

Н.Ж. Акимов, докторант PhD¹

Н.С. Улаков*, к.э.н., доцент²

Г.С. Кодашева, PhD³

Б.Х. Раимбеков, к.э.н., доцент⁴

Международный университет Астана

г. Астана, Казахстан¹

Карагандинский университет Казпотребсоюза,

г. Караганда, Казахстан²

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,

г. Астана, Казахстан³

Карагандинский университет имени Е.А. Букетова,

г. Караганда, Казахстан⁴

* – основной автор (автор для корреспонденции)

e-mail: nazarulakov@gmail.com

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАЗАХСТАНА: ВЛИЯНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ДИСБАЛАНСЫ

В статье рассмотрены вопросы кадрового обеспечения системы среднего образования Казахстана, влияние уровня заработной платы на привлечение и удержание молодых специалистов. Проанализированы данные о потребности в учителях и количестве прибывших молодых специалистов в региональные школы Казахстана за период с 2019 по 2024 годы. Основное внимание уделено сравнению региональных дисбалансов, выявлению наиболее проблемных областей и изучению тенденций в изменении среднемесячной заработной платы учителей. В статье применялись методы статистического анализа и интерпретации данных, включая сравнительное исследование региональных показателей.

Результаты исследования показали, что, несмотря на общее улучшение в кадровом обеспечении и рост заработной платы, сохраняются значительные региональные различия. В ряде регионов наблюдается избыток специалистов, тогда как в других продолжается дефицит кадров. Предложены рекомендации по оптимизации кадровой политики, направленной на устранение дефицита педагогов в наиболее уязвимых регионах. Результаты работы могут быть использованы для разработки мер по улучшению распределения учителей по регионам и повышению их мотивации к работе в удаленных и сельских школах.

Работа предлагает направления для дальнейших исследований, связанных с изучением факторов, влияющих на привлечение молодых специалистов в регионы с дефицитом кадров.

Кілт сөздер: кадрлық қамтамасыз ету, орта білім беру, жас мамандар, мұғалімдердің жалақысы, мұғалімдерді бөлу, білім беру саясаты, кадр тапшылығы, Қазақстан.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, среднее образование, молодые специалисты, заработная плата учителей, распределение учителей, образовательная политика, дефицит кадров, Казахстан.

Keywords: human resource management, secondary education, young specialists, teachers' salary, teacher distribution, educational policy, staff shortage, Kazakhstan.

Введение. Кадровое обеспечение системы среднего образования Казахстана является одним из приоритетных направлений государственной образовательной политики. Актуальность проблемы обусловлена высокой потребностью в квалифицированных педагогах, особенно в сельских и отдаленных регионах страны, где нехватка кадров значительно влияет на качество образовательных услуг. Важным аспектом кадровой политики является привлечение молодых специалистов в систему образования и создание условий для их долгосрочной работы в школах. В последние годы принимаются меры для повышения заработной платы учителей, что является одним из ключевых факторов мотивации специалистов, однако региональные различия в уровне оплаты и условиях труда продолжают оставаться проблемой.

Целью данного исследования является анализ состояния кадрового обеспечения государственных общеобразовательных школ Казахстана, а также исследование влияния уровня заработной платы на привлечение и удержание молодых специалистов в различных регионах страны. Исследование направлено на выявление региональных дисбалансов в распределении учителей и оценку эффективности существующих мер по улучшению кадрового потенциала.

Для достижения цели исследования использовались данные, предоставленные Национальной образовательной базой данных и Бюро национальной статистики Республики Казахстан. Методы

исследования включали сбор статистических данных, их анализ и интерпретацию с использованием методов статистического анализа и сравнения региональных показателей.

Данное исследование позволит определить основные факторы, влияющие на кадровое обеспечение образовательных учреждений, а также разработать практические рекомендации по совершенствованию кадровой политики, направленной на устранение дефицита педагогов в наиболее уязвимых регионах Казахстана.

Обзор литературы. Исследование вопросов кадрового обеспечения и уровня оплаты труда в системе среднего образования Казахстана нашло широкое отражение в ряде научных работ за последние годы Акимова Н.Ж. и др. [1], Ирмак А. и др. [2]. В опубликованных статьях акцентируется внимание на проблемах дефицита учителей в отдельных регионах и факторах, влияющих на привлечение молодых специалистов. Так, исследования в области образования Курманова Н.А. и др. [3], Акимова Н.Ж. и др. [4] подчеркивают необходимость улучшения образовательной инфраструктуры и условий труда для решения проблемы неравномерного распределения кадров в Казахстане. В частности, исследование [5], проводимое на базе национальной образовательной статистики, показывают, что рост заработной платы является ключевым фактором в решении этих проблем.

Несмотря на положительные тенденции увеличения оплаты труда, некоторые регионы по-прежнему сталкиваются с нехваткой учителей, что подтверждается исследованиями [4,5]. В этих работах отмечается, что вопросы стимулирования педагогов и региональные различия в условиях труда остаются нерешенными.

Дальнейшие исследования должны сосредоточиться на анализе эффективных механизмов распределения кадров и разработке программ поддержки учителей в наиболее уязвимых регионах.

Основная часть. Анализ состояния кадрового обеспечения в образовательных учреждениях Республики Казахстан представляет важную задачу в контексте развития общей системы среднего образования. Обеспеченность школ квалифицированными кадрами и уровень оплаты труда учителей напрямую влияют на качество предоставляемых образовательных услуг. В анализе рассмотрены данные о потребности в учителях и количестве прибывших молодых специалистов (таблица 1), среднемесячная заработная плата преподавателей в системе среднего образования и начальной школе Казахстана (таблица 2).

Таблица 1

Потребность в учителях и количество прибывших молодых специалистов дневных государственных общеобразовательных школ Казахстана, чел.*

Область	Учебный год									
	М	П	М	П	М	П	М	П	М	П
Акмолинская										
Актюбинская										
Алматинская/ Жетісу										
Атырауская										
Западно-Казахстанская										
Жамбылская										
Карагандинская/ Ұлытау										
Костанайская										
Кызылординская										
Мангистауская										
Павлодарская										
Северо-Казахстанская										
Туркестанская										
Восточно- Казахстанская/ Абай										

г. Астана										
г. Алматы										
г. Шымкент										
Всего по РК										

**Примечания: 1) Составлено авторами по данным [6], 2) М – прибывшие молодые специалисты дневных государственных общеобразовательных школ, 3) П - Потребность в учителях дневных государственных общеобразовательных школ*

Таблица 1 отражает динамику потребности в учителях и количество прибывших молодых специалистов в дневные государственные общеобразовательные школы Казахстана по регионам с 2019 по 2024 учебные годы. В таблице 1 представлены данные по каждому региону, где М – прибывшие молодые специалисты, П – потребность в учителях.

В 2019–2020 учебном году количество прибывших молодых специалистов составляло 9634 человек, что превышало потребность в учителях, которая была 7705 человек. К 2023–2024 учебному году ситуация изменилась. Потребность в учителях снизилась до 3036, а количество прибывших специалистов составило 7798 человек, что указывает на постепенное улучшение кадрового обеспечения в системе среднего образования Казахстана.

Анализ данных таблицы 1 показал, что в 2023–2024 учебном году в Алматинской/Жетісу области потребность в учителях составила 436 человек, а количество прибывших молодых специалистов - 1324, что свидетельствует о значительном превышении специалистов относительно потребности. В предыдущие годы аналогичная картина наблюдалась в большинстве случаев, указывая на избыток специалистов в регионе. Например, в 2019–2020 учебном году прибыло 1428 молодых специалистов при потребности в 1328 учителях.

В 2023–2024 году в Атырауской области потребность в учителях была 303 человек, а прибыло всего 315 молодых специалистов. Разрыв между потребностью и прибытием молодых специалистов в Атырауском регионе минимален, но все же сохраняется излишек кадров. За анализируемый период ситуация с кадрами в Атырауской области стабилизировалась, при этом в предыдущие годы разрыв между потребностью и прибытием специалистов был значительно выше. Например, в 2019–2020 году при потребности в 762 учителях прибыло только 344 молодых специалистов.

В 2021–2022 учебном году в Кызылординской области потребность в учителях снизилась до 5 человек, а прибыло 441 специалист, что указывает на серьезный дисбаланс в кадровом обеспечении. Начиная с 2021–2022 учебного года в регионе наблюдается резкое снижение как потребности в учителях, так и числа прибывших молодых специалистов. Например, в 2023–2024 учебном году потребность сократилась до 1 учителя, а прибыло всего 169 специалистов. Статистические данные могут свидетельствовать о структурных проблемах в образовательной системе Кызылординского региона.

В Мангистауской и Западно-Казахстанской областях сохраняется значительный разрыв между потребностью в учителях и количеством прибывающих молодых специалистов в систему среднего образования. Например, в 2023–2024 году в Мангистаускую область прибыло 509 молодых специалистов, при потребности всего в 46 учителей, что свидетельствует о серьезной несоразмерности между спросом и предложением кадров.

Аналогичная ситуация наблюдается в Западно-Казахстанской области, где в 2023–2024 учебном году потребность составляла 67 человек, а прибыло 379 специалистов.

В столице Казахстана наблюдается положительная динамика в кадровом обеспечении. В 2023–2024 учебном году при потребности в 150 учителях прибыло 440 специалистов, что свидетельствует о значительном улучшении ситуации. В 2019–2020 учебном году разрыв между потребностью (309 человек) и числом прибывших молодых специалистов (332 человека) был минимален, что указывает на стабильность в кадровом обеспечении столицы.

В целом, по данным таблицы 1 можно сделать вывод, что в ряде регионов Казахстана наблюдается значительный избыток специалистов по сравнению с потребностью, что свидетельствует о неравномерном распределении кадров. Алматинская/Жетісу и Мангистауская области демонстрируют особенно сильный разрыв между показателями, что требует пересмотра кадровой политики. В то же время в некоторых регионах, таких как г. Астана и Атырауская область, наблюдается сбалансированная ситуация между прибытием специалистов и потребностью в учителях.

Анализ данных о среднемесячной номинальной заработной плате одного преподавателя в системе среднего образования (таблица 2) поможет более детально понять, как уровень оплаты труда влияет на привлечение и удержание молодых специалистов в различных регионах Казахстана.

Таблица 2

Среднемесячная номинальная заработная плата одного преподавателя в системе среднего образования и начальной школе Казахстана, тенге*

Область	Учебный год				
Акмолинская					
Актюбинская					
Алматинская/ Жетісу					
Атырауская					
Западно- Казахстанская					
Жамбылская					
Карагандинская/ Ұлытау					
Костанайская					
Кызылординская					
Мангистауская					
Павлодарская					
Северо- Казахстанская					
Туркестанская					
Восточно- Казахстанская/ Абай					
г. Астана					
г. Алматы					
г. Шымкент					
Всего по РК					

*Примечание - Составлено авторами по данным [7]

Таблица 2 отражает динамику среднемесячной номинальной заработной платы преподавателей в системе среднего образования и начальной школе Казахстана с 2019 по 2024 учебные годы. Увеличение заработной платы учителей является одним из важных инструментов для привлечения и удержания квалифицированных специалистов, что напрямую влияет на качество образовательных услуг.

В большинстве регионов Казахстана наблюдается значительное увеличение среднемесячной заработной платы учителей за анализируемый период. В 2019–2020 учебном году средняя заработная плата по республике составляла 138 219 тенге, а к 2023–2024 году она выросла до 366 866 тенге, что свидетельствует о тройном увеличении уровня заработной платы за 5 лет.

В г. Алматы заработная плата стабильно росла и достигла 421 236 тенге в 2023–2024 учебном году, что является самым высоким показателем среди всех регионов Казахстана.

Далее следует Павлодарская область, где в 2023–2024 учебном году была зафиксирована заработная плата учителей в 409 018 тенге. Показатель значительно превышает средний показатель по республике и указывает на успешные меры региона по улучшению условий труда педагогов.

В Атырауской области наблюдается резкий скачок заработной платы преподавателей в 2023–2024 году до 375 821 тенге, что также выше среднего уровня по республике.

Наименьший рост заработной платы наблюдается в г. Астана (с 143 111 тенге в 2019–2020 учебном году до 320 713 тенге в 2023–2024 году), Актюбинской области (с 134 577 тенге в 2019–2020 учебном году до 329 410 тенге в 2023–2024 году) и Северо-Казахстанской области (с 145 348

тенге в 2019–2020 учебном году до 331 924 тенге в 2023–2024 году). Хотя в данных регионах произошло значительное увеличение, уровень оплаты труда все еще остается ниже среднего по Казахстану.

Во многих регионах Казахстана, таких как Мангистауская и Жамбылская области, наблюдается стабильный рост зарплат, однако разрыв с более крупными городами и промышленно развитыми регионами остается значительным. Например, в Мангистауском регионе зарплата составила 369 474 тенге в 2023–2024 году, что ниже, чем в г. Алматы или Павлодарской области.

Анализ данных таблицы 2 демонстрирует положительную тенденцию роста заработной платы учителей в Казахстане, что способствует улучшению условий труда и привлечению молодых специалистов. В то же время наблюдаются значительные различия между регионами. Более высокие зарплаты в крупных городах, таких как Алматы и промышленных регионах, таких как Павлодарская область, стимулируют привлечение специалистов в данные регионы, тогда как другие регионы страны остаются позади по уровню заработной платы, что может усиливать дисбаланс кадрового обеспечения. Увеличение оплаты труда учителей в таких регионах может стать важным шагом для решения проблемы дефицита специалистов.

Заключение. В ходе исследования были проанализированы ключевые аспекты кадрового обеспечения системы среднего образования Казахстана, включая динамику потребности в учителях и привлечение молодых специалистов, а также изменения в уровне их заработной платы. Полученные результаты показали, что, несмотря на положительные тенденции в росте заработной платы и кадровом обеспечении, сохраняются значительные региональные различия. В некоторых областях наблюдается избыток молодых специалистов, в то время как другие регионы продолжают сталкиваться с дефицитом кадров. Проанализированные данные подчеркивают необходимость дальнейшей оптимизации распределения специалистов и повышения заработной платы в регионах Казахстана.

Практическое использование результатов исследования может быть направлено на корректировку кадровой политики в образовании, что позволит улучшить равномерность распределения педагогов по регионам и обеспечить соответствие спроса и предложения. Дальнейшие научные исследования могут быть сосредоточены на изучении факторов, влияющих на привлечение молодых специалистов в регионы с дефицитом кадров, и разработке эффективных мер по поддержке и стимулированию педагогов в таких областях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акимов Н.Ж., Курманов Н.А., Кулыбеков М.Т., Баймолдаева М.Т. Управление профессиональным развитием педагогических кадров как фактор повышения качества образования// Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли. - 2023 – №3 (52). – С. 110-117.
2. Ирмак А., Курманов Н.А., Укибаева Г.К., Большекбаева К.О. Система менеджмента качества как инструмент повышения качества образования// Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли. - 2023 – №3 (52). – С. 118-127.
3. Kurmanov N., Yeleussov A., Aliyev U., Tolysbayev B. Developing effective educational strategies in Kazakhstan//Mediterranean Journal of Social Sciences. - 2015. - №6(5). - P 54-61.
4. Akimov N., Kurmanov N., Uskelenova A., Aidargaliyeva N. Components of education 4.0 in open innovation competence frameworks: Systematic review //Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. – 2023. – № 9(2). – P. 100037.
5. Joshkun S., Kurmanov N., Kabdullina G., Bakirbekova A., Sabyrzhan A., Rakhimbekova A., ... Utegenova, Z. School or home: Exploring the impact of digital infrastructure on digital literacy of school-age young people in a developing economy //Journal of Infrastructure, Policy and Development. – 2024. – №8(7). – P. 4795.
6. Национальная образовательная база данных. – URL: <https://nabd.edu.kz/>
7. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Заработная плата работников в Республике Казахстан по основным профессиям и должностям. Динамические таблицы. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/>

REFERENCES

1. Akimov N.Zh., Kurmanov N.A., Kulybekov M.T., Bajmoldaeva M.T. Upravlenie professional'nym razvitiem pedagogicheskikh kadrov kak faktor povysheniya kachestva obrazovaniya [Management of professional development of teaching staff as a factor in improving the quality of education]// Vestnik Kazahskogo universiteta jekonomiki, finansov i mezhdunarodnoj trgovli. - 2023 – №3 (52). – S. 110-117. [in Russian]
2. Irmak A., Kurmanov N.A., Ukibaeva G.K., Bol'shebaeva K.O. Sistema menedzhmenta kachestva kak instrument povysheniya kachestva obrazovaniya [Quality management system as a tool for improving the quality of education]// Vestnik Kazahskogo universiteta jekonomiki, finansov i mezhdunarodnoj trgovli. - 2023 – №3 (52). – S. 118-127. [in Russian]
3. Kurmanov N., Yeleussov A., Aliyev U., Tolysbayev B. Developing effective educational strategies in Kazakhstan//Mediterranean Journal of Social Sciences. - 2015. - №6(5). - P 54-61.
4. Akimov N., Kurmanov N., Uskelenova A., Aidargaliyeva N. Components of education 4.0 in open innovation competence frameworks: Systematic review //Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. – 2023. – № 9(2). – P. 100037.
5. Joshkun S., Kurmanov N., Kabdullina G., Bakirbekova A., Sabyrzhan A., Rakhimbekova A., ... Utegenova, Z. School or home: Exploring the impact of digital infrastructure on digital literacy of school-age young people in a developing economy //Journal of Infrastructure, Policy and Development. – 2024. – №8(7). – P. 4795.
6. Nacional'naja obrazovatel'naja baza dannyh. [National Education Database] – URL: <https://nobd.edu.kz/> [in Russian]
7. Bjuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazahstan. Zarabotnaja plata rabotnikov v Respublike Kazahstan po osnovnym professijam i dolzhnostjam. [Salaries of workers in the Republic of Kazakhstan by main professions and positions]. Dinamicheskie tablicy. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/> [in Russian]

АКИМОВ Н.Ж., УЛАКОВ Н.С., КОДАШЕВА Г.С., РАИМБЕКОВ Б.Х.

**ҚАЗАҚСТАННЫҢ ОРТА БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ КАДРЛЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ:
ЖАЛАҚЫНЫҢ ӘСЕРІ ЖӘНЕ ӨҢІРЛІК ТЕҢГЕРІМСІЗДІКТЕР**

Аннотация

Мақалада Қазақстанның орта білім беру жүйесіндегі кадрлық қамтамасыз ету мәселелері және жас мамандарды тарту мен ұстап қалудағы жалақы деңгейінің әсері қарастырылған. 2019-2024 жылдар аралығында мұғалімдерге деген қажеттілік және өңірлерге келген жас мамандар саны бойынша деректер талданды. Негізгі назар өңірлік теңгерімсіздіктерді салыстыруға, ең проблемалы аймақтарды анықтауға және мұғалімдердің орташа айлық жалақысының өзгеру тенденцияларын зерттеуге аударылды. Мақалада статистикалық талдау әдістері мен өңірлік көрсеткіштерді салыстырмалы зерттеу қолданылды.

Зерттеу нәтижелері кадрлық қамтамасыз етудің жалпы жақсарғанына және жалақының өскеніне қарамастан, өңірлік айырмашылықтар сақталып отырғанын көрсетті. Бірқатар аймақтарда мамандардың артықшылығы байқалса, басқа аймақтарда кадр тапшылығы жалғасуда. Ең осал аймақтарда мұғалімдердің жетіспеушілігін жоюға бағытталған кадрлық саясатты оңтайландыру бойынша ұсыныстар берілді. Жұмыстың нәтижелері мұғалімдердің өңірлерге бөлінуін жақсарту және ауылдық жерлерде жұмыс істеуге ынталандыру шараларын әзірлеу үшін пайдаланылуы мүмкін.

Жұмыста кадр тапшылығы бар аймақтарға жас мамандарды тартуға әсер ететін факторларды зерттеуге байланысты одан әрі зерттеу бағыттары ұсынылады.

Akimov N., Ulakov N., Kodasheva G., Raimbekov B.

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN KAZAKHSTAN'S SECONDARY EDUCATION SYSTEM:
IMPACT OF SALARIES AND REGIONAL IMBALANCES**

Annotation

The article addresses issues of human resource management in Kazakhstan's secondary education system, as well as the impact of salary levels on the recruitment and retention of young specialists. Data on teacher demand and

the number of young specialists arriving in regional schools for the period from 2019 to 2024 were analyzed. The focus is on comparing regional imbalances, identifying the most problematic areas, and studying trends in changes in teachers' average monthly salaries. The article applied methods of statistical analysis and comparative study of regional indicators.

The results of the study showed that despite the overall improvement in staffing and salary increases, significant regional disparities remain. In some regions, there is an excess of specialists, while in others, the shortage of staff persists. Recommendations have been proposed to optimize personnel policies aimed at addressing teacher shortages in the most vulnerable regions. The results of the study can be used to develop measures to improve teacher distribution across regions and enhance their motivation to work in remote and rural areas.

The paper also suggests directions for further research on factors influencing the recruitment of young specialists in regions facing staff shortages.

