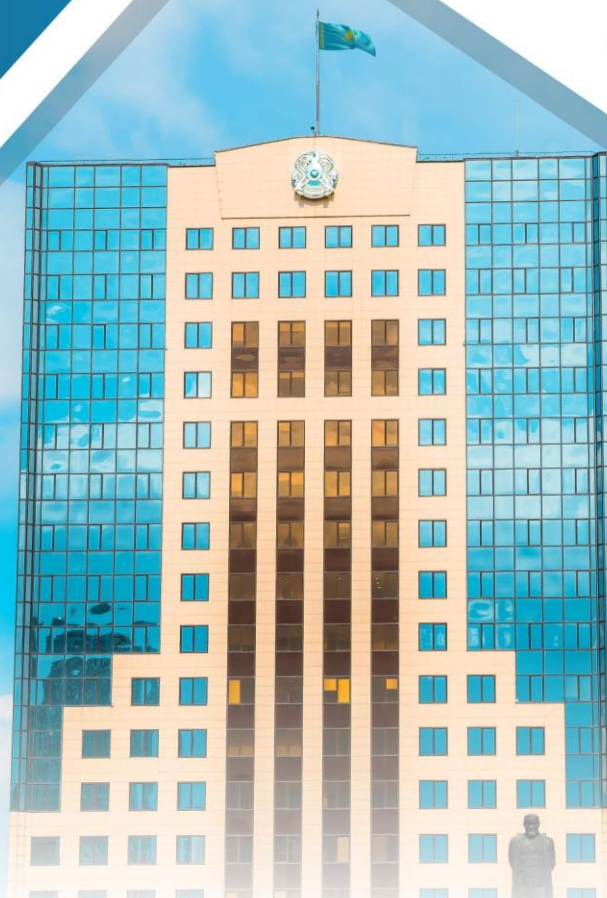


2026-2029 жылдарға арналған **СТРАТЕГИЯСЫ**



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ
ЖАҢЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ



Өзгермелі әлемде басқаруды үйретеміз

МАЗМҰНЫ

I.	Стратегияның төлқұжаты	2
II.	Кіріспе	4
III.	Академияның SWOT талдауы	6
IV.	Көрінісі, миссиясы және құндылықтары	8
V.	Академияның стратегиялық басымдықтары және алға қойылған мақсатқа жету жолдары	9
	1. Тәжірибеге бағытталған оқыту	9
	2. Қолданбалы және аналитикалық зерттеулер	17
	3. Тиімді серіктестік	20
	4. Заманауи инфрақұрылым	22
VI.	Нысаналы индикаторлар	29

1. СТРАТЕГИЯНЫҢ ТӨЛҚҰЖАТЫ

Атауы	«Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы» республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының 2026 – 2029 жылдарға арналған даму стратегиясы
Әзірлеу үшін негіздеме	«Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңы; «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Заңы; «Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі ұлттық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығы; «Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 522 Жарлығы; «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы»

	Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығы; «Қазақстан Республикасы ішкі саясатының негізгі қағидаттарын, құндылықтары мен бағыттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2025 жылғы 5 қарашадағы № 1081 Жарлығы; Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2025 жылғы 8 қыркүйектегі «Жасанды интеллект дәуіріндегі Қазақстан: өзекті мәселелер және оны түбегейлі цифрлық өзгерістер арқылы шешу» атты Қазақстан халқына Жолдауы.
Әзірлеуші	«Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы» республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны (бұдан әрі – Академия)
Мақсаты	Мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру
Міндеттері	1. Тәжірибеге бағытталған оқытуды кеңейту; 2. Қолданбалы және аналитикалық зерттеулерді жандандыру; 3. Тиімді серіктестікті нығайту; 4. Инфрақұрылымды жаңғырту.
Іске асыру мерзімі	2026-2029 жж.
Қаржыландыру көздері	Республикалық бюджет, өз қаражаты

2. КІРІСПЕ

Академияның 2026–2029 жылдарға арналған стратегиясын әзірлеу және қабылдау Академияның 2023–2025 жылдарға арналған бұрын бекітілген стратегиясының қолданылу мерзімінің аяқталуымен байланысты.

Мемлекеттік басқарудың сервистік және «адамға бағдарланған» моделін құру міндеттерін іске асыру аясында ҚР Президентінің Жарлығымен Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы (бұдан әрі – Тұжырымдама) қабылданды, ол еліміздің барлық мемлекеттік қызметіне жаңа күн тәртібін белгілейді.

Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі ұлттық даму жоспарында (бұдан әрі – Ұлттық жоспар) басым бағыттардың бірі ретінде «Мемлекеттік қызметтің толыққанды гибриді моделіне көшу арқылы мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру» айқындалған, бұл мемлекеттік қызметшілер жұмысының тиімділігін, олардың бейімделгіштігін, жедел ден қою қабілетін және нәтижеге бағдарлануын арттыруға бағытталған. Академия негізгі даму институттарын біріктіреді, бұл кейіннен инновациялық шешімдерді қолдаудың клиентке бағдарланған жүйесін құруға және отандық экономикаға әсер ету ауқымын арттыруға мүмкіндік береді.

Мемлекет басшысы 2025 жылғы 8 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауында жаңа технологиялық қалыптың ажырамас бөлігіне айналу үшін бүкіл мемлекеттік басқару жүйесін қайта құрып, оның азаматтар мүддесіне сай болуын қамтамасыз ету, сондай-ақ ашықтығы мен тиімділігін еселеп арттыру керек екенін айтып, сонымен қатар Қазақстанды үш жыл ішінде жаппай цифрлық елге айналдыру стратегиялық міндетін қойды¹. Қазіргі

¹ Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Жасанды интеллект дәуіріндегі Қазақстан: өзекті мәселелер және оны түбегейлі цифрлық өзгерістер арқылы шешу» атты 2025 жылғы 8 қыркүйектегі

заман үрдістерін басшылыққа ала отырып, цифрландыру, соның ішінде жасанды интеллектті (бұдан әрі – ЖИ) енгізу Академия қызметінде басым рөл атқарады.

Академия мемлекеттік аппарат қызметкерлерінің құзыреттерін дамыту орталығы және мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметтің өзекті мәселелері бойынша қолданбалы және аналитикалық зерттеулер жүргізетін аналитикалық орталық ретінде өз орнын әрі қарай нығайта бермек.

3. АКАДЕМИЯНЫҢ SWOT ТАЛДАУЫ

Стратегияны тиімді жүзеге асыру мақсатында Академия стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуге әсер ететін тәуекелдер мен факторларды тұрақты түрде талдайды. Талдау нәтижелері басымдықтарды уақтылы нақтылауға, SWOT-талдауды жаңартуға және дамуды басқару тетіктерін жетілдіруге негіз болады.

КҮШТІ ЖАҚТАРЫ (strengths):

- ✓ Республикалық деңгейде жоғары танымалдық пен сенімділік
- ✓ Мемлекеттік қызметшілерді даярлау және қайта даярлау бойынша жалғыз жоғары оқу орны мәртебесінің заңнамалық бекітілуі
- ✓ Көп салалы оқу бағдарламалары
- ✓ Мемлекеттік сектор мен бизнес саласында сұранысқа ие және табысты түлектер
- ✓ Тәжірибелі және білікті профессор-оқытушылар құрамы
- ✓ Аймақтардағы кеңейтілген филиалдық желі
- ✓ Заманауи оқу және зерттеу инфрақұрылымы
- ✓ Кең ауқымды өнімдер: білім беру бағдарламалары, зерттеулер, консалтинг
- ✓ Мемлекеттік басқару саласындағы белсенді зерттеу жұмысы
- ✓ Ауқымды ұлттық жобаларды (ПЖКР, QazPMA және т.б.) жүзеге асыру тәжірибесі
- ✓ Шетелдік жоғары оқу орындары мен халықаралық ұйымдармен тығыз ынтымақтастық

ӘЛСІЗ ЖАҚТАРЫ (weaknesses):

- ✓ Мемлекеттік қаржыландыруға тәуелділік
- ✓ Зерттеу нәтижелерін коммерцияландыру деңгейінің жеткіліксіздігі
- ✓ Академияның білім беру және консалтинг қызметтерін жеткілікті дәрежеде ілгерілетпеу (маркетингтің әлсіздігі)
- ✓ Мемлекеттік органдардың қажеттіліктеріне арналған қолданбалы зерттеулер көлемінің жеткіліксіздігі
- ✓ Мемлекеттік қызметтің барлық салалық бағытын қамту мүмкіндігінің жоқтығы
- ✓ Түлектерді Академия қызметі мен дамуына тарту әлеуетінің шектеулі болуы
- ✓ Жалақы шектеулеріне байланысты жоғары білікті мамандарды тартудың қиындығы
- ✓ Қызмет бағасын белгілеуде икемділікті шектейтін регламенттелген баға саясаты
- ✓ Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды жиі түзету қажеттілігі

✓ Білім алушылар мен оқытушылардың халықаралық және ұлттық іс-шараларға қатысуы ✓ Тұрақты және оң корпоративтік мәдениет	✓ Академия Жарғысына өзгерістер енгізудің қиындығы ✓ Профессор-оқытушылар құрамы мен білім алушылар арасындағы академиялық мобильділіктің төмендігі
МҮМКІНДІКТЕРІ (opportunities): ✓ Жылдам өзгермелі әлем талабына сай кадрларды даярлауға арналған жаңа оқу бағдарламаларын әзірлеу ✓ Қаржыландыру көздерін әртараптандыру, соның ішінде гранттар мен коммерциялық қызмет есебінен ✓ Енгізілген ақпараттық жүйелерді масштабтау және коммерцияландыру арқылы кірістерді арттыру ✓ Цифрлық шешімдерді пайдаланудан оларды әзірлеуге көшу және қызметті толық цифрландыру ✓ Басқару және оқу инновацияларын енгізу ✓ Жарғы аясында басқа қызмет түрлерін жүзеге асыру мүмкіндігі ✓ Жиналған тәжірибе мен инфрақұрылымды пайдалана отырып, онлайн, офлайн, модульдік және қашықтан оқытудың түрлерін кеңейту ✓ Аймақаралық және халықаралық зерттеу жобаларын дамыту	СЫРТҚЫ ҚАУІПТЕР МЕН ТӘУЕКЕЛДЕР (threats): ✓ Білім беру нарығындағы жағдайдың жылдам өзгеруі және жаһандық трендтерден артта қалу ✓ Білім беру және консалтингтік қызметтер нарығында ұлттық және халықаралық деңгейде бәсекелестіктің артуы ✓ Мемлекеттік қаржыландыру көлемінің қысқару қаупі ✓ Технологиялық өзгерістер салдарынан білім беру бағдарламаларының өзектілігінің төмендеуі ✓ Ескірген әкімшілік рәсімдерге байланысты жаңа талаптарға бейімделудің баяулығы ✓ Мемлекеттік бюджетке тәуелділік және экономикалық саясат өзгерген жағдайда қаржылық тұрақтылықтың шектеулілігі ✓ Еңбекақының бәсекеге қабілетсіздігі салдарынан білікті кадрлар мен сыртқы сарапшылардың кетуі ✓ Мемлекеттік органдар басшыларының персоналды дамытуға қатысу деңгейінің төмендігі және қызығушылығының әлсіздігі

4. КӨРІНІСІ, МИССИЯСЫ ЖӘНЕ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ



КӨРІНІСІ

Сервистік және «адамға бағдарланған» мемлекеттік басқару моделін құруға қолдау көрсететін жетекші білім беру және зерттеу орталығы



МИССИЯСЫ

Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет тиімділігін арттыруға жәрдемдесу



ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ

- патриотизм және мемлекеттік мүдделерді қорғау
- кәсібилік
- меритократия және мүмкіндіктер теңдігі
- жеке тұлғаға деген құрмет, парасаттылық және әдептілік
- жаңашылдық және өзгерістерге ашықтық
- қызмет көрсетуге бағыттылық және адамға бағдарлану
- серіктестік және ынтымақтастық
- ресурстарды тиімді әрі ұқыпты пайдалану

5. АКАДЕМИЯНЫҢ СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСЫМДЫҚТАРЫ ЖӘНЕ АЛҒА ҚОЙЫЛҒАН МАҚСАТҚА ЖЕТУ ЖОЛДАРЫ

1. Тәжірибеге бағытталған оқыту
2. Қолданбалы және аналитикалық зерттеулер
3. Тиімді серіктестік
4. Заманауи инфрақұрылым
- 5.

1. ТӘЖІРИБЕГЕ БАҒЫТТАЛҒАН ОҚЫТУ

Міндет: тәжірибеге бағытталған оқытуды кеңейту.

Іс-шаралар:

- 1) жоғары оқу орнынан кейінгі бағдарламалар бойынша даярлау;
- 2) біліктілікті арттыру және қайта даярлау;
- 3) «Президенттік академия түлектерінің альянсымен»

ынтымақтастықты нығайту және т.б.

Күтілетін нәтижелер:

- 1) 2029 жылы Академиядағы оқу сапасына қанағаттанған мемлекеттік қызметшілердің үлесі – 94,7%;
- 2) енгізілген (немесе өзектендіру) білім беру бағдарламаларының саны – жыл сайын кемінде екеу және т.б.

Мемлекеттік қызметті кәсібилендіру мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылатын квазимемлекеттік сектордың басшылық құрамы мен мемлекеттік қызметшілердің білім деңгейін үздіксіз арттыруды, сондай-ақ олардың кәсіби және тұлғалық құзыреттерін дамытуды көздейді. Академия көшбасшылық, функционалдық және базалық құзыреттер бойынша жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламаларын, қайта даярлау курстарын және біліктілікті арттыру семинарларын жүзеге асырады.

Жоғары оқу орнынан кейінгі бағдарламалар бойынша даярлау

Білім беру қызметі 9 магистратура және 3 докторантура бағдарламасы бойынша жүзеге асырылады *(2025–2026 оқу жылы бойынша)*. Академия мемлекеттік басқару, мемлекеттік саясат, экономика және халықаралық қатынастар саласында 3 мыңнан астам магистр мен докторды даярлады.

Академияда оқуға арналған білім беру гранттарының санын 200 бірлікке дейін арттыруды жоспарлау, сондай-ақ пәнаралықты күшейту мақсатында **жаңа білім беру бағдарламаларын әзірлеу және ұсыну, сондай-ақ қолданыстағы бағдарламаларды өзектендіру көзделуде.** Сонымен қатар магистратура мен докторантура деңгейлерінде **өндірістен қол үзбей оқытуға мүмкіндік беретін қашықтан оқыту бағдарламаларын және жаңа модульдік онлайн бағдарламалар енгізу жоспарланып отыр.**

Бұдан бөлек, **Орталық Азия елдерінің басқару саласындағы мамандары арасында ынтымақтастық пен тәжірибе алмасу мүмкіндіктерін кеңейтуге бағытталған бірлескен МРА бағдарламасын іске қосу мүмкіндігі** қарастырылатын болады.

Білім беру бағдарламаларының мазмұны (үлкейту және жүйелеу бағытында қайта қаралатын болады) және оқу процесін ұйымдастыру білім алушыларда жүйелі құзыреттерді дамытуға мүмкіндік береді: өмір бойы оқып-үйрену қабілеті, өздігінен білім алу қабілеті және өзгермелі әлемде дағдыларды қолдана білу қабілеті.

Мемлекеттік қызметтегі басқарушы кадрлардың кәсіби дайындығын арттыруды қамтамасыз ету мақсатында магистранттар мен докторанттар үшін міндетті **сертификаттау** механизмі енгізілетін болады.

2025–2026 оқу жылынан бастап Академияда **ғылыми-педагогикалық бағыттағы докторантура білім беру бағдарламасы қайта енгізілді.** Осы орайда **ғылыми-педагогикалық бағыттағы магистратура**

бағдарламалары, сондай-ақ магистрлер мен докторларға арналған психология-педагогикалық модуль ашылады.

Академия қос дипломдық бағдарламалар бойынша Сейняйоки Қолданбалы зерттеулер университетімен (Финляндия), Мұхаммед Бин Рашид атындағы Мемлекеттік басқару мектебімен (Біріккен Араб Әмірліктері) және Сиракуз университетінің Максвелл мектебімен (АҚШ) ынтымақтастық орнатты. Академияның шетелдік тағылымдамаларды ұйымдастырудағы стратегиялық серіктестері: Брюссель дипломатиялық академиясы (Бельгия), Адами ресурстарды дамыту ұлттық институты (Корея), Сингапур мемлекеттік қызмет колледжі (Сингапур), Миколас Ромерис университеті (Литва), Климент Охридский атындағы София университеті (Болгария).

Академияның шетелдік жоғары оқу орындарымен қос дипломдық бағдарлама мен академиялық мобильділік аясындағы әріптестігі жүйелендіріледі. Қазіргі уақытта Ulster University (Ұлыбритания) және Hertie School (Германия) әлеуетті серіктестермен келіссөздер жүргізілуде. **Халықаралық рейтингтерде** мемлекеттік басқару, мемлекеттік саясат, экономика және халықаралық қатынастар бағыттары бойынша **жоғары орындарды иеленген білім беру ұйымдарына** баса назар аударылатын болады. Ынтымақтастық шеңберінде мемлекеттік қызметшілер, оқытушылар және серіктес жоғары оқу орындарының білім алушылары үшін **халықаралық жазғы оқу мектептері ұйымдастырылатын болады.**

Академияның жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру кеңістігі оқытудың тәжірибеге бағыттылығы мен нәтижелілігі қағидаларына құрылған, заманауи оқыту әдістері мен технологиялары қолданылады. Білім беру бағдарламаларының мазмұны мен құрылымын талқылау, тренерлер мен оқытушыларды іріктеу процесіне мемлекеттік органдардың жауапты қызметкерлері, қазақстандық және шетелдік серіктестер, сондай-ақ мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет саласындағы отандық және халықаралық сарапшылар белсенді қатыстырылады.

Академия үшін басым бағыттардың бірі **профессор-оқытушылар құрамының құзыреттерін дамыту** болып табылады, соның ішінде оларды «Халықаралық бағдарламалар орталығы» АҚ-ның бағдарламалары бойынша оқыту және тағылымдамадан өткізу, сондай-ақ «орталық – филиал – мемлекеттік орган» форматы мен ToT (*training of trainers*) әдістемелік семинарларын пайдалану арқылы жүзеге асырылады. Геймификация, ситуациялық тапсырмалар мен кейстер қолданылатын **интерактивтік оқыту әдістерін пайдалану**, сондай-ақ профессор-оқытушылар құрамының міндетті түрде біліктілігін арттыру (үш жылда кемінде бір рет, соның ішінде тағылымдамадан және мемлекеттік органдарда практикадан өту) білім беру қызметтерінің сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Магистратура мен докторантурада бағдарламалық тәсілді қолдану оқытудың тәжірибеге бағыттылығын едәуір арттыруға мүмкіндік береді. Сапалы білім беру қызметтері оқытушыларды ашық әрі объективті іріктеу арқылы қамтамасыз етіледі. Академияның профессор-оқытушылар құрамының 71 пайызы ғылыми дәрежелер мен ғылыми атақтарға ие. Оқытушылар мен тренерлер ретінде саяси мемлекеттік қызметшілер, мемлекеттік қызмет ардагерлері, квазимемлекеттік ұйымдардың басшылары, Төтенше және Өкілетті Елшілер, қоғам және мемлекет қайраткерлері, сондай-ақ тиісті салалар мен экономика салаларының танылған сарапшылары тартылуда. Пәндерді оқыту барысында **қонақ дәрістер мен көшпелі сабақтарды өткізу тәжірибесі** міндетті түрде жалғастырылады.

Магистрлік зерттеу жобаларын мемлекеттік органдар мен Қазақстан Республикасы Парламентінде көшпелі форматта қорғау білім алушылардың жауапкершілігін арттырып, қорытынды жұмыстардың практикалық маңызын күшейтті. Алынған ұсынымдарды қолдану мақсатында түлектердің аналитикалық жазбалары мемлекеттік органдарға жолданып, Академияның электрондық кітапханасының репозиторийіне ашық түрде орналастырылады. Мемлекеттік қызметшілердің басқару шешімдерін

қабылдау барысында аналитикалық және сыни ойлау қабілеттерін дамыту үшін **академиялық бағдарламалардың аналитикалық құрамдас бөлігі «аналитика бойынша bootcamp» ескеріле отырып күшейтілетін болады.**

Академия қызметкерлері үшін магистратура/докторантура бағдарламасына арналған ректорлық грант тағайындау мүмкіндігі қарастырылатын болады.

2019 жылдан бастап Академия ПЖКР-ға (1.0, 2.0, 3.0, 4.0) үміткерлерді іріктеу, сондай-ақ кейбір саяси мемлекеттік қызметшілерді, орталық және жергілікті мемлекеттік органдардың қызметкерлерін, Академияда білім алушыларды бағалау және өңірлік кадр резервін қалыптастыру үшін кәсіби ассессмент-орталық әдісін қолданады. Бұл әдістеме ситуациялық жаттығулар сериясына (топтық пікірталас, кейсті талдау, рөлдік ойын, аналитикалық презентация және т.б.) негізделген құзыреттілікті бағалаудың халықаралық стандарты болып табылады. Бағалауды Академия мен оның филиалдарының қызметкерлері арасынан дайындалған және сертификатталған ассессорлар жүргізеді.

Жоғары оқу орындары консорциумы шеңберінде «Мемлекеттік басқару», «Мемлекеттік және жергілікті басқару», «Адами ресурстарды басқару» жоғары оқу орнынан кейінгі дайындық бағдарламалары бойынша мамандарды даярлау сапасын арттыруға бағытталған бірқатар іс-шаралар өткізілді. Жоғары оқу орындары арасындағы ынтымақтастықты дамыту мақсатында Академия базасында **оқытушылар мен білім алушыларға арналған әдістемелік семинарлар, жазғы мектептер, тағылымдамалар мен практикалар ұйымдастырылатын болады, сондай-ақ оқу-әдістемелік әзірлемелермен алмасу жүзеге асырылады.**

Қазақстан Республикасының Сыртқы істер министрлігімен ынтымақтастық аясында серіктестермен бірлесіп, **шет тілдерін, оның ішінде шығыс және сирек кездесетін тілдерді тереңдетіп оқытуға арналған мамандандырылған курстар ұйымдастырылады.** Мемлекеттік

тілді білу деңгейін анықтауға арналған Qazaq Resmi Test онлайн тестін қолдану аясын кеңейту бойынша жұмыс одан әрі жалғастырылады.

Білім алушылар арасында патриотизм мен кәсібилікті арттыру мақсатында «Адал азамат» идеялары жүйелі түрде дәріптелетін болады. Академиялық адалдық білім беру ортасының ажырамас бөлігі ретінде **Platonus ақпараттық жүйесінде оқу процестерін автоматтандыру және цифрландыру** арқылы қамтамасыз етіледі. Басқару шешімдерін қабылдаудың жеделдігін қамтамасыз ету мақсатында Академия Icademium ақпараттық жүйесін Академияға оқуға қабылдау модулімен (admission.apa.kz), Жоғары білім берудің бірыңғай платформасымен (epvo.kz), сондай-ақ «eQyzmet» жүйесімен (eqyzmet.gov.kz) толық **интеграциялау процесін аяқтайды**. Түлектерді мониторингтеу процесі автоматтандырылып, «eQyzmet» ақпараттық жүйесімен біріктіріледі.

Білім беру саласында жасанды интеллект құралдары оқуға қабылдау және оқытушыларды тарту үшін **әлеуетті үміткерлерді алдын ала айқындау** мақсатында қолданылатын болады. Жасанды интеллектті қолдану бойынша **көшіріп алуды/плагиатты анықтау жүйесімен интеграциялау** тәуекелдерді барынша азайтып, білім алушылар мен оқытушылардың жұмыстарын бағалауда әділдік пен объективтілікті қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Академия түлектер арасында тұрақты байланыстар орнатуға, олардың жеке және кәсіби дамуына қолдау көрсетуге ерекше назар аударады. **Түлектердің құқықтарын қорғауды құқықтық және институционалдық тұрғыдан қамтамасыз ету механизмі** дайындалатын болады. Сонымен қатар, жұмысқа орналасқан, қызметке оралған немесе ауысқан сәттен бастап оқу шығындарын өтеу сомасын есептеу әдістемесі әзірленеді. «Президенттік академия түлектері альянсымен» ынтымақтастық аясында еліміздің барлық өңірінде **білім беру, ғылыми, сараптамалық-талдамалық, мәдени және спорттық іс-шаралар ұйымдастырылып, өткізілетін болады**.

Біліктілікті арттыру және қайта даярлау

Мемлекеттік аппаратты одан әрі кәсібилендіру мақсатында **оқыту процесі** үш негізгі блок – базалық, функционалдық (салалық), көшбасшылық бойынша **құзыреттердің жаңа шеңбері негізінде ұйымдастырылатын болады**. Оқытудағы құзыреттілік тәсіл мемлекеттік қызметшілердің қазіргі және болашақ лауазымдарына қажетті нақты білімдерді жеткізуге және қажетті дағдыларды дамытуға бағытталады.

Академияда және оның филиалдарында жыл сайын шамамен 30 мың тыңдаушы қайта даярлау курстарынан және біліктілікті арттыру семинарларынан өтіп, кәсіби және жеке құзыреттерін дамытады. **Филиалдардағы білім беру бағдарламаларының өңірлік компонентін 20%-дан 50%-ға дейін көбейту** жергілікті атқарушы органдармен және орталық мемлекеттік органдардың аумақтық бөлімшелерімен тығыз ынтымақтастық орнатуға мүмкіндік береді.

Өңірлік компоненттің сапасын қамтамасыз ету үшін Академия мен оның филиалдарының қызметін үйлестіру механизмі анықталатын болады, ол тоқсан сайынғы жиналыстар, оқыту сапасына жүргізілетін аудит, оқытушылардың тағылымдамалары (Академия-филиал, филиал-Академия) арқылы өңірлік компоненттің сапасын бақылауды қамтиды.

Академияның филиалдары жергілікті білім беру және ғылыми ұйымдармен тығыз ынтымақтастықта жұмыс істей отырып, аймақтық мәселелерге қатысты басқару шешімдерін талқылау және әзірлеу бойынша **сарапшылық алаңға айналмақ**. Филиалдар өңірлік ерекшеліктер мен қажеттіліктерді ескеретін **тәжірибеге бағытталған білім беру бағдарламаларын әзірлейтін орталықтар** ретінде дамиды.

Көшбасшылық және цифрлық құзыреттерді нығайту мақсатында саяси қызметшілерге арналған «Жаңа формация басшысы» бағдарламасын, сондай-ақ «А» корпусының мемлекеттік қызметшілері мен ауыл әкімдеріне арналған арнайы қайта даярлау курстарын қайта құру жоспарлануда. Саяси

қызметшілерге арналған бағдарламаның жаңартылған мазмұны коммуникативтік дағдылар мен көпшілік алдында сөйлеу дағдыларын дамытуға бағытталған пәндермен күшейтілетін болады. Сайланбалы мемлекеттік қызметшілер үшін жекелеген қайта даярлау курстары енгізілетін болады.

Президенттік жастар кадр резервінің мүшелерін оқыту тәжірибесі одан әрі жалғасады.

Мемлекеттік қызметшілерге өндірістен қол үзбей білім алу мүмкіндіктерін кеңейту үшін қашықтан оқу және онлайн форматта оқыту ұйымдастырылған, сонымен қатар монетизация мүмкіндігі қарастырылған. Алда **негізгі құзыреттер бойынша қашықтан оқыту курстарының санын ұлғайту бойынша** жұмыс жалғасатын болады, оларды Академияның медиа-студиясында оқытушылар мен шақырылған тренерлер жазады.

Life Long Learning телеграм-каналының контентін кеңейту және аудиториясын көбейту арқылы **үздіксіз оқу жүйесін дамыту жұмысы жалғасады**. Өндірістен қол үзбей кәсіби және жеке құзыреттерін дамытуға ниетті мемлекеттік қызметшілер үшін **Human Resource Development (HRD) оқу платформасы әзірленеді**.

Академия мен оның филиалдарында оқыған және оқитын мемлекеттік қызметшілер туралы сапалы дерекқор құру мақсатында **reg.apa.kz** ақпараттық жүйесі **«eQyzmet» ақпараттық жүйесімен біріктірілетін болады**. Бұл шара Академия мен мемлекеттік органдардағы кадрлық және әкімшілік процестерді оңтайландырып, деректердің ашықтығын қамтамасыз етеді және стратегиялық HR-ді іске асыру шеңберінде кадрлық жоспарлау мүмкіндіктерін кеңейтеді.

Сайлау комиссияларының мүшелері мен сайлау процесіне қатысушылардың біліктілігін арттыру жұмысы сайлау заңнамасы мен құқық қолдану практикасы бойынша білімді жаңартуға басымдық бере отырып жалғастырылады. Негізгі бағыттардың бірі электоралдық оқыту саласындағы үздік өңірлік тәжірибелерді дамыту және ауқымын кеңейту,

бірыңғай әдістемелік тәсілді қалыптастыру, сондай-ақ тиімділігін дәлелдеген оқыту форматтарын кеңінен тарату болады. Өңірлерде оқытудың тұрақтылығы мен сапасын қамтамасыз ету мақсатында тренерлерді даярлауға (ToT), сондай-ақ типтік жағдайларды талдауды, практикалық жаттығуларды және сайлау рәсімдерін модельдеуді қамтитын тәжірибеге бағдарланған әдістемелерді кеңінен пайдалануға ерекше назар аударылатын болады. Цифрлық құралдар қосалқы сипатта қолданылып, білім беру материалдарының қолжетімділігі мен өзектілігін арттыру үшін нысаналы түрде пайдаланылады.

Мемлекеттік қызметшілердің функционалдық (салалық) құзыреттерін күшейту мақсатында корпоративтік семинарлардың тақырыбы мен форматы кеңейтіледі. Филиалдар базасында **өңірлерде оқыту жүргізу** кезінде мемлекеттік органдардың салалық тақырыптарға тапсырысы бойынша халықаралық және отандық әріптестермен бірлесіп семинарлар ұйымдастырудың жинақталған тәжірибесі пайдаланылатын болады. Сондай-ақ Академия филиалдары базасында аумақтық семинарлар және облыстардың шалғай аудандарында көшпелі семинарлар өткізілетін болады.

Қысқа мерзімді оқытуды ұйымдастыру мәселелері бойынша шетелдік серіктестермен ынтымақтастық **мемлекеттік қызметшілердің шетелдік тағылымдамаларын ұйымдастыру** арқылы күшейтіледі.

2. ҚОЛДАНБАЛЫ ЖӘНЕ АНАЛИТИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕР

Міндет: қолданбалы және аналитикалық зерттеулерді белсендіру/жандандыру.

Іс-шаралар:

- 1) ғылыми және сараптамалық-аналитикалық қызметті дамыту;
- 2) «Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет» ғылыми журналын ілгерілету және т.б.

Күтілетін нәтижелер:

- 1) МҚІА-ге мемлекеттік саясат пен мемлекеттік қызметтің басым бағыттары бойынша жыл сайын кемінде 4 (тоқсан сайын) аналитикалық материал дайындау;
- 2) мемлекеттік басқару тақырыптары бойынша жыл сайын кемінде 4 ғылыми іс-шара өткізу;
- 3) «Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет» ғылыми журналын 2029 жылға қарай рецензияланатын басылымдардың халықаралық дерекқорына (Scopus) қосу және т.б.

Академияның ғылыми-зерттеу қызметі сараптамалық-талдамалық жұмыстың сапасын арттыруға, білім алушылардың зерттеу құзыреттерін дамытуға, сондай-ақ мемлекеттік басқару, мемлекеттік қызмет, халықаралық қатынастар және экономика салаларында жүргізілетін қолданбалы зерттеулердің сапасын жақсартуға бағытталатын болады. Жаһандық өзгерістер жағдайында және ішкі реформалар аясында зерттеулер еліміздің тұрақты дамуын қамтамасыз ету бойынша ғылыми негізделген ұсыныстар мен ұсынымдарды әзірлеудің маңызды құралы болып отыр.

Ғылыми-зерттеу ортасын қалыптастыру мақсатында профессор-оқытушылар құрамы мен білім алушыларды қолданбалы зерттеу жобаларына белсенді тарту мақсатында **материалдық және материалдық емес ынталандыру тетіктері іске асырылады**. Зерттеу топтарының құрамына далалық зерттеулер мен социологиялық өлшемдер жүргізу үшін **филиалдардың қызметкерлері тартылатын болады**.

Жобалық және сараптамалық-талдамалық қызмет аясын кеңейтумен қатар, **мүдделі тараптармен** – мемлекеттік органдармен, халықаралық серіктестермен, Консорциумға мүше жоғары оқу орындарымен **ынтымақтастық нығайтылатын болады**. Ғылыми жобаларды сыртқы көздер есебінен гранттық және бағдарламалық-нысаналы қаржыландыру конкурстарына қатысу арқылы **зерттеу топтарын қолдау тетіктерін**

дамыту жұмысы одан әрі жалғастырылады. Халықаралық ұйымдармен ынтымақтастықта **халықаралық зерттеу жобаларына қатысу** арқылы коллаборацияны кеңейту де даму бағыттарының бірі болмақ.

Қосымша ғылыми, аналитикалық және әлеуметтік зерттеулер бойынша бөлек бюджеттік бағдарламаны құру мәселесі қарастырылады.

Академияны цифрландыру аясында білім алушылардың, профессор-оқытушылар құрамының және ғылыми қызметкерлердің **зерттеу әлеуетін біріктіру үшін интерактивті платформа құрылатын болады**. Бұл интеллектуалды орта қатысушыларды ғылыми қызығушылықтарына қарай біріктіріп, мемлекеттік басқару, мемлекеттік қызмет, мемлекеттік саясат, халықаралық қатынастар және экономика салаларына қатысты өзекті мәселелер бойынша ғылыми-талдамалық өнім әзірлеуге мүмкіндік береді. **Платформада сарапшыларды іріктеу және тарту жүйесі енгізіліп, халықаралық ғылыми дерекқорларға, электрондық кітапханаға және Академияның репозиторийіне кіру қамтамасыз етілетін болады**.

Мемлекеттік басқару мен мемлекеттік қызметтің жаңа трендтерін талқылау, сондай-ақ зерттеу нәтижелерін апробациялау мақсатында **конференциялар, дөңгелек үстелдер, ғылыми семинарлар және пікірталас алаңдары** жоғары деңгейдегі отандық және халықаралық сарапшылардың қатысуымен өткізіледі. Бұл өз кезегінде білім алушылар мен қызметкерлердің аналитикалық құзыреттерін дамытуға оң әсер етеді. Мемлекеттік қызметтің өзекті мәселелері бойынша аналитикалық жұмыстар жүргізу үшін бастапқы ақпарат мемлекеттік қызметшілер арасында «eQyzmet» ақпараттық жүйесінде өткізілетін сауалнама арқылы жиналады.

Зерттеулердің өзектілігін жүйелі түрде бағалау магистратура және докторантура бағдарламаларын басқару арқылы кадрларды даярлаудың ажырамас бөлігі болмақ. **Ұлттық және халықаралық деңгейде сарапшылар алаңдарын ұйымдастыру** ғылыми нәтижелерді ілгерілетуге және кері байланыс алуға мүмкіндік береді.

Ғылыми жарияланымдардың белсенділігін арттыру және ғылыми әлеуеттің мойындалуын қамтамасыз ету мақсатында «Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет» журналының редакциялық саясаты жетілдіріле түсетін болады. **Журнал жыл сайын ҒЖБССҚК талаптарына сәйкестігін растай отырып, халықаралық рецензияланатын SCOPUS дерекқорына енгізіледі.**

Диссертациялық кеңестердің қызметі мемлекеттік және жергілікті басқару, экономика, халықаралық қатынастар бағыттары бойынша докторларды сапалы дайындауға бағытталады. Диссертациялық кеңестердің негізгі жұмыс қағидалары – докторанттардың диссертацияларын қорғау қорытындылары бойынша қабылданатын шешімдердің сапасын, объективтілігін және негізділігін қамтамасыз ету.

Қызметтің ашықтығын қамтамасыз ету және нәтижелер туралы хабардар ету мақсатында **дайджестер, ғылыми жинақтар, аналитикалық есептер шығарылып, тиісті мемлекеттік органдарға жұмыс барысында қолдану үшін жіберілетін болады.**

3. ТИІМДІ СЕРІКТЕСТІК

Міндет: тиімді серіктестікті нығайту.

Іс-шаралар:

- 1) тиімді серіктестік қарым-қатынастарды дамыту және нығайту;
- 2) мемлекеттік органдардың персоналды басқару қызметтерін трансформациялау барысында сараптамалық-аналитикалық қолдау көрсету;
- 3) құзыреттерді бағалауды дамыту және т.б.

Күтілетін нәтижелер:

- 1) негізгі серіктестермен, оның ішінде қол қойылған меморандумдар аясында өткізілетін бірлескен іс-шаралардың саны жылына кемінде 4;
- 2) Академия білім алушыларының/тыңдаушыларының шетелдік тағылымдамаларының саны жылына кемінде 2 және т.б.

Академия Орталық Азия, Әзірбайжан, Түркия, Ресей, Армения, БАӘ, Қытай, Сингапур, Қатар, Финляндия, АҚШ, Португалия, Бельгия, Болгария және Италия елдерімен ынтымақтастық орнатты. Ынтымақтастықтың тиімділігін қамтамасыз ету үшін келісімдердің орындалуы жүйелі түрде бақыланып отыратын болады. **Ынтымақтастықтың тиімділігін бағалау** мақсатында академиялық жылдың соңында бірлескен іс-шараларды өткізу серіктестік қатынастардың маңызды бөлігіне айналады.

Әрбір Институт/МСҰМ үшін қос диплом бағдарламасы, академиялық ұтқырлық және білім алушылардың шетелдік тағылымдамасын ұйымдастыру бағытында стратегиялық серіктестер белгіленеді. Бұл серіктестер халықаралық рейтингтерде жоғары орындарға ие және мемлекеттік басқару саласында мойындалған тәжірибесі бар жетекші университеттер мен ұйымдар арасынан таңдалатын болады.

Академия мемлекеттік ұйымдар арасында алғашқылардың бірі болып **ISO 37001:2016 және ISO 37301:2021 халықаралық стандарттарына сәйкес жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесінің сертификаттауынан сәтті өтті.** Бұл сертификат Академияның адалдық пен ашықтық қағидаттарына, сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы сақтауға, жемқорлықпен күреске байланысты ерікті міндеттемелерін орындауға, сыбайлас жемқорлыққа нөлдік төзімділікке негізделген тұрақты корпоративтік мәдениетті қалыптастыруға берілгендігін/ұстанатынын растайды, бұл клиенттердің, серіктестердің және басқа мүдделі тараптардың Академияға деген сенімін нығайтады.

Академия **сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және комплаенс мәселелері бойынша сараптамалық әлеуетін дамытуын жалғастырады.**

Мемлекеттік органдардың сұранысына сәйкес Академия сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартты енгізу, адами ресурстарды басқару және жобалық менеджмент салаларында персоналды сертификаттау бойынша консалтингтік қызметтер көрсетуді одан әрі жалғастырады.

Академияның персоналдың сәйкестігін растайтын орган ретінде **аккредитация аясын кеңейту** уәкілетті органмен келісілетін болады.

Академияның алқалы органдарының қызметі жандандырылады, сонымен бірге олардың өкілеттіктері нақтыланып, күшейтілетін болады.

Академия мемлекеттік органдардың **персоналды басқару қызметтерін заманауи HR бөлімшелерге өзгерту жолында сараптамалық-аналитикалық қолдау көрсетуді** жалғастырады.

Құзыреттерді бағалау жаңа құралдар желісін кеңейту, ассессорлар санын арттыру, оның ішінде Академия қызметкерлерін психометрия саласында оқыту, сондай-ақ бағалау рәсімдерін автоматтандыру және цифрландыру арқылы жетілдірілетін болады. Бұл бағыттағы жұмыс Академияның HR процестерді қолдаудағы негізгі сараптамалық және әдістемелік орталық ретіндегі рөлін күшейтуге мүмкіндік береді.

4. ЗАМАНАУИ ИНФРАҚҰРЫЛЫМ

Міндет: инфрақұрылымды жаңғырту.

Іс-шаралар:

- 1) Академияның кадрлық әлеуетін дамыту;
- 2) қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз ету;
- 3) Академия мен оның филиалдарының инфрақұрылымын жақсарту және т.б.

Күтілетін нәтижелер:

- 1) Академияның 4 филиалында жыл сайын «Мемлекеттік қызмет музейін» ашу және жаңарту;
- 2) «Жас мемлекеттік қызметшілер үйінде» тұратындардың онда тұру сапасына қанағаттану деңгейі 2029 жылы – 95% және т.б.

Бүгінгі таңда Академия бәсекелі ортада көшбасшылықты қамтамасыз етуге бағытталған, экономикалық ынталандырулар мен әлеуметтік кепілдіктерге негізделген және жұмыс беруші мен қызметкердің мүдделерін

үйлестіруге, олардың мемлекет игілігі үшін өзара қарым-қатынастарын дамытуға ықпал ететін басқару жүйесін құру арқылы кадрларды басқару тиімділігін арттыру жолындағы жұмысын жалғастыруда.

Академияның міндеттері – ұйымның дамуы мен тиімділігін арттыруға елеулі үлес қосуға қабілетті кәсіби кадрларды тарту және оларды тұрақтандыру, сондай-ақ адами капиталға салынған инвестициядан барынша тиімділік алу.

Академияның стратегиялық бағыттары аясындағы кадрлық әлеуетті дамыту бойынша бағыттары мен көрсеткіштері:

«Персоналдың сапалық құрамы» көрсеткіші

Академияда адами капиталдың сапасын арттыру бойынша жүйелі жұмыс жүргізілуде және «Болашақ» бағдарламасының, Президенттік жастар кадр резервінің, шетелдік жоғары оқу орындарының түлектерін, ғылыми дәрежелері бар мамандарды тарту бағытында шаралар қабылдануда. Қазіргі таңда Академияда оқу үдерісін 100 адамнан тұратын профессор-оқытушылар құрамы жүзеге асырады. Оның ішінде 11 ғылым докторы, 10 доцент, 26 ғылым кандидаты, 10 профессор және 25 PhD докторы бар. Осылайша, ғылыми дәрежесі бар оқытушылардың үлесі 70,2%-ды құрайды, бұл профессор-оқытушылар құрамының біліктілік деңгейі мен ғылыми тәжірибесінің жоғары екенін көрсетеді.

Сондай-ақ, Академия жыл сайын шетелдік мамандар мен кәсіби сарапшыларды оқыту шараларын ұйымдастыруға тартады.

«Конкурстық рәсімдердің ашықтығы» көрсеткіші

Академияның басты кадрлық ресурсы саналатын профессор-оқытушылар құрамының бос лауазымдарына орналасу жөніндегі конкурстық іріктеуді реттейтін ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес сұхбат жүргізу кезінде Академия 100% ҚР-ның азаматтары болуын қамтамасыз етеді, конкурс комиссиясының отырысына мемлекеттік органдардың өкілдері қатысады, сондай-ақ әрбір кандидатпен сұхбат барысы техникалық құралдар арқылы бейнежазбаға жазылады. Бұл іріктеу рәсімдерінің

ашықтығын қамтамасыз етеді. Бос орындар, қойылатын талаптар, бағалау критерийлері, сондай-ақ кандидаттарды таңдау нәтижелері мен негіздемелері туралы ақпаратты жариялау қоғамның сенімін арттырады, білікті әрі ынталы кандидаттарды тартуға ықпал етеді және HR процестеріндегі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін болдырмайды.

«Біліктілікті арттыру» көрсеткіші

Бұл негізгі көрсеткіш Академия қызметкерлерінің нарық талаптарына сай болу және жұмыс тиімділігін арттыру үшін өз білімдері мен дағдыларын қаншалықты жаңартып, жетілдіретінін көрсетеді. Көрсеткіш оқытылған қызметкерлердің үлесі, өткен курстар мен алынған сертификаттар саны, негізгі құзыреттердің жақсаруы арқылы бағаланады, бұл өз кезегінде бәсекеге қабілеттілік пен инновациялық әлеуетке тікелей әсер етеді.

«Қызметкерлердің қатысу деңгейі» көрсеткіші

Бұл маңызды стратегиялық көрсеткіш Академия қызметкерлерінің эмоциялық және интеллектуалды тұрғыдан беріліп әрекет етуін, олардың ортақ жетістікке жету үшін қосымша күш жұмсауға дайын болуын көрсетеді. Белсенді қызметкерлер сенімдірек, ұйымға адал және жұмыстан кетуі сирек, бұл жаңа қызметкерлерді іздеу және бейімдеу шығындарын төмендетеді. Академиядағы корпоративтік басқару деңгейі жаңашылдық мен бастамашыл болуды ынталандыруға мүмкіндік береді, мәдени нормаларға бейімделу және ішкі коммуникацияларды күшейту арқылы жоғары өнімділік пен клиентке бағдарланған мәдениетті қалыптастырады.

«Кадрлардың тұрақтамауы» көрсеткіші

Кадрлық құрамның тұрақтылығы Академияда ең кәсіби қызметкерлерді алып қалуға, білім мен тәжірибенің сабақтастығын сақтауға мүмкіндік береді. Осы бағытты іске асыру және кадрлық әлеуетті тиімді бөлу, ақпарат алмасу, кәсіби күйзелудің алдын алу, сондай-ақ басқарушылық және академиялық құзыреттерді дамыту арқылы қызметкерлерді үздіксіз дамытудың бірыңғай кәсіби тиімді жүйесін құру, жұмыс тиімділігін арттыру үшін ротация, тағылымдама және тәлімгерлік тетіктерін қолдану

ұсынылады. Бұл шаралар Академия мен оның филиалдарында қызметкерлерді тұрақтандыруға және олардың жұмыстан кету көрсеткішін төмендетуге көмектеседі.

Осылайша, Академияның ұйымдық құрылымын оңтайландыруға байланысты іс-шараларды қоспағанда, кадрлардың тұрақтамауына жол бермеу және кадрлық қозғалысты тұрақтандыру Кадр саясаты аясында осы көрсеткішті іске асыру құралдарын әзірлеуге мүмкіндік береді.

Академия мақсаттарын тиімді іске асыру үшін оның инфрақұрылымын әрі қарай дамыту және жаңғырту, қаржылық, әкімшілік, әлеуметтік және шаруашылық қызметтің үздіксіз жұмысын қамтамасыз ету маңызды болып табылады.

Қаржылық тұрақтылық пен басқару тиімділігі Академияның құндылықтары, корпоративтік мәдениеті, дәстүрлері мен тәжірибесіне негізделеді. **Ресурстарды тиімді пайдалану** шығындарды оңтайландыру, кірістерді көбейту және ұйымның **қаржылық-шаруашылық қызметін басқарудың бірыңғай ақпараттық платформасын құру** арқылы қамтамасыз етіледі.

«SMART Academy» атты қызметкерлерге арналған бірыңғай портал ішкі сервистер мен құралдарды біріктіріп, **бизнес-процестерді автоматтандыра және бөлімшелер арасындағы өзара байланысты жеңілдете отырып**, жұмысты тиімді ұйымдастыруға көмектеседі. Жүйе деректерді визуалды талдау негізінде басқару шешімдерін қабылдауға мүмкіндік береді. **Ақпараттық қауіпсіздік бойынша сертификаттан өту жеке модульдерді мемлекеттік дерекқорлар мен ақпараттық жүйелерге қосуға жол ашады.**

SMART Academy-де білім алушыларды қабылдау мен қолдаудан бастап жоғары оқу орнынан кейінгі даярлық бағдарламалары бойынша да, қысқа мерзімді курстар бойынша да оқуын аяқтауына дейінгі **оқу процесі толығымен автоматтандырылатын болады.** Бұл жүйе түлектерді бақылау, оқыту мен бағалауды ұйымдастыру, қашықтан оқыту формалары, сондай-ақ дипломдар мен сертификаттар беру мүмкіндіктерін қамтиды.

Кадрлық іс жүргізуді оңтайландыру және кадрлық процестерді автоматтандыру аясында түйіндемелерді бағалау, қызмет өнімділігін талдау және кадрлық қажеттіліктерді болжау кезінде жасанды интеллект элементтері қолданылатын Біртұтас кадр жүйесін (БКЖ) енгізу жұмыстары жүргізілетін болады.

Академияда адами капиталды дамыту маңызды рөл атқарады және үздіксіз оқуға, кәсіби өсу мен еңбек өнімділігін арттыруға, сондай-ақ қызметкерлердің әл-ауқатын қамтамасыз етуге жағдай жасауға бағытталған. Бұл өз кезегінде ұйым, өңір және мемлекет деңгейінде экономикалық өсуді, инновацияларды және әлеуметтік тұрақтылықты ынталандырады.

Академияның кадр саясаты жоғары нәтижелерге қол жеткізуге, меритократия мен инновацияға бағытталған міндеттерді, Академияның дамуы мен тиімділігінің өсуіне елеулі үлес қоса алатын мамандарды тарту мен тұрақтандырудағы белсенді тәсілді, сондай-ақ адами ресурстарға салынған инвестициялардан барынша нәтиже алуды қамтиды.

Сонымен қатар Кадр саясатында ішкі қызметтік ілгерілеу, ротация жүйесін құру, қызметкерлердің құзыреттерін тұрақты негізде бағалау және әлеуметтік пакетін жақсарту, корпоративтік мәдениетті нығайту, сондай-ақ филиалдар арасында үздік тәжірибе алмасуды қамтамасыз ету де қамтылған.

Стратегиялық міндеттерді сәтті жүзеге асыру үшін Академия мен оның филиалдарының профессор-оқытушылар құрамы, қызметкерлері және тренерлерінің әлеуеті жетекші оқу орталықтарында біліктілікті арттыру, мемлекеттік органдар мен халықаралық ұйымдарда тағылымдамадан өту арқылы жетілдірілетін болады. Әр пәннің сапасын күшейту қажеттілігіне байланысты профессор-оқытушылар құрамын іріктеу ережелері қайта қаралады.

Кадрлық процестерді цифрландыру жолындағы келесі қадам **Жасанды интеллект (ЖИ) зертханасы шеңберінде HR талдауын жүргізуге ЖИ-ді енгізу** болмақ.

Академиядағы ЖИ зертханасы Қазақстан Республикасы Президентінің тапсырмасын орындау және Тұжырымдаманы іске асыру аясында құрылған. Зертхананың миссиясы ЖИ негізінде инновациялық шешімдерді сынақтан өткізуге арналған қауіпсіз ортаны құру және сәтті тәжірибелерді мемлекеттік сектордың барлық деңгейіне жеткізу болып табылады.

Қазіргі уақытта Зертханада мемлекеттік қызметшілерді іріктеу және бағалау процестеріне ЖИ-ді енгізу процестері, сондай-ақ мемлекеттік аппараттың жай-күйін талдау бойынша жұмыстар жүргізілуде.

Цифрландыру процестерін нормативтік тұрғыдан қамтамасыз етудің маңызды кезеңі адами ресурстарды басқару және ЖИ-ді пайдалану саласындағы стандарттарды әзірлеу және қабылдау болмақ.

Инфрақұрылымдық дамуды қамтамасыз ету бойынша басым міндеттер ретінде Академия **ғимаратына ағымдық жөндеу жұмыстарын жүргізу** (оның ішінде аудиториялық қор, Институттар мен МСҰМ-ның кеңсе техникасы жаңартылады), терроризмге қарсы қорғаныс және өрт қауіпсіздігі талаптарына сәйкестендіру, сондай-ақ филиалдарды ғимараттармен қамтамасыз ету және автопаркті жаңарту мәселелерін шешу айқындалды.

Күн тәртібінде Академияның балансында тұрған және өзін-өзі өтеу әрі өзін-өзі қаржыландыру қағидаттарымен жұмыс істейтін «Жас мемлекеттік қызметшілерге арналған үйді» жөндеу жұмыстарын қаржыландыру мәселесі өзекті болып отыр. Ол Үйге қоныстануға рұқсат беру, тұру шарттарының сақталуын бақылау және бөлмелерді беру үдерістері цифрлық форматқа ауыстырылатын болады. Сонымен қатар, білім алушылар арасында патриоттық тәрбие беру бағытындағы іс-шаралар күшейтіледі.

Жұмыс пен оқу үшін қолайлы жағдайларды қамтамасыз ететін инновациялық білім беру кеңістігін құру мақсатында Академия мен оның филиалдарының инфрақұрылымын жаңғырту жұмысы жалғастырылады. Осы мақсатта Академия филиалдарының жалпы білім беру және ғылыми экожүйеге бірігуін қамтамасыз ететін кітапхана-ақпараттық ресурстарын басқару мен дамытудың бірыңғай орталықтандырылған жүйесі құрылатын

болады. Coursera білім беру платформасын қоса алғанда, халықаралық дерекқорларға жазылу каталогын кеңейтуге ерекше назар аударылатын болады.

Филиалдарда «Мемлекеттік қызмет музейін» ашу және жаңарту жұмыстары жалғасатын болады.

Академияның мұрағаты электрондық форматқа көшіріледі.

Академияның қызметі туралы ұлттық және халықаралық бұқаралық ақпарат құралдары мен әлеуметтік желілер арқылы стейкхолдерлерді және жұртшылықты хабардар ету, сондай-ақ білім алушылармен, түлектермен және серіктестермен өзара байланыс орнату бойынша digital-арналарды кеңейту жұмыстары одан әрі жалғасады. Осыған байланысты Академияның біртұтас әрі танымал имиджін қалыптастыруға бағытталған жұмыс күшейтіліп, Маркетингтік стратегияны қабылдау және ақпараттық кеңістікті талдау мен мониторингтеудің инновациялық құралдарын енгізу көзделіп отыр. Сонымен қатар Академияның брендтік өнімдері және Түлектер альянсымен бірлесіп Академия түлектеріне арналған жеке брендтік өнімдер әзірленетін болады.

6. НЫСАНАЛЫ ИНДИКАТОРЛАР

№	Нысаналы индикаторлар	Жоспарлы кезең				
		Өлшем бірлігі	2026	2027	2028	2029
ТӘЖІРИБЕГЕ БАҒЫТТАЛҒАН ОҚЫТУ						
1.	Жаңа білім беру бағдарламаларының саны / өзектендіру	Бағдарлама	Кемінде 2	Кемінде 2	Кемінде 2	Кемінде 2
2.	Академиядағы оқыту сапасына қанағаттанған мемлекеттік қызметшілердің үлесі*	%	94,4	94,5	94,6	94,7
3.	Оқыту бағдарламасына қанағаттанған Президенттік жастар кадр резерві мүшелерінің үлесі**	%	85	90		
4.	Мемлекеттік тілде өткізілетін біліктілікті арттыру семинарларының және қайта даярлау курстары пәндерінің үлесі**	%	65	70		
5.	Мемлекеттік қызметшілерге, оқытушыларға және серіктес жоғары оқу орындарының білім	Мектеп	кемінде 1	кемінде 1	кемінде 1	кемінде 1

	алушыларына арналған халықаралық жазғы білім беру мектептерінің саны					
6.	QAZAQ RESMI TEST бағдарламасын пайдаланушылар саны	Пайдаланушы	кемінде 2400	кемінде 2400	кемінде 2400	кемінде 2400
7.	Қос диплом/академиялық ұтқырлық бағдарламаларының саны	Бағдарлама	1	1	2	2
8.	Мемлекеттік органдардың және квазимемлекеттік сектор ұйымдарының жоғары деңгейлі менеджерлерін оқытушылар ретінде тарту	Адам	кемінде 3	кемінде 4	кемінде 5	кемінде 6
9.	Профессор-оқытушылар құрамын жаңарту	%	25	25	25	25
10.	Оқытушылар ретінде шетелдік тренерлер мен профессорларды тарту*	Адам	Кемінде 7	Кемінде 8	Кемінде 9	Кемінде 10
11.	Мемлекеттік қызметшілерді даярлау бойынша тыңдаушылар	Адам	370	450	450	450

12.	Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау, олардың біліктілігін арттыру және оқыту бағдарламалары бойынша, оның ішінде шетелдік сарапшыларды тарта отырып, тыңдаушылар*	Адам	Кемінде 1350	Кемінде 1350	Кемінде 1350	Кемінде 1350
13.	«Жаңа формация басшысы» және арнайы қайта даярлау курстары оқу бағдарламалары бойынша тыңдаушылар	Адам	75	75	75	75
14.	Ақылы негізде даярлау, қайта даярлау, біліктілікті арттыру және басқа да білім беру қызметтері бойынша тыңдаушылар	Адам	Кемінде 40 000	Кемінде 40 000	Кемінде 40 000	Кемінде 40 000
15.	Профессор-оқытушылар құрамының мемлекеттік органдар мен квазимемлекеттік сектор ұйымдарында, шетелдік ұйымдар мен білім беру	%	30	30	30	30

	орталықтарында тағылымдамадан өтуі					
16.	Тілдік құзыреттілікті арттыру семинарлары	Семинар	20	20	20	20
17.	Еліміздің барлық өңірінде «Түлектер альянсымен» ынтымақтастық шеңберінде білім беру, ғылыми, сараптамалық-аналитикалық, мәдени және спорттық іс-шараларды ұйымдастыру және өткізу	Іс-шара	Кемінде 5	Кемінде 5	Кемінде 5	Кемінде 5
18.	Қашықтан оқыту курстарының санын көбейту	Курс	Кемінде 1	Кемінде 1	Кемінде 1	Кемінде 1
19.	LifeLong Learning телеграм арнасы жазылушыларының саны	Жазылушы	8 000	9 000	10 000	12 000
20.	Электоралды оқыту бағдарламалары тыңдаушыларының білім сапасына, ұйымдастырылуына және алған білімнің практикалық қолданылуына қанағаттану деңгейі	%	91	92	93	94

21.	Электоралды оқыту бағдарламалары бойынша сайлау комиссияларының оқытылған қатысушылар саны	Адам	850	900	950	1000
-----	--	------	-----	-----	-----	------

ҚОЛДАНБАЛЫ ЖӘНЕ АНАЛИТИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕР

24.	МҚІА-ге арналған мемлекеттік саясат пен мемлекеттік қызметтің басым бағыттары бойынша аналитикалық материалдар	Аналитикалық материал	кемінде 4	Кемінде 4	кемінде 4	кемінде 4
25.	Ғылыми жобаларды қаржыландыруға арналған конкурстарға қатысу	Жоба	кемінде 1	кемінде 1	кемінде 1	кемінде 1
26.	Мемлекеттік басқару тақырыптары бойынша ғылыми іс-шаралар өткізу	Іс-шара	кемінде 3	кемінде 3	кемінде 3	кемінде 3
27.	Рецензияланатын журналдарда (ҒЖБССҚК, Scopus) жарияланымдарын шығару	Штаттық оқытушылар мен ғылыми қызметкерлер санының үлесі, %	кемінде 10	кемінде 10	кемінде 10	кемінде 10
28.	Мемлекеттік және квазимемлекеттік сектор ұйымдарында ISO 37001:2025	Шарт	кемінде 3	Кемінде 4	кемінде 5	Кемінде 6

	халықаралық сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартын енгізу бойынша консалтингтік қызметтер көрсету					
29.	«Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет» ғылыми журналын рецензияланатын басылымдардың халықаралық дерекқорына (Scopus, WoS-Q4) қосу	Кезең	Дайындық	Дайындық	Өтінім беру	Қосу (Q4)

ТИІМДІ СЕРІКТЕСТІК

30.	Негізгі серіктестермен, оның ішінде қол қойылған меморандумдар шеңберінде бірлескен іс-шаралар саны	Іс-шара	кемінде 4	Кемінде 4	Кемінде 4	Кемінде 4
31.	Академия білім алушыларының / тыңдаушыларының шетелдік тағылымдамалар саны	Тағылым дама	кемінде 2	Кемінде 2	Кемінде 2	Кемінде 2
32.	Тартылған халықаралық гранттар мен қаржыландыру көлемі, оның ішінде Erasmus+ жобалары бойынша	Грант	кемінде 1	кемінде 1	кемінде 1	кемінде 1
33.	СРО аккредиттеу саласын кеңейту	Аккредиттеу аттестаты	-	ЖИ саласында	-	-
34.	Комплаенс-қызметтің сараптамасын арттыру	Сертификат	1	-	-	-
35.	Қазақстан Республикасы бойынша жұмыс станцияларының саны*	Бірлік	450	450	450	450
36.	Консультациялық және практикалық қолдауды қамтамасыз ету*	Жыл ішінде өтініштер санын қысқарту	20 000	15 000	10 000	5000
37.	Мемлекеттік саяси қызметшілер резервіне үміткерлерді бағалауды ұйымдастыру және жүргізу*	https://okk.eqyzmet.gov.kz арқылы тестілеуден	2000	1000	1000	1000

	өткен үміткерлер				
ЗАМАНАУИ ИНФРАҚҰРЫЛЫМ					
38.	Филиалдардың рентабельділігі	%	кемінде 25	кемінде 25	кемінде 25
39.	ҚШҚ-ның қаржылық нәтижесі	Саны	оң	оң	оң
40.	«Smart Academy» АЖ енгізу	%	100	-	-
41.	Smart Academy АЖ мобильді қосымшасын әзірлеу	%	100	-	-
42.	Smart Academy АЖ-да интеллектуалды көмекшілерді (чат-боттарды) әзірлеу және енгізу	%	50	50	-
43.	HRD оқыту платформасын әзірлеу	%	20	40	100
44.	Әртүрлі дерекқордан үміткерлерді іздеу мен бағалаудың жаңа түрлерін енгізу үшін жасанды интеллектті қолдану	Пилоттық жоба	1	-	-
45.	Е-қызмет қолданыстағы ақпараттық платформаларына чат-боттарды енгізу	Пилоттық жоба	1	-	-
46.	Персоналдың сапалы құрамы	%	кемінде 70	Кемінде 70	Кемінде 70

47.	Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жоспарлау үшін reg.ara.kz және eQyzmet жүйелерін біріктіру	%	100			
48.	Конкурстық рәсімдердің ашықтығы	%	100	100	100	100
49.	Академия қызметкерлерінің біліктілігін арттыру	%	Әкімшілік-басқару персоналының штаттық санының кемінде 30%-ы	Әкімшілік-басқару персоналының штаттық санының кемінде 30%-ы	Әкімшілік-басқару персоналының штаттық санының кемінде 30%-ы	Әкімшілік-басқару персоналының штаттық санының кемінде 30%-ы
50.	Академия қызметкерлерінің қатысу деңгейі	%	кемінде 60	Кемінде 60	Кемінде 60	кемінде 60
51.	Профессор-оқытушылар құрамын қоспағанда, кадрлардың тұрақтамауы	%	20-дан аспайды	20-дан аспайды	20-дан аспайды	20-дан аспайды
52.	Жас мемлекеттік қызметшілерге арналған үйде тұратындардың тұру жағдайының сапасына қанағаттану үлесі*	%	88	90	92	95
53.	Жас мемлекеттік қызметшілерге арналған үйде тұру	Орын саны	1104	1104	1104	1104

54.	«Жас мемлекеттік қызметшілерге арналған үйге» ағымдық жөндеу жұмысын жүргізу	%	10	15	15	15
55.	«Жас мемлекеттік қызметшілерге арналған үйге» қоныстануға рұқсат беру, тұру жағдайына мониторинг жүргізу, бөлмелерді тапсыру процестерін цифрландыру	%	50	100	100	100
56.	Филиалдарды ғимаратпен қамтамасыз ету мәселесін шешу	Филиал саны	-	-	Кемінде 1	Кемінде 1
57.	Академия филиалдарында «Мемлекеттік қызмет музейін» ашу және жаңарту	Филиал саны	4	4	4	4
58.	Академия филиалдарындағы кітапханаларды орталықтандырылған түрде қолдау	Филиал саны	4	4	4	5
59.	Филиалдардағы профессор-оқытушылар құрамының техникалық тұрғыдан қол жеткізе алуын қамтамасыз ете отырып, халықаралық дерекқорларға жазылу	Бірлік	Кемінде 1	Кемінде 1	Кемінде 1	Кемінде 1
60.	Кітапхана қорын жаңарту	Дана	700	800	900	1000

61.	Академия мұрағатын электронды форматқа көшіру	%	40	60	80	100
62.	Ұлттық және өңірлік бұқаралық ақпарат құралдарында Академия қызметі туралы жағымды реңктегі жарияланымдардың үлесі	%	85	87	90	92
63.	Академияның әлеуметтік желілердегі жазылушылар саны (жыл соңындағы жиынтық көрсеткіш)	Мың адам	50	70	90	110
64.	БАҚ-та және Академияның онлайн-ресурстарында жарияланған халықаралық серіктестіктер мен бірлескен іс-шаралар саны	Бірлік	5	7	10	12