



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

теңдігіне негізделген, яғни, мүдделерін келістіру, іс-әрекеттерін түйістіру, келісімдер мен шарттар жасасу. Мемлекеттік органдар діни бірлестіктерге бағыну нысаны ғана емес, тең құқылы серіктес ретінде қарауы тиіс. Мемлекеттік органдар өз басқару қызметінде бақылау және қадағалау міндеттері ең төменгі дәрежеде қолдануы тиіс. Ал, діни бірлестіктер қызметін бақылау кез келген басқа ұйымдар сияқты бақыланып, қадағалануы тиіс. Билік-бағыну түріндегі қарым-қатынастар орнына әлеуметтік серіктестік пен өзара жауапкершілік келуі тиіс. [5].

Пайдаланған әдебиеттер:

1. Саяси түсіндірме сөздік. – Алматы, 2007
2. АҚШ мемлекет басқармасының «Демократия, адам құқықтары және еңбек бюросы» жариялаған «Қазақстан – халықаралық діни бостандық есебі» (2002 ж.)
3. Мұртаза БҰЛҰТАЙ, Қазақстандағы дін және мемлекет қатынастары, «Дала мен Қала» газеті, №5, 04.02.2005
4. Есбол Өміржанов, abai.kz порталы, 2009 жыл, 15 сәуір
5. Асхат БЕКЕНОВ, Мәжіліс депутаты. <http://www.egemen.kz/19135.html> сайты

ОӘЖ 340

МЕМЛЕКЕТТІК БІЛІКТІ КӘСІБИ КАДРЛАРМЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Әшім Мөлдір

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, Заң факультетінің 1-курс студенті, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекші: з.ғ.к., доцент Б.Ө. Алтынбасов

Егемен ел атанған Қазақстан Республкасы құқықтық мемлекет құру үшін мемлекеттік органдарда кәсібилік, демократиялық қағидаларын ұстану керек. Кәсібилік қағидасына сәйкес мемлекеттік қызметкер кәсіби даярланған маман болуы тиіс. Мемлекеттік қызметкерлердің кәсібилігі және этика мәселесі мемлекет құрылған сәттен бастап әрдайым күн тәртібінде тұратын мәселелердің бірі. Қазақстан Республикасының Президентінің жолдауында көрсетілгендей жаңа кадр саясатын жүргізу, жаңа басқару тобын құру, мемлекеттік органдарды еліміздің бүгінгі мен болашағына қызмет жасайтын кадрлармен қамтамасыз етуді талап етеді.

1) Біліктілікті арттыру мен қайта даярлау жүйесін елеулі түрде өзгерту көзделіп отыр. Мемлекеттік аппараттың кәсіби біліктілігін арттырып, басқару тиімділігін нығайтуға, оның қоғамда ашықтығы мен есеп беруін қамтамасыз етуге ерекше назар аударылып отыр. Өйткені, еліміздің болашақта жан-жақты дамуы кәсіби кадрларға тікелей байланысты – Президент 2011 жылдың шілдесінде мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырым-дамасын бекітті. Құжатта негізгі басымдықтардың бірі ретінде «А» басқарушы корпусын құру қажеттігі көрсетілген. -Мемлекеттік қызметті жетілдіру жүйелі реформаны талап етеді. «Қазақстан – 2030» Стратегиясында мемлекеттік қызмет аппаратын білікті кадрлармен жасақтау мәселесі де көрсетілген. Елбасы «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына қарай 20 қадам» бағдарламалық мақаласында да мемлекеттік қызметке кадрлар іріктеуде тиісті қағидаттарды сақтау қажеттігіне назар аударды. Мемлекет басшысының тапсырмаларын жүзеге асыру мақсатында мемлекеттік қызмет жүйесін әрі қарай жетілдіруге бағытталған Заң жобасы әзірленіп, Парламент қарауына ұсынылды. Заң жобасында кадрларды іріктеу мен ротациялау кезінде меритократия қағидаттарын қамтамасыз ету, «А» басқарушы корпусын құру, персоналды басқару институты мен тетіктерін жетілдіру, кадр қызметінің рөлін арттыру, тәртіптік және этикалық бақылауды күшейту қарастырылған.

Мемлекеттік қызметті жетілдіру жұмысында алдыға қойылған міндеттің бірі – жан-жақты білімді, барлық сыннан өткен, басқарушылық және ұйымдастырушылық қабілеті бар, жоғары таңдаулы кадрлар қалыптастыру. Бұған қол жеткізу оңай шаруа емес. Ол үшін саяси мемлекеттік қызметкерлер санын 6,5 есеге қысқарту жоспарланып отыр. Бұл қазіргі 3277 саяси қызметкердің 538-і ғана қалады дегенді білдіреді. Мемлекеттік қызмет алдағы уақытта басқарудың «А» корпусына көшетін болады. Ал «А» корпусына қызметкерлер резервін Президент жанынан құрылатын Ұлттық кадр саясаты жөніндегі комиссия қатаң түрде сүзгіден өткізу арқылы жасақтайды. «А» басқарушы корпусына жоғары әкімшілік тұлға болып табылатын министрліктер мен ведомстволардың жауапты хатшылары, комитеттер төрағалары, облыстар әкімдіктерінің аппарат жетекшілері, қалалар мен аудандардың әкімдері кіретін болады. Жалпы «А» корпусына шамамен 500-дей лауазым иесі енгізіледі. Олардың жартысына жуығын еліміздің аймақтардағы кадрлары құрайды. Ал орталық мемлекеттік органдардың бірінші басшылары, олардың орынбасарлары, облыс әкімдері мен олардың орынбасарлары және облыс орталығы саналатын қалалар әкімдері саяси қызметкер қатарына жататын болады. Қазіргі кезде мемлекеттік қызметкерлердің саны 91 мың бірліктен асады. Олардың 52,9 мыңы орталық мемлекеттік органдарда, 35,5 мыңы жергілікті атқарушы органдарда қызмет істеп келеді. Еліміздің мемлекеттік қызмет жүйесін көптеген халықаралық сарапшылар тиімділігі жоғары, болашағы зор деп танып отыр. Ал мемлекеттік қызметтің базалық «Б» корпусы негізінен кадр іріктеудің ашықтығы қағидаттарын және кадрлардың кәсібилігі мен меритократияны қорғауға негізделген. Мұнда әкімшілік мемлекеттік қызметкерлердің жұмыстарын және олардың әлеуметтік қорғалуын айтарлықтай күшейту ойластырылған. Осы мақсатта басқа органдардан ауысу тәртібімен «Б» корпусына конкурстан тыс қызметке орналасуға жол берілмейді. Бұл мемлекеттік органдар аппаратының орнықтылығын, ішкі мемлекеттік органда сатылап өсу мүмкіндігін жоғарылатады, сондай-ақ азаматтардың мемлекеттік қызметке қолжетімділігін арттырады.

Кадрлық резерв мемлекеттік органдарда міндеттер мен қызметтер ерекшелігіне қарай өз бетінше құрылатын болады. Осының есебінен кадрлар резерві қамтамасыз етіледі. Жалпы, Мемлекеттік қызмет істері агенттігі алдын ала тестілеуден өту конкурстар процедураларының ұзақтығын (2 айдан 15 күнге дейін) төрт есеге қысқартты. Тұжырымдамада кадрларды оқыту, олардың кәсіби деңгейін көтеру мәселелеріне де ерекше мән беріліп отыр. Сондықтан мемлекеттік қызметкерлерді әдістемелік және ғылыми жағынан оқытатын бірден-бір кадрлар орталығы – Президент жанындағы Басқару академиясының мәртебесін күшейту ойластырылуда.

2) Кәсіби кадрлар тиімді мемлекеттік басқарудың негізгі факторы. Дағдарыстан соңғы дамуға беттеген тұста еліміздің дамуында мемлекеттік қызметшілердің білігі мен білімінің орны зор. Білікті, білімді маман болса, қазіргі жүргізіліп жатқан іргелі істердің оңға басқаны. Ал білімсіз, біліксіз бишік ұстаса, берекенің қашқаны. Бұл Елбасы тарапынан да жиі көтеріліп, басты назарда ұстайтын мәселенің бірі. Еліміздің Президенті Н.Ә.Назарбаев Қазақстанның 2030 жылға дейінгі Даму стратегиясында еліміздің даму басымдықтарының бірі ретінде кәсіби үкімет пен мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызметтің тиімді жүйесін құруды атап көрсеткендіктен, уақыттың талабына жауап бере алатын, басқару саласындағы бәсекеге қабілетті кәсіби кадрларды даярлау мәселесі Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігінің жұмысының да негізгі бағыттарының бірі болып отыр. Қазіргі Қазақстанның аяқ алысы нығайып, мүлдем жаңа мемлекет болуға бет алған кезеңінде бұл мәселенің маңыздылығы артуда. Елбасы өз сөзінде мемлекеттік басқаруды жетілдіру бойынша шараларды жүргізу және нақты әдістеме жасау қажеттігі туралы айтқан болатын. Сондықтан, мемлекеттік қызметті тұтынушылардың мүддесі үшін мемлекеттік басқарудың жаңа сапалы моделін жасау қажет. Біздің алдымызда алға басқан әлемдік тәжірибені ескеріп, қоғам алдында есеп беретін мемлекеттік аппарат корпоративті басқарма принциптерін ұстана отырып жұмыс істей білетін және бүгінгі таңдағы уақыт талабына жауап бере алатын, мемлекеттік қызметтегі бюджеттің тапшылығы мен әкімшілік

шығындардың қысқартылуына қарамай, тиімді жұмыс жасай алатын кәсіби кадрларды қалыптастыру міндетінің тұрғаны баршамызға аян.

Бүгінгі күні мемлекеттік қызметшілерді оқытудың инфрақұрылымына Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы мемлекеттік басқару академиясы, Өңірлік мемлекеттік қызметшілерді оқыту орталықтары, «Мемлекеттік қызметтің персоналын басқару ұлттық орталығы» акционерлік қоғамы және басқа білім беру ұйымдары кіреді. ҚР Президенті жанындағы мемлекеттік басқару академиясы мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесіндегі басты оқу орны ғана емес, сонымен қатар басқарушылардың жаңа буынын даярлаумен айналысады. Республикадағы мемлекеттік басқару жүйесін дамытуда және жаңа үлгідегі сапалы басқарушыларды қалыптастыруда мемлекеттік басқару академиясының алар рөлі зор. Академия мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру, магистратура бағдарламасы бойынша кәсіби мамандарды даярлау және аспирантура мен докторантура бағдарламасы бойынша кадрларды ғылыми тұрғыда әзірлейтін республикамыздағы алдыңғы қатарлы білім беру орталығы болып табылады. Академиядағы магистратура бағдарламасымен мемлекеттік органдар, сот және дипломатия салаларының кадрларын мемлекеттік және жергілікті басқару, юриспруденция, халықаралық қатынастар мамандықтары бойынша дайындайды. Халықаралық тағылымдама магистрлерге арналған оқу бағдарламасының негізгі бөлігі болып табылады. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметкерлерді қайта даярлау бағдарламасы бойынша оқыту мемлекеттік қызметке алғаш түскендер және басшы мемлекеттік әкімшілік лауазымына тағайындалғандарға арналып екі деңгеймен жүргізіледі. Мемлекеттік қызметкерлердің біліктілігін арттыру бағдарламасымен оқыту заңгерлік, қаржы-экономикалық және әлеуметтік-саяси дисциплина блоктары бойынша үш негізгі мамандандыру бағыттарымен құрылған қысқа мерзімді мамандандырылған семинарлар түрінде өткізіледі.

Аталған академия 2005 жылдың мамыр айында Президенттің Жарлығымен Мемлекеттік қызмет академиясы, Жоғарғы соттың жанындағы Сот академиясы және «Л.Гумилев атындағы Еуразиялық ұлттық университеті» ГМҚК жанындағы Дипломатиялық академиясының бірігуі арқылы Мемлекет басшысының тапсырмасына сәйкес құрылған. Бұл білім беру ұйымдарының қосылуы, сонымен қатар материалдық, ғылыми-әдістемелік және кадрлық ресурстардың бірігуі академияның дамуына оң ықпалын тигізді.

Уақыттың талабына сәйкес академияның қызметін жандандыру мақсатында, 2008 жылдың қараша айында Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен академия республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорын болып қайта ұйымдастырылды. Осының арқасында академияның аясы кеңейіп, тек мемлекеттік тапсырыстың шеңберінде ғана емес, оқуға ниет білдірушілердің өз қаржыларына және басқа да қаржы көздерімен оқытуды қолға ала бастады.

3) Кәсіби жетілу — маңызды міндет. Мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби түрде жетіліп-дамуы мәселесі кадр саясаты мен мемлекеттік қызмет жүйесіндегі түйінді буындардың бірі болып табылады. Кез келген мемлекеттің маңызды саласы ретінде мемлекеттік кадр саясаты алдыңғы бағытта ұсталынады. Кадрлар әлеуетін қалыптастыру, орналастыру, тиімді пайдалану, сонымен бірге оларды кәсіби жетілдіру бойынша мемлекеттің стратегиясы нақ сол арқылы көрініс табады.

Кадрлар – бұл кез келген елдің ұлттық байлығы. Тарихи тәжірибе куәландырғандай, материалдық, табиғи, қаржылық – мемлекеттің барлық осы ресурстарынан кадрлар, яғни адам ресурсы ең маңыздысы болып саналады. Қоғамның кадрлар әлеуеті әлеуметтік-экономикалық дамуының ғана емес, сондай-ақ елдегі мемлекеттік басқарудың тиімділігін анықтайтын да шешуші фактор ретінде қарастырылады. Өйткені тіршілік қызметінің кез келген саласындағы істің табысты болуы маманға, оның кәсібилігіне, біліктілігіне және тәжірибесіне байланысты екені анық. Мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби шеберлігін дамыту, жұмыс сапасын көтеру және тиімді әдістерді енгізуді ынталандыру бағытында ҚР Ұлттық Банкі басқармасы көптеген шараларды жүзеге асыруда. ҚР Ұлттық Банкі жыл сайын филиал қызметкерлері үшін семинарлар өткізіп тұрады, оған жылына орта есеппен 8-10 адам

шақырылады. Семинар тақырыптары мен атқаратын қызметтеріне байланысты аталған шараларға басшылық қызметкерлерінен бастап бөлім мамандарына дейін қамтылады. Бұдан басқа филиалдың басшылығы ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясында, бір маман «ҚР Премьер-Министрі Канцеляриясы жанындағы ақпараттық қауіпсіздік саласында мамандар біліктілігін көтеру және даярлау орталығы» ММ-де білім алды, филиалдың қызметкерлері «Тілдерді дамыту жөніндегі облыстық басқармасы» ММ жанындағы «Тілдерді үйрету орталығы» мемлекеттік-коммуналдық қазыналық кәсіпорнында мемлекеттік тілдің толық курсынан өтті. Сондай-ақ филиалдың барлық мемлекеттік қызметкерлері ҚР-да ақпараттық теңсіздікті төмендету бағдарламасы аясында компьютерлік сауаттылыққа үйретудің толық курсына тәлім алды.

Мемлекеттік қызметкерлердің кәсібилігі – еліміздің үдемелі дамуының басты шарттарының бірі, ал филиал қызметкерлері үшін семинарлар кәсіби біліктілікті көтеру, басқару саласында жаңаша заңдылықтар нормаларын үйрену, басқарушылық шешімдердің қабылдануы мен жүзеге асуының теориялық-құқықтық негіздерін қалыптастыру мақсатында ұйымдастырылды. Өйткені ҚР-да мемлекеттік қызмет қоғамдық процестерді реттеуге, мемлекеттің тұтастығын қамтамасыз етуге және еліміздің азаматтарының мүдделерін іске асыруға міндеттелінген. Сондықтан да мемлекеттік қызметкердің беделі туралы айтпай кетуге болмайды. Бедел жай ғана маңызды функционалдық мәнге ие емес, сонымен бірге тұрғындардың сенім дәрежесінің көрсеткіші, өзіндік мәртебеге ие өлшем. Бедел тұтасынан алғанда қоғам мен нақты әлеуметтік топтардың талаптары мен мүдделеріне мемлекеттік органдардың іс-әрекеті сәйкестігі дәрежесін білдіреді. Соның салдарынан бедел белгілі бір дәрежеде азаматтардың мемлекеттік билік органдарына қатынасы тұрғысынан ахуалды айғақтайды, реформа жасау бағдарламаларын және мемлекеттік қызмет қимылдарын қоғамдық қолдау дәрежесін анықтайды. Бұл арада біздің облысымыздағы мемлекеттік органдардың мақсатты түрде бағытталған жұмыстарды атқарып жатқанын атап өткім келеді. Соның айқын бір мысалы, биылғы жылы менің әріптестерім және таяуда ғана менің өзім (қазан айында) облыстық «Мемлекеттік қызметкерлердің біліктілігін көтеру және қайта даярлау аймақтық орталығында» білім алып шықтық. Филиалдың мемлекеттік қызметкерлерін оқыту филиалдың әкімшілік мемлекеттік қызметкерлерінің біліктілігін көтеру семинарларын өткізу бойынша облыстық қайта даярлау аймақтық орталығымен жасалған келісім-шарт негізінде жүргізілді. Сол келісім-шартқа сәйкес филиалдың 13 әкімшілік қызметкері әртүрлі тақырыпта білім алу курсынан өтіп, тиісті сертификаттар алды. Семинарлардың тақырыптары да әртүрлі және қызықты болды: «Мемлекеттік қызметкердің кәсіби қызметінің әлеуметтік-психологиялық негіздері», «Мемлекеттік тіл саясатының негізгі бағыттары», «ҚР-дағы индустриалдық-инновациялық саясат: ахуалы, проблемалары және перспективалары», «Мемлекеттік органдар қызметі және ұйымдастырудың құқықтық негіздері», «ҚР қаржы жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз ету механизмдері», «Қазіргі заманғы кезеңде ҚР-дағы мемлекеттік аймақтық басқару» және «Мемлекеттік қызметтің әлеуметтік-психологиялық негіздері» деп аталды.

“Болашақ” бағдарламасы да кәсіби мемлекеттік қызметшілердің қатарын толықтыруға үлкен үлес қосып келеді. Дегенмен, шетелдерде білім алған жас мамандарға өндірістік тәжірибемен қатар, өмір тәжірибесі де жетіңкіремей жатады. Оларды мемлекеттік басқару ісіне, әсіресе, орталық мемлекеттік органдардың қызметіне бірден араластырмай, әуелі өндірістік тәжірибе жинақтауға икемделген белгілі бір ортаға жіберу қажет. Сонымен қатар, шетелдерден оқып келген және Мемлекеттік басқару академиясының түлектерін мемлекеттік қызметке мүмкіндігінше белсенділікпен тағайындау қажет деген Елбасының тапсырмасының орындалуы жергілікті атқару органдарында тым баяу жүріп жатқанын айту керек. Өмір тәжірибесін басынан өткеріп үлгермеген жеткіншек жас маманның мемлекеттік шешім қабылдау үдерістерінде орны толмас қателіктер жіберіп алу ықтималдығы тым жоғары. Олар білім алатын ордалардың оқу бағдарламалары мен болашақ еңбек ететін ортасының өндірістік жағдайларында бірегей үндестік болуы керек. Олардың меңгерген жаңа ілімі мен тәжірибесі елге келген кезде тиісті уақытында қолданылып, тиімділікпен өндірістегі

“кетігін” тауып отыруы тиіс. Әйтпесе, әлемдік ғылыми-техникалық прогрестің көшіне ілесе алмай, жаңаша көзқарастардың ескіріп қалуы әбден мүмкін. “Болашақ” бағдарламасы стратегиялық келешекке бағытталған үлесі мол жоба, оның тиімділігін дұрыс пайдаланбай жатып, қадірін түсіріп алуға болмайды. Сайлану мерзімі аяқталған кәсіби депутаттар да кәсіби Парламенттен ел аманатын арқалап келіп мемлекеттік қызметшілердің қатарын толықтырып жатыр. Дегенмен, оларды да мемлекеттік қызметке бәсекелестік жағдайында қабылдау дұрыс, өйткені, олардың кәсіби шеберліктері мен қабілеттері бірдей емес. Сонымен қатар, олардың ішінде белгілі бір қаржылық-өндірістік топтардың мүдделерін жоғары қоятын азаматтардың болуы да алаңдатады. Ал мемлекеттік қызметке мемлекеттік мүддені қоғамның әрбір өкілінің мүддесін ескере отырып қорғай алуға қабілетті маман-азаматтар қажет.

Мемлекеттік қызметшілердің “мемлекетшілдік” ой-санасы мен қабілетіне де көп жағдайлар байланысты. Қоғамдағы әр азаматтың сана-сезімінде отансүйгіштік тәрбиені қалыптастырудың әлде де болса бір жүйеге келе алмай жатқаны белгілі. Еліміздің егемендік алған аз ғана жылдары ішінде, әсіресе, басқа ұлттың азамат-тарына “жеке мемлекет болдық” деген қоғамдық сананы толық сіңірудің өзі оңай шаруа емес. Сондай-ақ, қарапайым ауылдарда туып-өскен, төбе ұлт өкілдерінен шыққан мемлекеттік қызметші-мамандардың кәсіби шеберлігін шыңдау үдерісіне көбірек көңіл бөлу керек. Әсіресе, “атаның мұрасы мен аманатын ана тілі арқылы жү-регiмен меңгеріп іске асыратын кез келген маманның еліне деген еңбегі сіңімді, жанашырлық сезімі жоғары” деген шындықтың шетін аңғарған жөн. Кейбір жағдайларда шешім қабылдау үдерісіндегі қалыптасқан жүйенің осалдығы және заң талаптарын орындауда жеке мүддеге қатысты түсініктердің басымдылығы мемлекеттік мүддені қолдап, үнемі қорғап отыруға мұрша бермей жатады. Бүгінгі күні білімі мен біліктілігін жетілдіремін деген мемлекеттік қызметшіге барлық негізгі жағдайлар бар. Арнайы ұйымдастырылатын немесе тұрақты негізде қызмет атқаратын қайта дайындау курстары мен семинарларда мемлекеттік қызметшілер қызмет бабында жүріп-ақ, жыл сайын өздерінің кәсіби білімін тереңдетіп, біліктілігін жоғарылата алады. Бірақ көпшілік жағдайларда ондай ынта білдіретін қызметшінің оқу мерзіміне қажетті жүктемесі штаттық кестеге кірмей жатады және оның орнында жұмысын атқаратын адамның жоқтығын сылтауратып, қызметшілерінің кәсіби деңгейін шыңдау туралы өтініштерін дер кезінде орындап отыруға мемлекеттік органдар мүдделі болмай отыр. Сол себептен де және ондай қосымша дайындықтың нәтижесінде жұмыс бабында қызығарлық жеңілдік алудың мүмкін болмағандығынан да мемлекеттік қызметшілер бүгін кәсіби шеберліктерін арттыруға ынталы емес. Ал, мемлекеттік қызметшілердің білімі мен біліктілігін жетілдіретін оқу бағдарламаларының мазмұнына деген өндіріс талаптарын орындауға қажет қызығушылықтың болуы бөлек әңгіме. Мемлекеттік қызметшілердің оқу бағдарламалары әр мемлекеттік органның міндетті түрдегі тікелей қатысуымен әзірленуге, келісілуге және бекітілуге тиісті.

Қорыта айта келе, бүгінгі таңда мемлекеттік қызметшілерге кәсіби білім беру жүйесінің үздіксіз негізде болуын қамтамасыз ету керек, оларға кәсіби білім берудің мемлекеттік стандарттары мен бағдарламаларын конкурстық негізде жетілдіру қажет. Мемлекеттік қызметшілердің қызметтік лауазым деңгейінің өсіп отыруына қатысты олардың білімі мен біліктілігін көтеру қажеттілігін анықтап отыратын өлшемдік жүйенің жобасын әзірлеу де кезек күттірмейтін мәселе. Алдымызда әкімшілік реформаны жүзеге асыруға және азаматтар мен басқа да қоғам өкілдеріне мемлекеттік қызмет көрсету аясына қатысты арнайы әзірленген бағдарламалар арқылы мемлекеттік қызметшілерді оқыту мәселесі де тұр. Жоғарыда айтылған жәйттердің тиімділікпен іске асып отыруына ықпал жасайтын және тұрақты негізде жұмыс атқаратын қоғамдық құрылым керек екендігі де талас туғызбайтындай. Бұл құрылым мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дайындығы мен оларға білім беру сапасының деңгейлерін үнемі көтеріп отыру ісіне де, мемлекеттік кадр саясатының тиімді жолмен жүзеге асып отыру үдерісіне де едәуір көмегін тигізеді.

Бүгінде еліміздегі кәсіби кадрлар дайындау және оларды орналастыру үдерістері жаңа әлемдегі болып жатқан жаңа өзгерістерге байланысты қайта қарауды қажетсінеді. Бұл мәселеден ұзақ мерзімді жаңа мемлекеттік кадр саясаты тұжырымдамасының жобасын әзірлеу қажеттілігі туындайды. Тәуелсіз еліміздің тұғыры бүгін нығайды, енді орнықты дамудың ізімен қуатты елдердің қатарына қосылудың сара жолына шығып, бәсекеге қабілеттілігін шыңдайтын кезең өтіп жатыр. Бұл жауапты кезеңде еліміздің бақуатты болуына еңбек-үлестерін қосып жүрген кәсіби мамандардың иығына салмақтың көбірек түсетіні анық.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. "Болашақтың іргесін бірге қалаймыз!" - Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы 2011. «Егемен Қазақстан» газеті.
2. «Кәсіби қызметке даярлық» (В.А.Сластенин, Н.Н.Лобанова, А.И.Панарин және т.б.) және «педагогикалық кәсібилік» (А.И.Пискунов, В.В.Косарев және т.б.)
3. Маңызды кәсіби сапаларды дамыту – Е.П.Белозерцов, И.А.Колесникова, А.Е.Кондратенков, Н.В.Кузьмина, И.Я.Лернер, Н.Д.Левитов, М.Н.Скаткин, В.А.Сластенин, Ш.Т.Таубаева.
4. Ұлттық энциклопедия 4-том 718б.
5. Саяси түсіндірме сөздік. Астана, -2007, 615 б.
6. Жағдайы мен өсу жолдары: ҚР ҰҒФ академигі Сағадиев Кенжеғали Әбенұлының 75 жылдық мерейтойына арналған халықаралық ғылыми конференцияның еңбектер жинағы 22 ақпан. 1 бөлім. Астана, 20136. Қазақстандағы білім беру жүйесін жаңғырту /А.Б.Жолбасарова//Қазақстандағы адами капитал:- Б.317-320.
7. Қазақстан Республикасының мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты. Астана: Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министірлігі, 2010.
8. Аманжолов.С.А. Еуразия өңіріндегі мемлекеттер бойынша бейнелеу өнері және сызу мамандығының ғылыми кадрлармен қамтамасыз етілу деңгейі және болашағы Астана, 2009
9. Ерғалиева.А.Н. Қазақстан Республикасының кадрларын даярлауда инновацияларды ендірудің педагогикалық-.Алматы, 2010.-26 б.
10. Нұрсейіт.А. Әлемнің дамыған елдеріндей Қазақстан гүлденуіне қажет экономистерді даярлау жолында. Алматы: Эверо, 2008.- 256 б.: сур.

УДК 342.72/.73

ВОСПРИЯТИЕ ОБЩЕСТВЕННЫМ СОЗНАНИЕМ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ЖИЗНЬ

Дубина Анна Витальевна

dubina.niuta@yandex.ru

Магистрант Института права, Челябинского государственного университета

Научный руководитель – В.В. Киреев

В защите конституционного права на жизнь принимает участие гражданское общество, объединяющее граждан государства. Несмотря на то, что Конституция РФ непосредственно не определяет понятие «гражданское общество», надо заметить, что содержание этого понятия определяется многими нормами Основного Закона, и в первую очередь-признанием человека высшей ценностью, наделением его широким кругом прав и свобод. Особенности данного участия и его правовое регулирование требует детального рассмотрения.

На сегодняшний день в юридической науке существует многообразие трактовок понятия «гражданского общества». Так, например, С.А. Авакьян отмечает, что гражданское