



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

Подводя итоги стоит сказать, что во всех видах деятельности приходится иметь дела с использованием и обращением материальных, трудовых, финансовых, информационных (интеллектуальных) ресурсов, так что риск связан с угрозой полной или частичной потери этих ресурсов. В итоге предпринимательский риск характеризуется как опасность потенциально возможной, вероятной потери ресурсов или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование ресурсов в данном виде предпринимательской деятельности. Иначе говоря, риск есть угроза того, что предприниматель понесет потери в виде дополнительных расходов сверх предусмотренных прогнозом, программой его действий, либо получит доходы ниже тех, на которые он рассчитывал. При установлении предпринимательского риска надо различать понятия “расход”, “убытки”, “потери”. Любая предпринимательская деятельность неизбежно связана с расходами, тогда как убытки имеют место при неблагоприятном стечении обстоятельств, просчетах и представляют дополнительные расходы сверх намеченных. В отечественной, экономической науке по существу отсутствуют общепризнанные теоретические положения о предпринимательском риске, фактически не разработаны методы оценки риска применительно к тем или иным производственным ситуациям и видам предпринимательской деятельности, отсутствуют рекомендации о путях и способах уменьшения и предотвращения риска. Определенный интерес представляет сравнительное рассмотрение классической и неоклассической теории предпринимательского риска и их экономического приложения[2].

Список использованных источников:

1. М.В. Новиков, Т.С. Бронникова Учебное пособие. Таганрог: ТРТУ, 2001.
2. Предпринимательство в Республике Казахстан. - Алматы: Экономика, 1999. - 390 с.
3. Экономика предприятия (фирмы): Учебник/Ред. О. И. Волков, Ред. О. В. Девяткин. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 601 с.

УДК 350351/354 (574)

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК МЕНЕДЖМЕНТТІН ЖҮЗЕГЕ АСЫРЫЛУЫ

Сарузенов Ғабит Маратұлы

saruzenov.gabit@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Менеджмент» кафедрасы «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша 2 курс магистранты
Ғылыми жетекшісі – Д.А. Сейтхожина

Тарихи мөлшердегі болар-болмас уақыт ішінде тәуелсіздік жылдарында Қазақстанның бұрынғы одақтас республикадан тәуелсіз, нарықтық экономикалы дербес мемлекетке айналу барысында едәуір жұмыс атқарылды.

Ел басшысы мемлекет пен қоғамның әрі қарай өркендеуіне бағыт берді, мемлекеттік менеджмент реформаларының жүзеге асырылуына аса көңіл бөлуде.

Өткізіліп отырған реформалар саяси ахуалдың нақты жолдарын қарастырады, ағымдағы жағдаяттардың міндеттері мен үміттерін ескере отырып, басқару құрылымының нұсқаларын анықтайды.

2011 жылдың 6 қаңтарында Мемлекет басшысы мемлекеттік органдардың бақылау-қадағалау қызметінің бірыңғай құқықтық базасының жүзеге асырылуына бағытталған.

«Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік бақылау және қадағалау туралы» заңына қол қойды. Барлық мемлекеттік органдар үшін бақылаудың бірыңғай принциптері мен жүргізілу тәртібі тағайындалды.

Заң мемлекеттік органдардың бақылау-қадағалау әрекеттерін жүзеге асыру барысында

ортақ бағытталуы үшін бірыңғай құқықтық негіздердің жүзеге асырылуын қарастырады. Оның ішінде құқықтық бағытталудың кейбір салаларын ескере отырып, бақылау мен қадағалауды жүзеге асырудағы ерекшеліктерде, заңды салалық актілерде болуын негіздейді.

Жалпы, заң әрекеттері жоғарғы қадағалаудың қылмыстық істің сотқа дейінгі әрекетін прокуратура, бақылау мен қадағалаудың іске асуында, оперативті іздеу әрекетінде, инвестициялар, инвестициялық преференциялардың, келісім шартқа отырудың шарттарының қадағалануындағы салаларға бөлінбейді.

Заң сонымен қатар бақылау мен қадағалаудың түрлері, принциптері мен міндеттерін, тексерілудегі субъектінің тексеру түрі мен өткізілу сұрақтары, ұйымдастырылу тәртіптерін қарастырған. Заң тексерілуші субъектінің жоспарлы тексерілуіне сәйкес жоғарғы, орта немесе маңызды емес топтардың тексерілулерінің жүйелілігін анықтайды. Заң бақылау мен қадағалау жүргізудегі субъектілерді тексеруде мемлекеттік органдардың заңды тұлғаларының құқықтары мен міндеттерін қарастырады. Сонымен қатар мемлекет басшысы «ҚР мемлекеттік бақылау мен қадағалау туралы» заңына сәйкес ҚР заңды актілерінің болуына бағытталған «ҚР мемлекеттік бақылау мен қадағалаудың кейбір заңдылықты актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заңға қол қойды [1].

Заңдылықты актілердің қабылдануы сыртқы ортаның кез-келген өзгерісі кәсіпкерлік ұйымдардың, бизнес құрылымдардың ішкі ортасының өзгеруінің қуатты катализаторы болып табылатын нарықтық серіктестік билік пен субъектінің серіктестік қарым-қатынасының дамуына ықпал жасайды.

Қазіргі заманғы бейбіт құрылымда өзгерістердің бақылау стратегияларының меңгеру маңыздылығы артуда.

Қазақстан – басқарудағы өзгерістерді үйренуде ауқымды тарихи трансформацияларды басынан кешірген ел. Еңбек ұжымында өзгерістерді қабылдауда толыққанды дайындығын жүзеге асыру үшін, басшылар ұйымдық құрылымда сондай қабылдауды және өз басқару әрекеттеріне өз қабілеттерін қарастыра білу керек. Мұны сезіну өз кезінде ұйымдастырылған дамудың концепциясының пайда болуына әкеп соқты. (Organization development). Ұйымдардың даму концепциясы ХХ ғасырдың 60 жылдарының ортасында пайда болды.

Оның жылдам даму нәтижесінде жүйелі дамуда, жоспарлануда, жүзеге асырылуда және ұйымдардың нәтижелілігін көтеру мақсатындағы өзгерістерді қолдаудағы тәсілдер мен шаралар пайда болды.

Ұйымдастырушылық даму (одан әрі қарай «ҰД») – зерттеу әрекеттерімен бірге тәртіп туралы қолданбалы ғылымның теориялары мен технологияларын қолдануда, өзгеріс агенті немесе катализатор көмегімен мәдени қағидаларды нәтижелі жүйелеу арқылы мәселелерді шешу мен жаңарту әрекеттерін жүзеге асырудағы ұзақ мерзімді жұмыс. Әрекеттерді зерттеу ҰД бойынша әрекеттердің пайдаланудағы базалық зерттеу үлгісі болып табылады. Бұл зерттеу тәсілі мына кезеңдерден тұрады:

1. Мәліметтер жиынтығы құралы болып табылатын интервью, сауалнама, бақылау мен ішкі құжаттардың көмегімен ұйымдардың немесе оның бөлімшесінің жағдайының диагнозын жүргізу.

2. Бұл мәліметтерді еңбек ұжымдарының мүшелеріне беру.

3. Алынған мәліметтердің жүйесінде қабылданған нақты жоспардың қандай болатындығы туралы шешімдерді қабылдау.

4. Әрекет жоспарларын жүзеге асыру.

5. Мәліметтер жиынтығы тәсілдерімен осы циклдың қайталануы көмегімен әрекеттер жоспарларының бағалануын жүргізу [2].

Ұйымдардың жаңалану әрекеттерінің жүзеге асырылуы оның ішкі мәселелерінің шешілу әрекеттерімен байланысты. Жаңашалану – ұйымдардың өмірге қабілетті болу мүмкіндігі немесе қалыптасуының, жаңаша жағдайларға бейімделуінің, мәселелерді шешу, өз тәжірибесінен сабақ алу мүмкіндіктерін беретін бақылау арқылы қажетті өзгерістерді ұсыну, жасау және сақтау әрекеті. Бұған менеджменттегі қажеттілікті болдырмауды қамтамасыз ету және болып жатқан өзгерістер мен жаңашаландыруға жылдам бейімделу

болып табылатын басқару климатын құруды да жатқызуға болады.

Ұйымдастырушылық даму жігері оңтайлы болу үшін,бірнеше жағдай шарттар қажет:

1. Басшылық бастапқы диагностикалық шаралардың өткізілуінде қатысу керек. Қазіргі заманға сай «жаңашыл» басшы тәжірибеде еңбек ұжымдарында бихевиоризм жағдайының (тәртіп туралы ғылым) ішкі ортаның әрекеттеріне индивидтың (стимулдық) қабылдауына бағытталған психологияның қаншалықты қажет екендігін сезінуі тиіс.

2. ҰД бағдарламасы бойынша жұмыс барысында кәсіби психологтарды тартуы шарт. Басшылар мен қызметкерлер ҰД бойынша жұмыстың жалғасуы мен қолдануында нақты дайындықтан өтуі тиіс.

3. ҰД бағдарламасын іске асырып жатқан басшыларға қарағанда,жоғарғы деңгейдегі басшылар бұл бағдарламаны неғұрлым қолдап өздері де атсалысуы қажет.

4. Қатысушылар ұйымдастырушылық даму дегеннің не екендігін сезінуі керек, ҰД жиынтықтары қаншалықты алдындағы басқару шараларына ұқсас немесе ҰД бағдарламасы бойынша жылдам жетістікке қалай жетуге болатынын білуі керек.

5. Әрекеттерді зерттеу үлгісін қолдану керек: Ұйымдардың немесе бөлімшелердің жағдайын диагностикалау,жинақталған мәліметтерді олардың мүшелеріне өткізу,осы ақпарат негізінде әрекеттер жоспарын құру.

6. ҰД жүзеге асырылуында жұмысшы топтар топ басшыларымен қатар қатысуы тиіс.

7. ҰД-да міндетті түрде тұлғаларды басқару қызметінің қызметкерлері қатысуы тиіс. Олар ҰД мүмкіндіктерін пайдалануы керек, кадрлармен жұмыста нақты жөндеу жұмыстары қажет.

8. ҰД әрекеттерін басқару нәтижелі жүзеге асырылуы қажет,оның нәтижесі қажетті бағаны алуы керек [3].

Тек жекелеген адамдар бірнәрсені үйренген кезде ғана ұйымдар бірнәрсе үйренуге қабілетті болады. Оқыған адамдарсыз ешнәрсе алға баспайды. Зерттеулер мен жұмыстар, компанияны басқару,кәсіпкерлік фирмалар немесе кез келген саладағы адами әрекеттер болса да, барлық алға тартушы күш – жеке адамдар. Әркімнің өз ақылы мен ойлау қабілеті бар. Егер қызметкерлер өздігінше өсуге ұмтылмаса,ешқандай ұйымдарда даму, өсу, нәтижелі жоғарылау болмайды.

ҰД сәтті жүзеге асырылудағы маңызды кезең барлық қызметкерлер болып жатқан өзгерістерге белсенді қатысуы болып табылады,олардың ҰД барлық түрлері бойынша мыналарға қатыстыру:

- диагностикалық шаралар жүргізу,онда ұйымдардың немесе бөлімшелердің жағдайы жөніндегі интервью,сауалнама,жиналыс,бақылау,ұйымдардың құжаттарымен басқа әдістермен танысу туралы ақпараттар жинақтары болуы шарт.

- тексеру нәтижесін пайдалану бойынша шараларға диагностикалық шаралар нәтижесінде алынған мәліметтер,ұйым мүшелері мен әрекет жоспарларының негізіндегі мәліметтер жатады.

- қызметкерлердің санатын жоғарылату мүмкіндіктері мен білім деңгейлерін жақсартудағы кадрларды оқыту мен қайта даярлау. Бұл шаралар техникалық және орындалушы сұрақтар немесе тұлғааралық және әлеуметтік мәселелерге қатысты шаралар болуы мүмкін;

- ұйымдастырушылық құрылымдар немесе тапсырмалардың орындалу шаралары бойынша әрекеттер. Оларға іс жүзіндегі ұйымдастырушылық құрылымның жаңаруы, жұмыс кестесінің үлгілері және мақсат бойынша басқару тәсілдерін қолданудағы жоспарлар мен тәжірибе жатады.

- топтық әрекеттердің ақыл кеңеске жүгінуі жұмысшыларға неғұрлым жағдайды дәл қабылдап,бағалап,оның еңбек ұжымында немесе бөлімшелерінде өз орнымен әрекеттенуіне ықпал етеді. Негізгі көңіл коммуникацияға,көшбасшы ролі мен топ мүшелеріне,мәселені шешу, шешім қабылдауда топтық қалыптылықпен топтың дамуы, көшбасшылыққа және өкілеттілікке,сонымен қатар серіктестікке,бақталастыққа бағыттайды. Ең маңыздысы,қалай диагностикалау әрі қажетті біліктілікті дамыту,яғни осы әрекетті нәтижелі басқару;

- топтарды ықпалдастыру шаралары топтағы жұмыстардың нәтижелілігін жоғарылату. Олар міндеттеріне бағытталған сұрақтарға қатысты,мысалы,тапсырманы орындау үшін біліктіліктің қажеттілігі;жұмысты орындау қабілеті;яғни топ мүшелерінің арасында немесе топ мүшелерімен топ көшбасшысының арасындағы қарым-қатынас пен сапа [4].

Жоғарыда айтылған ҰД түрлері мемлекеттік органдардың ұжымдары үшін қолданылады.

Мемлекеттік басқарудың магистральды сызығында органдар құрылымы бойынша ҰД елінде жүзеге асырылатын әкімшілік реформалар болып табылады.

ҚР Үкіметінің экономикалық саясаты бағыттарының ішінде әкімшілік реформасы мемлекеттік басқару құрылымының өзінің қайта құрылуына бағытталған,мемлекеттік органдардың жұмыс нәтижелілігін көтеру,көрсетілетін қызмет түрлерін көбейту, олардың сапасын арттыру.

ҚР атқарушы биліктің модернизациясы (жаңашалануы) және мемлекеттік басқару құрылымының әкімшілік реформасының өткізілетін шаралары мына негізгі бағыттарда жүзеге асады:

- мемлекеттік органдардың құрылымдарының жүзеге асырылуы;
- мемлекеттік қызметкерлердің еңбекақысының көтерілуі және олардың еңбек өнімділігінің жоғарылауы;
- мемлекеттік қызметкерлердің санының белсенділігі;
- мемлекеттік қызмет көрсетудің жоғарғы сапаға жетуі;бюджет әрекетінде жаңа көзқарасты ендіру;
- мемлекеттік әкімшіліктің басқаруының қалыптылығын,тұрақтылығын жоғарылату;
- сыбайлас жемқорлықты төмендету;
- мемлекеттік қызметтің имиджінің (бетпердесі) белсенділігін арттыру.

Мемлекеттік органдар құрылымының ұйымдастырушылық даму жүйесінде анықталған мәселелер,атап айтсақ:

- көпшілік және жеке қызығушылықтың бір-біріне қарама-қайшы келуі. Қоғам мүдделерінің шенеуніктердің мүдделеріне, бюрократизм, көзбояушылық, мансапқұмарлыққа ауысуы;

- ресурстарды тиянақты пайдаланбаудың жиілігі,өз жерінде тұрғылықты халыққа қызмет көрсету деңгейінің өте төмендеуі.

- мемлекеттік басқару құрылымының нәтижелік деңгейі мен қазіргі заманғы қазақстандық қоғамның қажеттіліктерінің арасында келіспеушіліктің орын алуы. Сонымен бірге тұтынушы мүддесінің аяқ асты болуы,шығыстың орын алуы,азаматтардың басқару органдарынан алшақтауы және сыртқы орта мен қоғам қажеттіліктерінің жылдам өзгеруіне жайбарақат бейімделулер де орын алуда.

- мемлекет қаражатын үнемдеуде бюрократияның орын алуы [5].

ҚР мемлекеттік қызметін жаңашаландыру бағыттарының бірі болып мемлекеттік органдардың нәтижелілігін бағалау критерийлері мен өлшемдері болып табылады,сонмен қатар (министрлік пен ведомстволар деңгейінде) мемлекеттік қызметкердің еңбек нәтижелілігі.

Реформа аясында орталық және жергілікті мемлекеттік органдардың рейтингілік бағалау әрекеттері жүйелі жоспарланған. Атап айтсақ,мемлекеттік қызмет көрсету стандартында бақылауды қатаң сақтау мақсатында ішкі және сыртқы аудит жүйесі қарастырылған. Бұл үшін министрліктер, ведомстволар,биліктің барлық деңгейдегі орындаушы органдары халыққа қызмет көрсетуде мемлекеттік стандартты қатаң сақтауы тиіс.

Бағалау құзыреттілігі мен мемлекеттік шенеуніктің жұмыс нәтижесі әлеуметтік сұранымдарды,соның ішінде ҚР азаматтарының,яғни мемлекеттік қызметті тұтынушының мүддесін қорғайды. Қорыта айтсақ,әкімшілік реформалардың құралы – мемлекеттік органдардың,барлық өндіріс саласы мен мемлекеттік қызмет көрсету мәліметтерінің ашықтығы болып табылады.

Әкімшілік реформаның мақсаты мемлекеттік әкімшіліктің ішкі құрылымының белсенділігі мен нәтижелілігінің сәл өсімді деңгейі болып табылады. Мемлекеттік әкімшіліктің белсенділігі мемлекеттік қызметкерлердің еңбек ақысының көбеюіне ықпал ете алады.

Әкімшілік реформаның жүзеге асырылуында ең ерекше көңіл мемлекеттік қызметкерлердің еңбек төленімінің жүйеленуін қарастырады. Кадрларды бағалау қажеттігі әрдайым анық байқалады. Нәтижелі аймақтық мемлекеттік қызметкердің орталық билік органдарында тәжірибеден өтуі, ал шетелде білім алған мамандардың аймақтарда тәжірибеден өтуі қажет.

Мемлекеттік секторларда нарықтық құрылымдар неғұрлым белсенді орын алып, жүзеге асырылуы қажет. Олар: бәсекеге қабілеттілік, шарттық жүйе, тендер, жүйелілік, маркетинг т.б. Сонымен қатар менеджменттің нәтижелілігі қалыпты жағдайға айналуы тиіс. Сапаны бақылауда жұмысты бағалау рейтингісі, тактикалық және бағдарланған басқару қажеттіліктерін енгізу қажет.

Мемлекеттік органдардың жаңашалану құрылымдары сапаны жақсарту мен көрсетілетін қызметтің салаларын кеңейту ғана емес, сонымен қатар отандастар алдында мемлекеттік қызметкердің жауапкершілігінің артуы болып табылады. Мемлекеттік шенеуніктер мен халық арасында қарым-қатынастың өзгеруі жаңа мәдени басқару түрін, яғни мемлекеттік мекемелердің ішкі ортасында жүзеге асырылатын мемлекеттік қызмет көрсету мәдениетін қажет етеді.

Ұйымдастырушылық даму ішкі мәдениеттің жүзеге асырылуын негіздейді. Мемлекеттік органдардың әлеуметтік құрылымының мәдениетпен байланысы – бұл тәртіп қалыптылығы, мемлекеттік қызметкердің сезімі, қатынасы, құндылығы. Мұндай мәдениет барлық қызметкерлер мен басшылардың күнделікті өзара ықпалдасуына септігін тигізеді. Барлық нарық субъектілері мәдениеттілікпен анықталады, оларды түрлі өлшемдермен анықтауға, ажыратуға болады, мысалы, басқару стилі, адамдармен қарым-қатынасы, тұтынушыға көңіл бөлуі, сапаны ойлауы, жаңашылдыққа көңіл бөлуі, т.б.

Мемлекеттік органдарда басқару мәдениетінің және ҰД ның жоғарылауы нәтижесінде қоғам жеңіп шығады: халық үшін мемлекеттік қызмет көрсетудің жаңа мүмкіндіктері пайда болады (орындаушының таңдауы, қызмет көрсетудің жаңа түрлері және т.б.), мемлекеттік қызметкерлер көрсетіліп отырған қызметтің сапасын арттыруда қосымша құндылықтарға ие болады.

Мемлекеттік қызмет реформасының күтілетін нәтижесі халық арасында мемлекеттік қызмет беделі, мемлекеттік органдардың нәтижелі жұмысы, сандық және кәсіби қатынастағы мемлекеттік органдардың кадрлар құрамының тұрақтылығын қамтамасыз ету, мемлекеттік қызметкерлер арасында сыбайластық және де басқа қылмыстық әрекеттерді болдырмауы болып табылады.

Қолданылған әдебиет

1. Информация ИА «Kazakhstan Today» от 06.01.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kt.kz>
2. Ричард Л. Дафт «Менеджмент». 6-е издание. Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2004. - 864 с.
3. John P. Kotter, L. A. Schlesinger, and V. Sathe, Organization: Text, Case, and Reading on the Management of Organizational Design and Change, 2nd. ed. (Homewood, Ill.: Irwin, © 1986), p. 359.
4. Э. Кемерон, М. Грин. Управление изменениями. Пер. с англ. – М.: Издательство «Добрая книга», 2006. – 360 с.
5. Абулқасова А.С. Реформа системы политико-административного управления в Республике Казахстан. – Центрально-Азиатский Интернет-журнал «Оазис» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ca-oasis.info/news>