



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

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 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

Қолайсыз жағдайдан қашу үшін, қызметкерлердің көзқарасы және қалай қабылдайтындығына ескере отырып, басшы ынталандыру әдістерін таңдау қажет. Ең дұрысы қызметкердің өздерінен нені қалайтынын сұрау керек, яғни олар үшін не ынталандыру күші болып саналатынын, қандай «мадақтама» үшін тиімдірек жұмыс жасайтындығын, жоғарғы жетістіктер мен еңбекті бағалау ретінде не алуды қалайтынын зерттеген абзал. Қызметкерлер де, кәсіпорындар секілді мақсаттарының өзгеріп тұруы мүмкін, сондықтан мерзім сайын сұрастырып тұру қажет.

Л.Н.Толстой: «Ешқандай жеке қызығушылығында негіз таппаған қызмет, мықты бола алмайды», – демекші, басшының қойған міндеттерін орындаған жағдайда, жұмысшы өзі үшін де нәтижеге жетеді.

Мысал ретінде, қызметкердің мақсат-қалауы ағылшын тілін оқып үйрену болсын. Жұмыстағы белгілі бір талаптарды орындай отырып (сақтап қалу мақсатында) немесе белгілі бір нәтижеге жету арқылы (тиімділікті жоғарылату мақсатында), қызметкер жұмыс берушіден кәсіпорын есебінен немесе кәсіпорынның оқуға шығындарының белгілі бір бөлігін төлеуі арқылы ағылшын тілі курсын оқуға мүмкіндік алу. Осылайша, кәсіпорын армандарды орындауға көмектеседі және бұл өте құнды болып табылады. Егер де қызметкердің мақсаты жанұясымен жиі болу болса, оның алдына жұмысты жақсы деңгейде орындаған жағдайда (ұстап қалу мақсатында) немесе кәсіпорын үшін маңызды міндеттерді шешкен жағдайда (тиімділігін жоғарылату мақсатында) ол айына екі рет (мысалы, жұма сайын) демалыс алып, уақытын жақындарымен бірге өткізе алады деп шарт қойса болады. Қызметкерлердің қызығушылығы жұмыс орнынан тыс болуына үреймен қараудың қажеттілігі жоқ.

Қорыта айтқанда, басшыға бағынушыларының қызығушылығы мен құндылықтарын түсіну қажет екенін атап өткен жөн, яғни жұмысшыларын қозғайтын күш қандай, олар қандай мақсаттарға жеткісі келетінін ескеріп, зерттеп жүру өте маңызды. Қызметкерлердің негізгі ішкі ынталануын анықтап болған соң, қарым-қатынаста, сонымен қатар ынталандыру жүйесін құрастырғанда соларды ескеру қажет. Осындай жағдайда, басшы аз шығындала отырып, нәтижеге жетуде қызметкерлер ұмтылысын жоғары ынталандыра алады. Ең бастысы таңдап алынған тәсіл қызметкер үшін маңызды болуы қажет және басшылық тарапынан жай ғана орындалған-мыс жұмысқа «белгі» ретінде болмауы керек.

Қолданылған әдебиеттер

1. <http://egov.kz/> – Қазақстан Республикасының электрондық үкімет порталы
2. Красноженова Г.Ф., Симонин П.В. - Управление трудовыми ресурсам: Учеб.пособие. – М.:ИНФРА-М, 2008. – 159с. – («Высшее образование»)

УДК 331.5 (574)

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖЕРГІЛІКТІ ӨЗІН-ӨЗІ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

Құдайбергенова Шұғыла Серікханқызы

Shugyla.1990@mail.ru

Экономика факультетінің 1 курс магистранты
Мемлекеттік және жергілікті басқару мамандығы
Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті
Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – Б.С.Толысбаев

Жергілікті өзін-өзі басқару органының жергілікті мемлекеттік басқару органынан айырмашылығы сол жергілікті басқару органдары орталық органдардың тағайындауымен

құрылады, ал жергілікті өзін-өзі басқару органы — жергілікті азаматтардың таңдауы арқылы десе де, оларды сайлау арқылы көру проблеманың шешімі емес. Ескеретін жағдай бүгінгі таңда әлем елдерінде жергілікті өзін-өзі басқару органының екі түрі бар:

- тиісті әкімшілік-аумақтық бірліктік тұрғындарымен сайланатын және аса маңызды мәселелер бойынша шешім қабылдайтын жергілікті өкілді орган;

- екіншісі — әдетте оперативтік басқаруды жүргізетін атқару органы [1].

Барлық дүние жүзі елдерінде жергілікті өзін-өзі басқару төменгі әкімшілік-территориалдық бірлік - ауылдық деңгейден басталады. Алайда, маңызды мәселелердің бірі - аудандық жергілікті өкілетті органдар – мәслихаттар мен өзін-өзі басқару органдары арасындағы қарым-қатынас заң жүзінде бекітілуі тиіс. Сонымен қатар, біздің ойымызша ең төменгі деңгейде жергілікті мемлекеттік басқару органдары өзін-өзі басқару органдарымен ауыстырылуы да мүмкін. Бұл күнделікті мәселелерді жоғарыдан түскен шешімдер негізінде емес, халықтың өздігінше шешуіне жол береді. Сондай-ақ, еліміздің әлеуметтік-экономикалық дамуының түрлі әкімшілік бірліктер бойынша әртүрлі болуы алғашқы жергілікті өзін-өзі басқару жүйесінің жобасын жеке өңірлерде мемлекеттің қолдау көмегімен енгізген жөн. Жергілікті мемлекеттік басқару органдарының жергілікті өзін-өзі басқару органдарына ауыстырылу мүмкіндігін де қолдауымыздың себебі, бүгінгі күні заң жүзінде жергілікті өзін-өзі басқару мен жергілікті мемлекеттік басқару құзіреттері бөлініп көрсетілмеген. Сондықтан мемлекеттік басқару және жергілікті өзін-өзі басқару органдары функцияларының сипаттамаларын келтіріп отырмыз (кесте 1).

Жергілікті өзін-өзі басқаруды алдымен жергілікті мемлекеттік басқару органдары қалыптаспаған ауылдық деңгейде қалыптасуы тиіс. Осыған байланысты жергілікті өзін-өзі басқарудың келесідей құрылымдық моделін ұсынамыз (сурет 1).

Кесте 1 - Мемлекеттік басқару және жергілікті өзін-өзі басқару органдары функцияларының сипаттамалары

Мемлекеттік басқару органдарының функциялары	Жергілікті өзін-өзі басқару органдарының функциялары
1. Мемлекеттік органдар жергілікті өзін-өзі басқарудың дамуы үшін қажетті құқықтық, ұйымдық және материалды-қаржылық жағдайларды қалыптастырады, сонымен қатар жергілікті халықтың жергілікті өзін-өзі басқаруды жүзеге асыруға құқығын қамтамасыз етеді.	1. Жергілікті өзін-өзі басқарудың негізгі өкілеттіктері конституция мен арнайы заңдарда айқындалған. Бірақ, бұл ереже жергілікті өзін-өзі басқаруға заңға сәйкес нақты бір қызметтерді беруді жоққа шығармайды.
2. Жергілікті өзін-өзі басқару органдарының заңмен бекітілген шеңберде дербестігіне кепілдеме береді.	2. Жергілікті өзін-өзі басқару органдары заңға сәйкес өз қызмет аясы шеңберіндегі істерді орындауда толық еркіндікке ие, егер де ол қызмет басқа орган қызметіне жатқызылмаса.
3. Заңмен бекітілген ережеден басқа жағдайларда мемлекеттік басқару органдары жергілікті өзін-өзі басқару органдары қызметіне араласа алмайды.	3. Мемлекеттік өкілеттік неғұрлым халыққа жақын билік органдарына жүктелуі тиіс. Егер мұндай өкілеттіктер басқа орган құзіретіне өткен жағдайда, оның қойылған міндет мәні мен үнемдеу және тиімділік талабына сәйкес болуы тиіс.
4. Мемлекет өз меншігінің бір бөлігін жергілікті атқарушы және өкілетті органдар меншігіне, уақыт өте келе жергілікті өзін-өзі басқару органдары меншігіне беруі тиіс. Сонымен қатар, әртүрлі территорияларда ортақ мүдделерді іске асырушы ұйымдар, қорлар және ассоциациялардың қызметін қолдауы керек.	4. Жергілікті өзін-өзі басқару өкілеттігі толық және айрықша болуы тиіс. Олар басқа билік органдарымен заңмен бекітілген тәртіпте даулануы мүмкін.
5. Жергілікті деңгейде жергілікті	5. Аймақтық басқару органдары жергілікті өзін-өзі басқару органдарына өкілеттіктерін берген жағдайда, ЖӨӨБ

өзін-өзі басқару персоналы мен басшыларын оқытуды жүргізетін орталықтар ұйымдастыру. 6. Территорияның экономикалық дамуын теңестіретін тиімді механизмді құру.	органдары ол өкілеттіктерді жергілікті жағдайға байланысты жүзеге асыруға ерікті. 6. Жергілікті өзін-өзі басқару органдарына қатысты кез-келген шешімді жоспарлау және қабылдау үрдісінде сол органдармен сәйкес нысан және уақытта кеңесіп орындайды
Ақпарат көзі: мәліметтер негізінде [2] автормен құрастырылған	

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқарудың «мәслихат - әкім-менеджер» нысанындағы ұйымдастырылуын жүзеге асыру тиімді. Бұл нысан бойынша, жергілікті өзін-өзі басқарудың атқарушы органын жоғары тұрған әкім емес, жергілікті мәслихат сайлауы тиіс. Сонымен қатар, жоғары тұрған әкім иелігінде төменгі деңгейлі жергілікті өзін-өзі басқарудың атқарушы органын орнынан алу мүмкіндігін қалдыру керектігі де бар. Ұсынылған модельді іске асырудағы міндетті шарттар ретінде батыстық елдердегі муниципалитеттердің ұстанушы қағидалары қарастырылуы тиіс. Олар: жергілікті басқару органдарының ұйымдық және функционалдық дербестігі, өкілетті органының болуы, бюджеттік және қаржылық дербестігі, салықтық табысы мен қарыз алу мүмкіндігінің болуы, т.б.

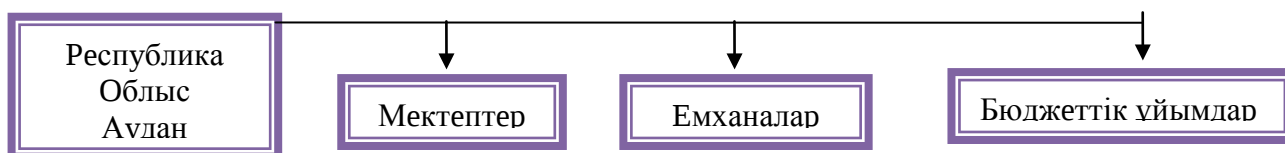
Әкімшілік-территориалдық бірлік мәслихатының негізгі қызметі ретінде жергілікті атқарушы органның әкімін таңдау мен іріктеу де жатқызылуы тиіс. Мұндай жағдайда жергілікті атқарушы орган әкімінің қызметін 3 блокқа бөліп қарастыруға болады:

Бірінші блок – жоғарғы орган жүктеген мемлекеттік функцияларды орындау.

Екінші блок – жергілікті қоғамдастық қызметінің тиімділігін арттыру.

Үшінші блок - тиісті территория халқына қызмет көрсетуді ұйымдыстыру [4].

Қазіргі кезде Қазақстандағы әкімдер қызметінің екінші және үшінші блоктары жоғарыда аталған қағидалардың іске аспауына байланысты бағаланбай отыр. Сондықтан, әкімдер тек қана жергілікті жерлердегі мемлекеттік саясат жүргізушілер ретінде ғана қарастырылап отыр. Әкімдердің бірінші блоктағы қызметтері тек мәслихаттар мен жоғары билік өкілдері тарапынан ғана бағаланады. Муниципалитет және жеке қоғамдастық ретіндегі жергілікті өзін-өзі басқару қызметін мәслихат арқылы халық бағалап отыруы тиіс. Жергілікті өзін-өзі басқару органдары оның негізгі параметрлері болып табылатын халық, территория және сол территориядағы материалдық құндылықтар мен қаржыландыру көздеріне және өкілеттіктерге, яғни қызметінің құқықтық қамтамасыз етілуіне сай құрылуы тиіс [5].





Сурет 1 - Жергілікті өзін-өзі басқарудың құрылымдық моделі
Ескерту – Мәліметтер негізінде [3] автормен құрастырылған

Біздің ойымызша, қалалық мәслихат депутатының сайлау округы да төменгі деңгейлі жергілікті өзін-өзі басқару органы қызмет атқаратын оптималды әкімшілік-территориалдық бірлік болып табылады. Бұл жағдайда тек халық саны емес, сонымен қатар, экономикалық, әлеуметтік және басқа да факторлар есепке алынуы тиіс.

Сөйтіп, елімізде жергілікті өзін-өзі басқаруды нығайту процесі бірнеше кезеңге бөлінуі қажет деп есептейміз. Бір кезеңнен екінші кезеңге өту қажеттілігі сол орган жұмысының нәтижелігі мен жалпы азаматтық қоғамның дамуымен негізделеді

Бірінші кезең. Бастапқы, яғни қазіргі уақытта, жергілікті өзін-өзі басқару органы атқарушы биліктің өкілі — әлемді тежейтін тетік қызметін атқаруы қажет деп есептейміз. Бұл (оны Кеңес деп атауға болады) елді мекеннің қалаулы беделді азаматтарынан тұратын қоғамдық, яғни ақысыз қызмет ететін, 2-3 жылға сайланған орган. Аталмыш орган жергілікті көкейкесті мәселелерді көтеріп оны әкімнің алдына қойып шешуді талап етеді. Егер де атқарушы билік өкілінің жұмысы көпшілікті қанағаттандырмаған жағдайда оны Кеңес дауыс беру процедурасы арқылы қызметтен босатуды жоғарғы атқарушы органдардан талап етеді.

Екінші кезең. Халықтың демократиялық мәдениеті қалыптасып, оның экономикалық ахуалының жақсаруымен қатар өзін-өзі басқару жүйесі де белгілі өзгерістерге ұшырауы тиіс. Дәлірек айтқанда аталған орган белгілі мәселелерді өзі дара шешуге құқық алуы қажет. Ол үшін заң жүзінде жергілікті өзін-өзі басқару органына нақты құзырлар беру керек. Оның ішінде қаржылай және кейбір шаруашылық мәселелерін шешетін құзыр. Айтылған жергілікті өзін-өзі басқару органы кейбір атқарушы өкілеттіктерді беруді талап етеді.

Осы ретте жергілікті өзін-өзі басқару жүйесіне өз алдына жеке сайланатын атқарушы органды (оны 2000 жылы ұсынылған «Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін-өзі басқару туралы» Заң жобасында аталғандай) ендіруге болады. Бұндай органның пайда болуы осы деңгейдегі әкім өкілеттіктерін бөлуді қажет етеді.

Үшінші кезең. Ол осы деңгейден шаруаларды шешуге толық дайын болған кезде жергілікті елді мекендерде (төменгі деңгейде ғана) Әкім институты жойылады, оның орнына Уәкіл институты енгізіледі. Уәкіл — бұл Президент пен Үкіметтің, яғни мемлекеттің жергілікті орындағы өкілі.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Ихданов Ж., Сансызбаева Ғ.Н., Есенжігітова Р.Ғ. – Мемлекеттік басқару теориясы: Оқу құралы. / - Алматы: Экономика, 2007
2. Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23 қаңтардағы N 148 Заңы // Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2001 ж., N 3
3. ҚР Орталық атқарушы және өзге де мемлекеттік органдар жүйесі – ҚР Үкіметінің ресми сайты. <http://kz.government.kz>
4. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамыту тұжырымдамасы 2012 жыл 28 қараша
5. Аширбекова Л.Ж. Мемлекеттік басқару мен жергілікті өзін-өзі басқару өкілеттігінің бөлінуі – Алматы, 2010.

УДК 330.15

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРТИЗЫ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ ПЛАНИРОВАНИЕМ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ, В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОЕКТА

Лукашук Наталья Анатольевна

lukashuk@belstu.by

Старший преподаватель кафедры менеджмента и экономики природопользования
УО «Белорусский государственный технологический университет, Минск, Беларусь
кандидат экономических наук

На территории Гродненской области Беларуси был реализован проект международной технической помощи «Приграничное сотрудничество соседствующих регионов Республики Беларусь и Литовской Республики по улучшению экологической безопасности общего водного бассейна». Организацией-организатором выступила Европейская комиссия. Главной целью проекта стало изучение общей системы планирования природопользования в регионе и определение ее связи с использованием природно-территориального комплекса на основе ландшафтного подхода [1].

Ландшафтное планирование требует разработки ряда мер по развитию ландшафтного потенциала на национальном и международном, региональном и местном уровне, в том числе и через реализацию международных проектов, направленных на сохранение ландшафтного потенциала. Также важным является принятие конкретных мер по просвещению населения и по повышению осознания обществом необходимости сохранения биоразнообразия и усиления экосистемных услуг леса.

Республика Беларусь обладает большим и уникальным по разнообразию ландшафтным потенциалом. От сохранения и эффективного использования ландшафтного потенциала страны в существенной мере зависят перспективы экономического роста и качество жизни не только белорусов, но и населения всей Европы.

В управлении международными проектами одним из важнейших аспектов является