық қызметінің негізгі мақсаты кәсіби білім мен дағдыны тереңдету, жоғары білікті мемлекеттік қызметшілерге деген аймақтың сұранысын қанағаттандыру болып табылады.

Орталық қызметінің негізгі міндеттері:

- жергілікті деңгейдегі мемлекеттік қызметшілердің кәсіби біліктілігін арттыру ;

- аймақ мемлекеттік қызмет қызметшілерінің кәсіби деңгейін бағалау және дамыту, аймақтағы мемлекеттік басқару мен жергілікті өзін-өзі басқарудың тиімділігін арттыруды қамтамасыз ететін оқытудың қазіргі технологияларын әзірлеу бейімдеу және енгізу ;

- мемлекеттік органдарды және аймақтың барлық мүдделі заңды және жеке тұлғаларын оқу-әдістемелік және ғылыми-практикалық әдебиеттермен, компьютерлік бағдарламалармен, оқу дыбыс және бейне өнімдерімен және т.б. қамтамасыз ету болып табылады.

6.2.5. Мемлекеттік басқарумен және мемлекеттік қызметпен байланысты мамандықтар бойынша базалық кәсіби даярлауды жүзеге асыратын жоғары оқу орындары .

Оқытудың инфрақұрылымын дамыту конкурстық іріктеу тетігі арқылы мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын оқу орындарының қызметі аясында бәсекелестік ортаны қалыптастыруды көздейді.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту аясында бәсекелестік ортаны құру мынадай :

1) мемлекеттік тапсырыс және мемлекеттік сатып алу тетігін, әсіресе,

- мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруда пайдалану;
- 2) осы тетіктерді мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау жүйесіне біртіндеп енгізу;
- 3) мемлекеттік қызметшілерді оқытуға деген қажеттіліктерге сәйкес бюджеттік бағдарламалау;
- 4) құрылымдық бөлімшелердің оқытушылары мен басшыларын конкурспен іріктеп алу;
- 5) стандарттарды, бағдарламаларды, оқулықтарды, оқу-әдістемелік құралдарын әзірлеуге конкурстар өткізу жолдарымен жүзеге асыруды көздейді.

Инфрақұрылымды дамыту оқытудың түрлері мен нысандарына мемлекеттік қызметшілердің көпшілігін қамтуға мүмкіндік береді, бәсекелестік ортаны дамыту үшін жағдай туғызады және оқытудың тиімділігі мен сапасын арттыруға жәрдемдесетін болады.

6.3. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін барабар ресурстық қамтамасыз етудің тұрақты тетігін жасау

Бүгінде қызметкерлерді оқыту мен дамыту аясындағы инвестициялар жеке секторда да, мемлекеттік басқару жүйесінде де менеджмент тиімділігінің негізгі көрсеткіштерінің бірі болып табылады.

Барабар ресурстық қамтамасыз ету мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін тұрақтандырудың және үдемелі дамытудың қажетті шарты болып табылады. Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың реформасы ресурстардың өткір тапшылығын жойған кезде ғана мүмкін болады. Іс жүзінде, бүгінде, ресурспен қамтамасыз етудің, ең алдымен, оқыту жүйесін қаржыландыру және кадрмен қамтамасыз ету саласында, жаңа тұрақты тетік құру қажет.

6.3.1. Оқытуды қаржыландыру мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту мен дамытудың стратегиялық жоспарларына сәйкес республикалық және жергілікті бюджеттердің бюджеттік бағдарламалары негізінде жүзеге асырылады.

Қатаң бюджеттік шектеулер жағдайында мемлекеттік қызмет кадрларын оқытуды мемлекеттік реттеудің тиімді нысандары жекелеген білім беру мекемелерін тікелей қаржыландыру емес, мақсатты кадрлық бағдарламаларды қалыптастыру және оқу орындарын іріктеудің бәсекелестік тетіктерін пайдалана отырып, оқыту жөніндегі қызметтерді көрсетуге мемлекеттік тапсырысты орналастыру болып табылады.

Мемлекеттік қызмет академиясында қайта даярлау мен біліктілікті арттыру оқуға кететін нақты шығынды ескеретін жеке норматив бойынша республикалық бюджеттің қаражаты есебінен жүзеге асырылады. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту саласында Академияда атқарылатын бюджеттік бағдарламаның әкімшісі

мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган болып табылады.

Үкімет мемлекеттік қызметшілерді оқытуды қаржыландырудың қосымша көздерін іздестіру жөнінде қадамдар жасауда. Сондай қаржы көзі мамандарды оқытуға гранттар мен стипендиялар беретін халықаралық донор-ұйымдардың, шетел үкіметтерінің, қоғамдық және жеке қорлардың қаражаты болуы мүмкін. Қазіргі уақытта мемлекеттік қызметшілерді оқыту мәселелерінде жоғарыда көрсетілген қорларды үйлестіру нашар жолға қойылған.

Республикалықта, жергілікті деңгейлерде де болсын бюджет қаражатын жұмсауды реттеу мақсатында мемлекеттік қызметшілерді оқытуда бюджеттік бағдарламалауды енгізу қажет, ол қайта даярлау жөніндегі мемлекеттік оқыту орталықтарын тікелей қаржыландыруды және оқу орындарының мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру жөніндегі қызметіне ақы төлеуді қамтиды. Мұндай бюджеттік бағдарламалар мемлекеттік бюджеттің, жеке инвесторлардың және халықаралық ынтымақтастықтың мүмкіндіктерін біріктіруге тиісті.

6.3.2. Оқыту жүйесін кадрмен қамтамасыз ету

Оқытушылардың кәсіби деңгейі оқыту сапасы мен тиімділігінің шешуші ф а к т о р ы б о л ы п т а б ы л а д ы .

Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жүзеге асыратын оқу орындарының профессорлық-оқытушылар құрамының сапалық жағдайын жақсарту мақсатында мынадай іс-шаралар жүзеге асырылатын болады:

1) профессорлық-оқытушылар құрамына қойылатын біліктілік талаптарын ә з і р л е у ж ә н е б е к і т у ;

2) оқытушыларды конкурстық негізде іріктеудің тетігін жетілдіру;

3) оқытушыларды ұдайы аттестациялап отыру;

4) оқытушы кадрларды даярлау және біліктілігін арттыру бағдарламаларын оқу орындарының өздерінде, сондай-ақ жетекші шетелдік орталықтарда (магистрлік, аспиранттық және докторлық бағдарламалар бойынша) іске асыру;

5) оқытушыларды материалдық ынталандыру шараларын енгізу.

Жоғарыда көрсетілген іс-шараларды жүзеге асыру барысында бірінші кезеңде "Оқытушыларды оқыту" бағдарламасын іске асыру көзделеді, мұның өзі, оқытушыларды Мемлекеттік қызметшілерді оқытатын еуразиялық орталықтың қабырғасында, сондай-ақ, жетекші шетелдік оқу орындарында даярлауды қ а м т а м а с ы з е т у г е т и і с .

Профессорлық-оқытушылар құрамның сапалық жағдайының мониторингі мақсатында мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган Мемлекеттік қызмет академиясымен бірлесіп кадрларды басқарудың республикалық ақпарат жүйесі шеңберінде тиісті деректер банкіні жасайтын болады.

Неғұрлым практикалық бағдар беру және оқытудың сапасын арттыру үшін

сабақ беруге кәсіби деңгейі жоғары және практикалық тәжірибесі мол мемлекеттік қызметшілердің өздері тартылатын болады.

Көрсетілген шаралар оқытушылар құрамын қысқа мерзімде жаңартуға және мемлекеттік қызметшілерді оқытуды сапалық жаңа деңгейге көтеруге мүмкіндік б е р е д і .

6.3.3. Ғылыми қамтамасыз ету

Мемлекеттік қызмет пен мемлекеттік басқарудың іргелі теориялық және қолданбалы проблемалар жөніндегі ұзақ мерзімді зерттеу жұмыстарынсыз оқу процесінің мазмұнды болуы мүмкін емес.

Тәжірибе көрсетіп отырғанындай, шетелдік тәжірибеден алынатын және мемлекеттік қызмет пен мемлекеттік басқару жүйесіне соңғы кезде енгізіліп жатқан ғылыми-практикалық жаңалықтар қазақстандық жағдайға бейімдеуді қажет етеді. Сондай-ақ, мемлекеттік құрылыс, мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіру, қазақстандық мемлекеттік қызмет моделінің жұмыс істеуі процесінде жинақталған бірегей тәжірибе де ғылыми қорытындылауды және перспективалық зерттеулерді талап етеді.

Бұл саладағы ғылыми-зерттеу жұмысы оқытушылардың, аспиранттар мен ізденушілердің жеке ғылыми зерттеулері нысанында, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілерді оқытумен айналысатын оқу орындары ғылыми бөлімшелерінің - қаржыландырылуы мемлекеттік бюджетте көзделген тақырыптары бойынша жү р г і з і л е т і н б о л а д ы .

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган Ғылым және білім министрлігімен және Мемлекеттік қызмет академиясымен бірлесіп, мемлекеттік басқаруға байланысты жаңа ғылыми мамандықты ашу жөнінде шаралар қолданатын болады. Мұндай қадам мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызмет аясында әртүрлі ғылым саласындағы өкілдердің күш-жігерін шоғырландыруға мүмкіндік б е р е д і д е п к ө з д е л у д е .

Оқытуды ғылыми қамтамасыз ету оқытуды реформалауды іске асырудың маңызды шарты болып табылады. Ғылыми-әдістемелік базаның жасалуы басқару мәдениетіне шығармашылық сипат беру және мемлекеттік қызметшілердің жаңалықтар енгізу үшін ынтасын қалыптастыруға жағдай жасауға мүмкіндік туғызады және оларға, тұтастай алғанда, мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру үшін пәрменді құрал б е р е д і .

6.3.4. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастық кадрларды шетелдерде қосымша оқыту, қаржыландыруға қосымша ресурстарды тарту, оқу-әдістемелік, кадрлық және ғылыми қамтамасыз ету, оқытудың инфрақұрылымын кеңейту үшін зор мүмкіндіктер б е р е д і .

Қазақстанның кадрларды оқыту саласындағы халықаралық байланыстары жылдан жылға кеңейіп келеді. Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды реформалаудың міндеті - оларға неғұрлым келісілген және жоспарлы сипат беру.

Осы мақсаттарда мемлекеттік қызмет жөніндегі уәкілетті орган, Мемлекеттік қызмет академиясы мен мемлекеттік қызметшілерді оқытумен айналысатын өзге де оқу орындары тыңдаушылар мен оқытушыларды алмасу саласындағы ынтымақтастық, оқу бағдарламалары мен оқыту әдістерін жетілдіру, Қазақстанды кадрларды оқыту жөніндегі халықаралық бағдарламалар мен ұйымдарға кооперациялық, интеграциялаудың икемді нысандарын құру туралы екі және көпжақты келісімдер жасайтын болады.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастық мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органмен келісіліп және үйлестіріліп жүзеге асырылатын болады.

6.4. Оқытуды басқару жүйесін құру

Жүйені басқарудың жаңа тетігін құру және жетілдіру қалыптасу кезеңіндегі оқытуды реформалаудың шешуші факторы болып табылады. Оқытуды ұйымдастыру процесі күрделі және көп кезеңді болып табылатындықтан, ал басқару объектілерінің саны ұдайы өсетіндіктен, оларды басқару жоспарлаудың, бақылаудың және үйлестірудің негізгі ортақ жүйелік функцияларын қамтуға тиіс.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың жүйесін басқару органдарының құрылымын нақ осы айқындайды.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды басқару оқу орындарының қызметінде мемлекеттік реттеу мен өзін өзі басқаруды қамтамасыз ету қағидаттарын үйлестіру негізінде жүзеге асырылуы тиіс.

6.4.1. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыруды мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган басқа да мемлекеттік органдармен бірлесіп жүзеге асырады, ол мынадай міндеттерді жүзеге асыруға тиіс:

- 1) мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және біліктілік арттыру мәселелері бойынша қызметін үйлестіру;
- 2) мемлекеттік қызметшілерді даярлаудың, қайта даярлау мен біліктілігін арттырудың мемлекеттік бағдарламалары бойынша мемлекеттік тапсырысты қалыптастыруды үйлестіру және орналастыру.

Бұл міндеттерді іске асыру мемлекеттік органдардың қызметіне мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган мынадай мәселелер бойынша қатысуы

к о з д е л е д і :

- 1) мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жоспарлау;
- 2) мемлекеттік қызметшілерді орталықта және аймақтарда оқытудың бюджеттік бағдарламаларын қалыптастыру және әкімшіліктендіру;
- 3) дидактиканы, оқытудың стандарттары мен оқу бағдарламаларын бекіту;
- 4) мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жүзеге асыратын білім беретін мекемелердің тізбесін анықтау;
- 5) оқытудан өткен мемлекеттік қызметшілер мансабының мониторингі;
- 6) мемлекеттік қызметшілерді оқыту сапасын бақылау;
- 7) оқытуды нормативтік құқықтық қамтамасыз етуді әзірлеу.

6.4.2. Оқыту жүйесінің табысты жұмыс істеуінде мемлекеттік органдардың кадр қызметтеріне елеулі рөл жүктеледі, оларға мемлекеттік қызмет кадрларын даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды ұйымдастыру - Заңда тікелей жүктелген. Олардың функциялары мемлекеттік қызметшілерді оқытуға деген сұранысты айқындау, мемлекеттік қызметшілердің назарына оларды оқыту мен дамытуға қатысты жоспарларды жеткізу, жұмыс орындарында оқытуды ұйымдастыру, жылжытылатын резервті қалыптастыру, өткізілген оқытудың тиімділігін бағалау, мемлекеттік қызметшілерді аттестациялау кезінде оқыту мен біліктілікті арттыруды есепке алу болып табылады. Кадр қызметі оқытудың модульдық бағдарламаларын іске асырады. Орталық та, аймақтық та деңгейде, әрбір мемлекеттік органның кадр қызметінде мемлекеттік қызметшілерді оқыту үшін жауапты адам (бөлімше) болуы тиіс. Ол өзінің мемлекеттік органындағы сұранысқа ұдайы баға беріп және қызметкерлерді оқыту жөнінде басшылыққа ұ с ы н ы с ж а с а п о т ы р у ы т и і с .

Мемлекеттік органдардың кадр қызметі басқару жүйесінде мынадай

функцияларды жүзеге асырады:

- 1) мемлекеттік органның және мемлекеттік қызметшілердің оқуға деген сұранысын айқындау негізінде оқытуды жоспарлау;
- 2) оқып жүргендердің құрамын айқындау;
- 3) біліктілік көтерудің салалық және аймақтық бағдарламалары бойынша мемлекеттік тапсырысты орналастыру;
- 4) мемлекеттік қызметшілерді жұмыс орнында оқыту (соның ішінде дистанциялық оқыту әдістемесі бойынша);
- 5) оқытудан өткен мемлекеттік қызметшілердің мансабына мониторингі.

Мемлекеттік органдардың кадр қызметтерінің оқыту жүйесіндегі рөлін арттыруды мыналардың есебінен жүзеге асыру қажет:

- 1) мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның тарапынан

әдістемелік көмек;

2) Мемлекеттік қызмет академиясында кадр қызметтері басшыларының біліктілігін ұдайы арттыру;

3) кадр қызметтерін аттестациялауды ұдайы жүргізу.

Оқыту процесі Мемлекеттік қызмет академиясымен, мемлекеттік қызметшілерді оқытудың аймақтық орталықтарымен (оқу-әдістемелік материалдарымен қамтамасыз етуге қатысты) және қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың салалық орталықтарымен, өткізілген оқытудың тиімділігіне міндетті баға беріп, тығыз ынтымақтастықта ұйымдастырылады.

Қазақстан Республикасының орталық атқарушы органдары мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыратын ведомствоға қарасты салалық институттардың, орталықтар мен курстардың қызметіне басшылық жасайды.

6.4.3. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесі табысты жұмыс істеуі үшін мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның жанынан Консультациялық кеңес құрылатын болады, оған мемлекеттік органдардың, оқу орындарының, ғылымның өкілдері кіреді. Консультациялық кеңестің негізгі міндеттері мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінің дамуы мен жұмыс істеуінің көкейкесті бағыттары және мемлекеттік қызметшілерді оқытудың бағдарламалары мен жоспарларына қойылатын бірыңғай талаптарды айқындау жөнінде, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілерді оқытудың тиімділігін бағалау жөнінде сараптама жасау және ұсынымдар әзірлеу болып табылады.

Басқарудың тиімді жүйесін құру мемлекеттік қызметшілерді оқытудың бүкіл жүйесінің мақсаттары мен міндеттеріне неғұрлым ұтымды және тиімді қол жеткізуді қамтамасыз ететін басқару әрекеттерінің оңтайлы құрамын белгілеуге мүмкіндік береді.

6.5. Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды нормативтік құқықтық қамтамасыз ету

Мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту жүйесін қалыптастыру мен дамыту

мемлекеттік қызметшілерді оқытудың мәселелері бойынша нормативтік құқықтық

кесімдер топтамасын әзірлеуді талап етеді, олар мемлекеттік қызметшілерді оқытудың мынадай салаларындағы қатынастарды реттейді:

1) мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жетілдіру және ұйымдастыру;

2) оқыту стандарттары;

- 3) оқытуға деген сұраныстардың есебі;
- 4) оқытуды жоспарлау және бюджеттік бағдарламалау;
- 5) мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау мен біліктілік арттыру жөніндегі мемлекеттік тапсырыс;
- 6) Мемлекеттік қызмет академиясына және Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың еуразиялық орталығына қатысты мәселелер;
- 7) Академияны бітірушілердің мәртебесі;
- 8) аймақтық желі (оқу орындары туралы үлгілік ереже);
- 9) үлгілік оқу жоспарлары мен бағдарламаларын жасау;
- 10) профессорлық-оқытушылық құрамды даярлау және аттестациялау;
- 11) жұмыс орнында оқытуды ұйымдастыру;
- 12) Қазақстан Республикасы Президентінің "Мемлекеттік қызметті атқару тәртібі туралы" 2000 жылғы 10 наурыздағы N 357

U 0 0 0 3 5 7 _

Жарлығымен
бекітілген ережеге оқыту мәселелері бөлігінде толықтырулар мен өзгерістер енгізу.

Осының бәрі, қаралып отырған саладағы заңдардың және құқықтық олқылықтарды толтыруға мүмкіндік береді және мемлекеттік қызметшілерді оқытудың бүкіл жүйесін дамытуға серпін береді.

6.6. Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды реформалаудың кезеңдері мыналарды қамтиды:

- 1-кезең - оқыту жүйесінің жұмыс істеуіне базалық жағдай жасау;
- 2-кезең - институциональдық даму;
- 3-кезең - тиімді жұмыс істеу.

Бірінші кезеңнің (2000-2001 жж.) басты басымдықтары оқыту жүйесін қалыптастыру, жүйені басқаруды жетілдіру және ресурспен қамтамасыз ету
б о л ы п т а б ы л а д ы .

Бірінші кезеңнің барысында негізгі күш-жігер мыналарға шоғырландырылады:

- 1) мемлекеттік қызметшілерді оқытуды нормативтік-құқықтық қамтамасыз етуді жетілдіру;
- 2) мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін көтеру

жүйесіндегі орталық буын ретінде Мемлекеттік қызмет академиясының оқулық, ғылыми-әдістемелік және материалдық-техникалық базасын нығайту;

3) бюджеттік бағдарлама жасау негізінде мемлекеттік қызметшілерді

оқытуды қаржыландырудың тұрақты тетігін жасау;

4) қажеттілікті анықтау негізінде оқытуды жоспарлау жүйесін жасау;

5) мемлекеттік қызметшілерді оқытудың сапалы жаңа бағдарламаларын және оқу-әдістемелік кешендерін әзірлеу;

6) мемлекеттік қызметшілерді оқытудың мемлекеттік жалпы білім беру стандарттарын әзірлеу;

7) оқу орындарының аймақтық желілерін құруды аяқтау;

8) жаңа ғылыми "Мемлекеттік басқару" мамандығын ашу.

Екінші кезеңнің (2002-2003 жж.) басты басымдығы оқытудың инфрақұрылымын дамыту болып табылады.

Екінші кезеңде күш-жігер мыналарға бағытталатын болады:

1) кадр қызметтерінің мемлекеттік қызметшілерді оқыту бөлігіндегі жұмысын жетілдіру;

2) оқытушы кадрларды оқыту жүйесін жасау;

3) мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін көтеру жүйесінде бәсекелестік ортаны құру;

4) мемлекеттік қызметшілерді оқытудың Еуразиялық орталығын дамыту;

5) мемлекеттік қызметшілердің дистанциялық оқу бағдарламаларын әзірлеу және дамыту.

Үшінші кезеңнің (2003-2005 жж.) басты басымдығы жүйенің тұрақты және тиімді жұмыс істеуі болып табылады.

Үшінші кезеңде негізгі күш-жігер мыналарға бағытталатын болады:

1) мемлекеттік қызметке және мемлекеттік басқаруға жататын мамандықтар бойынша аспирантура мен докторантураны ашу;

2) бүгінгі заманғы ақпараттық технологиялар негізінде жаңа әдістемелерді е н г і з у ;

3) мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау жүйесінде бәсекелестік ортаны қ ұ р у .

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың тұжырымдамасы таяу жылдардағы оқыту жүйесінің негізгі міндеттері мен даму өлшемдерін айқындайды.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың тұжырымдамасын табысты іске асыру оқыту жүйесінің қалыптасу процесіне дәйекті және келісімді сипат беруге, оқытуды жаңа сапалық деңгейге көтеруге және оны мемлекеттік органдардың кадрларды оқытуға нақты қажеттіліктеріне сәйкестендіруге мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жетілдіру, көбінесе, мемлекеттік бюджеттің қаржыландыру мүмкіндігіне тәуелді болады. Ресурстық қамтамасыз етуге барабар тұрақты тетікті құру, мемлекеттік қызметшілерді оқытуды реформалаудың қажетті шарты болып табылады.

Мұндай жағдайларда барлық мемлекеттік органдардың және ең алдымен, бірінші басшылардың мемлекеттік қызметті кәсібилендіру және кадрлардың дамуы мәселесінде келісілген күш-жігері талап етіледі.

Бүгінгі заманғы талаптарға барабар мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін жасау, қазіргі кезеңгі күллі мемлекеттік қызмет жүйесін реформалаудың қазіргі кезеңіндегі шұғыл міндет. Реформа іс-шараларын дәйекті іске асыру, орталықта және жергілікті жерлердегі барлық мемлекеттік органдардың жұмысын үйлестіруді талап етеді. Бірінші басшылардың көзқарасы шешуші мәнге ие болады. Жаңа басқару және қаржыландыру тетігі арқылы жүзеге асыра отырып, мемлекеттік қызметшілерді оқытудың бүкіл процесін түбегейлі өзгерту м і н д е т і а л д а т ұ р .

Осы Тұжырымдамада қалыптаса бастаған жүйеге сындарлы және тұрақты сипат беруі тиіс мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жетілдірудің тек қана негізгі стратегиялық бағыттары айқындалған. Елдің әлеуметтік-экономикалық жағдайының және мемлекеттік қызмет жүйесінің өзгеруімен бірге мемлекеттік қызметшілерді оқыту реформасының бағыттары да түзетілетін және нақтыланатын болады.

Мамандар:

Багарова Ж.А.

Икебаева А.Ж.

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК