

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ



ЖАС ҒАЛЫМДАР КЕҢЕСІ



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2016» атты
XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2016»

PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2016»

2016 жыл 14 сәуір
Астана

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2016»
атты XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2016»**

**PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2016»**

2016 жыл 14 сәуір

Астана

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

Ғ 96

Ғ96 «Ғылым және білім – 2016» атты студенттер мен жас ғалымдардың ХІ Халық. ғыл. конф. = ХІ Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2016» = The XI International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2016» . – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2016. – б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-764-4

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

ISBN 978-9965-31-764-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2016

- Тағайындау-үлестірудің нақты есебі қарастырылды;
- Есептің математикалық моделі–мақсат функциясы, шектеулер жүйесі құрылды;
- Шешімдер айнмалыларының ерекшелігі–бинарлық мәнділігі ескерілді;
- Қолжетімді «Поиск решений» қондырмасында модельді шешудің қадамдары толық келтірілді.

Қолданылған әдебиет:

1. Акулич И.Л. Математическое программирование в примерах и задачах: Учеб. для вузов. –М.:Высш. шк.,1986–319 с.
2. Додж М., Стинсон К. Эффективная работа: Excel 2002.–СПб.: Питер, 2005.–992с.

ӘОЖ 372.851.02

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ – БҰЛ ӘРБІР ҚАЗАҚСТАНДЫҚТЫҢ, ҚОҒАМНЫҢ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІҢ МҮДДЕСІНЕ ҚЫЗМЕТ ЕТУ

Бердимурат Ж

bota.12.96@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, МЖБ-23 тобының студенті, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – Е.К.Барлыков

Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 26 – желтоқсандағы «Мемлекеттік қызмет туралы» заң күші бар жарлығы – бұл, шындығында, мемлекеттік қызметке арнайы арналған бірінші нормативтік құқықтық акт еді. Ол қазіргі кездегі қолданыстағы 1999 жылғы 23 – шілдеде қабылданған «Мемлекеттік қызмет туралы» заңмен және оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы заңдармен одан әрі дамытылып, ауыстырылды.

Мемлекеттік қызметшілер лауазымдарының құрамына мемлекеттік қызметшілердің саяси және әкімшілік лауазымдары кіреді. Мемлекеттік саяси қызметшілердің мемлекеттік қызметке тағайындау, не сайлау негізінде кіруі, ал мемлекеттік әкімшілік қызметке орналасуы конкурстық негізде жүргізіледі [1].

Мемлекеттік қызметтің қазақстандық жаңа моделі Елбасының 2011 жылғы шілдеде бекіткен тұжырымдама негізінде пайда болып, 2013 жылдан жұмыс істей бастады. Ал 2013 жылы 26 наурызда «Мемлекеттік қызмет туралы» Заңдағы түбегейлі жаңа өзгерістер қолданысқа енгізілді. Бұған қоса, Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚР Заңына сәйкес бірқатар өзгерістер мен толықтырулар енгізілген болатын. Нормативтік құқықтық база жаңа модельдің негізін құраушы қағидаттарға сәйкес құрылды. Онда қоғам алдында есеп беру, транспаренттілік, ашықтық және меритократия принциптері алға қойылды. Бұлардың соңғысы қызметке кіру және жоғарылату барысында жеке еңбектері мен жетістіктерін мойындау дегенді білдіреді [2].

Жаңа модельге сай, мемлекеттік қызметтің «А» және «Б» корпустарына бөлінген. Осыған орай, елімізде алғаш рет заңнама жүзінде мемлекеттік органдарға кадрлар іріктеу конкурсын өткізу кезінде жұмыс жасайтын бақылаушылар мен сарапшылар институты енгізілген болатын.

2012 жылдың 14 желтоқсанында «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңы қабылданып, аталған Заң 2013 жылдың 26 наурызынан бастап күшіне енді.

Енгізілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес мемлекеттік қызметшілердің 3 санаты көзделген. Бұл – саяси мемлекеттік қызметшілер, «А» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілері және «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілері.

Саяси мемлекеттік қызметшілер қатарына жергілікті деңгейде облыс әкімінің және оның орынбасарларының, облыстың әкімшілік орталығы болып табылатын қала әкімінің лауазымдары жатқызылған.

«А» корпусы – Қазақстан Республикасының Президенті айқындайтын кадр резервіне іріктеудің және конкурстық іріктеудің ерекше тәртібі, сондай-ақ, арнайы біліктілік талаптары көзделген басқарушылық деңгейдегі мемлекеттік әкімшілік лауазымдар. Жергілікті деңгей бойынша «А» корпусына облыс әкімі аппараты басшысының, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің аумақтық органдарының басшыларының, облыстық маңызы бар қалалардың (облыстардың әкімшілік орталығы болып табылатын қалалардың әкімдерін қоспағанда), облыстар аудандарының және қалалардағы аудандардың әкімдерінің, облыстық тексеру комиссиясы төрағасы мен мүшелерінің лауазымдары енгізілген.

Қалған барлық мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің лауазымдары «Б» корпусында.

«Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына орналасу конкурстық іріктеу, әкімшілік мемлекеттік қызметтің кадр резервінен тағайындау және ауысу тәртібімен тағайындаулар арқылы жүзеге асырылады.

Өз өкілеттіктерін теріс себептермен тоқтатқандарды қоспағанда, өз өкілеттіктерін кемінде алты ай орындаған және қойылатын біліктілік талаптарына сай келетін, өз өкілеттіктерін тоқтатқан Парламент депутаттарының, тұрақты негізде жұмыс істейтін мәслихат депутаттарының, мемлекеттік саяси қызметшілердің, судьялардың «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына конкурстық іріктеуден тыс орналасуға құқығы бар.

Бірінші кезекте Заңмен конкурстық іріктеудің ашықтығын, тиімділігін және әділдігін қамтамасыз ету көзделген.

Тестілеудің конкурстық іріктеуге ешқандай қатысы болмайды. Қазіргі таңда мемлекеттік қызмет саласында жұмыс атқарғысы келетін әрбір азамат алдын-ала тестілеуден өтуі керек. Егер тестілеуден өту барысында белгіленген шекті мәннен жоғары бал алатын болса, онда ол азаматқа сертификат табыс етіледі. Сол сертификатпен әрбір азамат болашақта конкурстық іріктеуге қатыса алады.

Өткен жылы Елбасы Н.Ә.Назарбаев «Нұр Отан» партиясының XVI съезінде Ұлт Жоспары 5 институционалды реформаны жүзеге асырудың 100 қадамын белгілеген болатын. «Кәсіби мемлекеттік аппарат құру», «Заңның үстемдігін қамтамасыз ету», «Индустрияландыру және экономикалық өсім», «Есеп беретін мемлекетті қалыптастыру» деп аталатын бөлімдерден тұратын ресми құжаттың өн бойында мемлекет дамуының алдағы уақыттағы 100 нақты қадамы айқындалған [3].

Ел болашағының табысты болуына жетелейтін бұл жоспар еліміз үшін айрықша және жоғары стратегиялық құндылыққа ие деп есептеймін. «100 нақты қадамның» қай-қайсысы да өзекті мәселелерді қамтыған. Басты назар – кәсіби мемлекеттік аппаратты құруға бағытталғанын ерекше айта кету керек. Себебі, өз ісін жетік білетін, білімді әрі білікті, талантты, өз мамандығына адал мемлекеттік қызметшілер елге қызмет етпейінше, бұл реформаларды сапалы жүзеге асыру мүмкін емес.

Сонымен реформа нәтижесінде әрбір кандидаттың жеке қасиеттерін бағалау үшін жаңа сынақтар енгізіледі. Сала мамандарын іріктеудің тәртібі күшейтіледі. Мемлекеттік қызметке қабылдау төменгі лауазымдардан басталады. Еңбек жолының төмен сатылардан басталуы лауазымды тұлғаның қандай қиындықта да оңтайлы шешім қабылдап, тығырықтан шыға алуына, ұжымды ұйыта білуіне негіз қалайды. Мемлекеттік қызметшінің жұмысын бағалау үшін автоматтандырылған жүйенің енгізілуі құптарлық деп санаймын.

Барлық мемлекеттік органдарға, оның ішінде құқық қорғау органдарының барлық қызметкерлеріне қатысты «Мемлекеттік қызмет туралы» жаңа заң қабылданады. Осы заң қабылданғаннан кейін мемлекеттік қызметшілердің жалақысы екі бөліктен құралады, оның біріншісі – мөлшері бекітілген негізгі еңбекақы, ал, екінші бөлігі – жұмыс нәтижелері бойынша берілетін бонустар. Жаңа этикалық ережелерді енгізу мәселесі де қарастырылуда.

Мемлекеттік қызметшінің моральдік бет-бейнесі мен этикасына айрықша көңіл бөлінуінің астарында оның іскерлігі ғана емес, оның айналасындағыларға құрметі мен ізеті де сараланады. Осы бағытта жүзеге асырылатын жұмыстардың ауыр жүгі – Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл Агенттігіне түсетін болады. Агенттік «бірыңғай рекрутингтік орталыққа» айналады, содан соң барлық мемлекеттік органдар үшін қызметкерлерді Агенттік өзі іріктеп беріп отырады.

Адамзатқа ертеден таныс сыбайлас жемқорлық – заманмен бірге өсіп келеді. Осы құбылыспен күресу туралы 13 қадамда: «Жемқорлыққа қарсы күресті күшейту, сонымен бірге, жаңа заңнамалар әзірлей отырып, мемлекеттік қызмет істері және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің құрылымында жемқорлық құқық бұзушылықтың жүйелі түрде алдын алу және сауықтыру үшін жемқорлыққа қарсы арнайы бөлім құру» қажеттігі көрсетілген.

Ұлт жоспарының 3-қадамындағы «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет және жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің рөлін арттыру есебінен мемлекеттік қызметке алғаш рет қабылданушыларды іріктеу рәсімін орталықтандыру. Бірінші үміткердің заңнаманы білуі талабы. Екінші кезеңде арнайы комиссиямен сұхбаттасуы керек. Кейін қалаған лауазымына лайықты екенін дәлелдеуі тиіс. Белгілі бір қызмет үшін байқауға жеке сектордан тәжірибесі жоқ азаматтар да қатыса алады. Тіпті шетелдік менеджерлер де. «Үш сатылы іріктеу жүйесін енгізуге» деген мәселеге байланысты айтарым: Мемлекеттік қызметте бүгінгі таңда кәсібилік аса қажет болып отыр. Себебі, мемлекеттік аппаратта қабылданатын шешімдер жауапкершілікті, тәжірибелілікті қажет етеді.

Меритократия қағидаттарын қорғауда жұмысты жүйелендіру аса маңызды. Меритократия барлық мемлекеттік секторларға негізгі қағидат болуы тиіс деп есептеймін. Әрбір мемлекеттік қызметшінің еңбек нәтижесі және жұмыс ауқымына қарай ақы төленетін болатын болса, сонымен қатар, қызметтік пәтер берілсе, онда қызметкер еш нәрсеге алаңдамай, өз жұмысына құлшына кірісіп, зор жауапкершілікпен атқарады [3].

Жоспар бойынша 2016 жылдың бірінші қаңтарынан бастап жаңа «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңы қолданысқа енгізілді. Заң Қазақстандағы мемлекеттік қызметтің мансаптық моделіне біржола өтудің құқықтық негізін айқындады.

Мұндай моделді енгізу келесі механизмдердің есебінен қамтамасыз етілетін болады.

1. Мемлекеттік қызметшілерді ілгерілету төменгі лауазымдарда жұмыс өтілі болған кезде және ішкі конкурс өткізу жолымен жүзеге асырылады (*әңгімелесу арқылы*).

Алғашқы кезеңде ішкі конкурс мемлекеттік органның өз қызметшілерінің арасында өткізіледі.

Тиісті кандидат болмаған кезде, ішкі конкурстық іріктеу барлық мемлекеттік қызметшілер арасында өткізіледі.

Ішкі конкурс өткізу туралы хабарландырулар мемлекеттік органның және Мемлекеттік қызмет істері министрлігінің интернет-ресурстарында ғана жарияланатын болады. Осыған байланысты, оларды өткізу мерзімі екі еседен астам қысқартылатын болады (*егер бұрын ол кем дегенде 25 жұмыс күнін алса, қазір - 7-ден 10 жұмыс күніне дейін*).

Ішкі конкурстада кандидатура анықталмаған жағдайда, Министрлікпен келісу бойынша, жеке немесе квазимемлекеттік секторда салыстыруға келетін еңбек өтілі бар азаматтардың арасында жалпы конкурс өткізілуі мүмкін.

2. Жоғарыда айтып өткендей, мемлекеттік органдардағы төменгі, яғни мәні бойынша мемлекеттік қызметке кірудегі, лауазымдар үш кезеңдік іріктеу негізінде **жалпы** конкурс өткізу арқылы ғана алмастырылатын болады:

бірінші кезеңде үміткерлер заңнаманы білуге тестілеуден өтеді;

екінші кезеңде олардың жеке қасиеттері мен негізгі құзіреттерінің болуы бағаланады;

үшінші кезең – мемлекеттік органда бейінді білімі бойынша конкурстық әңгімелесу.

Министрлік жеке қасиеттер мен құзіреттерді бағалау бойынша тиісті автоматтандырылған тесттік бағдарлама әзірледі. Отандық және халықаралық сарапшылардың бағалауын қоса, оны валидизациялау бойынша қажетті рәсімдер өткізілді.

3. Мемлекеттік қызметке алғаш рет кіретін тұлғаларға тәлімгерлер бекітілумен 3-тен 6 айға дейін сынақ мерзімі орнатылады (*сынақтан өтіп жатқан тұлғаның сәйкестілігін тексерумен*).

Сынақтан өтпеген жағдайда, қызметші Мемлекеттік қызмет істері министрлігімен келісу бойынша қызметтен босатылады.

4. «Б» корпусының кадр резерві институты таратылады.

2015 жылдың 31 желтоқсанына дейін мұндай резервке алынған тұлғалар резервте болудың бір жылдық мерзімі аяқталғанға дейін «Б» корпусының лауазымдарына конкурс өткізбей тағайындала алады.

Бұл ретте мұндай азаматтар оларды қай мемлекеттік органның ұсынысы бойынша резервке алғанына тәуелсіз, тиісті санатқа сәйкес кез-келген мемлекеттік органдағы лауазымға орналаса алады.

5. Ауысу институтын шектеу.

Ауысулар:

- көмекші, кеңесші, баспасөз хатшысы лауазымдары;

- «А» (*Президент Әкімшілігі*) және «В» (*Премьер-Министр Кеңесі, Парламент палаталарының, Орталық сайлау комиссиясының, Жоғарғы соттың, Конституциялық Кеңесінің аппараттары Есеп комитеті, Президенттің Іс Басқармасы*) санат топтарына жататын мемлекеттік органдар үшін ғана сақталады.

Бұдан бөлек, 2016 жылдың 1 қаңтарына дейін шетелдік мекемелерге ауысу тәртібімен жолданған қызметшілер үшін Сыртқы істер министрлігінің шетелдік мекемелерінен мемлекеттік органдарға ауысулар болуы мүмкін.

6.«Б» корпусының басшылық құрамын ротациялау институты енгізілуде.

Ротациялаудың тәртібі мен шарттары Президент Жарлығымен айқындалатын болады

Басқа өңірге ротацияланған кезде, мемлекеттік қызметшілер жекешелендіру құқығынсыз қызметтік тұрғын-үймен қамтамасыз етіледі.

7. Зейнеткерлік жасқа жеткен тұлғаларды **саяси қызметке** қабылдауға шектеу және аяқтау негіздерін қатаңдату еңгізу.

Бұл ретте өкілет мерзімі Конституция мен заңдарда айқындалған саяси қызметшілерге жас мөлшері бойынша шектеу таралмайды (*мысалға Конституциялық Кеңестің, Орталық сайлау комиссиясының, Есеп комитетінің және т.б. төрағасы мен мүшелері*).

Өзге жағдайларда, зейнет жасына жеткен тұлғаларды саяси лауазымға тек Президент қана тағайындай алады.

Президент тағайындайтын саяси қызметшілер зейнет жасына толғанда өз өкілеттіктерін атқаруды Президенттің шешімі бойынша бес жылға дейінгі мерзімге дейін жалғастыра алады.

Зейнеткерлік жасқа жеткен мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің мемлекеттік қызмет атқару мерзімі бір жылға ғана ұзартыла алады.

Бұл ретте, осы жылдың соңына дейін келісім-шарт жасасқан зейнеткерлер, мемлекеттік қызметтегі жұмысын мұндай шарттардың мерзімі аяқталғанға дейін атқаруға құқылы [4].

Бүгінде мемлекеттік қызметшілердің этикасы мен имиджін қалыптастыру мәселелерін, **мемлекеттік қызметті мінсіз ету үшін аз жұмыстар жасалып жатқан жоқ. Тіпті,** Қазақстан Республикасының Ар-намыс кодексі 2015 жылғы 29 желтоқсанда күшін жойып, орнына «Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы» Президенттің № 153 Жарлығымен бекітілді. **Қызметке жаңа келген мамандар тестілеуден бөлек, үш күн ішінде Әдеп кодексімен танысып, ондағы ереже-заңдарды қатаң ұстануы тиіс. Ал, ең бастысы, биылдан мемлекеттік қызметшілерге жұмыстан тыс уақыттың өзінде қоғамдық орындарда мас күйінде жүруге тыйым салынды.** Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Заңында айқын сипатқа ие.

Озық әлемдік практикаға сәйкес (Ұлыбритания, АҚШ, Германия, Сингапур, Малайзия және т.б.), мемлекеттік қызмет саласындағы кадр саясатын тиімді іске асыру, оның ішінде жоғары мемлекеттік әкімшілік қызметшілер корпусына қатысты іске асыру мемлекеттік қызмет персоналын басқарудың біртұтас жүйесіне және оны автоматтандыруға негізделген.

Әлемдік тәжірибені ескеріп, қолданыстағы заңдарды талдай келе мен мемлекеттік қызметті жетілдіру мақсатында өз ұсыныстарымды білдіргім келеді:

Біріншіден, Мемлекеттік қызметтер жұмысында «электрондық үкіметтің» мүмкіндіктерін кеңінен пайдалануды жетілдіру қажет деп есептеймін. Себебі, онлайн режимінде орталық және өңірлік деңгейдегі мемлекеттік қызметшілерге қатысты толық кадрлық ақпаратты қамтамасыз ету жемқорлықтың алдын алуға, жасалған жұмыстарды қадағалауға, сондай-ақ қызметкерлер арасындағы бәсекелестікті арттырып, қызметшілердің жұмысқа деген ынтасын арттыруға әсерін тигізеді.

Екіншіден, Меритократия қағидаттарын қорғауда жұмысты жүйелендіру аса маңызды. Меритократия барлық мемлекеттік секторларға негізгі қағидат болуы тиіс деп есептеймін.

Үшіншіден, Мемлекеттік қызмет туралы заңдық нормалардың сан жағынан қысқарту. Менің ойымша, мемлекеттік қызметкерлердің өз міндеттері мен құқықтарын жетік білуін қамтамасыз ету үшін бір-біріне ұқсас Заң бөлімдерін біріктіріп, қызметшілерге өз құқықтары мен міндеттерін толық меңгеруі үшін ережелерді ыңғайлы, әрі тиімді етіп жасау керекпіз деп ойлаймын.

Әлемде мемлекеттік сектор үнемі қоғам өмірінің назары ортасында тұрады. Бірақ, мемлекеттік қызмет саласындағы реформаны, басқару құрылымын бекіту, жетілдіруі, ең бір негізгі тұлға — мемлекеттік қызметкер — қоғам алдында біліксіз, білімсіз, жемқор болу себебінен жетістікке жетпейді. Қазақстан Президенті Н.Ә.Назарбаев мемлекетті нәтижелі басқару үшін мемлекеттік қызметкердің қандай негізгі қасиетке ие болу қажеттілігін атады. Бұл — жоғары моральдік жауапкершілік, кәсіптік біліктілік, оны тәжірибе жүзінде қолдана білу, адалдық, белсенді өмір ұстанымы. Мемлекеттік қызметтегі әр адам өз жұмысының маңызын білу және өз елінің патриоты болуы тиіс деген болатын.

Бүгінгі таңда, бұл мақсатқа жету үшін заман талабына сай заңдарға түрлі өзгерістер мен толықтырылулар енгізілуде.

Мысалға, мемлекеттік қызметті модернизациялау – мемлекеттік қызметтің жаңа үлгісі тұжырымдамасының талаптарына негізделген және әлеуметтік жаңғырту бағдарламасына сай жүзеге асырылып жатыр.

Жалпы алғанда, мемлекеттік қызметтің жаңа форматы, мемлекеттік менеджерлер ең қабілетті мамандар қатарын құруға көмектеседі.

Мен мемлекеттік қызметті дамытудың жаңа жоспары Мемлекет басшысының саяси еркіне және стратегиялық пайымын негізделген дәйекті және тұрақты реформалаудың жарқын үлгісі деп ерекше атап өткім келеді.

Президентіміз өзінің бағдарламалық мақаласында: «Мемлекеттік қызметті модернизациялау - Қазақстанның жаңғырту процесінің шешуші механизмі - «Ұлт жоспары – Қазақстандық арманға бастар жол» деген болатын.

Заңдар қабылданды, міндеттер анықталды. Ал, біз осы реформалардың орындалуы үшін жұмыс жасап еңбектенуіміз қажет деп санаймын.

Қолданылған әдебиет:

1. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416#z370>
2. <http://egemen.kz/2013/?p=14351>
3. <http://www.inform.kz/kaz/article/2777949>
4. <http://kyzmet.gov.kz/kk/kategorii/novaya-model-gosudarstvennoy-sluzhby>
5. <http://kyzmet.gov.kz/>
6. Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі «Мемлекеттік қызмет туралы» заңы,

УДК 338.48

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В КАЗАХСТАНЕ

Бокенов Ануар Муратулы

a.bokenov2016@gmail.com

студент экономического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Ауезова К.Т

На сегодняшний день, туризм не просто хобби населения, но и целая экономическая сфера которая может принести ему как прямую так и косвенную помощь. Помимо рабочих мест которые предоставляются населению, туризм является статьей дохода государства. То есть, польза развития туризма распространяется на все слои населения. К сожалению, в Казахстане туризм завис на стадии развития с конца XX века. По сей день, туристы со всего мира не вписывают Казахстан в список желаемых для посещения стран. Однако дело не просто в том, что государство и население не уделяют внимание развитию туристического сектора страны, но и ряд весомых причин которые препятствуют развитию туризма в Казахстане. Не стоит забывать, что Республика занимает девятое место в мире по своей величине, а так же географически располагается меж двух континентов что значительно увеличивает шансы развития туризма. Но даже такие внешние факторы не смогли повлиять на то что бы привлечь глаз туриста. Разбирая проблемы развития туризма в Казахстане, можно выделить ряд основных проблем: безопасность, неразвитая инфраструктура, кантрибрендинг, уровень цен, климат и местоположение.

Безопасность в Казахстане мягко говоря, на низком уровне. Издание “Vision of humanity” опубликовало рейтинг самых безопасных стран, в ТОП-50 которого не вошла Республика. По данным этого же издания, Казахстан занимает лишь 87 строчку.

Следует выделить что Республика является экономическим и политическим союзником Российской Федерации, что повышает шанс конфликта с западными странами. Туристы, выделяя страну для отдыха обязательно обращают внимание на безопасность страны. Соответственно, государственным органам следует обратить большое внимание безопасности как прибывающих туристов, так и населения в целом.

Развитая инфраструктура страны является большим плюсом для туризма. Однако, ею не похвастается девятая по величине страна мира. Этот факт вызывает невероятное удивление со стороны туристов зарубежных стран. С 1961 года, Казахстан успешно отправляет судна в космос. Так же, на первом месте по добычи и переработке необогащенного урана. Налажено машиностроение и нефтедобыча. Но, инфраструктура для туризма на уровне “эко”. То есть, кроме того, чем Республику наградила природа, ей похвастаться особо нечем. В стране всего 2 автобана общей длиной не более 1000 км, со времен советского союза не строили новые железнодорожные пути. С того же времени удалось построить всего один международный аэропорт в абсолютно новой столице Астане. Не говоря о том, что такие невероятные уголки страны как Боровое, Балхаш, Чарынский каньон, а также ни одно историческое наследие не оснащено водой, газом, светом и доступной для туристов дорогой.

Сколько стоит отдых на пляже включая неограниченное количество еды и напитков, включая культурно-развлекательную программу и огромное количество позитивных туристов со всех уголков мира включая перелет и трансферы? В Турции такое удовольствие в пяти звездочном отеле будет стоить в среднем тысячу долларов. Для начала, стоит отметить что ни в одном отеле Казахстана еще нет всех составляющих, которые предлагает для отдыха Турция. Даже если взять в учет лучший курортный отель страны – Rixos Borovoe. Проживание в данном отеле составляет приблизительно 900 долларов на 10 дней. Что