

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ**

**«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»  
XVIII Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XVIII Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**PROCEEDINGS  
of the XVIII International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**2023  
Астана**

**УДК 001+37**  
**ББК 72+74**  
**G99**

**«GYLYM JÁNE BILIM – 2023» студенттер мен жас ғалымдардың XVIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XVIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2023» = The XVIII International Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM JÁNE BILIM – 2023». – Астана: – 6865 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

**ISBN 978-601-337-871-8**

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.

**УДК 001+37**  
**ББК 72+74**

**ISBN 978-601-337-871-8**

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2023**

азақстанның инновациялық дамуы қазіргі заманғы индустриялық инфрақұрылымды қалыптастыру үшін мемлекеттік-жекешелік әріптестік негізінде мемлекет пен жеке бизнестің мүмкіндіктерін белсенді пайдалануды көздейді, оның дамуы магистральдық «серпінді» жобаларды іске асырудың табыстылығын анықтайды. [2, 104 б.].

Жалпы Қазақстандағы жағдайды бағалау елімізде отандық және шетелдік білімді ұлттық байлыққа айналдырудың тиімді жүйесі жоқ болғандықтан, технологиялық қамтамасыз ету мен нарыққа енгізудің ұлттық жүйесі әлсіз буын болып қала береді деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, «білім экономикасын» құрудың негізгі тетігі іргелі және қолданбалы ғылыми зерттеулердің нәтижелерін жүргізу және коммерцияландыру үшін институционалдық жағдайларды қамтамасыз ететін Ұлттық инновациялық жүйені құру болып табылады.

#### Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Инновациялық менеджмент: оқу құралы. 1-том / Б.С. Толысбаев, Б.М. Искаков. - Алматы: Эпиграф, 2019. – 245б.
2. Теория и практика инновационного менеджмента: учебное пособие / Н.Н. Нурмухаметов, К.А. Кирдасинова; Министерство образования и науки Республики Казахстан, Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева. - Астана: ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, 2019. – 273б.
3. Исабеков Б.Н., Мухамбетова Л.К. Инновация және кәсіпкерлік. Оқулық. - Астана, 2017. - 704 б.
4. Рейтинг стран по уровню инноваций-  
<https://nonews.co/directory/lists/countries/global-innovation-index>
5. Рейтинг стран по затратам на НИОКР  
<https://w3.unece.org/SDG/ru/Indicator?id=123>
6. ҚР Ұлттық статистика бюросы - <https://www.stat.gov.kz>.

ӘОЖ 351.35.082

## МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕ ҚАБЫЛДАУ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ ЖОЛДАРЫН ОҢТАЙЛАНДЫРУ

Курмангали Әділ Жанатұлы  
[adil.kurmangali@gmail.com](mailto:adil.kurmangali@gmail.com)

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Мемлекеттік және жергілікті басқару мамандығының 2 курс магистранты, Астана, Қазақстан

Дүниежүзілік тәжірибе мемлекеттік қызметтегі кадрлық жұмысты ұйымдастырудың орасан алуан түрлі тәсілдерін ұсынады. Бұл тәсілдер ел дамуының әртүрлі тарихи, мәдени, экономикалық және басқа да ерекшеліктерінің әсерінен қалыптасады.

Мемлекеттік қызмет пен оның кадрлық құрамын ұйымдастырудың шетелдік тәжірибесін зерделеу және пайдалану мәселесі қазіргі кезеңде өзекті болып табылады, өйткені болашақта оларды Қазақстанның мемлекеттік кадр саясатын жетілдіруде қолдану мүмкіндігі бар.

Тәуелсіздік алған 31 жыл ішінде Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі қалыптасу мен дамудың күрделі жолынан өтті. Мемлекеттік қызметтегі кезең-кезеңмен

жүргізілген реформалар негізінде елімізде кадр даярлаудың өзіндік жүйесі қалыптасты, өкінішке орай, оның кемшіліктері бар және дамыған шет елдердің тәжірибесі арқылы жетілдіруді қажет етеді. Көптеген елдер ішінен Германия сияқты елдің мемлекеттік қызметіне қабылдау ережелерін ажыратуға болады.

Германияда мемлекеттік қызмет Еуропадағы алғашқылардың бірі болып пайда болды. Ол қызметке адалдық, заңдылық, бірлік, кәсіпқойлық және тұрақтылық қағидаттарына құрылған.

«Мемлекеттік қызмет» – Германияда Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін «қоғамдық қызмет» ұғымымен ауыстырылды. Қазіргі уақытта «қоғамдық қызмет» функционалдық мағынада ұлттық басқару міндеттерін орындау мақсатындағы қызмет ретінде түсініледі. Институционалдық тұрғыдан мемлекеттік функцияларды орындау олардың қызметінің мазмұны болып табылатын тұлғалар мен лауазымдардың белгілі бір шеңберін білдіреді.

Заң тұрғысынан мемлекеттік қызмет екі негізгі топты қамтиды, олар: лауазымды тұлғалармен қарым-қатынастар және жалданатын адамдармен – мемлекеттік мекеме қызметкерлерімен және жұмысшыларымен қарым-қатынастар.

Германияның мемлекеттік қызметіне іріктеудің бірқатар критерийлері бар. Неміс азаматтығы бар, еркін демократиялық тәртіпті қолдауға кепілдік беретін және қажетті деңгейде арнайы білімі бар адам ғана мемлекеттік қызметші бола алады. Үміткерлер қабілеттері мен кәсіби дайындық деңгейін ескере отырып таңдалады. Мемлекеттік қызметке іріктеу кезінде азаматтарды ақпараттандыруға ерекше көңіл бөлінеді. Мемлекеттік қызметке үміткерлер БАҚ хабарламалары арқылы дербес анықталады. Олар жынысына, шыққан тегіне, нәсіліне, сеніміне, дініне немесе саяси көзқарасына қарамастан жарамдылығына, қабілетіне, дайындығына қарай таңдалуы керек. Германиядағы жетекші әкімшілік кадрлармен жұмыс істеу тәжірибесі көрсеткендей, оларды оқыту оларды кәсіби қайта даярлауды, біліктілігін арттыруды және кадрлық резервті қалыптастыруды көздейтін арнайы федералдық бағдарлама негізінде жүзеге асырылады [1].

Қазақстан мен Германияның мемлекеттік қызметке қабылдау үдерісі ұқсас келеді. Бірақ әр елдің даму деңгейі және менталитеті әрқалай. Сондықтан біздің елде мемлекеттік қызметке кіру моделін оңтайландыру керек деп ойлаймын.

Президентпен кездесу барысында Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттік төрағасының айтуы бойынша мемлекеттік қызметке кірудегі қажетсіз кедергілер жою мәселелері пысықталды соның нәтижесінде ағымдағы жылдың 1 наурызынан бастап мемлекеттік қызметке қабылдаудың жаңа форматы пилоттық негізде енгізілді. Сонымен қатар E-qyzmet жүйесі де пилоттық түрде жұмысын істеп бастауда. «E-qyzmet» ақпараттық жүйесін жаңғыртудың 2022-2023 жылдарға арналған бағдарламасы жүзеге асырылуда. Ағымдағы жылдың соңына дейін «E-qyzmet» негізінде сыртқы портал құру арқылы мемлекеттік қызметке іріктеу және қабылдау үдерісі толығымен цифрландырылуы тиіс. 2023 жылы ротацияны, тағылымдамадан өтуді және біліктілігін арттыруды қоса алғанда, басқа да кадрлық процестерді автоматтандыру бойынша жұмыс жүргізілуі тиіс. Мемлекеттік қызметке кіру процесінің екі форматына салыстыру жүргізейік (Кесте 1)[2]:

Кесте 1. Мемлекеттік қызметке қабылдаудың форматтарына салыстыру

Көне формат	Жаңа формат
9 заң бойынша тестілеуден өтеді (Мемлекеттік тілді білуге арналған тест, ҚР Конституциясы, ҚР Президенті туралы, ҚР мемлекеттік қызметі туралы, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы, Мемлекеттік көрсетілетін	4 заң бойынша тестілеуден өтеді (ҚР Конституциясы, ҚР мемлекеттік қызметі туралы, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы, ҚР мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексі).

қызметтер туралы, ҚР жергілікті мем. басқару және өзін-өзі басқару туралы, ҚР әкімшілік рәсімдік-процестік кодекс, ҚР мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексі).	
Көп жағдай конкурс 3 кезеңнен өтеді: тестілеу, эссе, әңгімелесу.	Конкурс 4 кезеңнен өтеді: Жеке қасиеттерді бағалау, мәтіндік және цифрлық ақпаратпен жұмыс істеу қабілетін бағалау (IQ, EQ, SQ тестілеу), эссе жазу, конкурстық комиссияда әңгімелесу.
Бос жұмыс орындары ҚР Мемлекеттік істері жөніндегі агенттіктің ресми сайтында орналасады.	Бос жұмыс орындары «E-kuzmet» ақпараттық жүйесінде орналасады.
Тестілеу ҚР Президентінің жанындағы мемлекеттік басқару академиясының бөлімшелерінде өтеді.	Үміткерлер әңгімелесуден басқа кезеңдерге кез келген уақытта әлемнің кез келген нүктесінен қатыса алады.
<i>Ескерту - Кесте дереккөздер негізінде автормен құрастырылған [3]</i>	

Әрине, жаңа өзгерістер бар. Алайда, менің ойымша бұл өзгерістер жеткіліксіз. Әлем елдерінің, Қазақстанның тәжірибесін ескере отырып келесідей ұсыныстар енгізсек болады:

- Қазақ тілі бойынша тестілеудің нәтижелерін міндетті түрде ескеру;
- Тестілеуде міндетті өтілетін заңдар санын азайту;
- Орналасатын органға байланысты салалық тест тапсыру;
- Интернет желісіне бос жұмыс орындарының тізімін салып қана қоймай, сол орынға қызметкердің тағайындалуына дейінгі болған барлық процессті салу, яғни мемлекеттік қызметке орналасудың ашықтығын қамтамасыз ету

Сонымен қатар, агенттік төрағасы мемлекеттік қызметте орын алатын тағы бір өзгеріс туралы мәлімдеді. Мемлекеттік қызметшілерді бағалау тоқсан сайын жүргізілетін болады. Сәйкесінше, екі тоқсан қатарынан қанағаттанарлықсыз баға алған мемлекеттік қызметшілер лауазымы төмендетіледі. Егер бос орын болмаса, мұндай мемлекеттік қызметкерлер жұмыстан босатылады [4].

Мемлекеттік қызметті жетілдіру тұрақты сипатқа ие және әкімшілік және мемлекеттік реформалардың құрамдас бөлігі болып табылады, ол жоғары тиімділікті, икемділікті, ашықтықты, мемлекеттік құрылымдарда мемлекеттік қызметтерді тұтынушылар – азаматтармен тығыз қарым-қатынас орнатуға мүмкіндік береді. Алайда, менің ойымша, жай ғана өзгертулермен мемлекеттік қызметтің деңгейін өсіре алмаймыз. Мемлекеттік қызметшілерді бағалау алдында, алдымен оларға жеткілікті түрде жағдай жасау керек. Ешқандай кемшіліктерсіз жұмыс жасайтын ақпараттық жүйелер, ыңғайлы жұмыс орны, жұмыс бабындағы әділеттілік пен лауазымын асыра пайдаланушылыққа жол берілмеу, нақты әрі мақсатсәйкестік тапсырмалар және т.б. сияқты негізгі міндеттер орындалуы қажет, сондай-ақ, қабылданып жатқан өзгеріс барлық лауазымдағы қызметшілерге қатысты болуы, яғни, мемлекеттік орган басшысы да, ең төменгі лауазымдағы қызметші де бағалаудан өтуі керек.

Мемлекеттік қызметке іріктеу жүйесін одан әрі жетілдіру, меритократия қағидатын ілгерілету және мемлекеттік аппараттың адамға бағытталған қызмет моделін енгізу бойынша жұмысты жалғастыру қажет.

Мемлекеттік қызметте меритократия қағидатын сақтау ең лайықты кадрларды іріктеуді қамтамасыз етуге және қызметкерлердің өз қызметі мен сіңірген еңбегін объективті

бағалауға сенімін қамтамасыз етуге, сондай-ақ халықтың мемлекеттік аппаратқа деген сенімін арттыруға мүмкіндік береді.

Қорытындылай келе, Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет реформасы жаңа экономикалық жағдайларға бейімделген, мемлекеттің ішкі және сыртқы саясатын іске асыруды сапалы жаңа деңгейде қамтамасыз етуге қабілетті кадрлық әлеуетті қалыптастыруға; мемлекеттік қызметтің кадрлық құрамының кәсібилігі мен тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін мемлекеттік қызметтің мансаптық моделіне көшуге; мемлекеттік қызметтің кадрлық құрамының мемлекеттік қызметшілерді олардың іскерлік қасиеттеріне сәйкес іріктеу мен ілгерілетудің ашық және дауысты рәсімдерін енгізу; кадрлардың біліктілігін тұрақты арттыруға және олардың әлеуметтік-құқықтық қорғалуын қамтамасыз етуге бағытталуға тиіс екенін атап өткен жөн. Осыған орай Елбасы Қазақстан халқына жолдауында "жаңа буын шенеунігі – ұлттың қызметшісі, патриоттық және әділ, өз ісіне адал және кәсіби" екенін атап өтті. Қоғам қазіргі мемлекеттік қызметтен дәл осыны күтеді.

Мемлекет өз алдына қойған жоғары мақсаттарға қол жеткізу күш-жігерді қосымша жұмылдыруды және негізінен биліктің барлық органдары мен институттары, іскерлік, ғылыми және сараптамалық қауымдастықтар тарапынан іске жаңа, ерекше көзқарасты талап етеді.

Ең бастысы, кешенді жаңғырту процесі елдің барлық халқының, қоғамның барлық топтары мен институттарының мүдделері мен тікелей қатысуымен жүруі керек.

#### Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Д.С.Сариева. Правила приема на государственную службу в зарубежных странах // *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, vol. 1-2 (52), 2021
2. Президент принял председателя Агентства по делам государственной службы Дархана Жазыкбаева // Қазақстан Республикасы Президентінің ресми сайты [Электронды ресурс]. – <https://www.akorda.kz/kz/prezident-memlekettik-kyzmet-isteri-agenttiginin-toragasy-darhan-zhazykbaevty-kabyldady-344320>
3. "В любое время и из любой точки мира": тестирование на госслужбу в Казахстане будет доступно 24/7 // Казахстанская правда [Электронды ресурс]. – <https://kazpravda.kz/n/v-lyuboe-vremya-i-iz-lyuboy-tochki-mira-testirovanie-na-gossluzhbu-v-kazahstane-budet-dostupno-247/>
4. Увольнять с госслужбы в Казахстане будут по результатам ежеквартальных оценок // *kasinform* – Халықаралық ақпарат агенттігі [Электронды ресурс]. – [https://www.inform.kz/ru/uvol-nyat-s-gossluzhby-v-kazahstane-budut-po-rezul-tatam-ezhekvar-tal-nyh-ocenok\\_a4038876](https://www.inform.kz/ru/uvol-nyat-s-gossluzhby-v-kazahstane-budut-po-rezul-tatam-ezhekvar-tal-nyh-ocenok_a4038876)

ӘОЖ: 33.338

#### **ЖЕТКІЗУ ТІЗБЕГІН БАСҚАРУ ПРОЦЕСІНДЕ ЭКО-ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ҚОЛДАНУ**

**Мұханмяді Зере Бауыржанқызы**

m-sake@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, экономика факультеті, Туризм мамандығының  
1- курс магистранты, Нұр-Сұлтан, Қазақстан  
Ғылыми жетекші –Шоқан Р.