

FTAMP 82.17.25
ӨОЖ 342:35+338.24<https://doi.org/10.47649/vau.2021.v60.i1.04>Д.С.Курумбаева¹ 

¹Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясы
010000 Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан Республикасы
e-mail: d.kurumbayeva@apa.kz

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕГІ КАДР ПОТЕНЦИАЛЫ

Мақала мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесі арқылы мемлекеттік аппараттың кадр әлеуетін қалыптастыру процесінің маңызды аспектісі туралы баяндалады. Мақалада елдегі мемлекеттік қызметтің кадр саясатының жалпы мәселелері, сондай-ақ шет елдердегі мемлекеттік қызметті кадрмен қамтамасыз етудің үздік тәжірибелері талқыланады. Сондай-ақ, біздің елімізде кадр әлеуетін қалыптастырудың ең маңызды мәселелері тұжырымдалады. Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігіне зерттеу жүргізу мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру құралдарының бірі болып табылады. Жұмыстың мақсаты – мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру үшін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігін зерттеу. Мақсатқа жету үшін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлаудың және олардың біліктілігін арттырудың қазіргі тәжірибесі, сонымен қатар мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру мен қайта даярлаудың қолданыстағы нормативті құжаттары талданады. Осылайша, мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетіне әсерін қарастыру зерттеу пәні болып табылады. Зерттеудің пәні, мақсаты мен міндетіне сәйкес зерттеудің негізгі гипотезасы кадр әлеуетін қалыптастырудағы қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қазіргі тәжірибесінің рөлінің маңыздылығы.

Негізгі сөздер: мемлекеттік қызмет, кадр әлеуеті, персоналмен басқару, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуы, оқыту жүйесін жетілдіру.

Кіріспе

Мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру мемлекеттік қызметшілердің кадрлық әлеуетімен тығыз байланысты.

Елбасымен «100 нақты қадам» Ұлт жоспарында бес реформа айқындалды. Оның біріншісі – кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру мәселесі болды. Бұл мәселенің алғашқы болып белгіленуі – елдегі түбегейлі қайта құру процесіндегі маңызды орын алатындығын білдіреді.

Бұл бағдарламалық құжатта белгіленген міндеттерді іске асыру мемлекеттік аппаратты жақсартуға бағытталған елеулі өзгерістерге қол жеткізуге мүмкіндік берді. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі төрағасының орынбасары М. Дауешовтың сұхбатында мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін жетілдіру мәселесі бойынша мемлекеттік басқарудың артуының маңызды жерлері атап өтілді [1].

Ғылыми әдебиеттерде «әлеует» ұғымы белгілі бір шарттарда қажет болған жағдайда қойылған мақсаттарға жету үшін қолданылатын мүмкіндіктер жиынтығын білдіреді.

Бұл ретте, «мемлекеттік аппараттың кадр әлеуеті» ұғымына тиісінше, мемлекеттік қызметке тартылған және жеткілікті кәсіби білімі бар мемлекеттік саясатты сәтті жүзеге асыра алатын белгілі бір адамдардың жиынтығы кіреді. Мемлекеттік аппараттың кадр әлеуетіне қазіргі уақытта қажетті жеке қасиеттері мен құзыреттеріне ие болып қана қоймай, сонымен қатар, болашақта мемлекеттік қызметтің міндеттерін тиімді іске асыру үшін қажетті жаңа білім мен дағдыларды меңгеруге қабілетті қызметкерлерді де жатқызуға болатыны анық.

Егер жеке тұлғаның әлеуетті мүмкіндіктерін жұмылдыру немесе дамыту мемлекеттік қызметшінің міндеттерін орындауға жағдай жасаса, онда мемлекеттік аппараттың кадр

әлеуетін қалыптастыру рәсімдерін неғұрлым тиімді деп айтуға болады. Оларға мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау мен біліктілігін арттырудың дұрыс ұйымдастырылған жүйесін жатқызуға болады.

Осыған байланысты осы мақалада мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру процесінің маңызды аспектісі – мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесі қарастырылады.

Зерттеу нәтижелері

Қазақстанда соңғы бірнеше жылда жүргізіліп жатырған ауқымды әлеуметтік-экономикалық реформаларға байланысты мемлекеттік басқаруды жетілдіру және кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру мәселесі басты назарда тұр. Мемлекеттік аппаратта басқарушылардың тиімді тобының болуы – әлеуметтік сала мен экономиканы реформалау бойынша қойылған міндеттерді сапалы іске асыру үшін аса маңызды.

Мемлекеттік қызметті кадрлармен қамтамасыз етуге бағытталған прогрессивті өзгерістер туралы толық деректер ұсынылған. [1] Бұл ретте, «кадрларды жалдау, даярлау және жоғарылату жүйесі жетілдірілді, персоналды басқарудың заманауи құралдары енгізілді, мемлекеттік қызметшілердің сапалық құрамы артты» [1].

Мемлекеттік қызметшілердің жүйеден кету деңгейі айтарлықтай төмендеген. Егер 2015 жылы ол 11,2%-ды құраса, 2018 жылы бұл көрсеткіш 6,2%-ға дейін азайған. Мемлекеттік қызметке іріктеудің ашықтығы мен меритократияны кеңейтудің жақсы көрсеткіші – бұл конкурстан тыс тағайындаулардың 2015 жылғы 6,5 мыңнан 2018 жылы небәрі 369-ға төмендегені болып табылады.

Мемлекеттік қызметтің мансаптық моделінің тұжырымдамасына сәйкес мемлекеттік қызметке кіру төменгі лауазымдардан басталады. Сонымен қатар, құзыреттері мен кәсіби даярлығына сәйкес одан әрі мансаптық өсу қарастырылған. Бұл бүгінгі таңда мемлекеттік қызметте өз қызметін төменгі лауазымдардан бастаған мемлекеттік қызметшілер санының үш есеге жуық өсуіне қол жеткізуге мүмкіндік берді. Олардың саны 2015 жылғы 2569-дан 2018 жылы 8481-ге дейін өсті.

Реформа аясында мемлекеттік орган ішінде ілгерілеуге қол жеткізген мемлекеттік қызметшілер саны айтарлықтай көбейді. Олардың саны 2015 жылғы 1348-ден 2018 жылы 6826-ға жетті.

Президент Қасым-Жомарт Тоқаевтың Президенттік жастар кадрлық резервін құру туралы бастамасы мемлекеттік аппараттың кадр әлеуетін қалыптастырудың маңызды элементі болды. Бұл жастар үшін тиімді әлеуметтік лифт болады деп күтілуде және биліктің жоғарғы эшелонындағы соңғы тағайындаулар мұны растайды.

Мемлекеттік қызметшілердің өздерінің кәсіби білім деңгейін арттыруға ұмтылысы халықаралық тәжірибеде барынша жандандырылған. АҚШ-та мемлекеттік қызметшілерді материалдық қолдаудың ең көп таралған түрі – жұмыстан тыс уақытта оқу ақысын төлеу болып табылады. Көптеген дамыған елдердің мемлекеттік қызметшілеріне оқу кезеңінде ақылы еңбек демалысы беріледі, ал муниципалды қызметкерлерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жергілікті билік есебінен жүзеге асырылады [2].

Әлемнің көптеген дамыған елдерінің мемлекеттік қызметінің сапасы мен деңгейіне ұмтылатын мемлекеттік қызмет жүйесі – бұл Сингапурдың мемлекеттік қызметі болып табылады.

Сингапурдың мемлекеттік қызметшілері Мемлекеттік қызмет колледжінде оқудан және қайта даярлаудан өтеді. Ол Мемлекеттік басқару және менеджмент институтынан, Саясатты дамыту институтынан және Халықаралық мемлекеттік қызмет колледжінен тұрады. Мемлекеттік қызмет үшін басшылық кадрлар Саясатты дамыту институтында дайындалады. Олар практикалық оқытуға баса назар аударып, оқу процесіне практикалық құрамдас бөлікті

біріктіре отырып, пысықталған бағдарламалар бойынша оқытылады. Бағдарламалар көшбасшылық қасиеттерді дамыту, мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызметтің этикалық мәселелері сияқты аспектілерді қамтиды [3].

Мемлекеттік басқару және менеджмент институтында шенеуніктерді менеджментке, басқару және операциялық дағдыларға, көшбасшылыққа, сондай-ақ жеке даму дағдыларына үйретеді. Институтта оқу тек аудиториядағы сабақтармен шектелмейді, сонымен қатар топтық талқылаулар, оқу сапарлары, өзін-өзі дамыту және электронды оқыту қолданылады.

Сингапурлық жоғары басшылар қызметінің жүйесі «мансаптық жүйеге» негізделген. Мұндай қызметкерлер оқудың негізгі курсынан алдын ала өтуге міндетті, оны бітіргеннен кейін олар мемлекеттік қызметтегі міндеттеріне кіріседі.

Жапонияның мемлекеттік қызметшілерін даярлау келесі жүйеге негізделген:

- Өмір бойы жалдау жүйесі, олар жұмыс істейтін бөлім қызметкерлерін алмастыру принципіне негізделген.

- Кадрларды ротациялау жүйесі. Ол әр екі-үш жыл сайын көлденең және тігінен жылжуды қамтиды. Барлық деңгейдегі оқу орындарының түлектерін мемлекеттік қызметке қабылдау жылына бір рет өткізіледі. Олар өздерінің еңбек қызметін төменгі сатыдан бастайды. Бұл әр жұмыс орнындағы жұмыс ерекшеліктерін мұқият зерттеуге мүмкіндік береді. Ротация кезінде қызметкер көлденеңінен екі - үш рет қозғалады, содан кейін тігінен жылжиды. Бұл қызметкерлердің құзыреттілігін арттыруға ықпал етеді, тиімсіз шешімдер қабылдау тәуекелін төмендетеді. Алайда, бұл жүйе «уақытша адамның» санасын қалыптастыруға жағдай жасайды.

- Бедел жүйесі –мемлекеттік қызметшіні қызметтік міндеттерін тиімді атқаруға ынталандырады. Мемлекеттік қызметшіні ротациялау тәртібімен жаңа орынға ауыстыру кезінде оның оң имиджін қалыптастыру үшін оған жазбаша мінездеме жасалады. Сипаттамалардың объективтілігі әріптестердің, бағыныштылардың, басшылардың күнделікті сауалнамалары түрінде бағалаумен қамтамасыз етіледі.

- Жұмыс орнында оқыту жүйесі мансаптың дамуына ықпал етеді. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін қажетті деңгейге дейін арттыруға мүмкіндік беретін қосымша білім беру мен колледждер мен жоғары оқу орындары арасында айқын айырмашылықтар бар.

Жапонияның жоғары лауазымдағы барлық мемлекеттік қызметшілері сыртқы ұйымдарда қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтеді. Жапонияда жоғары лауазымды тұлғаларды оқыту орынсыз деп саналады, сондықтан олар тек өзін-өзі даярлау және өзін-өзі тәрбиелеу сатыларынан өтеді [3].

ЭЫДҰ елдерінде (Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы) мемлекеттік секторда оқытудың әртүрлі тәсілдері қолданылады. Мысалы, Австралияда мемлекеттік қызмет комиссиясының көшбасшылық және оқыту орталығы мемлекеттік қызметке қажетті дағдыларды дамытуға арналған оқу бағдарламаларын ұсынады.

ЭЫДҰ елдерінде мемлекеттік қызметтің барлық ұйымдары үшін ұйымдастырушылық оқу жоспарлары тұрақты түрде шығарылады. Оның 16 елінде ұйымдар арасында оқытуды үйлестіру және келісу үшін мемлекеттік қызмет саласында стратегия немесе іс-қимыл жоспары бар. Сонымен қатар, 16 елде әрбір мемлекеттік қызметшіні оқытудың жеке жоспары міндетті болып табылады.

ЭЫДҰ елдерінде оқытудың кіріспе бағдарламалары қысқа мерзімде жүргізіледі. Мысалы, Чехияда–1 күн, Мексика мен Эстонияда – 3 күн, Словакия Республикасында – 3-5 күн. Эстонияда кіріспе оқыту мемлекеттік қызметшінің қалауы бойынша жүргізіледі. ЭЫДҰ-ның бірнеше елі деңгейлер бойынша кіріспе оқытуды ұйымдастырады. Кореяда тек 5-ші дәрежелі қызметке қабылданған адамдар 16 апталық оқудан өтуі керек. Германия сияқты

федералды елдерде оқыту иерархия деңгейіне қарай сараланады және әр министрлік өз бетінше оқытады.

Францияда барлық мемлекеттік қызметшілердің жылына 20 сағат оқуға құқығы бар (2017 жылдан бастап – 24 сағаттан 150 сағатқа дейін), Чех Республикасында мемлекеттік қызметшілердің алты оқу күніне немесе Португалияда – жылына 35 сағат өз бетінше дайындалуға құқығы бар [4].

ЭЫДҰ-ның көптеген елдерінде мемлекеттік қызметшілері білім алу құқығына қарамастан, жылына кемінде 1 күннен 3 күнге дейін оқуға барады [4].

Кейбір елдерде, мысалы, Францияда, заңнамаға сәйкес, оқуға арнайы демалыс беріледі. Мемлекеттік қызметшілерге білімін жалғастыру үшін арнайы демалыстардың бірі төленеді. Оған үш жылға дейін арнайы демалыс алуға мүмкіндік беріледі [5].

Қорытынды

Түрлі елдерде мемлекеттік қызметшілер корпусын қалыптастыру тәжірибесіне шолуды қорытындылай келе, оқыту мен қайта даярлау кадр әлеуетінің қажетті элементі ретінде қаралады деп қорытынды жасауға болады. Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру Заңның 34-бабында көрсетілген [8], [9]. Мұндай оқыту «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілері үшін кемінде үш жылда бір рет, сондай-ақ мемлекеттік қызметшінің жұмысын «қанағаттанарлықсыз» деп бағалау жағдайында міндетті болып табылады. Зерттеу пәні қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетіне әсерін бағалау болып табылатындықтан қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қазіргі практикасының рөлін анықтау маңызды.

Бұл ретте, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың нормативтік құжаттары, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Атырау облысы бойынша филиалында қайта даярлау курстарының және біліктілікті арттыру семинарларының оқыту бағдарламалары мен әдістемелері, білім алушылармен кері байланыс сауалнамалары талданып, мемлекеттік қызметшілердің кадрлық қозғалысы туралы статистикалық деректерге зерттеудің сандық және сапалық әдістері қолданылды.

Оқу әдетте 24-тен 80 сағатқа дейін созылады. Ал, алғаш қабылданған мемлекеттік қызметшілер мен басшы лауазымға алғаш тағайындалғандар үшін қайта даярлау курстары 120 сағаттан кем емес оқытылады.

Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың Жолдауында мемлекеттік басқару мәселелеріне ерекше көңіл бөлінген [6]. Бірінші кезектегі шаралардың ішінде шешімдер қабылдау жүйесін өзгертуден және олардың орындалуына жауаптылықтан, кадр саясатынан, мемлекеттік басқаруға деген көзқарастардан басталатын мемлекеттік қызмет саласында реформаларды жүйелі жүргізу қажеттілігі атап өтілді.

Пандемия кезеңінде мемлекеттік қызметшілердің бір бөлігінің қашықтықтан жұмыс режиміне мәжбүрлі көшуі бірқатар мәселелерді ашып көрсетті, оларды зерделеу және ұғыну мемлекеттік аппаратты жетілдіруге ықпал етуі мүмкін. Пандемия кезеңі мемлекеттік қызметшілердің санын қысқартудың негізсіз емес екенін айқындады. Өйткені қызметкерлердің белгілі бір бөлігінің локдаунда болуына байланысты мемлекеттік басқару рәсімдерінде елеулі іркіліс болған жоқ.

Мемлекеттік қызмет проблемаларының ішінде жалақының төмендігі жиі байқалады. Осының салдарынан неғұрлым құзыретті және бастамашыл қызметкерлердің конкурстық іріктеуге қатысуға мотивациясы болмайды. Көбінесе сапалы іріктеудің жеткіліксіздігі тұрмыстық сыбайлас жемқорлық көріністеріне де ықпал етеді.

Мемлекеттік функцияларды іске асыруда жергілікті деңгейдегі мемлекеттік қызметтің әлеуеті орталық аппаратқа қарағанда әлдеқайда әлсіз. Олардың өңірді дамытудың стратегиялық мәселелерін қоюға және іске асыруға тартылуы айтарлықтай төмен. Сондықтан, негізінен, олар күнделікті хат алмасумен және қысқа мерзімді шұғыл тапсырмаларды орындаумен айналысады [7].

Мемлекеттік қызметке жаңа көзқарастар мен бастамалары бар жаңа кәсіби кадрлар қажет. Алайда, «Болашақ» бағдарламасы түлектерінің үлесі мемлекеттік қызметшілер арасында өте төмен. Қалыптасқан жағдайда мемлекеттік басқару Академиясы өңірлік филиалдармен бірге қамтамасыз ететін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесі бүгінде мемлекеттік қызметшілерді оқытудың жалғыз ауқымды ресурсы болып табылады.

Мемлекеттік қызметті жетілдіру ең алдымен қоғамға қызмет етуге және халықтың тұрмысын жақсартуға бағытталған міндеттерді шешуге тиіс. Бұл ретте мемлекеттік қызмет жұмысының тиімділігі оның кадрларының сапасына байланысты. Сондықтан мемлекеттік органдардың алдына қойылған стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуде кадрларды дамыту үлкен әрі маңызды рөл атқарады. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту сапасы – мемлекеттік қызметтің кадр әлеуетін дамытуды қамтамасыз ететін негізгі шарттарының бірі.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың тиімділігі оның сапасымен тығыз байланысты. Яғни, оның сапасы қажетті теориялық дайындықтан өткен мемлекеттік қызметшінің практикалық қызметте қолдануға қабілеттілігімен көрінеді.

Мемлекеттік қызметшілерді даярлаудың, қайта даярлаудың және олардың біліктілігін арттырудың қолданыстағы қағидаларына сәйкес мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптар (бұдан әрі – қағидалар) "Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметіне алғаш кірген мемлекеттік қызметшілерді мемлекеттік орган лауазымға тағайындалған күннен бастап алты айдан кешіктірмей қайта даярлауға жібереді. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру мемлекеттік орган қызметінің бейініне сәйкес кемінде үш жылда бір рет жүзеге асырылады [9].

Яғни, мемлекеттік қызметшілердің оқудан өту мерзіміне байланысты персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) оқытуды өткізуге байланысты жұмысты ұйымдастырады.

Мемлекеттік қызметшіні қайта даярлау мен біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын оқу орны мемлекеттік қызмет түрінің ерекшелігін ескере отырып, осындай даярлықтың тиісті теориялық деңгейін қамтамасыз етуге тиіс.

Осыған орай, жаһандану дәуірінде білімнің тез ескіруі және ақпарат көлемінің үнемі артуын ескеріп, халықаралық тәжірибеге сүйене отырып, мемлекеттік қызметшіні оқытуға және оның жеке құзыреттілігін бағалауға сұрау салуды қалыптастыру мақсатында кері байланыс сауалнамасын жүргізу арқылы мемлекеттік қызметшіні дамытудың жыл сайынғы жоспарын әзірлеу және оқыту мерзімін қайта қарау ұсынылады.

Әдебиеттер тізімі

- 1 Интернет-ресурс: <https://www.primeminister.kz/ru/news/interviews/prezidentskiy-molodezhnyy-kadrovyy-rezerv-cto-nuzhno-znat-ctoby-voyti-v-top-300/> (қаралған күні: 26.02.2021)
- 2 Интернет-ресурс: <http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/KNUMUHAMBEDIEVAN.M.2013-7.pdf> / (қаралған күні: 26.02.2021)
- 3 Иватова Л.М., Ахметов С.К. Формирование кадрового потенциала государственной службы: опыт стран Азии // Сборник научных трудов (Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан). 2015/ (қаралған күні: 26.02.2021)
- 4 Интернет-ресурс: https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/research_pdf/!!!KAZ_OECD_09-2020_FINAL.pdf / (қаралған күні: 19.02.2021)
- 5 Интернет-ресурс: <http://www.sigmaweb.org/publicationsdocuments/1819020.pdf/> (қаралған күні: 26.02.2021)

6 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2020 жылғы 1 қыркүйек. / https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g/ (қаралған күні: 25.02.2021)

7 Интернет-ресурс: <http://documents1.worldbank.org/curated/zh/801771549867544115/pdf/125611-SCD-PUBLIC-RUSSIAN-P163279-Kazakhstan-Systematic-Diagnosis-KAZSCDAprilFINALruswithIDU.pdf> / (қаралған күні: 26.02.2021)

8 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы №416-V ҚРЗ / <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> / (қаралған күні: 19.02.2021)

9 Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы № 125 қаулысы / <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000125/> (қаралған күні: 19.02.2021)

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Статья посвящена важнейшему аспекту процесса формирования кадрового потенциала государственного аппарата через систему переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. В статье обсуждаются общие вопросы кадровой политики государственной службы в стране, а также лучшие практики кадрового обеспечения государственной службы за рубежом. Также будут сформулированы наиболее важные вопросы формирования кадрового потенциала в нашей стране. Одним из инструментов формирования кадрового потенциала государственного аппарата является проведение исследований эффективности системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Целью работы исследование является эффективность системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих для формирования кадрового потенциала государственного аппарата. Для достижения цели анализируется существующий опыт переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, а также действующие нормативные документы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих. Таким образом, предметом исследования является рассмотрение влияния системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих на кадровый потенциал государственного аппарата. В соответствии с предметом, целью и задачей исследования основной гипотезой исследования является значимость роли современной практики переподготовки и повышения квалификации в формировании кадрового потенциала.

Ключевые слова: государственная служба, кадровый потенциал, управление персоналом, профессиональное развитие государственных служащих, совершенствование системы обучения.

HUMAN RESOURCES POTENTIAL IN THE CIVIL SERVICE

The article is about an important aspect of the process of forming the personnel potential of the state apparatus through the system of retraining and advanced training of civil servants. The article discusses the general issues of the personnel policy of the civil service in the country, as well as the best practices of staffing the civil service in foreign countries. The most critical problems of the formation of human resources in our country are also formulated. Conducting a study of the effectiveness of the system of retraining and advanced training of civil servants is one of the tools for forming the personnel potential of the state apparatus. The purpose of the study is the effectiveness of the system of retraining and advanced training of civil servants for the formation of the personnel potential of the state apparatus. To achieve this goal, will be analyzed the existing experience of retraining and advanced training of civil servants, as well as the current regulatory documents for advanced training and retraining of civil servants. Thus, the subject of the study is to consider the impact of the system of retraining and advanced training of civil servants on the personnel potential of the state apparatus. In accordance with the subject, purpose and objective of the study, the main hypothesis of the study is the significance of the role of modern practice of retraining and advanced training in the formation of human resources.

Keywords: public service, human resource potential, human resources management, professional development of civil servants, improvement of the training system.

References

1 Internet-resurs: <https://www.primeminister.kz/ru/news/interviews/prezidentskiy-molodezhnyy-kadrovyy-rezerv-cto-nuzhno-znat-cto-by-voyti-v-top-300/> (қаралған күні: 26.02.2021)

- 2 Internet-resurs: /<http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/> KNUMUHAMBEDIEVAN. M.2013-7.pdf / (қаралған күйі: 26.02.2021)
- 3 Ivatova L.M., Akhmetov S.K. Formirovanie kadrovogo potentsiala gosudarstvennoi sluzhby: opyt stran Azii // Sbornik nauchnykh trudov (Akademiya gosudarstvennogo upravleniya pri Prezidente Respubliki Kazakhstan). 2015/ (қаралған күйі: 26.02.2021)
- 4 Internet-resurs: /[https://www.astanacivilservicehub.org/ uploads/research_pdf/!!!](https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/research_pdf/!!!) KAZ__OECD_09-2020__FINAL.pdf/(қаралған күйі: 19.02.2021)
- 5 Internet-resurs: /<http://www.sigmaweb.org/publicationsdocuments/1819020.pdf/> (қаралған күйі: 26.02.2021)
- 6 Memleket basshysy Qasym-Zhomart Тоқаевтың Қазақстан халқына Zholdauy. 2020 zhylғы 1 kyrkyiek. / <https://www.akorda.kz/ru/addresses/> addresses_of_ president/poslanie-glavy-gosudarstva-qasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g/ (қаралған күйі: 25.02.2021)
- 7 Internet-resurs: /[http://documents1.worldbank.org/ curated/zh/ 801771549867544115/ pdf/125611-SCD-PUBLIC-RUSSIAN-P163279-Kazakhstan-Systematic-Diagnosis-KAZSCD AprilFINALruswithIDU.pdf](http://documents1.worldbank.org/curated/zh/801771549867544115/pdf/125611-SCD-PUBLIC-RUSSIAN-P163279-Kazakhstan-Systematic-Diagnosis-KAZSCD-AprilFINALruswithIDU.pdf) / (қаралған күйі: 26.02.2021)
- 8 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 zhylғы 23 қарашадары №416-V ҚРЗ / <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> / (қаралған күйі: 19.02.2021)
- 9 Memleketтік қызметshilderdi dayarlau, қaita dayarlau zhәne olardyң biliktiligin arttyru қарidalaryn, memleketтік қызметshilderdiң biliktiligin arttyrudy zhyzege asyratyn bilim beru ұйymdaryna қoiylatyn talaptardy bekitu туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 zhylғы 15 nauryzdary № 125 қаулысы / <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000125/> (қаралған күйі: 19.02.2021)

Information about author:

Dinara Kurumbayeva, graduate student Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Nur-Sultan, Abay Avenue, 33 a, postal code: 010000 E-mail: d.kurumbayeva@apa.kz Mobile number: +7 776 335 87 17