

Мемлекеттік қызметкерлерге арналған HRD саясаты



Кадрларды басқару
министрлігі

Мазмұны

1. HRD дегеніміз не?
2. Мемлекеттік қызметкерлерге арналған HRD жүйесі
3. HRD саласындағы инновациялар

1. HRD дегеніміз не?

Оқыту

Тапсырмаларды орындауға бағытталған, құзыреттілікті арттыру

Білім

Адамдарға бағытталған, құзыреттілікті жан жақты дамыту

Даму

Ұйымға бағытталған, өзгертін тәсіл және құндылықтар



Ұжымдық оқыту

Жұмыс орнында оқыту

Өзін-өзі дамыту

2. Мемлекеттік лауазымды тұлғаларға арналған HRD жүйесі

2-1. Мемлекеттік лауазымды тұлғаларға HRD негізгі мақсаттары

- ▶ Осы Заңның мақсаты танылған мемлекеттік лауазымды тұлғаларға, кәсіби тәжірибесі мен болашаққа бағдарланған мүмкіндіктеріне ие мемлекеттік шенеуніктердің бүкіл халықтың қызметшісі ретіндегі әлеуетін дамыту болып табылады.

- 1-бап (Мақсат), Мемлекеттік Лауазымды Тұлғалардың Әлеуетін Дамыту Туралы Заң

2-2. HRD енгізудің мемлекеттік ресми жүйесі

Атқарушы орган						Заң шығарушы орган	Сот органы (Конституциялық сотты қосалғанда)	Ұлттық сайлау комитеті
Мемлекет		Жергілікті		Білім беру органдарының лауазымды тұлғалары				
МРМ	Мемлекеттік лауазымды тұлғалардың әлеуетін дамыту туралы заң	Ішкі істер және қоғамдық қауіпсіздік министрлігі	Жергілікті мемлекеттік қызметкерлерді оқыту және білім беру туралы заң	Білім министрлігі	Білім беру органдарының лауазымды тұлғаларын даярлау қағидалары	Ұлттық Ассамблеяны даярлау институты	Сот ғылыми-зерттеу және оқу институты	Сайлау комиссияларының қызметкерлерін даярлау институты
ННІ		LOGODI		Білім беру саласындағы біліктілікті арттырудың ұлттық институты		- Заң шығарушылар - Ұлттық Ассамблея лауазымды тұлғалары	- JSудьялар - Зерттеуші судьялар	- NEC лауазымды тұлғалары - Саяси партия, сайлау штабының мүшелері
Орталық әкімшілік ұйымдар		Жергілікті муниципалдық мекемелер		Білім басқармасы			Сот қызметкерлерін даярлау институты	
34 оқу орны (28 іәуелсіз ұйым, 6 департамент)		15 оқу орны		15 оқу орны			- Сот қызметкерлері - Құқық қорғау органдарының	

2-3. Тиісті Заңнама

Актілер	Президент Жарлықтары
Мемлекеттік лауазымды тұлғалардың актілері ▪ Ресурстарды дамыту міндеттері мен жауапкершілігі	Мемлекеттік лауазымды тұлғаларды тағайындау туралы жарлық ▪ Адам ресурстарын басқару саласындағы оқыту нәтижелерін көрсету
Мемлекеттік лауазымды тұлғалардың әлеуетін дамыту туралы актілер ▪ Әлеуетті дамытуды қадағалау жөніндегі орталық мекеме, адам ресурстарын дамытудың Ұлттық институты және мамандандырылған оқу орындары ▪ Әлеуетті дамытудың жылдық жоспары ▪ Тапсырыс бойынша оқыту, жұмыс орнында оқыту, оқу орындарының жұмыс істеуі	Мемлекеттік лауазымды тұлғаларды тағайындау туралы Жарлықты орындау ▪ Санаттарға бөлу және әлеуетті дамыту әдістері ▪ Оқу аяқталғаннан кейін оқуға үміткерлерді іріктеу және тағайындауларды басқару ▪ Оқу санаттарының қызмет бойынша жоғарылаудың көрінісі (Үздіксіз оқыту) ▪ Өз қызметкерлерінің әлеуетін арттыру дамыту үшін топ басшысының жауапкершілігі ▪ Оқу орындарында оқыту ▪ Жұмыс орнында оқыту ▪ Тапсырыс бойынша ішкі/ халықаралық оқыту

2-4. HRD мемлекеттік лауазымдық жіктелуі түрі

Түрі	Мазмұны	Мақсаты	Ұйымдастыру
Негізгі дайындық	Мемлекеттік қызметтің құндылықтары, көшбасшылық қасиеттері және мемлекеттік қызметшілер үшін қажетті құзыреттілік	Жаңадан тағайындалған Жақында жоғарылатылған	- НИ - БАСқа оқу орындары
Кәсіби дайындық	Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы дағдылар мен білім	Қазіргі лауазымды тұлғалар	- Орталық әкімшілік ұйымдар (жұмыс орнында оқыту) - Басқа оқу орын-тапсырыс бойынша - Ішкі/ халықаралық оқыту
Басқа оқыту	Ұлттық әкімшілік философия, Ұлттық күн тәртібі	Қазіргі лауазымды тұлғалар	Қазіргі лауазымды тұлғалар
Өзін-өзі дамыту	Болашақыт болжау және шығармашылық/ сараптамалық білім үшін ерікті оқыту және зерттеу	Қазіргі лауазымды тұлғалар	- Жеке лауазымды тұлғаны өз бетінше оқыту

※ Сілтеме: мемлекеттік қызметкерлердің өлеуетін дамыту туралы заң және оны қолдану жарлық

2-6. Өзін-өзі дамыту үшін үздіксіз оқыту

1. Мақсаты

- Білімге негізделген және өмір бойы білім алатын қоғамның өсіп келе жатқан талаптарын қанағаттандыру
- Мемлекеттік қызметтің барлық ұйымдарын ешқашан оқуды тоқтатпайтын ұйымдарға айналдыру арқылы үкіметтің бәсекеге қабілеттілігін арттыру

2. Жалпы шолу

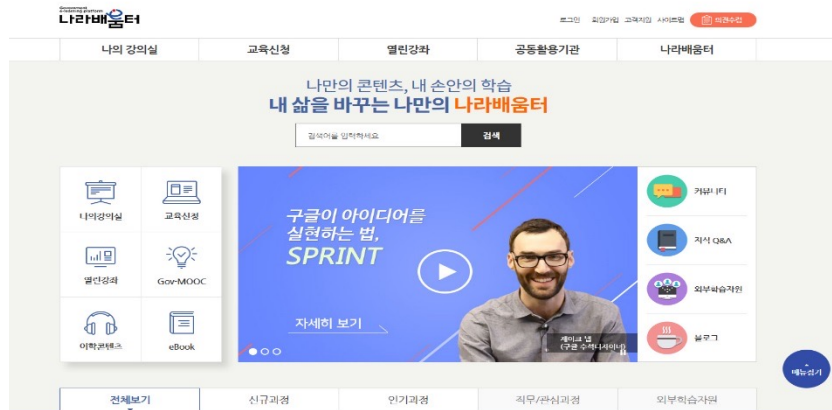
- Әрбір мемлекеттік қызметші жылына 100 сағат оқудан өтуі тиіс және оны аяқтаудың нәтижесі жоғарылатуда көрсетілуі тиіс (егер мұндай талап орындалмаса, оның жоғарылатуға құқығы жоқ).
- Оқыту тәсілдері: оқу орнында ұжымдық оқыту, дипломдық бағдарлама, зерттеу тобының қызметі, электрондық оқыту, жеке зерттеу, оқу қызметі және семинар, саясат өтетін жерге бару және т.б.

* Әр министрлік өз қажеттіліктеріне қарай қажетті курстардың түрін анықтайды.

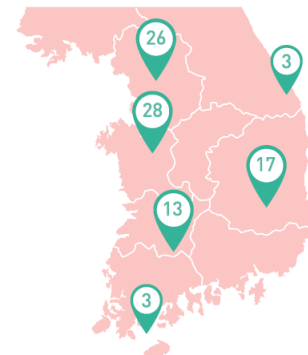
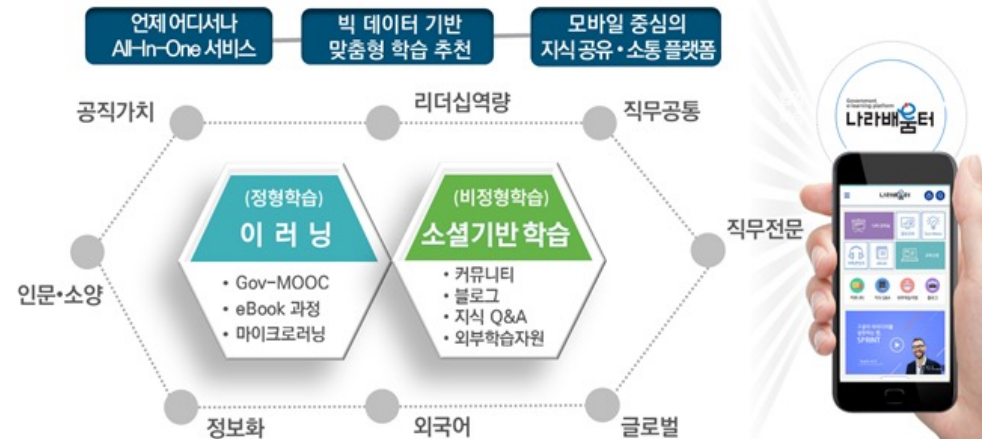
3. Күтілетін пайда

- Мемлекеттік лауазымды тұлғалардың өз міндеттерін орындау кезінде олардың жалпы құзыреттілігін, шығармашылық көзқарасын және сараптамалық білімін арттыру

2-7. Жалпы үкіметтік электрондық оқыту платформасы



E-learning платформасы: қолмен ұсталатын құрылғы арқылы өмірді өзгертетін оқу тәжірибесі



90 мемлекеттік ұйымның (орталық/жергілікті әкімшілік мекемелер, оқу орындары) 110 оқу операциялық тобы/бөлімдері ортақ

※ 1000-нан астам мазмұн, оның ішінде мемлекеттік шенеуніктердің көшбасшылығы мен міндеттеріне арналған электронды негіздер, экономика, гуманитарлық ғылымдар, жеке сектордағы шет тілдері бойынша жоғары сапалы контент, таңдалған лекциялық бейнелер (Gov-MOOC)

2-8. Оқу ұйымына арналған зерттеу топтары

1. Мемлекеттік қызметшілер саяси зерттеулер мен басқа да салалар бойынша зерттеу топтарын өз еркімен құра алады, олардың қызметін бағалау мен бағалаудан кейін топтарға ақшалай қолдау көрсетуге болады.

2. Қолдау элементтері

- Пайдалану құны: мақсатты зерттеу топтары олардың жылдық жұмыс нәтижесін бағалағаннан кейін таңдалады.
- Үздік тәжірибелерді белгілеу: Айқас бағалау арқылы үздік тәжірибелер таңдалып алынады және ақшалай сыйақылармен өтеледі.

3. Жұмыс ағымы

① МРМ қолдау көрсететін жоспарларды хабарлайды	② Әрбір министрлік қолдау көрсетуге және озық тәжірибе жағдайларына өтінім береді.	③ МРМ мақсатты алушыларды және ең жақсы тәжірибелерді таңдайды.	④ МРМ марапатталғандарды жариялайды
---	---	--	--

⇒Министрліктер арасындағы ынтымақтастық пен саяси ынтымақтастықты жеңілдету мақсатында, басқа ұлттық зерттеулерге сыртқы сарапшылардың қатысуын ынталандыру институттарды құру, көп министрліктен тұратын зерттеу топтарын әзірлеу және онлайн режимінде белсендіру, электрондық оқыту платформасы арқылы қауымдастық клубтары.

2-9. Халықаралық оқыту (қысқа мерзімді/ұзақ мерзімді)

Халықаралық ұзақ мерзімді оқыту

Мақсаты: озық білім алу арқылы ұлттық өсу әлеуетін арттыру, жүйелер мен тәжірибелер.

- **Ұзақтығы:** 1~2 жыл
- **Түрі:** Магистратура бағдарламасы, шетелдегі жеке мекемелерде жұмыс тәжірибесі
- **Өлшемі:** жылына шамамен 350
- **Талап:** Ресми ағылшын тілі (немесе басқа шет тілі) тест балы (TOEFL, TOEIC) + еңбек өнімділігінің үлесі

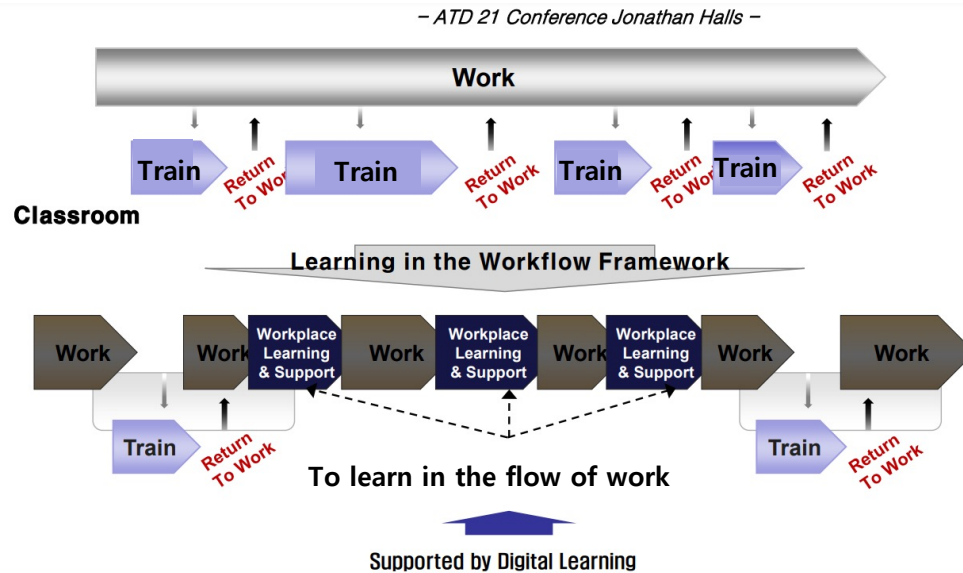
Халықаралық қысқа мерзімді оқыту

- **Мақсаты:** шешудегі жақсы тәжірибелерді салыстыруға мүмкіндік беру әр министрліктің шешімін күткен мәселелері
- **Ұзақтығы:** 6 айдан кем емес
- **Түрі:** халықаралық ұйымдар, үкімет арқылы бару/тапсырылған оқыту ұйымдар, оқу орындары және жеке компаниялар
- **Өлшемі:** жылына шамамен 300
- **Талап:** Әр министрлік ұсынған тапсырманың сәйкестігін тексеру

3. HRD инновациялары

3-1. Соңғы HRD ортасы

HRD жүйесінде жұмыс орнында өздігінен басқарылатын оқытуға парадигманың ауысуы



- Жұмыс үрдісін оқыту
- Микро оқыту
- Аралас оқыту (оқу саяхаты)
- Оқу тәжірибесі платформасы (LXP)

Демографиялық өзгерістер және цифрлық трансформация

- Цифрлық құзіреттілікті қалыптастыру бойынша оқыту және цифрлық негізде оқытуды жеңілдету қажет.
- Менеджерлердің көшбасшылық дағдылары мен құзыреттілігін одан әрі күшейту қажет.
- Millennials және Gen Z жұмыс орнында ұрпақ алшақтығына тап болады.
- Шаршау мен күйзеліс барлық жерде.

3-2. Қоғамдық ресми HRD платформасы

Платформа
Шолу

Ұлттық интеллектуалды ашық HRD платформасы

Онлайн білім беру жүйесі Ковид19-дан кейінгі дәуірде қымбат тұратын оффлайн білім берудің шектеулерін еңсеру үшін нақты уақыттағы ағын.

Ашық мазмұнды тарату жүйесі Жеке оқу мазмұнын жасаушыларды пайдаланушыларға тікелей таныстыру арқылы жаңа бизнес мүмкіндіктерін беру

Жұмысқа бағытталған оқыту жүйесі Өртүрлі кәсіптік білім беру көздерін байланыстыру және үлкен деректерді талдау мен AI негізінде жеке курацияны ұсыну



• Қазіргі уақытта 3 жылдық жобаның 3-ші кезеңінде (2020-2022 ж

3-2. Қоғамдық ресми HRD платформасы



3-2. Қоғамдық ресми HRD платформасы

Қазіргі уақытқа
дейін

- ✓ **Офлайн топтық оқыту**
- ✓ **Нұсқаушылар мен мемлекеттік қызметкерлерді шақырудағы қиындықтар**

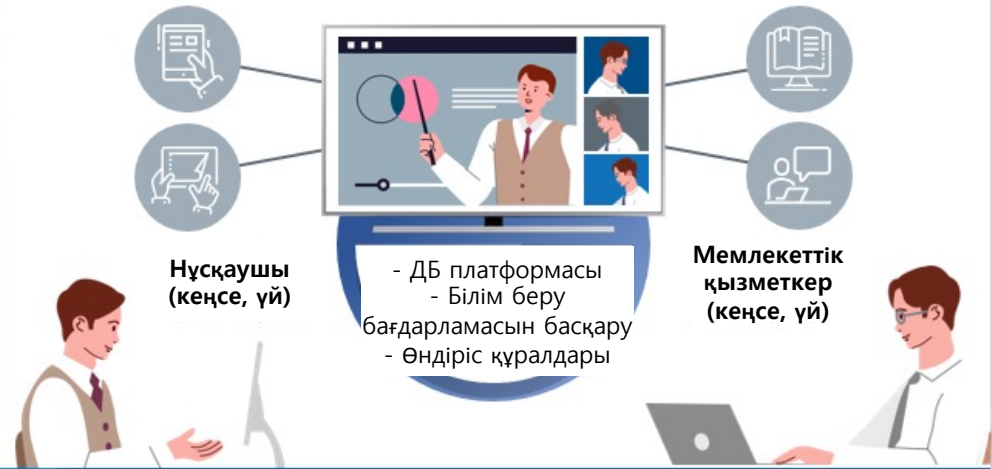


Ковид-19 бойынша оқу
тоқтатылды



Осы кезден
бастап

- ✓ **Төмен шығынды ағындық сабақтар**
- ✓ **Үздік нұсқаушылар мен мемлекеттік қызметкерлердің қатысуын арттыру**

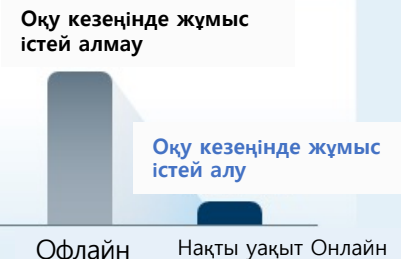


Білім берудегі парадигманың өзгеруіне негізделген
шығындарды азайту

Оқытудың операциялық
құны



Білім беруге қатысу
мүмкіндігінің құны



PAXMET