**Дәріс 9** **Қызметкерлерді оқыту және дамыту жүйесі**

**Сұрақтар:**

**1. Қызметкерлерді оқыту және дамыту жүйесі**

**2. Қызметкерлердің білімін арттыру жолдары**

**Мақсаты-**магистранттарғақызметкерлерді оқыту жүйесі; еңбек ресурстарын оқыту жүйесін дамыту жолдарын **ж**үйелі түсіндіру

**Негізгі терминдер:**      мемлекеттiк қызмет үшiн кадрларды оқытудың негiзгі түрлерi **,**   мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту жүйесi,мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту процесiн ұйымдастыру кезеңдері,     мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жетілдiрудiң негiзгi міндеттері,қызметкерлерді оқыту, қызметкерлерді оқыту және дамыту жүйесі, оқыту жүйесінің әдістері, оқыту жүйесінің тиімділігі

 Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктіліктерін көтеру — бұл мемлекеттік қызметтің адами капиталын дамытудың түйінді элементі. Мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендірудің тиімділігі мәселесінің көкейкестілігі бірінші Институционалды реформаны жүзеге асырумен тығыз байланысты.

Бұл, өз кезегінде, Мемлекеттік қызмет туралы жаңа Заңның (2015 жылғы 23 қарашасында қабылданды) және басқа нормативтік құжаттарының қабылдануы қажеттігін тудырды. Бұл қатарда ҚР Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсанда №152 Жарлығымен бекітілген «Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және біліктіліктерін көтеру ережелері» де бар.

Ұлт жоспарының тоғызыншы қадамы мемлекеттік қызметшілерге жүйелі және сапалы білім беруді құруды білдіреді. Бүгінгі күні ол ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясын және мемлекеттік қызметшілерге жергілікті жерде білім берудің қажетті элементі ретінде өңірлік оқыту орталықтарын біріктіреді.

Білім берудің қалыптасқан жүйесі, біріншіден, мемлекеттік қызметшілерді олардың кәсіби қызметінің бастапқы кезеңінде қайта даярлауды жүзеге асырады. Бұл мемлекеттік қызметке олардың кірісу сәтінен немесе басшылық лауазымға тағайындалуынан алты айдан кешікпей орындалады. Екіншіден, біліктілікті көтеру барлық әкімшілік қызметшілер үшін үш жылда жүргізіледі.

Әкімшілік кадрларды оқытудың ұдайы қолданыстағы жүйесін заңдылық негізде бекіту маңызды қажеттілік болып табылады, өйткені алған білім әдетте уақыт өте келе көнере бастайды.

Мемлекеттiк қызметшілерді оқыту - мемлекеттiк органдардың сұраныстары

мен мемлекеттiк қызметшілердiң өздерiнiң мүдделерiне сәйкес жүзеге

асырылатын, мемлекеттiк қызметтегi жұмыс үшiн бiлiмдi, дағдыларды,

шеберлiктi меңгерудi мақсатты, жүйелi және жоспарлы түрде ұйымдастыру

процесi.

     Мемлекеттiк қызмет үшiн кадрларды оқытудың негiзгі түрлерi:

     1) даярлау;

     2) қайта даярлау;

     3) бiліктілікті көтеру;

     4) жұмыс орнында оқыту;

     5) өз бетімен бiлiм алу болып табылады.

      Қайта даярлау - мемлекеттік қызмет саласындағы бiлiм беру стандарттарының талаптарына сәйкес, кәсiби қызметтiң жаңа түрiн орындау үшiн қажеттi қосымша кәсiби бiлiм алу мақсатында немесе лауазымы жоғарылауына байланысты ұзақ мерзiмдiк міндеттерге орай қосымша кәсiби бiлiм алудың бiлім беру бағдарламалары бойынша мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту (әдетте, 1-2 жыл).
      Бiлiктілікті көтеру - өзінің лауазымдық мiндеттерiн тиiмдi орындау және кәсiби шеберлiгін жетiлдiру үшiн қойылатын бiлiктiлiк талаптарына сәйкес, кәсiби қызмет саласындағы теориялық және практикалық бiлiмдi, шеберлiктi және дағдыны жаңарту мақсатында мемлекеттiк қызметшiлерi олардың кәсiби қызметi саласындағы бiлiм беру бағдарламалары бойынша қысқа мерзiмдi оқыту процесi.
      Жұмыс орнында оқыту - лауазымдық уәкiлеттігі мен мiндеттерiн немесе жұмыс процесiнде туындайтын жаңа мiндеттер мен функцияларды бiлiктiлiкпен орындау мақсатында кәсiби бiлiмдi, шеберлiк пен дағдыларды дамыту процесi. Әдетте, жеке жоспар бойынша жүзеге асырылады.
      Өз бетiмен бiлiм алу - мемлекеттiк қызметшілердiң өздерiнiң бiлiктiлiктерi мен кәсiби шеберлiктерi деңгейiн көтеруге мүдделiлiгi мен сұраныстарына сәйкес бiлiмдi, шеберлiктi және дағдыларды өз бетiмен меңгеру процесi.
      Мемлекеттiк қызметшiлердiң тағлымдамасы қосымша кәсiби бiлiм алудың бiр түрi болып табылады және алдын-ала теориялық даярлық нәтижесiнде алынған жаңа кәсiби білiмдi, шеберлiктi және дағдыларды практикада қалыптастыру және бекiту мақсатында ұйымдастырылады. Тағлымдама қосымша

кәсiби бiлiм алудың дербес түрi ретiнде де, мемлекеттiк қызметшілердiң

білiктілігін көтеру мен қайта даярлау кезiнде оқу жоспарының бiр бөлiмi

ретiнде де жүргізiлуi мүмкiн.

     Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту нысандары: күндiзгі,

күндiзгi-сырттай, сырттай, кешкi, дистанциялық оқытуды көздейдi.

     Мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту жүйесi - мыналарды:

     1) оқытудың инфрақұрылымын;

     2) оқытуды басқарудың жүйесiн;

     3) дидактиканы;

     4) оқытуды ресурспен қамтамасыз етуді;

     5) оқытуды нормативтiк-құқықтық қамтамасыз етудi қамтыған жиынтығы.

     Оқытудың инфрақұрылымы - бұл:

     1) ведомстволық бағыныстылығы мен меншiк нысанына қарамастан,

лицензия алған оқу орындарының;

       2) мемлекеттiк қызмет кадрларының барлық деңгейi мен буындарын оқытудың, кәсiби-бiлiм беру бағдарламаларын iске асыратын орталық және жергiлiктi мемлекеттiк органдардың жанындағы арнайы құрылған орталықтар мен бөлiмшелердiң;
      3) ғылыми-зерттеу және оқу-әдiстемелiк ұйымдар, мекемелер және бөлiмшелердiң жиынтығы.
      Оқытуды басқарудың жүйесi - бұл, оқыту жүйесінің жұмыс iстеуiн жоспарлауды, ұйымдастыруды, бақылауды және үйлестiрудi жүзеге асыратын, мемлекеттiк қызмет кадрларын оқыту саясатын айқындайтын мемлекеттiк органдар мен бөлiмшелердiң жиынтығы.
      Дидактика - білiмдi, шеберлiктi, дағдыларды игеру заңдылығын ашатын, оқыту мазмұнының көлемi мен құрылымын анықтайтын, оқыту нысанының әдiстерi мен ұйымдастырылуы нысандарын жетiлдiретiн негiзгi идеялар мен көзқарастардың жиынтығы.
      Дидактикалық көзқарастардың негiзiнде неге және қалай оқыту туралы мәселелердi шешуге болады.
      Оқытуды ресурстық қамтамасыз ету - бұл, оқыту жүйесiнiң ғылыми, қаржылық, оқыту-әдiстемелiк, материалдық-техникалық және кадрмен қамтамасыз ету жиынтығы;
      Оқытуды нормативтiк-құқықтық қамтамасыз ету - бұл, мемлекеттiк қызметшілердi оқыту саласындағы қоғамдық қатынастарды реттейтiн нормативтiк құқықтық кесiмдердiң жиынтығы;
      Мемлекеттік қызметшілердi оқытудың стандарты мемлекеттік

 қызметшiлердiң әртүрлi санаттарына қойылатын бiлiктiлiк талаптары

негiзінде мыналарды:

     1) бағдарламаларға және оқыту бағыттарының тiзбесiне қойылатын жалпы

талаптар;

     2) қайта даярлау және білiктiлiктi көтеру бағдарламаларын

бiтiрушiлерге қойылатын талаптар;

     3) оқу ұйымдарына қойылатын талаптар;

     4) тыңдаушылардың оқу жүктемесiнiң жалпы нормативтерi;

     5) оқыту сапасын бақылаудың ережесi мен рәсiмдерi;

     6) тыңдаушылардың белгiлi бiр оқу бағдарламасын игергенiн

куәландыратын құжаттардың нысандарын белгiлейдi.

         МАҚСАТЫ, МIНДЕТТЕРI, ҚАҒИДАТТАРЫ ЖӘНЕ НЕГIЗГI БАҒЫТТАРЫ

     Мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жүйесiн дамытудың басты мақсаты

қазiргі заманғы экономикалық жағдай мен мемлекеттің ресурстық мүмкіндігіне

сәйкес, кәсіби мемлекеттік қызметтің талаптарына жауап беретін,

мемлекеттік қызметшілерді сапалы оқытудың сындарлы жүйесiн жасау және

дамыту жолымен мемлекеттiк қызметшiлердiң кәсiби деңгейін көтеру болып

табылады.

     Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жетілдiрудiң негiзгi

міндеттері:

     1) оқытудың сапасы мен тиiмдiлiгiн арттыру;

     2) оқытудың инфрақұрылымын дамыту;

     3) оқыту жүйесiн ресурстық қамтамасыз етуге барабар орнықты тетiгін

жасау;

     4) оқытуды басқарудың тиiмдi жүйесiн жасау;

     5) оқытуды нормативтiк-құқықтық қамтамасыз ету болып табылады.

     4.3. Мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жүйесiн дамытудың негiзгi

қағидаттары:

     1) жүйелi көзқарас және ғылыми негізділік;

     2) жүргізiлетiн iс-шаралардың кезеңдiлiгi және жоспарлылығы;

     3) оқыту жүйесiн орталықтандырылған басқару;

     4) оқыту саласындағы бәсекелестiк;

     5) жалпы мемлекеттiк және ведомстволық iс-шаралардың кешендiлiгі және

келiсімдiлiгi;

     6) iс-шаралардың ұйымдастырылуын және жүргiзiлу барысын тұрақты

бақылау болып табылады.

     .**Мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жүйесiн дамытудың негiзгi**

**бағыттары**

       1) орталықта және аймақтарда басқару элитасын даярлау және қайта даярлауда мемлекеттiк қызмет қажеттiліктерiн қамтамасыз етуге, кәсiби кадрлардың бiлiктiлігін көтеруге, жұмыс орнында оқытуға және мемлекеттiк қызметшiлердiң өз бетiмен бiлiм алуына жәрдемдесетiн оқытудың тиiстi инфрақұрылымын жасау және дамыту;
      2) мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту саласында бәсекелестiк ортаны қалыптастыру;
      3) мемлекеттiк органдардың қажеттiлiктерi негізiнде оқыту жоспарының жүйесiн жасау;
      4) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың стратегиялық жоспары негiзiнде бюджеттiк бағдарламалау жүйесiне жасау және оқытудың тұрақты қаржыландырылуын қамтамасыз ету;
      5) оқытудың мазмұны, нысандары мен әдiстерін жетiлдiру және мемлекеттік қызметшілердің түрлi санаттарына қойылатын білiктілік талаптарына, мемлекеттiк органдардың қажеттiлiктерi мен ел дамуының стратегиялық міндеттеріне сәйкес оқудың стандарттарын әзiрлеу;
      6) мемлекеттiк органдардың кадр қызметтерінің рөлі мен жауапты басшыларының оқыту мәселесіндегі жауапкершілігін арттыру;
      7) мемлекеттiк органдар мен оқу орындарының оқыту мәселелері жөніндегі қызметін үйлестіру мен бақылауды жетілдіру;
      8) оқыту жүйесіндегі профессорлық-оқытушы құрамының кадрлар өзегін жасау;
      9) оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастықты кеңейту;
      10) мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту мәселелерi жөніндегі нормативтiк-құқықтық базаны жетiлдiру.

     **МЕМЛЕКЕТТIК ҚЫЗМЕТШIЛЕРДI                          ОҚЫТУ ПРОЦЕСIН ҰЙЫМДАСТЫРУ**      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту процесiн ұйымдастыру мынадай негiзгi кезеңдерден тұрады:
      1) мемлекеттiк қызметшiлердiң жұмысындағы қажеттiлiктердi, проблема

аймақтарын (қазiргі және болашақта болуы мүмкін) айқындау;

     2) мемлекеттiң болашақтағы міндеттерiн ескере отырып, мемлекеттiк

қызмет үшiн кадрларды оқытудың стандарттарын әзiрлеу;

     3) оқытуды жоспарлау мен қаржыландырудың көздерiн айқындау;

     4) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жүзеге асыратын білім беретiн

мекемелердiң тiзбесiн айқындау;

     5) оқытудың бюджеттiк бағдарламасын жасау;

     6) айқындалған сұраныстар, мамандандырулар, нысандар, мерзiмдер,

оқыту бағыттарын ескере отырып, оқу бағдарламаларын әзiрлеу және уәкiлеттi

органмен келiсу;

     7) оқытуға жiберiлетiн мемлекеттiк қызметшiлердiң құрамын айқындау;

     8) мемлекеттiк тапсырыс негізiнде оқытуды қаржыландыру;

     9) кадр қызметiнiң мемлекеттiк қызметшiлерді тiкелей оқуға жiберуiн

ұйымдастыруы;

     10) оқыту процесi;

     11) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды есепке алу үшiн мәлiметтердiң

компьютерлiк базасын жасау;

     12) оқытудың дер уақыттылығына бақылау жүргізу, оқытудың тиiмдiлiгi

мен нәтижелiлiгін бағалау;

     13) оқытудан өткен мемлекеттiк қызметшiлердiң қызметте көтерiлуiне

мониторинг ұйымдастыру;       Бүкіл процесс мемлекеттiк органдардың кадр қызметi мен Қазақстан Республикасы Президентiнiң жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясы және оқу орталықтарының тығыз ынтымақтастығымен ұйымдастырылады. Мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi орган, Қазақстан Республикасы Президентiнiң жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясы мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың мемлекеттiк жалпы бiлiм беру стандарттарын әзiрлейдi.
      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту "Оқытушы ұйымдардың" ұйымдастырушылық қағидаттарына негiзделетiн болады, атап айтқанда:
      1) Оқыту - мемлекеттiк қызметтің жұмыс iстеуiнiң ажырамас бөлiгi. Оқыту кадрларды кәсiбилендiру жөнiндегi мемлекеттiк кадр саясатының маңызды бағыты ретiнде қаралады;
      2) Оқытуға жалпы қол жеткiзу, яғни, тиiстi бюджеттiң қаражаты есебінен мемлекеттік қызметшінің қайта даярлау (қайта білiктендiру) және бiлiктiлiгiн көтеру құқығы, мемлекеттiк қызметке кiруде 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 дәйектiлiгi. Мемлекеттік қызметшiлердi оқыту жоспарлау және қызмет мансабы бойынша жылжытумен тығыз байланысты;
      4) Барлық әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiмiн үздiксiз жаңалап отыру және оқытудың мiндеттiлiгі. "Өмiр бойы бiлiм алу" қағидатының "өмiр бойы оқу" қағидатына өзгертiлуi;
      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 мемлекеттiк органдардағы қызметтің нақты салаларына оқытуды жақындату. Оқытудың барлық нысандарының, түрлерiнiң және әдiстерiн оңтайлы әрi икемдi үйлестiру;
      9) оқытуды бiр орталықтан басқару және бiрыңғай ресурстық қамтамасыз ету. Оқытуды стратегиялық жоспарлауға және бюджеттiк бағдарламалауға, оқыту стандарттарына және оқу-әдiстемелiк қамтамасыз етуге құрылған үйлестiрудiң жалпы жүйесiн көздейдi.

                МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШIЛЕРДI ОҚЫТУ ЖYЙЕСIНIҢ
                          МАЗМҰНЫ МЕН ДАМУ КЕЗЕҢДЕРI

      Мемлекеттiк қызметшілердi оқытудың сапасы мен тиiмдiлiгiн арттыру
      Оқытудың сапасын арттырудың өзектi факторы мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың дидактикасын жетiлдiру болып табылады. Дидактикалық көзқарастар мемлекеттiк қызметтiң әкiмшiлiк лауазымдарына қойылатын бiлiктiлiк талаптарына, мемлекеттiк органдардың қажеттiлiктеріне және елдiң стратегиялық даму мiндеттерiне сәйкес құрылады.
      Мемлекеттiк қызметтiң оқытуға нақты қажеттiлiктерiн және оқитындар тобының жас ерекшелiктерiн ескеретiн ғылыми пысықталған дидактикалық көзқарастар мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың мемлекеттік жалпы бiлiм беру стандарттарын әзiрлеу үшiн базаға айналады. Солардың негізiнде мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлаудың, бiлiктiлiктi арттырудың, жұмыс орнында оқытудың және өздігінен бiлiм алудың оқу бағдарламалары мен әдiстерi қалыптасуға тиiстi.
      Оқытудың дидактикасы мен стандарттарын әзiрлеу және енгізу оқу бағдарламаларын әдiстемелiк және мазмұндық толықтыру проблемасын шешуге арналған.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың бағдарламаларын мазмұндық толықтырудың құрылымы мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жөніндегі жетекші шетелдік орталықтар пайдаланып отырған төрт модельдiң негізінде құрылады:
      1) Ұтымды ұйымдастыру моделi ішiнде әкiмшiлер 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 іргелі дайындықты қамтиды.
      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 бейiмделуші жүйелер ретiнде қарауға дайындайды. Бұл блокта саясаттану, елдердi салыстырмалы тану, әлеуметтану, шешiмдер қабылдауға азаматтардың қатысуы, үкiметтiң саясатын жоспарлау, айқындау, есептілік, іс жүргізу, қаржыландыру және бюджет, үкіметішілік байланыстар сияқты пәндерді қарастырады; жергiлiктi өзiн өзi басқару және үкiметтiк емес ұйымдармен өзара қатынастар мәселелерi қаралады.
      3) Адами қатынастар моделi адам табиғаты мен әкiмшiлiк ұйымдардың ішкі ресми және ресми емес тетiктерiне мән бередi. Тыңдаушылар бастық пен бағыныштылар арасында болуы тиiс өзара қатынастардың нормаларын зерделейдi, қызметшілердi қатыстыра отырып басқарудың мүмкіндіктерiн бағалайды және өзінің қабiлетiн толық пайдалануға барлық қызметшілерді ынталандыратын тетiктердi iздейдi. Кадр менеджментiн, психологияны, шешімдер қабылдау технологиясын, келiссөздер жүргізу өнерін, мәдениеттануды оқып-үйрену осы блокқа кiредi.
      4) Төртіншi модель ұйымдастырушылық-мәдени көзқарасты бiлдiредi, ол өзiнің сипаты бойынша жинақтаушы болып табылады. Ол құндылық жүйесiнің ұйымға қалай енгiзiлетiніне мән бередi, мемлекеттiк қызметшілерден құндылықтар мен нанымдарға, мiнез-құлықтың нормалары мен қағидаларына, ұйымдар мен ұжымдардың тап болуы мүмкін аңыздар мен дәстүрлерге неғұрлым мұқият болуды талап етеді.
      Оқыту бағдарламаларының мазмұны мен көлемiнiң толықтырылуы оқытудың түрiне және талап етiлетiн бiлiктiлiк деңгейiне қарай өзгертiлуi мүмкiн. Бiрақ, тұтастай алғанда, оқыту бағдарламалары көрсетiлген төрт өлшемдiк құрылымға сәйкес болады.
      Оқытудың барлық нысандары мен әдiстерiн оңтайлы үйлестiру мақсатында қайта даярлау, бiлiктiлiктi арттыру мен жұмыс орнында оқытудың бағдарламалары құрудың модульдық қағидаты бойынша қалыптастырылатын болады. Оқу модульдерiнiң әрқайсысы бiр тақырыптық пән бойынша сабақтардың аяқталған циклiн құрайды. Әрбiр модуль бойынша оқыту курсы бiлiмдi, дағдылар мен қабiлеттердi сiңiруге бағытталады және мына топтардың бiрiне қатысты болады:
      1) теориялық аспект - бiлiм алу (iргелi және қолданбалы пәндер);
      2) практикалық аспект - дағдыларды сіңіру (ақпарат жинау, талдамалық жұмыс, iс жүргізу мен аппарат жұмысы, компьютермен жұмыс iстеу және ақпарат технологияларын қолдану, қатынас жасау және коммуникацияларды жолға қою, адамдарға басшылық жасау және командадағы жұмыс дағдылары);
      3) тұлғалық аспект - қабiлеттi қалыптастыру (үйрене бiлу және басқаларды үйрету, бедел қалыптастыру, келiссөздер жүргiзу, шешім қабылдау, саясатты қалыптастыру және т.б.).
      Оқытудың әрбір модулi оқыту түріне қарай ұзақтығы бойынша бiрнеше нұсқаға ие болады.
      Мемлекеттiк қызметшілерді оқытудың әдiстемесi дәстүрлi "лекция-семинар" әдiстерiмен қатар, белсендi үйрету әдiсiн көздейдi, 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. Мемлекеттiк қызметшілердi оқытуда "Бiлiм ығыстырылып шығарылмайды, қайта мемлекеттiк қызметшінің практикалық қызметi үшін қажеттi дағдылар мен қабiлеттердiң бiртұтас жиынтығымен толықтырылады" деген қағидат басшылыққа алынады.
      Белсендi оқытудың әдiстемесi ақпарат жинау, деректердi талдау, проблемаларды шешу, шешімдер қабылдау, баяндама жазу, оны қорғау және т.б. дағдыларды талап ететiн шағын зерттеулер жобаларын жүргізудi көздейдi. Мемлекеттiк қызметшілердi оқыту процесiнiң 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 әдебиеттердi шолуын және басқаларды қамтуы тиiс. Эмпирикалық талдау әдiстерi "кейс-стадидi", яғни, көрнекi мысал ретiнде алынған объектiнi мұқият жан-жақты қарауды; зерделеу пәнiнiң бөлiмдерi мен тарауларының көлденең-салыстырмалы талдауын, экономикалық-математикалық және статистикалық әдiстердi (регрессивтiк басқару, "сыни жол", құрылымдық модельдер және т.б. сияқты), ұзақ мерзiмдi болжауды қамтиды.
      Жұмыс орнында оқытудың ерекшелiгіне қарай мамандардың өз лауазымдық функцияларын игеруiн жеңiлдетуге, дүниетанымын кеңейтуге, нақты ұйымдастыру мәселелерiн шешудi үйренуiне арналған нұсқаулық, аппараттық оқу (дәрiстер), тәлiмгерлiк, сапа үйiрмелерi сияқты қосымша әдiстер басым болады.
      Мемлекеттiк қызметшілердi оқытудың тиiмдiлiгiн арттыру мақсатында оқытудың қосымша әдiсi ретiнде тағлымдаманы пайдалану көзделедi. Оқытудың түрiне, алдағы қызметтiң ерекшелiгіне қарай тағлымдаманың жұмыс орнында, оның iшiнде, болашақ жұмыс орнында, сабақтас бөлiмшеде немесе мемлекеттiк органда, сондай-ақ мемлекеттiк емес ұйымдарда жүргiзiлуi мүмкiн.
      Оқытудың жетiлдiрiлуi оның түрлерiнiң, нысандары мен әдiстерiнiң оңтайлы үйлесуiне, әртүрлiлiгіне және икемдiлiгiне қол жеткiзудi көздейдi. Мемлекеттiк қызмет кадрларын қайта даярлау және бiлiктiлiктi арттыру жүйесiнде оқытудың сырттай, күндiзгі-сырттай және кешкi нысандары дамытылатын болады. Бiлiктiлiктi арттыру жүйесiнде оқу бағдарламалары лауазымдық, функционалдық және мамандану бойынша жiктелетiн болады. Бiлiктiлiктi арттырудың салааралық және жобалық бағдарламаларын дамыту қажет.
      Мемлекеттiк қызметшiлердiң қызметi мемлекеттiң жұмыс iстеуiн қамтамасыз етуге де, сондай-ақ, халыққа қызмет көрсетуге де бағытталуы тиiс. Сондықтан, мұнда осы қызметтердiң көлемi мен сапасы тiкелей байланысты болатын, сондай-ақ халықпен тiкелей байланысты жүзеге асыратын мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуға ерекше мән берiлуi қажет. Әсiресе, бұл, ауылдық жерлер үшiншi көкейкестi. Ауылдық жерлерде жұмыс iстейтiн мемлекеттiк қызметшілердi және жергiлiктi өзiн-өзi басқару кадрларын арнайы бағдарламалармен оқытудың қажеттiгi туындап отыр.
      Тұтастай алғанда, әкiмшiлiк мемлекеттiк лауазымдарға қойылатын бiлiктiлiк талаптарға, мемлекеттiк органдардың нақты мұқтаждары мен ел дамуының стратегиялық мiндеттерiне сәйкес құрылған дидактиканың әзiрленуi мен қолданылуы мемлекеттiк қызметшiлерді оқытудағы сапалық құлдырауды жоюға, шектен тыс академизмнен арылуға және алатын бiлiмдерге, қабiлеттер мен дағдыларға неғұрлым практикалық бағыты мен көңiлге қонымды болуына мүмкiндiк туғызады.
      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту сапасының, кәсiби әкiмшi басқарушыларды даярлау жөнiндегi жетекшi шетелдiк орталықтардан артта қалушылығы елеулi. Ұлттық оқыту жүйесiне үздiк тәжiрибелер мен оқыту технологияларын енгiзiп, оларды қазақстандық мемлекеттiк қызметтің нақты жағдайлары мен мұқтаждарына бейiмдеу қажет. Ғылыми негiзделген, басқару органдарының сұраныстарына икемделген мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың бағдарламаларын қалыптастыратын тетік оқыту жүйесiнiң құрамдас бөлігіне айналуы тиiс. Бұл мәселелер Мемлекеттiк қызмет iстерi жөніндегі агенттіктің, ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясының және мемлекеттік қызметшілерді оқытумен айналысатын барлық оқу орындарының басты назарында болуы тиіс.

      Мемлекеттiк қызметшілердi оқытудың еуразиялық орталығының рөлi
      Қазiргі уақытта мемлекеттiк қызмет кадрларын оқытудың жүйесi қалыптасу сатысында тұр. Таяудағы болашақта ресурстарды тартпайынша барлық оқу орындарын мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың жоғары стандарттарына сәйкестiкке дейiн жеткiзу мүмкiн емес. Осыған байланысты, оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастықты iске асырудың бiр нысаны ретiнде Мемлекеттiк қызметшілердi оқытудың еуразиялық орталығы құрылып, ол күш-жiгерiн бiрнеше түйiндi бағыттарға шоғырландыратын болады.
      Еуразиялық орталық орталық азия аймағындағы елдердi және басқа әрiптес елдердi мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту саласында әрiптестiк қатынасқа шақырған бастама жасауы тиiс, сондай-ақ, мемлекеттiк қызмет таңдаулыларының кәсiби деңгейiн көтеруде мемлекеттер қажеттiлiктерінің қанағаттандырылуын қамтамасыз етуге және халықаралық сарапшыларды тарту жолымен адами әлеуеттi арттыра түсуге тиiс және өзінің күш-жiгерiн:
      1) жоғары буындағы мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктілігін арттыру;
      2) "оқытушыларды оқыту" арнаулы бағдарламасын iске асыру, яғни, мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жүйесінiң профессорлық-оқытушылар құрамының бiліктiлiгін арттыру;
      3) мемлекеттiк қызметшiлердi, оның ішінде, осы заманғы ақпараттық технологияларын пайдалана отырып, оқытудың жаңа әдiстерiн әзiрлеу және енгiзу;
      4) мемлекеттiк басқару және таңдаулы басқарушыларды қалыптастыру проблемалары бойынша ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындау;
      5) мемлекеттiк басқару саласында халықаралық ынтымақтастықты кеңейту және бiрегей халықаралық бағдарламаларды енгiзу бағыттарына жұмылдыруы тиiс.
      Еуразиялық орталық жоғарыда көрсетiлген мiндеттердiң Мемлекеттiк қызмет академиясымен, ал кейбiр бағдарламалар бойынша мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың аймақтық орталықтарымен ынтымақтастықта жүргізiлуiн iске асыратын болады.

      Салалық оқу орындары мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды орталық мемлекеттік органдардың қажеттiлiктерiне сәйкес мемлекеттiк орган қызметінің бейініне сай пәндер бойынша жүзеге асырады.
      Мемлекеттiк қызметшiлердiң білiктiлігін арттырудың салалық курстарын мемлекеттiк органдар салалық оқу орнын құрудың қажеттiгі жоқ кезде, қолда бар оқу орындарының базасында ұйымдастырады.

      Аймақтық оқу орындары жергiлiкті мемлекеттiк органдардың қажеттiлiктерiне сәйкес мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктілігін арттыруды жүзеге асырады. Жергiлiктi деңгейде мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудағы қажеттiлiктерi қанағаттандырылуын қамтамасыз ету мақсатында және мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiнiң өткiзу қабiлетiн ұлғайту үшiн конкурстық негізде мемлекеттiк қызмет кадрларының бiлiктiлiгін арттыратын өмiршең аймақтық орталықтар желiсi құрылатын болады.
      Қазақстан Республикасы мемлекеттiк қызметшiлерiнiң бiлiктілiгiн арттыратын аймақтық орталықтар жергілiктi мемлекеттiк басқару органының қамқорлығымен құрылады, аймақтық деңгейде мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың үздiксiздiгін және нақтылығын қамтамасыз етедi. Олар аймақта кәсiби бiлiм беретiн бағдарламаларды орындауды жүзеге асыратын, Қазақстан Республикасы Президентiнiң жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясы әзiрлеп ұсынған мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгiн арттырудың бағдарламасы мен әдiстемесi бойынша қосымша бiлiм беретiн ұйымдар болып табылады, ол тыңдаушыларды оқытуды әдiстемелiк қамтамасыз етумен қатар, сондай-ақ, Орталықтың оқытушыларын оқытуды жүзеге асырады.
      Мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгін арттыратын аймақтық орталықтың ұйымдастырушылық-құқықтық мәртебесi, жергiлiктi жағдайға қарай Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес анықталады.
      Ұйымдастырушылық қызмет мәселесiнде Орталық аймақтың сұранысын ескере отырып, оқыту санаттары мен нысандары бойынша білiктi мемлекеттiк қызметшiлердiң қажеттi мөлшерiн даярлауды қамтамасыз ету үшiн Қазақстан Республикасы Мемлекеттiк қызмет iстерi жөніндегі агенттiгінiң аумақтық органдарымен, жергілiктi өкiмет органдары және атқарушы органдардың, сондай-ақ, министрлiктер және ведомстволардың аумақтық органдарының басшыларымен ынтымақтастықты жүзеге асырады Орталыққа кадрларды iрiктеп алу Агенттiктiң аумақтық басқармасымен келiсiлуi тиiс.
      Қызметтiң басты бағыттары аймақ пен жергілiктi басқару органдарының алдында тұрған мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау және олардың бiлiктiлігін арттыру мiндеттерiн шешуге қабiлеттi басқарушылардың кәсiби және кадрлар корпусын құру және жетiлдiру стратегиялық мiндеттерiмен анықталады.
      Орталықтың қызметi жергілiкті және орталық атқарушы орындардың тарапынан мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгін арттыруға арналған тапсырыс негізiнде жүзеге асырылады.
      Орталық қызметiнің негiзгi мақсаты кәсiби білiм мен дағдыны тереңдету, жоғары бiлiктi мемлекеттiк қызметшiлерге деген аймақтың сұранысын қанағаттандыру болып табылады.
      Орталық қызметiнiң негiзгi мiндеттерi:
      - жергілiктi деңгейдегi мемлекеттiк қызметшiлердiң кәсiби бiлiктілiгін арттыру;
      - аймақ мемлекеттiк қызмет қызметшiлерінің кәсiби деңгейiн бағалау және дамыту, аймақтағы мемлекеттiк басқару мен жергілiктi өзiн-өзi басқарудың тиiмдiлігін арттыруды қамтамасыз ететiн оқытудың қазiргі технологияларын әзiрлеу бейiмдеу және енгізу;
      - мемлекеттiк органдарды және аймақтың барлық мүдделi заңды және жеке тұлғаларын оқу-әдiстемелiк және ғылыми-практикалық әдебиеттермен, компьютерлiк бағдарламалармен, оқу дыбыс және бейне өнiмдерiмен және т.б. қамтамасыз ету болып табылады.

      Мемлекеттiк басқарумен және мемлекеттiк қызметпен байланысты мамандықтар бойынша базалық кәсiби даярлауды жүзеге асыратын жоғары оқу орындары.
      Оқытудың инфрақұрылымын дамыту конкурстық iрiктеу тетiгi арқылы мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлігін арттыруды жүзеге асыратын оқу орындарының қызметi аясында бәсекелестiк ортаны қалыптастыруды көздейдi.
      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту аясында бәсекелестiк ортаны құру мынадай:
      1) мемлекеттiк тапсырыс және мемлекеттiк сатып алу тетігін, әсiресе, мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгін арттыруда пайдалану;
      2) осы тетiктердi мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау жүйесiне бiртiндеп енгізу;
      3) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуға деген қажеттiлiктерге сәйкес бюджеттiк бағдарламалау;
      4) құрылымдық бөлiмшелердiң оқытушылары мен басшыларын конкурспен iрiктеп алу;
      5) стандарттарды, бағдарламаларды, оқулықтарды, оқу-әдістемелiк құралдарын әзірлеуге конкурстар өткiзу жолдарымен жүзеге асыруды көздейдi.
      Инфрақұрылымды дамыту оқытудың түрлерi мен нысандарына мемлекеттiк қызметшiлердiң көпшiлiгін қамтуға мүмкiндiк бередi, бәсекелестiк ортаны дамыту үшiн жағдай туғызады және оқытудың тиiмдiлiгі мен сапасын арттыруға жәрдемдесетiн болады.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiн барабар ресурстық қамтамасыз етудiң тұрақты тетігін жасау
      Бүгінде қызметкерлердi оқыту мен дамыту аясындағы инвестициялар жеке секторда да, мемлекеттiк басқару жүйесiнде де менеджмент тиiмділiгінiң негiзгі көрсеткiштерiнiң бiрi болып табылады.
      Барабар ресурстық қамтамасыз ету мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiн тұрақтандырудың және үдемелi дамытудың қажеттi шарты болып табылады. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың реформасы ресурстардың өткiр тапшылығын жойған кезде ғана мүмкiн болады. Іс жүзiнде, бүгінде, ресурспен қамтамасыз етудiң, ең алдымен, оқыту жүйесiн қаржыландыру және кадрмен қамтамасыз ету саласында, жаңа тұрақты тетiк құру қажет.

**Бақылау сұрақтары:**

1 . Мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту жүйесi

2. Мемлекеттiк қызмет үшiн кадрларды оқытудың негiзгі түрлерi

3. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту процесiн ұйымдастыру кезеңдері

4. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жетілдiрудiң негiзгi

міндеттері

5. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту аясында бәсекелестiк ортаны құру

**Ұсынылатын әдебиеттер тізімі**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі-Нұр-Сұлтан, 2020 ж. 1 қыркүйек
2. ҚР Еңбек Кодексі//ҚР 2015 ж. 23 қараша, №414-V ҚРЗ
3. Қазақстан Республикасының 2007-2024 жылға дейінгі тұрақты дамытудың тұжырымдамасы//ҚР Президентінің №216 Жарлығы 14 қараша 2006 ж.
4. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы. [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
5. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
6. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
7. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
8. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392 с.
9. Майкл Армстронг, Стивен Тейлор Практика управления человеческими ресурсами-Санкт-Петербург: Питер, 2018-1040 с.
10. Максимцева И.А., Горелова Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-526 с.
11. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами -М.: Проспект, 2019-704 с.
12. Потемкин В.К. Управление персоналом-СПб.: Питер, 2018-433 с.
13. Руденко А.М. Управление человеческими ресурсами-Рн/Д, 2018-328 с.
14. Суглобов, А.Е. и др. "Государственное и муниципальное управление" - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016 - 319 c.
15. Шапира С.А. Управление человеческими ресурсами –М.: КноРус, 2017-208 с.
16. Шаховская Л.С. Управление человеческим ресурсами –М.: КноРус, 2017-176 с.