

Х ДОСМУХАМЕДОВ АТЫНДАҒЫ АТЫРАУ УНИВЕРСИТЕТІНІҢ

ХАБАРШЫСЫ

ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛ - НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ВЕСТНИК

АТЫРАУСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМ. Х.ДОСМУХАМЕДОВА

**АТЫРАУ
УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ**

**ВЕСТНИК
АТЫРАУСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА**

**BULLETIN
OF THE ATYRAU
UNIVERSITY**

№ 1 (60) 2021

1996 жылдан бастап шығады
Издается с 1996 года
Founded in 1996

Жылына 4 рет шығады
Выходит 4 раза в год
Published 4 times a year

Атырау қ., 2021
г. Атырау, 2021
Atyrau, 2021

«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университетінің Хабаршысы» ғылыми журналында іргелі және қолданбалы зерттеулердің әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдарындағы тарих және археология, педагогика және психология, экономика және құқық бағыты бойынша мақалалар жарияланады.

Бас редактор
п.ғ.к, қаум. проф. **Идрисов Саламат Нұрмұханұлы**

Бас редактордың орынбасары
PhD доктор **Д.Ғ. Батрышев**

Жауапты хатшы
т.ғ.к. **Г. Кайргалиева**

Редакциялық алқа

Ғ.И. Имашев	Х.Досмұхамедов атындағы АУ п.ғ.д., проф.
Ш.И. Джанзакова	Х.Досмұхамедов атындағы АУ п.ғ.д., проф.
А.Б. Панькин	Б.Б.Городовиков атындағы КалмМУ п.ғ.д., проф. (Ресей)
Б.Т. Барсай	Х.Досмұхамедов атындағы АУ п.ғ.д., доцент
Л.Е. Қойшығұлова	Х.Досмұхамедов атындағы АУ п.ғ.к., қауым.проф.
Л.Б. Бердығожин	Х.Досмұхамедов атындағы АУ т.ғ.д., қауым. проф.
А.С. Сарсенов	Х.Досмұхамедов атындағы АУ т.ғ.д., проф.
П.М. Кольцов	Б.Б.Городовиков атындағы КалмМУ т.ғ.д., проф. (Ресей)
С.Ж. Сапанов	Х.Досмұхамедов атындағы АУ т.ғ.д.
Л.В. Орлова	Ю.А.Гагарин атындағы СМТУ э.ғ.д., проф. (Ресей)
Туралай Кенч	Кембридж университетінің PhD докторы, проф. (Ұлыбритания)
Б.Ж. Таубаев	Х.Досмұхамедов атындағы АУ а.-ш.ғ.д., проф.
Ж.Б. Шаяхметова	Х.Досмұхамедов атындағы АУ з.ғ.к., қауым. проф.

Меншіктенуші: "Халел Досмұхамедов атындағы Атырау университеті" коммерциялық емес акционерлік қоғамы.

Қазақстан Республикасының Ақпарат және қоғамдық даму министрлігінің Ақпарат комитетінде № KZ67VPY00025498 Мерзімді баспасөз басылымдарын қайта есепке қою арқылы 03.08.2020 ж. тіркелген.

Мерзімділігі: жылына 4 рет.

Тиражы: 300 дана

Редакцияның мекенжайы: E01Y6P0 (060011), Қазақстан Республикасы, Атырау қаласы, Студенттер даңғылы, құрылыс, 1 ғимарат, тел. +7(7122)276303, e-mail: vestnik@asu.edu.kz
www.vestnik-asu.kz

Научный журнал «Вестник Атырауского университета имени Х.Досмухамедова» публикует научные и образовательные материалы в области фундаментальных и прикладных исследований по направлению социально-гуманитарные науки: история и археология, педагогика и психология, экономика и право.

Главный редактор
к.п.н., асс. проф. **Идрисов Саламат Нурмуханович**

Заместитель главного редактора
доктор PhD **Д.Г. Батрышев**

Ответственный секретарь
к.и.н. **Г.Кайргалиева**

Редакционная коллегия

Г.И. Имашев	д.п.н., проф. АУ им. Х.Досмухамедова
Ш.И. Джанзакова	д.п.н., проф. АУ им. Х.Досмухамедова
А.Б. Панькин	д.п.н., проф. КалмГУ им. Б.Б.Городовикова (Россия)
Б.Т. Барсай	д.п.н., доцент АУ им. Х.Досмухамедова
Л.Е. Койшигулова	к.п.н., асс. проф. АУ им. Х.Досмухамедова
Л.Б. Бердыгужин	д.и.н., асс. проф. АУ им. Х.Досмухамедова
А.С. Сарсенов	д.и.н., проф. АУ им. Х.Досмухамедова
П.М. Кольцов	д.и.н., проф. КалмГУ им. Б.Б.Городовикова (Россия)
С.Ж. Сапанов	д.и.н., и.о. асс. проф. АУ им. Х.Досмухамедова
Л.В. Орлова	д.соц.н., проф. СГТУ им. Гагарина Ю.А. (Россия)
Туралай Кенч	доктор PhD, проф. Кембриджского университета (Великобритания)
Б.Ж. Таубаев	д.с.-х.н., проф. АУ им. Х.Досмухамедова
Ж.Б. Шаяхметова	к.ю.н., асс. проф. АУ им. Х.Досмухамедова

Собственник: Некоммерческое акционерное общество "Атырауский университет имени Халела Досмухамедова".

Свидетельство о постановке на переучет периодического печатного издания зарегистрировано в Комитете информации Министерства информации и общественного развития Республики Казахстан за № KZ67VPY00025498 от 03.08.2020 г.

Периодичность: 4 раза в год

Тираж: 300 экземпляров

Адрес редакции: E01Y6P0 (060011), Республика Казахстан, г.Атырау, пр.Студенческий, строение 1, тел. +7(7122)276303, e-mail: vestnik@asu.edu.kz

www.vestnik-asu.kz

The scientific journal "Bulletin of Kh.Dosmukhamedov Atyrau University" publishes scientific and educational materials of fundamental and applied research in social and humanitarian field: history and archeology, pedagogy and psychology, economics and law.

Chief Editor

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor **Salamat Idrissov**

Deputy chief editor

PhD **Didar Batryshev**

Responsible secretary

Candidate of Historical Sciences **Gulfairuz Kairgaliyeva**

Editorial Board

Gizatulla Imashev	Doctor of ped. Sciences, Prof., Kh.Dosmukhamedov Atyrau University
Sholpan Dzhanzakova	Doctor of ped. Sciences, Prof., Kh.Dosmukhamedov Atyrau University
Arkadiy Pankin	Doctor of ped Sciences, Ass. Prof., B.Gorodovikov Kalmyk State University (Russia)
Bakyt Barsay	Doctor of ped. Sciences, Ass. Prof., Kh.Dosmukhamedov Atyrau University
Lyailya Koishygulova	Cand. of ped. sciences, Ass. Prof., Kh.Dosmukhamedov Atyrau University
Leskali Berdyguzhin	Doctor of Historical Sciences, Ass. Prof., Kh.Dosmukhamedov Atyrau University
Aldar Sarsenov	Doctor of Historical Sciences, Prof., Kh.Dosmukhamedov Atyrau University
Peter Koltsov	Doctor of Historical Sciences, Ass. Prof., B.Gorodovikov Kalmyk State University (Russia)
Saifulla Sapanov	Doctor of Historical Sciences, Ass. Prof., Kh.Dosmukhamedov Atyrau University
Lyudmila Orlova	Doctor of Social Sciences, prof., Samara State Technical University (Russia)
Turalay Kenc	Doctor PhD, prof. University of Cambridge (UK)
Baktybek Taubaev	Doctor of Agricultural Sciences, Prof., Kh.Dosmukhamedov Atyrau University
Zhanna Shayakhmetova	Candidate of Law, Ass. prof. Kh.Dosmukhamedov Atyrau University

Proprietary: Non-profit joint-stock company "Khalel Dosmukhamedov Atyrau University".

The certificate of registration of a periodical printed publication was registered in the Information Committee of the Ministry of Information and Social Development of the Republic of Kazakhstan N KZ67VPY00025498 issued on 03.08.2020

Periodicity: 4 times a year.

Circulation: 300 copies.

Editorial address: Student Ave., building 1, Atyrau, Republic of Kazakhstan, E01Y6P0 (060011), tel. +7 (7122) 276303, e-mail: vestnik@asu.edu.kz

www.vestnik-asu.kz

МАЗМҰНЫ — СОДЕРЖАНИЕ — CONTENT

ТАРИХ ЖӘНЕ АРХЕОЛОГИЯ ~ ИСТОРИЯ И АРХЕОЛОГИЯ ~ HISTORY AND ARCHEOLOGY

<i>Умгаев С.А., Кольцов П.М.</i> Восточные единоборства в пространстве Евразии: символический смысл додзе (зал боевых искусств) [Martial arts in Eurasia: the symbolic meaning of the dojo (martial arts hall)].....	6
<i>Касенов М.С.</i> Нарын құмындағы Батырбек қорғандарындағы зерттеулер [Research of Batyrbek mounds on Naryn sand].....	15

ПЕДАГОГИКА ЖӘНЕ ПСИХОЛОГИЯ ~ ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ ~ PEDAGOGY AND PSYCHOLOGY

<i>Жубатырова Б.Т.</i> Болашақ дефектологтардың билингвизм жағдайында тілдік құзыреттілігінің құрамдас бөлігі: жеке өзін-өзі жетілдіру құзыреті [Component of the language competence of future defectologists in bilingism: individual competence of self-development].....	23
<i>Курумбаева Д.С.</i> Мемлекеттік қызметтегі кадр потенциалы [Human resources potential in the civil service].....	31

ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ~ ЭКОНОМИКА И ПРАВО ~ ECONOMICS AND LAW

<i>Тлепова Г.В., Зинуллина А.И.</i> Features of brand formation and promotion as a key element of business development	38
<i>Битманов Д.Ж., Урузбаева Н.А.</i> Разработка механизмов кибербезопасности на фармацевтических компаниях Казахстана и выгоды от их внедрения (на примере ТОО «СК-Фармация») [Development of cybersecurity mechanisms at pharmaceutical companies in Kazakhstan and benefits from their implementation (on the example of SK-pharmacy llp)].....	46
<i>Тұрдалиева Т.Ә.</i> Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызмет жүйесінің пайда болуы және құқықтық дамуы [Origins and legal development of systems of state services in the Republic of Kazakhstan].....	53

МРНТИ 77.03.31
УДК 796.082<https://doi.org/10.47649/vau.2021.v60.i1.01>С.А.Умгаев¹ , П.М.Кольцов^{1*} ¹Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова
358000 г. Элиста, Российская Федерация
*e-mail: petrkoltssov52@mail.ru

ВОСТОЧНЫЕ ЕДИНОБОРСТВА В ПРОСТРАНСТВЕ ЕВРАЗИИ: СИМВОЛИЧЕСКИЙ СМЫСЛ ДОДЗЕ (ЗАЛ БОЕВЫХ ИСКУССТВ)

Данная статья посвящена символическим смыслам, заключённым в залах восточных боевых искусств (додзё) в культурном пространстве Евразии, в России и в Казахстане. Боевые искусства – это не только спортивная, но и символическая деятельность, что отражается в элементах декора и обустройства зала.

Изначальный смысл додзё, заложенный в него японской культуры, в условиях инокультурного окружения проходит процессы адаптации. Тем не менее, традиционный характер восточных единоборств заставляет занимающихся ими искать символизм в традиционных формах.

Одно из свойств восточных единоборств на просторах Евразии – стремление к усложнению символического пространства зала с целью приближения к идеалу. Это стремление представляет собой движение, которое начинается в обязательной (используемой всеми) символике на стене, а заканчивается материалами и цветом. Раскрытие этого движения от простого к сложному и является методологией, показывающей символический ряд додзё.

Если в культуре традиция имеет лишь хронологическую глубину, то в отношении восточных единоборств, традиция приобретает географические координаты: восточное означает и традиционное.

Соответственно, специализированные спортивные залы, где занимаются боевыми искусствами, на территории современной Евразии, видят символический идеал устройства этого зала в японских образцах (так как они их понимают), если речь идёт о боевых искусствах японского происхождения.

Статья относится к социальной антропологии спорта и основана на полевых наблюдениях авторов, а также не анализе сетевых, кино и литературных источников.

Ключевые слова: антропология спорта, Евразия, каратэ, восточные единоборства, боевые искусства, додзё.

Введение

На Востоке зал боевых искусств зачастую был храмом в прямом смысле этого слова. По-японски зал, додзё, особое место, предназначенное для тренировок, обладающее сакральным символизмом в той же степени, в которой и утилитарным предназначением [1, с.34].

Однако, восточные единоборства распространились за пределы стран, породивших их, стали мировым феноменом. Каратэ, дзюдо, айкидо, кэндо и др. видами боевых искусств занимаются и в пространстве центральной Евразии, в России и в Казахстане.

Боевые искусства Японии несут в себе не только практическое зерно – собственно боевое (или спортивно-боевое) умение – но и определённое символическое наполнение, которое, тем не менее, является чем-то экзотическим или даже чуждым для той культуры, в которую проникли восточные единоборства. Вопрос адаптации единоборств, как приобретённых форм культуры, актуален для пространства Евразии, в котором множество спортсменов, любителей спорта и практикующих занимаются восточными единоборствами.

Таким образом, мы можем выдвинуть гипотезу о том, что существует «идея» зала и её воплощение, или стремление к её воплощению в обозначенных в работе географических рамках.

Для занимающихся единоборствами в Евразии идеальный зал означает такой зал, какой он встречается в Японии. Однако, образ этот весьма расплывчат, так как в Японии встречаются совершенно разные залы. Тем не менее, секции и клубы боевых искусств

стремятся достичь этого идеала, формируя свои залы для занятий единоборствами. К примеру, Московская федерация киокушинкай (МФК) каратэ в начале второго десятилетия двадцать первого века построила здание, которое неформально называли Центральным Додзё, а также спортивную базу, элементы оформления которой были сделаны в японизированном стиле. Федерация киокушинкай Калмыкии (ФСК РК) стремится построить свой зал, своё додзё. Практикующие айкидо Мутокукай в г. Элиста также построили свой специализированный зал.

Существуют и другие залы для занятий единоборствами в Евразии, построенные «в духе» восточного додзё.

Основная часть

1. Восточные единоборства на просторах Евразии

Одно из свойств восточных единоборств на просторах Евразии – стремление к усложнению символического пространства зала с целью приближения к идеалу. Это стремление представляет собой движение, которое начинается в обязательной (используемой всеми) символике на стене, а заканчивается материалами и цветом. Раскрытие этого движения от простого к сложному и является методологией, показывающей символический ряд додзё. «Простое» додзё будет состоять из наиболее важных символов и постепенно обрастать деталями, развивать свою символическую «сложность». Соответственно, наиболее простые символы мы будем считать наиболее важными. В случаях, когда символы будут дополняться и усложняться, более ранние и простые символы мы будем считать более важными и фундаментальными.

Начало этого движения – наличие фотографии основателя стиля. Основатель – ключевая фигура в истории, идеологии и мифологии стиля. Создав стиль, он является эталонным его представителем, носителем высшего 10го дана. Это утверждение вступает в противоречие с современной спортивной парадигмой.

Данное противоречие выливается в наличие двух шкал оценки мастерства: спортивной и традиционной. Спортивная шкала – это установленные нормативно спортивные разряды, звания кандидатов и мастеров спорта. Они даются за определённые спортивные достижения. Традиционная шкала – это градация поясов. Пояса вручаются спортсменам при прохождении аттестации.

Пояса и аттестации не вписываются в современную спортивную систему, основанную на оценке спортивных достижений. На аттестации на пояс оценивается соответствие традиционному эталону, заложенном основателем стиля.

Возникают как бы две параллельных реальности, две системы оценок. Портрет основателя в зале призван демонстрировать эталонное мастерство. У него нет спортивных регалий, однако он изображён в кимоно с надетым поясом. Он может быть виден и не виден на портрете – факт наличия кимоно подразумевает наличие пояса.

Получается, что система поясов довлеет над системой спортивных званий. Она неизбежно включает в себя спортивные достижения как одни из проявлений мастерства. Но если мастерство шире спорта, шире технических и физических навыков, которые спорт призван развивать и проверять, то оно включает в себя также иные показатели. Более того, эти показатели и будут определяющими статус практикующего, это близость к идеалу.

У основателя наивысший 10 дан – и вся система поясов указывает на него, как на конечную цель. Цель эта недостижима – 10 дан не присваивается никому кроме основателя. В своей недостижимости она не рациональна.

К этой неконкретной цели ведут ступеньки из поясов: сначала ученические (цветные пояса) – с 10 по 1 кю, затем мастерские (чёрные пояса) – с 1 по 10 дан. Чтобы получить кю и даны, необходимо пройти аттестацию [2, с. 43-50].

Внутренняя и внешняя структура аттестаций всегда ригидна. Аттестации проводятся несколько раз в год, и прикреплены к событиям – спортивным сборам. Внутренне аттестация на пояс состоит из сдачи закреплённых физических нормативов и закреплённой проверке технических навыков.

В этом смысле сдача на пояса является действием ритуальным, её повторяемость закрепляет её символическую важность. К ней готовятся, её ожидают, она повторяема в своей структуре.

Закреплённость норм аттестации соотносится с достижением эталона следующей парадигмой – если эталон закреплён и установлен, то закреплённым и установленным является путь к нему.

Однако, эталон не рационален и не явен. Соответствующая «неявная» характеристика должна быть отображена и в процессе аттестации на пояс, его «сдачи». В противовес понятному и закреплённому эталону она должна быть изменчива и не очевидна. Именно она и будет определять исход аттестации.

За пределами аттестации таким элементом будет допуск к ней. Привязанные к спортивным сборам, аттестации проводятся в конце сбора, после серий общих тренировок, где тренера решают – достоин ли спортсмен или нет. Критерии могут быть самые разные – от очевидных физических и технических, до неочевидных – вроде характера и желания самого спортсмена. В любом случае, свою готовность к сдаче занимающий должен проявить ещё до аттестации, убедить в ней старших поясов.

За пределами аттестации фактор мастерства неочевиден, он смешан со многими другими факторами, однако в самом процессе сдачи он очевиднее. Это элемент «переменный». В киокусине, в сдаче на старшие пояса, этим элементом будут поединки. К примеру, чтобы получить чёрный пояс 1 дан во время дан-теста необходимо пройти 10 поединков подряд, 2 дан – 20 поединков, 3 – 30, 4 – 40. Делаются скидки на возраст сдающих, количество поединков уменьшается. Для цветных поясов нормативы существенно ниже [3, с. 44-46].

Качество мастерства скрыто в этих поединках. Они проводятся не по спортивному принципу. Против проходящего тест выходят противники различных весовых категорий, различных спортивных званий, возраста. В этих поединках от испытуемого не требуется победы – необходимо достичь оценки хикивакэ, то есть ничьи.

Проходят эти поединки по правилам соревнований, однако их структура ничем не напоминает соревновательную. Правила киокушинская исключают удары руками в голову и ногами в пах позволяют спортсмену максимально проявить свои морально-волевые качества, раскрыть такую категорию как «дух». Именно «дух» спортсмена, как способность стоять под ударами поединков за поединком, проверяется в этих соревнованиях.

Видеоролик медийного тренера по киокушинкаю Макса Дедика, где показаны все поединки его дан-теста на 4 дан является характерным примером. Сам факт того, что из всего дан-теста для показа были вырезаны последние 10 (как указано в описании «самых тяжёлых») боёв призван показать нам, что боец справился с испытанием своей воли. В комментариях уловили чёткий мессенж видео, позитивно оценив «стойкость и выносливость» Дедика [4].

Младшие пояса вместо поединков предлагается тест на выносливость и на тот же самый «дух». Это удары ногами в быстром темпе определённое время – 5-6 минут, или выполнение других достаточно сложных упражнений, которые помогают продемонстрировать морально-волевые качества.

Совокупность морально-волевых качеств мы назвали духом. Сама по себе категория «дух» может и должна разбираться отдельно. Мы даём волевым качествам такое название,

потому что «дух» присутствует в эмблеме стиля синкиокусинкай (эмблема – разум, дух, тело).

2. Духовная составляющая в восточных единоборствах

Дух – категория, которую сложно измерить, сложно понять, сложно тренировать. Она иррациональна, подобно мастерству основателя и поэтому же она напрямую соотносится с ним. Эталонное мастерство основателя стиля – это в первую очередь его духовное превосходство.

Основатель киокушинкай Масутацу Ояма в мифологии и идеологии стиля демонстрировал именно своё духовное превосходство – побеждая в поединках разнообразных противников, и даже быка. При этом не важны были правила поединка – дух проявляется себя при любых правилах и даже без них [5, с.11].

Этой идее о превосходстве духа соответствует и миф об основании стиля киокушинкай. На заре зарождения поединки в додзё Оямы проходили совершенно без правил, удары разрешались в любые области, в том числе и в лицо, и в пах. Подобные правила проверяли качества бойцов не в спортивном поединке, а в обстановке, лишённой условностей.

Дух, таким образом, превосходит все другие качества, а значит духовная составляющая в киокушинкай важнее спортивной. Портрет основателя стиля утверждает эту духовную составляющую, выступая как визуальное выражение эталонного бойца, пример для занимающихся.

Аналогом портрета основателя, таким образом, в спортивной реальности, являлись бы завоёванные спортсменами клуба кубки, медали и награды. В залах Евразии они не выставляются напоказ, для них не существует стенда. Обычно спортивные награды сэнсэя и спортсменов были скромно установлены в углу тренерской комнате [6, с. 60-70].

Портрет основателя расположен на стороне шомэн. Шомэн – особенная сторона додзё. Именно в стороне шомэн чаще всего располагаются алтари, или алтарная полочка. Там может висеть портрет основателя, а также различные элементы декора и стилизации.

В разных стилях единоборств и в разных залах шомэн оформляется по-разному. Как правило там находится буддистский или синтоистский алтарь, или стилизация под них. Кроме того, на стороне шомэн висят лозунги додзё, каллиграфия, может быть расположена оружейная стойка, различные элементы стилизации и декора.

К примеру, в Центральном додзё (неофициальное название) МФКК на стороне шомэн находился настоящий стилизованный «алтарь», который, впрочем, не использовался как религиозный атрибут. В конце концов, его конкретная религиозная принадлежность никогда не уточнялась, не бралась в расчёт. Это был алтарь зала, который сам по себе был местом священным. Алтарь находился в зале не потому, что он являлся необходимым предметом культа, а потому что так было заведено у японцев. Именно по этой причине, алтарь, в отличие от портрета, не рассматривается нами как отдельный символ, отдельный феномен. Культурно-религиозные различия не позволили алтарю сохранить свой религиозный символизм в реалиях современной Евразии.

В визуальном пространстве додзё алтарь занимает самое большое место, однако, в ряду символов, необходимых для додзё, он не является обязательным. Додзё дословно означает зал для пути, «место, где ищут путь». Это особое пространство, отделённое от реального мира. Однако, алтарь в этом пространстве не является отдельным элементом. Он находится в пространстве, однако с ним не производятся действия.

Функционально алтарь – это место поклонения, жертвоприношения, т.е. центральное место исполнения культа. К примеру, в каратэ стиля киокушинкай действиями, которые могут быть рассмотрены как культ, являются обязательные поклоны и медитация в начале и

в конце тренировки. Таких поклонов несколько, в их числе – шомэн-ни рэй, поклон в сторону шомэна, рассматриваемой нами священной стороне.

Шомэн-ни рэй – первый поклон, в процессе его совершения, все находящиеся в зале сидят в сейдза лицом к шомэну. И только после этого поклона, сэнсэй (тренер) поворачивается к бойцам, чтобы сделать остальные поклоны. Шомэн-ни рэй – достаточно разнообразный в своих интерпретациях поклон, это и «поклон фасадной стороне додзё» [7] и «приветствие Создателю» [8]. Наиболее простое объяснение – это поклон залу, додзё, в котором занимаешься.

Множественность объяснений вызвана в первую очередь тем, что сам термин шомэн не имеет в обыденном представлении перевода. Шомэн – тремин пространственный, а не конкретный – это особая часть додзё, стена, возвышение в углу или алтарь, заключающие в себе функции несомненно священные.

Подобная неточность связана с многообразием символического поля, которое может быть представлено в шомэне. Однако, будет неправильно говорить, что шомэн-ни рэй – это поклон только этим символам. Сам по себе зал для занятий, додзё, является особым местом, и как таковое, заслуживает поклонения. Более того, мы полагаем, что шомэн-ни рэй – это в первую очередь поклон залу, и только потом.

К примеру, в Федерации шинкиокушинкай Калмыкии сторона шомэн не была обозначена или декорирована, но она несомненно присутствовала – это была восточная сторона. Несмотря на отсутствие декора, предметов религиозного или иного культа, поклон шомэну всегда обязателен. Именно там поклон шомэну интерпретировался как поклон залу. Т.е. в наиболее простом и недекорированном додзё поклон шомэну выполняется и интерпретируется как поклон именно залу. Особое отношение к залу проявляется даже по отношению к школьному спортзалу – перед тренировкой в федерации шинкиокушинкай Калмыкии каратисты его всегда моют самостоятельно. А в Московской федерации киокушинкай каратэ (далее – МФКК) зал убирали занимающиеся взрослой группы после тренировок. Подобное мытьё зала объясняется особым к нему отношением, проявлением «уважения».

Однако, существуют следующие интерпретации понятия шомэн: «святыня в зале». Действительно, в тех залах, где есть алтарь, он и воспринимается занимающимися как «шомэн», именно ему адресованы поклоны.

Получается, что шомэн – это в первую очередь поклон залу, и лишь потом – поклон алтарю, но, когда в зале стоит алтарь, поклон шомэну воспринимается как поклон именно «алтарной» части додзё. Мы видим смешение смысла – от зала к алтарю. Алтарь в этом смещении становится залом, становится символом додзё, воплощает его.

Как уже было сказано по мере того, как практикующие «украшают» зал, декорируют его, он постепенно превращается в додзё. Спортивный зал относится к категории профанного, додзё – сакрального. Видимые символы и знаки в додзё указывают на него, однако сами они являются отсылками к совсем другим смыслам. В самом додзё, таким образом, должен находиться символ, указывающий на его сакральную коннотацию. Этим символом и является алтарь.

Помимо алтаря на шомэне располагаются различные элементы стилизации и декора, а также символика стиля, девизы, клятвы. Все эти элементы кричат о своём символическом предназначении, но такая очевидность искусственна. Если додзё – это особенное и подлинное пространство, то созданная символика отдаёт рациональностью реального мира. В киокушинкай, и в других боевых искусствах, официальная символика является скорее симулякром, нежели реальным живым символом.

3. Организационная структура и разделённость стилей

Своим официальным характером официальная символика относит нас к организационной структуре, а та – к разделённости стилей.

Каратэ киокушинкай является характерным примером. После смерти создателя Масутацу Оямы оно распалось на несколько организаций, которые возглавили его бывшие ученики. Из единого Киокусинкай IKO (International Karate Organization) вышли такие организации как kyokushinkaikan IKO1 (Shokei Matsui), киокусинкайкан IKO2, shinkyoushinkai WKO (World karate organization), kyukushin-kan (Royama Hatsu), kyokushinbudokai IBK (Ion Bluming) и другие более мелкие организации. Все они провозгласили, что именно они следуют пути Оямы и развивают его каратэ в правильном направлении. Существенно то, что каждая организация создала свою собственную эмблему и изменило название стиля, сохранив изначальный «киокусин».

Посмотрим на видоизменение символики на примере федерации синкиокусинкай. Во-первых, изменённое название не могло не сказаться на каллиграфическом символе стиля кандзи, вышиваемом на кимоно у сердца. Новая каллиграфия видоизменилась с учётом появившегося нового символа «син», означающего с японского «новый, обновлённый». Неправильно будет понимать это как новый «киокушинкай», т.к. кай означает общество или союз. Правильным переводом будет «новое общество киокусуна». Тем не менее, иероглиф син указывает на изменение, на свойство стиля изменяться под напором рациональной реальности. Автору приходилось заниматься в залах синкиокусинкай в кимоно с эмблемой старого киокусуна и это не считалось нарушением норм.

Официальной символикой каратэ киокушинкай был символ Канку, взятый из ката Канку-дай. У синкиокусинкай символом стала эмблема кокуро (по другой версии – сингитай), состоящий из трёх элементов – разум, мастерство и тело. Указанный символизм очевиден: в тело заключено мастерство, в мастерстве и теле скрыт разум. Тем не менее, данная эмблема была принята только в начале 21 века, в 2003 году. В МФКК на шомэне в алтаре к стене наряду с новой эмблемой находится и старая эмблема – канку [9].

В этом смысле эмблемы выступают скорее, как символы принадлежности и идентичности, нежели как символы, воплощающие в себе принципы стиля или отражающие его философию. У них есть официальное толкование, но оно не так важно в повседневной практике боевых искусств. Философия боевых искусств – весьма абстрактное понятие, и вычленять её можно как из сложившихся идеологем, так и из витающих вокруг мифологем.

Наличие сразу двух символов в Центральном додзё МФКК – старого и нового – показывает интерес к преемственности. Синкиокусинкай – это не новый вид киокусуна и не улучшенная его версия. Это всего лишь другая организация, созданная Мидори и Сампеем из-за разногласий с другими учениками Оямы.

В этом смысле, символ старого киокушинкай Канку отлично чувствует себя рядом с новым символом синкиокусинкай, показывая их отношение друг к другу. Интересно, что в МФКК символ лежал именно на алтаре, в то время как новый символ вместе с кандзи синкиокусинкай находился на одно из стилизованных развёрнутых свитков. Это придаёт новому символу официальный характер, в то время как старый – уже история, отсылка не к настоящей рациональности, а к подлинному каратэ, к оригинальному киокусинкаю и к создателю Масутацу Ояме.

Кроме того, на стороне шомэн в МФКК располагаются и «клятва Киокусинкай» - Додзё-кун. Клятва эта, составленная Масутацу Оямой вместе со знаменитым писателем Эйдзё-Иосикава, также носит «официальный» оттенок, однако она не обязательна. Никто не требует её знаний от занимающихся, никто не проверяет её во время аттестаций и дан-тестов. Тем не менее, все занимающиеся согласны с её словами, и в МФКК и в Калмыцкой

организации авторам ни разу не наблюдали, чтобы прочитав её, кто-то высказывал недовольные комментарии. Она – мотивация, но никак не обязанность.

Подобная необязательная клятва – тоже символ. Она располагается на стороне шомэн и интересна как таковая. Её содержание в строгом смысле не важно. В пространстве додзё клятва призвана напоминать бойцу, во-первых, что он не спортсмен, что занимается он не очередным видом спорта, а боевым искусством, а во-вторых, что занимается он киокусинкаем, сильнейшим стилем каратэ. Фактически, именно клятва формирует чувство принадлежности занимающегося к «касте» воинов.

Талантливый литератор Эйдзи Ёсикава прославился в первую очередь своим романом о Миямото Мусаси – знаменитом и непревзойдённом фехтовальщике. Мусаси был самураем, победившим во многих поединках, и именно его образ отразил в своём романе Ёсикава. В романе «Десять меченосцев» Мусаси предстал перед нами как идеальный самурай, действующий в соответствии со всеми самурайскими принципами. Именно «самурайская» тема, самураи являются частными объектами дискурса, когда речь заходит о японских боевых искусствах. Самураи рассматриваются как пример чистого воинского духа, как эталонные его носители [10].

Заключение

Несмотря на географическую и хронологическую разницу считаем, что пространство додзё, символическое поле, единообразно на всей территории Евразии, взаимосвязано и объединено общей историей развития. Кроме того, нами сделано ещё одно обобщение – в единое символическое поле включаются разные виды восточных единоборств (будо): айкидо, дзюдо, дзю-дзюцу, кэндо, ниндзюцу, киокусинкай и прочие.

Современная популярная культура создала множество кинематографических и литературных произведений о самураях. Популярный роман «Сёгун» [11], фильм Акиры Куросавы «Семь самураев» [12] и т.д. – все они формировали образ восточных боевых искусств у жителей Евразии.

Пространство додзё в Евразии, таким образом, не сколько обязывает занимающихся следовать её заветам, сколько указывает им на родственность их занятий боевым искусством с жизнью самураев в Японии. Самураи – идеальные войны, потому что в своём поведении и решениях они руководствуются символическими, а значит подлинными, причинами, а не современными и рациональными интересами.

Список литературы

- 1 Петрыгин С.Б. Боевые единоборства и воспитание в Японии // Вестник Рязанского государственного университета им. С. А. Есенина. 2012. №34. С. 33-37.
- 2 Умгаев С.А. Символическая роль кимоно в современной российской практике боевых искусств // Вестник КалМГУ. 2018. №1 (37). С.43-50.
- 3 Захаров О.Ю., Ингерлейб М.Б. Психолого-педагогические особенности обучения формальным упражнениям в контактных единоборствах // Северо-Кавказский психологический вестник. 2017. №1. С.42-53.
- 4 «Бой Макса Дедика на 4 дан с 31 по 40» // видеохостинг YouTube, 2017. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=7sR-QbwACNY> (дата обращения – 13.03.2019).
- 5 Ояма М. Классическое каратэ / Масутацу Ояма: [пер. с англ. М. Новыша]. - Москва: Эксмо, 2006. - 255 с.
- 6 Романова Е.В., Должиков А.Г. Взгляд на японские боевые искусства как на учение религиозно-философского порядка // Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта. 2015. №1. С.60-70.
- 7 Правила этикета в додзё // Федерация кёкусин кан каратэ-до: сайт, 2013. URL: <https://kyokushinkan-kaliningrad.ru/dodjo-rules> (Дата обращения: 19.03.2021).
- 8 Словарь терминов каратэ киокушинкай // Суперкаратэ: сайт. URL: https://superkarate.ru/k_termin.htm (Дата обращения: 19.03.2021).

9 Термины каратэ // Федерация каратэ: сайт. URL: <http://karatekos.ru/terminy> (Дата обращения: 19.03.2021).

10 Ёсикава Э. Десять меченосцев: Роман-эпопея / Эйдзи Ёсикава. - М.: Центрполиграф, 2000. – 857 с.

11 Клавелл Д. Сёгун / Джеймс Клавелл; [пер. с англ. Н. Ерёмина]. - Санкт-Петербург: Амфора, 2008. – 1207 с.

12 Семь самураев («Ситинин но самурай»). Фильм реж. Курсовавы А. Япония, 1954.

ЕУАЗИЯ КЕҢІСТІГІНДЕГІ ШЫҒЫС ЖЕКПЕ-ЖЕГІ: ДОДЗЕНІҢ СИМВОЛИКАЛЫҚ МАҒЫНАСЫ (ЖАУЫНГЕРЛІК ӨНЕР ЗАЛЫ)

Бұл мақала Еуразияның мәдени кеңістігінде, Ресейде және Қазақстанда шығыс жауынгерлік өнер залдарында (додзе) жасалған символдық мағыналарға арналған. Жауынгерлік өнер-бұл тек спорттық қана емес, сонымен қатар залдың безендірілуі мен орналасу элементтерінде көрінетін символдық қызмет.

Жапон мәдениеті оған енген додзаның бастапқы мағынасы шетелдік мәдени ортада бейімделу процестерінен өтеді. Алайда, жекпе-жектің дәстүрлі сипаты оларды дәстүрлі формаларда символизмді іздеуге мәжбүр етеді.

Еуразия кеңістігіндегі жекпе-жектің қасиеттерінің бірі-идеалға жақындау мақсатында залдың символдық кеңістігін күрделендіруге ұмтылу. Бұл ұмтылыс-бұл қабырғадағы міндетті (барлығы қолданатын) символизммен басталып, материалдар мен түстермен аяқталатын қозғалыс. Бұл қозғалысты қарапайымнан күрделіге дейін ашу - бұл додзаның символдық қатарын көрсететін әдіс.

Егер мәдениетте дәстүр тек хронологиялық тереңдікке ие болса, онда жекпе-жек өнеріне қатысты дәстүр географиялық координаттарға ие болады: шығыс дәстүрлі дегенді білдіреді.

Тиісінше, қазіргі Еуразия аумағында жекпе-жек өнерімен айналысатын мамандандырылған спорт залдары жапон үлгілерінде осы залды орнатудың символдық идеалын көреді (өйткені олар оларды түсінеді), егер біз жапон тектес жекпе-жектер туралы айтатын болсақ.

Мақала спорттың әлеуметтік антропологиясына жатады және авторлардың далалық бақылауларына, сондай-ақ желілік, кино және әдеби дереккөздерді талдауға негізделген.

Негізгі сөздер: спорт антропологиясы, Еуразия, каратэ, шығыс жекпе-жегі, жауынгерлік өнер, додзе.

MARTIAL ARTS IN EURASIA: THE SYMBOLIC MEANING OF THE DOJO (MARTIAL ARTS HALL)

This article is devoted to the symbolic meanings contained in the halls of oriental martial arts (dojo) in the cultural space of Eurasia, Russia and Kazakhstan. Martial arts are not only sports, but also symbolic activities, which is reflected in the elements of decoration and arrangement of the hall.

The original meaning of the dojo, embedded in it by Japanese culture, undergoes adaptation processes in the conditions of a foreign cultural environment. Nevertheless, the traditional nature of martial arts forces those engaged in them to look for symbolism in traditional forms.

One of the properties of martial arts in the vast expanses of Eurasia is the desire to complicate the symbolic space of the hall in order to approach the ideal. This aspiration is a movement that begins in the obligatory (used by all) symbolism on the wall, and ends with materials and color. The disclosure of this movement from simple to complex is a methodology that shows the symbolic series of dojos.

If in culture the tradition has only a chronological depth, then in relation to martial arts, the tradition acquires geographical coordinates: eastern means traditional.

Accordingly, specialized sports halls where martial arts are practiced, on the territory of modern Eurasia, see the symbolic ideal of the device of this hall in Japanese samples (as they understand them), if we are talking about martial arts of Japanese origin.

The article relates to the social anthropology of sports and is based on field observations of the authors, as well as on the analysis of network, film and literary sources.

Keywords: anthropology of sports, Eurasia, karate, martial arts, martial arts, dojo.

References

1 Petrygin S.B. Boevye edinoborstva i vospitanie v Japonii // Vestnik Rjazanskogo gosudarstvennogo universiteta im. S. A. Esenina. 2012. №34. S. 33-37.

2 Umgaev S.A. Simvolicheskaja rol' kimono v sovremennoj rossijskoj praktike boevyh iskusstv // Vestnik KalmGU. 2018. №1 (37). S.43-50.

- 3 Zaharov O.Ju., Ingerlejb M.B. Psihologo-pedagogicheskie osobennosti obuchenija formal'nym uprazhnenijam v kontaktnyh edinoborstvah // Severo-Kavkazskij psihologicheskij vestnik. 2017. №1. S.42-53.
- 4 «Boj Maksa Dedika na 4 dan s 31 po 40» // videohosting YouTube, 2017. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=7sR-QbwACNY> (data obrashhenija – 13.03.2019).
- 5 Ojama M. Klassicheskoe karatje / Masutacu Ojama: [per. s angl. M. Novyssha]. - Moskva: Jeksmo, 2006. - 255 s.
- 6 Romanova E.V., Dolzhikov A.G. Vzgljad na japonskie boevye iskusstva kak na uchenie religiozno-filosofskogo porjadka // Zdorov'e cheloveka, teorija i metodika fizicheskoj kul'tury i sporta. 2015. №1. S.60-70.
- 7 Pravila jetiketa v dodzho // Federacija kjokusin kan karatje-do: sajt, 2013. URL: <https://kyokushinkan-kaliningrad.ru/dodjo-rules> (Data obrashhenija: 19.03.2021).
- 8 Slovar' terminov karatje kiokushinkaj // Superkaratje: sajt. URL: https://superkarate.ru/k_termin.htm (Data obrashhenija: 19.03.2021).
- 9 Terminy karatje // Federacija karatje: sajt. URL: <http://karatekos.ru/terminy> (Data obrashhenija: 19.03.2021).
- 10 Josikava Je. Desjat' mechenoscev: Roman-jepopeja / Jejdzi Esikava. - M.: Centrpoligraf, 2000. – 857 s.
- 11 Klavell D. Sjogun/Dzhejms Klavell; [per. s angl. N. Erjomina]. - Sankt-Peterburg: Amfora, 2008. – 1207 s.
- 12 Sem' samuraev («Sitinin no samuraj»). Fil'm rezh. Kursovavy A. Japonija, 1954.

Information about authors:

Semyon Umgayev, Senior Lecturer of the Department of General History of Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (sam_umg@yahoo.com). Tel.+79608972169. ORCID: 0000-0003-0778-1607

Petr Koltsov, Doctor of Historical Sciences, Professor, Head of the Department of General History of Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov (petrkoltsov52@mail.ru). Tel.+79093969668. ORCID: 0000-0001-9776-3650

FTAMP 03.41.91
ӘОЖ 94<https://doi.org/10.47649/vau.2021.v60.i1.020>**М.С.Касенов¹** ¹Х.Досмухамедов атындағы Атырау университет
060011 Атырау қ., Қазақстан Республикасы
e-mail:kasenov.1959@mail.ru

НАРЫН ҚҰМЫНДАҒЫ БАТЫРБЕК ҚОРҒАҒАРЫНДАҒЫ ЗЕРТТЕУЛЕР

Мақалада Нарын құмында орналасқан Батырбек қорғандарында жүргізілген археологиялық қазбаның нәтижелері баяндалады. Нарын құмы – Каспий маңы ойпатының солтүстік-батыс бөлігінде, Еділ мен Жайық өзендері аралығында орналасқан.

Әкімшілік тұрғыдан Атырау облысының Исатай, Құрманғазы, Махамбет аудандарын және Батыс Қазақстан облысының Бөкей Ордасы, Жаңақала және Ақжайық ауданының оңтүстік бөлігін қамтиды. Аумағы 40 мың км². Құмды өңір орта есеппен теңіз деңгейінен 21 м төмен жатыр. Өңір Каспий теңізінің Хвалын және Хазар кезеңдерінің шөгінділерінен түзілген. Батпайсағыр, Бозанай, Қосдәулет, Ментеке Теректікұм, Жаманқұм, Орда, массивтерінен тұрады. Солтүстік - шығысын Қамыс - Самар жайылмасы алып жатыр. Аңызға ие, шаңды дауыл жиі соғады. Тұрақты ағатын өзен-жылғалары жоқ. Жер астының тұщы су қоры (1,5-2 м тереңдікте) мол.

Құдықтар мен шұрайлы жерлер көп. Қараөзеннің және Сарыөзеннің көктемгі жайылма ағыны кейде Нарын құмының солтүстік жағын суландырады. Топырақ жамылғысы негізінен бозғылт қоңыр, құмдақты-саздақты, сортаңды сұр топырақтан тұрады [1, 10 бет].

2019 жылы қыркүйек айында Атырау облысы, Құрманғазы ауданының солтүстік - батыс жағында орналасқан Батырбек ауылынан СШ-ға қарай 3,36 км жерде орналасқан, темір дәуіріне жататын 2 обаға қазба жұмыстары жүргізілді. Археологиялық қазбадан темір дәуіріне тән қабірлер ашылды. Сонымен бірге обаның үстіндегі үймек жабындысынан кейінгі кезеңде жерленген 4 қабір ашылды. Мақалада осы обаларға жүргізілген зерттеу жұмыстары баяндалады.

Обалар Нарын құмының солтүстік-батыс бөлігінде, қатты сазды жыныстан тұратын «тақыр» далалық аудандар кездеседі. Осы аудандарда темір дәуірінің жүздеген обалары орналасқан. Обаларға тұңғыш рет қазба жұмыстары жүргізілді.

Негізгі сөздер: ерте темір дәуірі, мәдениет, дәстүр, жерлеу салты, сарматтар, мекендеу аймағы.

Кіріспе

Қазіргі кезеңде Нарын құмындағы ежелгі темір кезеңі ескерткіштеріне жүйелі зерттеулер жүргізілген жоқ. Соңғы жылғы барлау жұмыстары құмды алқаптың қаты жынысты далалық аудандарында, ежелгі темір дәуірінің ондаған обалары шоғырланғанын анықтады. Олар көбінесе тізбектеліп орналасқан. Төбешікті жерлерге орналасқан обалар алыстан байқалады. Маңындағы құмды шағылдарда ежелгі кезеңнің тұрақтары кездеседі. Олар неолит, қола және темір дәуірі кезеңіне жатады.

Темір кезеңіне жататын екі обаға қазба жұмысы жүргізілді. 1 обадан бір қабір ашылды. Ал, 2 обаның үстіндегі үймек жабындысынан кейінгі кезеңде жерленген 4 қабір және ортаңғы бөлігінен негізгі 5 қабір ашылды. Мақалада осы обаларға жүргізілген зерттеу жұмысы баяндалады [2, 84 бет].

Негізгі бөлім

2019 жылы қыркүйек айында Атырау облысы, Құрманғазы ауданының солтүстік батыс жағында орналасқан Батырбек ауылына ауылынан СШ-ға қарай 3,36 км жерде орналасқан темір дәуіріне жататын обаларға қазба жұмыстары жүргізілді [3, 20 бет].

Батырбек - 1 обасы. GPS координаты: N 48°00.448'; E 47°50.817'. Атырау облысы Құрманғазы ауданы, Батырбек ауылынан СШ - ға қарай 3,36 км жерде орналасқан. Оба биіктігі 1 метр, диаметрі 29 м. Обаның жиектері барлық бағыттарында анық байқалады.

Топырақ үйіндісінің ортасында диаметрі 2 м болатын ойық байқалады. Ойық жерлеу орнын тонаушылардан қалған із болуы мүмкін. (1 сурет) I – сызба.

Батырбек - 1 обасына жүргізілген археологиялық қазба жұмыстары барысында ШБ - бағытында кесінді қабат қалдырылып материкке дейінгі топырақ үйіндісі алынды. Кесінді қабаттан обаның топырақ үйіндісі өсімдік қабатынан, сары саздан және қалыңдығы 0,30 м болатын ақ саздан тұратындығы анықталды. Ақ саздан тұратын қабат қорғанның ортасында байқалмайды (1 сурет).

Обаның ортасын тазалау нәтижесінде материк деңгейінен 0,60 м биіктіктен жинақталып қойылған ұсақ малдың сүйек қалдықтары табылып, материк деңгейінен жерлеу камерасының орны байқалды.

Жерлеу камерасы обаның қақ ортасына қойылған. Биіктігі материк деңгейінен 1,50 м ені - 1,45 м ұзындығы - 2,70 м. Жерлеу камерасы ОБ-СШ-ға бағытталған, сопақша болып келеді. Жерлеу камерасын тазалау барысында оның қатты тонаушылыққа ұшырағаны байқалды. Адам қаңқасының сүйек бөліктері, ірі қара малдың қаңқа сүйектерінің қалдықтары жерлеу камерасының барлық деңгейінде шашыла орналасқан. (2 сурет).

Жерлеу камерасының табанынан тақ тұяқты ірі қара малдың аяқ сүйегінің қалдықтары табылды. Жерлеу камерасының едені тегіс болып келген.

Жерлеу камерасы қатты тонаушылыққа ұшырағандықтан жерленген сүйектің бағытын анықтау мүмкін болмады. Дегенмен жерлеу камерасында шашылып қалған сүйектердің орналасуын бағамдай отырып сүйектің басы СШ-ға бағытталған. Жерлеу камерасынан жәдігерлер табылмады.

Обаның құрылысы, жерлеу камерасының ерекшеліктері ескерткіштің кейінгі сармат тайпаларының жерлеу орны екенін анықтайды.

Батырбек - 2 обасы. GPS координаты: N 48°00.447' E 47°50.818'. Атырау облысы, Құрманғазы ауданы, Батырбек ауылынан СШ - ға қарай 3,30 км Батырбек - 1 обасынан СБ - ға қарай 1,2 км жерде орналасқан (2 сурет) II – сызба.

Батырбек - 2 обасының биікті 1,20 м диаметрі 33 м (С-О бағытында) болып келетін топырақ үйінділі жерлеу орны. Обаның жиектірі солтүстік, солтүстік-шығыс жақтарында анық байқалады, оңтүстік, оңтүстік-батыс бағыттарында жайыла келіп тегістеліп кеткен. Обаның ортасынан диаметрі 3 м болатын ойық байқалады. Обаға салынған кесінді қабаттың нәтижесінен топырақ үйіндісінің құрылысы өсімдік қабатынан, сары саздан, қалыңдығы 20-25 см болатын ақ саздан тұратындығы анықталды (3 сурет).

Обаға жүргізілген археологиялық қазба жұмыстары обада 5 жерлеу орны топтасқанын дәлелдеді. Зерттеу жұмыстары барысында анықталған жерлеу орындарындағы ерекшеліктер №1,2,3,4 жерлеу орындарының обаға салынған жанама жерлеу орындары, №5 жерлеу орнының осы оба үйілген негізгі жерлеу орны екендігін көрсетті.

№1 қабір. Обаның ортасында, материк деңгейінен 5-10 см тереңдікте орналасқан. Жерлеу камерасы шығысқа қарай бағытталған. Жерлеу камерасын тазалау барысында қатарласа жерленген адам сүйегі мен жылқы сүйегі және материалдық заттар анықталды. Жерлеу камерасының ұзындығы - 2,40 м ені - 0,80 м (3 сурет).

Адам сүйегінің басы шығысқа қаратылып, шалқасынан жерленген. Сүйектің басына малдың құйымшақ сүйегі қойылған. Темір пышақ тәріздес, белгісіз заттың қалдығы сүйектің сол иығының үстіңгі жағына орналастырылған. Жәдігер қатты бұзылғандықтан қандай зат екенін анықтау мүмкін болмады. Сақталып қалған бөлігінің ұзындығы 10 см.

Оң қолының шынтағы тұсынан ақ түсті тас моншақ және ұлу қабыршығынан жасалған моншақ табылды (6 сурет).

Сүйектің бел тұсынан бастап оң жақ аяғының үстіне темір қанжар (ақинақ) қойылған. Ақинақ ағаштан жасалған қынабымен қойылған. Ақинақ қатты тотыққандықтан сипаттау мүмкін емес. Сақталған бөлігінің ұзындығы 37 см. Сүйектің оң жақ қатты тотыққан 2 темір

жебе ұшының қалдығы табылды. Жебе ұшына сұғылған ағаштың шірінді қалдықтары сақталып қалған. Сүйек ағаш жабындыға қойылған. Жерлеу камерасын тазалау нәтижесінде жабындыға сәйкес келетін ағаш төсеніштің қалдықтары тазаланды.

Жылқы сүйегі адам сүйегінің сол жағынан басы батысқа қаратылып, қарама - қарсы бағытта жерленген. Жылқының бас сүйегі тұсына темірден жасалған ауыздық, сол жақ тұқайы тұсына үзеңгісі қойылған. Темірден жасалған үзеңгі цилиндр пішіндес. Оның диаметрі 16 см (6 сурет).

№2 қабір. Қорғанның ОБ - секторында, №1 жерлеу орнынан ОБ-ға қарай 7 м қашықтықта орналасқан. Жерлеу орнының қабырғалары қатты бүлінгендіктен негізгі өлшемдік сипаттамаларын анықтау мүмкін болмады. Жерлеу орнындағы сүйектің басы оңтүстікке бағытталған. Сүйек қатты бүлінгендіктен негізгі анатомиялық белгілері анықталған жоқ (4 сурет).

№3 қабір. Жерлеу орны №1 жерлеу орнынан шығысқа қарай қойылған. Материк деңгейінен 5-10 см тереңдікте орналасқан, пішіні сопақша тәріздес болып келеді. Жерлеу камерасының ұзындығы - 2,30 м ені - 0,80 м едені тегіс болып келген. Жерлеу камерасы батысқа қарай бағытталған (4 сурет).

Жерлеу камерасына қойылған сүйектің басы батысқа бағытталып, беті солтүстікке қаратылған. Оң қолы солтүстікке қарай жазыла орналастырылған. Сүйектің ұзындығы 1,60 м. Жерлеу камерасының едені адам сүйегі орналасқан жерлерде күлгін түстес болып келеді.

№4 қабір. Қорғанның СБ - секторында, №1 жерлеу орнынан СБ-ға қарай 5,50 м қашықтықта орналасқан. Жерлеу камерасы шығысқа қарай бағытталған, пішіні сопақша тәріздес болып келеді. Жерлеу камерасын материк деңгейінен 0,20 - 0,25 м тереңдікте, ұзындығы - 2,50 м ені - 1,10 м. Едені тегіс болып келеді (5 сурет).

Жерлеу камерасынан басы шығысқа бағытталып, шалқасынан жерленген адам сүйегі анықталды. Сүйек жақсы сақталған. Ұзындығы 1,65-1,70 м. Оң жақ жамбас сүйегі мен оң қолының ортасына темірден соғылған қанжар (ақинақ) қойылған. Қанжар тотығып, бұзылып кеткен. Қанжардың қолға ұстайтын жері қысқа жолақпен тұйықталған. Сақталып қалған бөлігінің ұзындығы 25 см.

Сонымен қатар сүйектің белі тұсынан белгісіз заттың (белдік болуы мүмкін) үшбұрышты фрагменттері анықталды. Олар темірден жасалынған. №1,2,3,4 жерлеу орындарына жүргізілген археологиялық зерттеу жұмыстары олардың обаға кейін қойылғандығын көрсетті, яғни жанама жерлеу орындары. Олар бір-біріне байланыссыз, әр кезеңде қойылған.

№5 қабір. Оба топырағы үйілген материк деңгейінен төмен жүргізілген зерттеу жұмыстарының нәтижесінде обадан бесінші (негізгі) жерлеу орны табылды. Обаның топырақ үйіндісі осы жерлеу орнына арналып үйілген (5 сурет).

№5 жерлеу орны обаның нақ ортасына қойылған. Ұзындығы - 3,10 м (С-О), ені - 2,05 м (Б-Ш). Биіктігі солтүстігінде - 2,10 м - ден, оңтүстігінде - 2,25 м-ге ауытқыйды. Едені көлбеу орналасқан. Жерлеу орнының оңтүстік бөлігінен ұзындығы - 1,30 м (Б-Ш), ені - 0,50 м (С-О) көлемінде астына ағаш төселген жер ашылды. Ағаштың қалдықтары жақсы сақталған. Бұл жер құрбандық заттары қойылған немесе рәсімдік жер болуы мүмкін. Жерлеу орны қатты тонаушылыққа ұшыраған. Жерлеу топырағын тазарту барысында әр түрлі деңгейден адам сүйегінің, темірден, қоладан жасалған белгісіз заттардың және ағаштың фрагменттері, керамиканың сынықтары (керамика қайта қалпына келтірілді), қола тоға, қатты тотыққан темір жебенің ұштары табылды. (7, 8, 9 суреттер). Темір семсердің бөліктері шықты [4, 150 бет].



1 сурет. Батырбек 1 обасы (сол жақ) және оның Кесіндісі (оң жақ)



2 сурет. Батырбек 1 обасы: Қабір 1 (сол жақ) және Батырбек 2 обасы (оң жақ)



3 сурет. Батырбек 2 обасы: Кесіндісі (сол жақ) және Қабір – 1 (оң жақ)



4 сурет. Қабірлер: 2 (сол жақ) және 3 (оң жақ)



5 сурет. Қабірлер: 4 (сол жақ) және 5 (оң жақ)



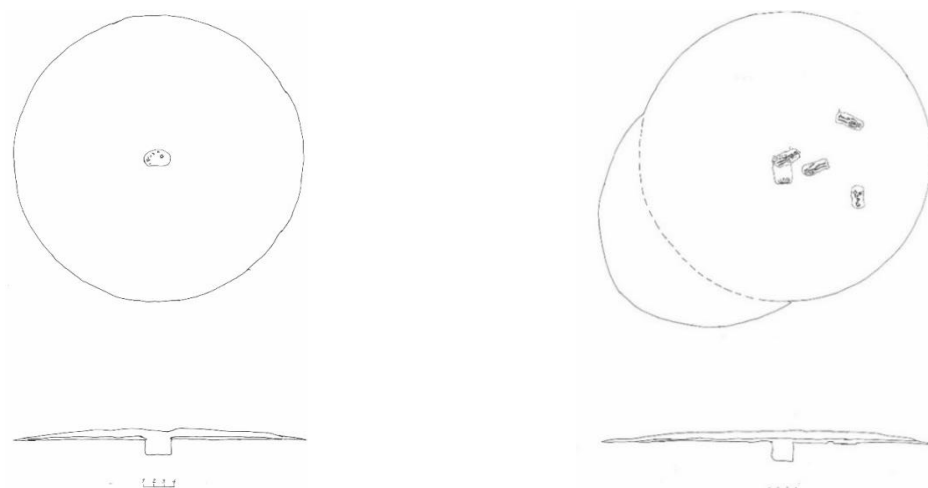
6 сурет. Қабір – 1 ден табылған моншақ (сол жақ) және ауыздық (оң жақ)



7 сурет. Қабір - 1 ден табылған үзеңгі (сол жақ) және Қабір - 5 тегі құмыра (оң жақ)



8 сурет. Қабір -5 тен табылған Қола тоға



9 сурет. Батырбек 1 обасы (сол жақ) және Батырбек 2 обасы (оң жақ)

Қорытынды

Батырбек обаларында жүргізілген археологиялық қазбадан табылған деректер, бұл обалардың біздің эрамызға дейін II-I ғасырларда болғанын айғақтайды. Сармат – тайпалары көне дәуірден Қазақстанның батыс өлкелерін мекендегені белгілі [5, 269 бет].

Батыс алқаптарын мекендеген, үлкен тобы Еділден мен Жайық арасындағы Нарын құмдарын жайлаған. Олар туралы деректер мен соңғы кезде зерттелген обалар жәдігерлері біршама мағлұмат береді [6, 26 бет].

Батырбек 1, 2 қорғандарында жерленген адамдардың этномәдени тиістілігін біз сармат деп анықтаймыз. Бұл тұжырымға келуіме жерлеу рәсімі де, орта сармат мәдениетіне тән жәдігерлер мен құралдар да дәлел.

Қазіргі уақытта ғылымда б.з.д. I-II ғғ. Оңтүстік Орал және Каспий өңірінің даласы сармат әлемінің тек қана алыс шығыс шетін білдіреді деген пікір қалыптасқан. Бұл тұжырымдама аймақтағы ескерткіштер орта сармат мәдениетінің сапалық жағынан да, сандық жағынан да таралуының басқа аймақтарының кешендерінен төмен екендігіне негізделген.

Оңтүстік Оралдағы ескерткіштерде Дон түбіндегідей немесе төменгі Еділ бойындағы бай жерлеу орындары жоқ, импорттық бұйымдар аз [7, 22 бет].

Алайда, соңғы жылдары Батыс Қазақстандағы сармат ескерткіштерін қазу барысында алынған материалдың едәуір көлемде жинақталуы қазіргі тұжырымдамалардың ережелерін біршама түзетуге мүмкіндік береді. Жүйелі түрде обаларға кешенді қазба жүргізу және далалық зерттеу материалдарын жариялау арқылы Батыс Қазақстан жеріндегі сармат ескерткіштері тарихта өз орнын алатынына сенемін.

Әдебиеттер тізімі

1 Атырау облысы Исатай және Құрманғазы аудандары аумағынан жаңадан тарихи мәдени мұра ескерткіштерін анықтау экспедициясының ғылыми есебі. (Нарын құмы аумағына жүргізілген зерттеу экспедициясы). / Құрастырушылар: Байдаулетов Ф., Касенов М.С. Зайнов А. т.б. - Атырау, 2019. - 70 бет.

2 Атырау облысының тарих және мәдениет ескерткіштерінің жиынтығы. Исатай және Құрманғазы аудандары. / Құрастырушылар: Мамраев Б.Б., Әжигали Х.Б., Табылдиев Х.Б., т.б. – Атырау-Алматы: ЖШС «Полиграфкомбинат» баспасы, 2012. II том. - 204 бет.

3 Атырау облысы Құрманғазы ауданы жеріндегі Батырбек аулындағы Батырбек - 1, 2 - обаларында жүргізілген археологиялық қазба жұмысының ғылыми есебі. / Касенов М.С. - Атырау, 2019 жыл. - 40 бет.

4 Касенов М.С. Нарын құмындағы ескерткіштер. // Научное наследие профессора Табылдиева Хисмета Бозановича и основы исторического краеведения. / Сборник материалов международной научно – практической конференции. (25-26 январь, 2019 год). Атырау, 2019. - 200 стр.

5 Смирнов К.Ф. Савроматы. М.: Издательство «Наука» 1964. - 379 стр.

6 Құдайберген қорғандарына жүргізілген археологиялық қазба жұмысының ғылыми есебі. / Құрас. Касенов М.С., Зайнов А., Қалшабаева А. т. б. - Атырау, 2020. - 76 бет.

7 Сергацков И.В. Анализ сарматских погребальных памятников I-II вв. н. э. //Статистическая обработка погребальных памятников Азиатской Сарматии. Вып. III. Средне Сарматская культура. Москва: Восточная литература, 2002. - 143 стр.

ИССЛЕДОВАНИЯ КУРГАНОВ БАТЫРБЕК НА НАРЫНСКОМ ПЕСКЕ

В статье излагаются результаты археологических раскопок на Кургане Батырбек на Нарынском песке. Нарынские пески расположены в северо-западной части Прикаспийской впадины, между реками Волга и Урал. Административно охватывает Исатайский, Курмангазинский, Махамбетский районы Атырауской области и южную часть Бокей Ординского, Жангалинского и Акжайыкского районов Западно-Казахстанской области.

Площадь 40 тыс. км². Песчаная зона в среднем лежит на 21 м ниже уровня моря. Регион образован отложениями Хвалынского и Хазарского периодов Каспийского моря. Состоит из массивов Батпайсагыр, Бозанай, Косдаулет, Ментеке Теректыкум, Жаманкум, Орда. Северо-Восток занимает Камышово-Самарская пойма. Часто дует ветер, пыльная буря. Река с постоянным течением ручьев нет. Запасы пресной воды под землей (на глубине 1,5-2 м) обильны. Много колодцев и оазисов. Весенний пойменный сток Караозена и

Сарыозена иногда орошает северную сторону Нарынского песка. Почвенный покров состоит в основном из бледно-коричневых, супесчано-суглинистых, солонцово-серых почв [1].

В сентябре 2019 года проведены раскопки 2-х могильников, относящихся к железному веку, расположенных в 3,36 км к СВ от села Батырбек, расположенного на северо - западной стороне Курмангазинского района Атырауской области. В археологических раскопках были обнаружены гробницы, характерные для железного века. Открыто 4 могилы захороненные в позднего период. В статье освещаются исследования этих курганов.

Курганы встречаются в северо-западной части Нарынского песка, в степных районах «такыр», состоящих из твердых глинистых пород. В этих районах насчитывались сотни курганов железного века. В кургане в первый раз проводились раскопки.

Ключевые слова: ранний железный век, культура, традиции, погребальный обряд, сарматы, ареал обитания.

RESEARCH OF BATYRBEEK MOUNDS ON NARYN SAND

The article presents the results of archaeological excavations on the Batyrbek Mound on the Naryn sand. The Naryn sands are located in the northwestern part of the Caspian Basin, between the Volga and Ural rivers. Administrative covers Isatai Was Makhambet areas of Atyrau region and the southern part of Bokey Orda, Zhangala and Akzhaiyk parts of the West Kazakhstan region.

The area is 40 thousand km². The sandy zone is on average 21 m below sea level. The region is formed by deposits of the Khvalyn and Khazar periods of the Caspian Sea. Consists of arrays Batbayar, Botany, Condulet, Manteca Arcticum, Zhamankum Horde. The north-East is occupied by the Kamyshovo-Samara floodplain. Often the wind blows, a dust storm. A river with a constant flow of no streams. Fresh water reserves underground (at a depth of 1.5-2 m) are plentiful. There are many wells and oases. The spring floodplain runoff of Karaozen and Saryozen sometimes irrigates the northern side of the Naryn sand. The soil cover consists mainly of pale brown, sandy loam, and salt-gray soils [1].

In September 2019, excavations were carried out of 2 burial grounds dating back to the Iron Age, located 3.36 km south of the village of Batyrbek, located on the north-western side of the Kurmangazinsky district of Atyrau region. In archaeological excavations, tombs typical of the Iron Age were discovered. 4 graves were discovered, buried in the late period. The article covers the research of these mounds.

The mounds are found in the northwestern part of the Naryn sand, in the steppe areas of «takyr», consisting of hard clay rocks. There were hundreds of Iron Age burial mounds in these areas. The mound was excavated for the first time.

Key words: early iron age, culture, traditions, the funeral ceremony, the Sarmatians, and the habitat.

References

- 1 Atyraý oblysy Isatai jáne Qurmanǵazy aýdandary aýmaǵynan jańadan tarıhı mádenı mura eskertkishterin anyqtaý ekspeditsıasynyń ǵylymı esebi. (Naryn qumy aýmaǵyna júrgizilgen zertteý ekspeditsıasy). / Qurastyryshylar: Baidayletov F., Kasenov M.S. Zainov A. t.b. - Atyraý, 2019. - 70 bet.
- 2 Atyraý oblysynyń tarıh jáne mádeniet eskertkishteriniń iıyntyǵy. Isatai jáne Qurmanǵazy aýdandary. / Qurastyryshylar: Mamraev B.B., Ajıǵalı H.B., Tabyldiev H.B., t.b. - Atyraý-Almaty: JShS «Poligrafkombinat» baspasy, 2012. II tom. - 204 bet.
- 3 Atyraý oblysy Qurmanǵazy aýdany jerindegi Batyrbek aýlyndaǵy Batyrbek - 1, 2 - obalarynda júrgizilgen arheologıalyq qazba jumysynyń ǵylymı esebi. / Kasenov M.S. - Atyraý, 2019 jyl. - 40 bet.
- 4 Kasenov M.S. Naryn qumyndaǵy eskertkishter. // Naýchnoe nasledie professora Tabyldieva Hismet Bozanovicha i osnovy istoricheskogo kraevedeniia. / Sbornik materialov mejdýnarodnoi naýchno – prakticheskoi konferentsii. (25-26 ianvar, 2019 god). Atyraý, 2019. - 200 str.
- 5 Smirnov K.F. Savromaty. M.: Izdatelstvo «Naýka» 1964. - 379 str.
- 6 Qudaıbergen qorǵandaryna júrgizilgen arheologıalyq qazba jumysynyń ǵylymı esebi. / Quras. Kasenov M.S., Zainov A., Qalshabaev A. t. b. - Atyraý, 2020. - 76 bet.
- 7 Sergatskov I.V. Analiz sarmatskih pogrebalnyh pamiatnikov I-II vv. n. e. // Statisticheskaya obrabotka pogrebalnyh pamiatnikov Aziatskoi Sarmatii. Vyp. III. Sredne Sarmatskaya kúltúra. Moskva: Vostochnaya literatúra, 2002.-143 str.

Information about author:

Marat Kasenov, Candidate of historical Sciences, Kh. Dosmukhamedov Atyrau University, Republic of Kazakhstan, 060011, Atyrau, 212 Students Avenue, E-mail: kasenov.1959@mail.ru, mobile 87014569803, ORCID: 0000-0002-3103-7047

FTAMP: 14.29.01
ӨОЖ: 81: 342.813

<https://doi.org/10.47649/vau.2021.v60.i1.03>

Б.Т.Жубатырова¹ 

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университет
050010 Алматы қ., Қазақстан Республикасы
e-mail: botagoz.alga@mail.ru

БОЛАШАҚ ДЕФЕКТОЛОГТАРДЫҢ БИЛИНГВИЗМ ЖАҒДАЙЫНДА ТІЛДІК ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІНІҢ ҚҰРАМДАС БӨЛІГІ: ЖЕКЕ ӨЗІН-ӨЗІ ЖЕТІЛДІРУ ҚҰЗЫРЕТІ

Бұл мақалада билингвизм жағдайында болашақ дефектологтардың тілдік құзыреттілігінің құрамдас бөліктерін дамыту мәселелері қарастырылады. Зерттелетін тақырып бойынша ғылыми әдебиеттерге аналитикалық шолу жасалды. Мақалада рухани-адамгершілік және интеллектуалдық өзін-өзі дамыту, болашақ маманның кәсіби және мансаптық өсу тәсілдерін игеруге бағытталған жеке өзін-өзі жетілдіру құзыретін дамыту мәселесі қарастырылады. Болашақ дефектолог өзі осы құзыретті дамыту объектісімен ерекшеленеді. Аталған құзыретті дамыту барысында студент қажетті жеке қасиеттерді дамытудағы өз мүдделері үшін қызмет тәсілдерін игереді. Болашақ дефектологтардың құзыретіне оның дамуы мен болашақта кәсіби жетілдіруде өз бетінше жұмыс жасау мүмкіндігі кіреді. Ғылыми әдебиеттерді талдау көрсеткендей, студенттің өзіне, оның әрекет нәтижелеріне сыни көзқарасы үнемі жеке және кәсіби өзін-өзі жетілдіруге ынталандырады. Арнайы білім берудің көптеген ұлы ғалымдары өздерін талантты деп санамады, ал олардың жетістіктері еңбекқорлыққа байланысты және олардың ғылымдағы жетістіктері үлкен жұмысқа жатқызылды. Мақалада кәсіби өзін-өзі тәрбиелеу және жеке өзін-өзі жетілдіру бойынша жеке іс-әрекет өзін-өзі танудан, өзінің жетістіктері мен сәтсіздіктерін түсінуден, өзіне қанағаттанбаудан, іс-әрекетін бағалаудан, психикалық жағдайын талдаудан басталатындығы туралы ойлар білдірілген.

Негізгі сөздер: билингвизм, құзырет, даму, жеке қасиеттер, өзін-өзі дамыту, өзін-өзі жетілдіру.

Кіріспе

«Билингвизм» ұғымын көптеген ғалымдар зерттеп, негізгі табиғи және жасанды түрлерін ажыратады. Біздің түсінігімізде «билингвизм» - екі тілді білу деп, «билингв» - екі тілді білетін адам ретінде түсініледі, оның «механизмі» - тұжырымның негізгі мазмұнын сақтай отырып, бір тілден екінші тілге оңай, қатесіз және тез ауысу мүмкіндігі. Қазақстанда қостілділікті, көптілділікті дамыту үшін қажетті жағдайлар жасалған.

Статистикаға сәйкес, билингвизм сияқты тілдік құбылыс әртүрлі ұлт өкілдері тұратын елдерге тән. Ана тілі де, орыс тілі де бірдей қолданылатын Қазақстан үшін бұл тілдерді мектептің, орта арнаулы және жоғары оқу орындарының оқу процесінде де пайдалану заңдылық. Теңгерімді билингвизм тілдерді сәтті меңгерудің және жан-жақты, терең білім алудың негізгі көзі болып табылады. Қалыптасқан билингвизм адамның ақыл-ойының, реакция жылдамдығының, оқу, түсіну, талдау, түзету, қажетті ақпаратты таңдау қабілеттерінің дамуына ықпал етеді. Екі тілді меңгерген болашақ дефектолог өзінің тілдік мүмкіндіктерін дамыта отырып, толыққанды білім алады, өзінің жеке қасиеттерін дамытады, маман ретінде қалыптасады және осы тұлғалық қасиеттер негізінде нарық талабына сай маман бола алады.

Негізгі бөлім

Ғылымның кез келген саласы өз заманының қоғамдық-әлеуметтік сұранысына сай ғылыми зерттеулерді талап етуі – заңды құбылыс. Қазақстанның мәдени, экономика, қоғамдық қатынастар аясында қарқынды дамуы, еңбек нарығына даярланып жатқан болашақ мамандарға да көптеген талаптар қояды. Жасөспірімдерге терең білім және жан-жақты тұлға ретінде тәрбиелеу үшін болашақ дефектолог өзі де кәсіби құзыреті жоғары маман болуы

қажет. Оның бір көрсеткіші - бірнеше тілді меңгерген маман. Қоғамдағы экономикалық, мәдени, білім саласындағы өзгерістер мамандардың тілдік әрекетінде көрініс табуда. Бұл мәселе билингвизм жағдайында болашақ дефектологтардың тілдік құзыреттілігін дамыту мәселесіне де қатысты. Қазақстан – көптеген халықтардың мекендейтін елі. Қарым-қатынасқа адамдар ана және ресми тілдерде түседі.

Тілтанымда билингвизм (қостілділік) құбылысы У.Вайнрайх, Е.М.Верещагин, М.Джусупова, А.Е.Карлинский, М.М.Копыленко, Э.Д.Сүлейменова, Б.Хасанұлы, Э.Хауген, Д.Д.Шайбакова, Л.В.Щерба еңбектерінде лингвистика, психоллингвистика, лингвидидактика деңгейлерінде жан-жақты қаралтырылған.

Жалпы билингвизм құбылысына қатысты зерттеулердің басым бөлігі оның жалпы сипаттамасын жасаумен байланысты болып келеді (О.Б.Алтынбекова, З.К.Ахметжанова, Ю.Д.Дешериев, Ю.А.Жлуктенко, М.М.Копыленко, Н.Б.Мечковская, Э.Д.Сүлейменова, К.Х.Ханазаров).

Билингвизм құбылысындағы интерференция мәселесі үш түрлі аспектіде жүргізіліп келген: фонетикалық (Г.А.Абдусаматова, К.М.Байбульсинова, М.К.Исаев, Н.А.Любимова, А.И.Рабникович), лексико-семантикалық (С.А.Абдигалиев, Э.М.Ахунзянов, В.М. Дебов, К.З.Закирьянов, А.Е.Карлинский, М.В. Никитин, М.З.Тезекбаев), грамматикалық (З.К.Ахметжанова, М.М.Копыленко, С.С.Сорокина, Л.М.Уман). Сондай-ақ студенттердің микроәлеуметтік қауымдастықтағы орысша-қазақша типті билингвизм әлеуметтік лингвистикада Г.А.Досмухамбетова тапарынан зерттелген.

Тілдік қатынастар теориясының негізгі қағидалары мен мәселелері отандық ғалымдардың ғылыми еңбектерінде жан-жақты қарастырылған М.М.Копыленко, З.К.Ахметжанова, С.Е.Байбульсинова, М.К.Исаева, А.Е.Карлинский, М.К.Мурзалиева, Ж.К.Нуртаева, А.И.Рабинович, М.Р.Сабитова, Э.Д.Сүлейменова, Т.Я.Зенкова, Г.А.Габдуллина, Н.С.Мұстафа, Б.Хасанұлы, К.М.Абишева, Б.Х.Исмагулова және т.б.

Қазақстан көпұлтты мемлекет, оның әрбір азаматы өзі таңдаған тілде қарым-қатынасқа түсуге, білім алуға құқылы, соның ішінде білім алуда ерекше қажеттілігі бар балалар. Ал оларға қызмет көрсететін болашақ дефектологтар көптілді (кем дегенде екі тілді жетік білуі қажет) және құзыреттілігі жоғары маман болуы заман талабы.

Маман ретінде қалыптасуына септілігін тигізетін басты талап – еліміздегі билингвизм жағдайындағы тілдік құзыреттілік. ЖОО-ның оқытушысының алдында болашақ дефектологтардың құзыретті маман ретінде қалыптасуына тікелей ықпал ететін оқу үрдісін тиімді ұйымдастыру міндеті тұр. Қазіргі заманда студент берілген тақырыпты игеру үшін оқулықтар мен интернеттегі ақпарат арқылы хабарлама жинайды. Өкінішке орай тақырыпты ашатын жан-жақты, терең ақпаратты тек бір ана тілінде жинау мүмкін емес.

Дефектологтың болашақ кәсіби қызметінің тиімділігі мен жетістігі біліктілікке, дағдыларға, қабілеттерге, жеке ақыл-ой, психикалық және ұйымдастырушылық дағдыларын жүйелі түрде жұмыс істеуге жұмылдыру дайындығына байланысты. Бұл жеке қасиеттер ұзақ және жүйелі жұмыстың нәтижесі болып табылады және құзыреттерде көрініс табады.

Білім философиясы Платон еңбектерінен бастау алып, қазіргі білім беру философиясының әдіснамалық бағыттары К.Қ. Қожахметова, Н.Д. Хмель, А.Қ.Құсайнов, Н.Н.Нұрахметов, А.Қ.Рысбаева, Ш.Т.Таубаева, Б.А.Тұрғынбаева және т.б. ғылыми еңбектерінде зерделенген.

Қазақстандық ғалымдар «құзырет», «құзыреттілік» ұғымдарын педагогикалық зерттеулерінде қарастырған:

- тұлға қасиеті, білім берудің соңғы нәтижесі (Б.А. Әлмұхамбетов, О.С. Сәлімбаев, т.б.);
- адамдар қызметі мен іс-әрекетіне байланысты түрлері (М.О. Абдыкаримов, т.б.);

- тұтастықты сипаттаушы жүйелі білім ретінде (С.З.Байхонова, С.И.Ферхо, М.О.Абдыкаримов, А.О.Серикбаева, т.б.);

- бұл ұғымдарды педагогикалық категория ретінде дамуының әдіснамалық тұстары (Кудайбергенова К.С.).

Ғылыми еңбектерде бұл ұғымдарға төменгідей анықтамалар берілген.

Құзырет-түлектерді кәсіби қызметке дайындауға қойылатын талаптарды көрсететін жеке қасиеттердің, білімнің, дағдылардың, іс-әрекет әдістерінің жиынтығы [1, с.27].

Еуропалық деректерде «құзырет» синонимі жиі «біліктілік» термині болып табылады, ол өз пәнін білу және кәсіби қызметте білімді қолдана білу [2].

Құзыр - әртүрлі кенеттен болған ситуацияларда мәселелерді шешу үшін қажетті білімді немесе әрекетті көрсете білу қабілеті, білім мен өмірлік ситуация арасындағы байланысты орнату мүмкіндіктері [3].

Өз зерттеуімізде «Құзырет – бұл жеке тұлғаның мотивациясын, білімін, дағдыларын, құндылығын, қабілетін, іс-әрекетке дайындығын қамтитын әлеуетті жаңа түзілімі»- деген ойды ұстанамыз.

Жеке өзін-өзі жетілдіру құзыреті мәселелерін көптеген зерттеушілер зерттеді: [4], [5], [6], [7].

Болашақ дефектологтардың кәсіби қалыптасуы және дамуы отандық зерттеушілердің ғылыми еңбектерінде көрініс тапқан: Л.К. Макина, А.А.Абдималик [8], Абилкасимова Г., Нурбаева А.Д. [9].

Жеке өзін-өзі жетілдіру құзыреті адамның рухани-адамгершілік және интеллектуалдық өзін-өзі дамыту, кәсіби және мансаптық өсу тәсілдерін дамытуға бағытталған. Осы құзыретті дамыту объектісі болашақ дефектолог болып табылады. Адам өзінің үздіксіз өзін-өзі тануында, қажетті жеке қасиеттерін дамытуда, психологиялық сауаттылықты, ойлау мен мінез-құлық мәдениетін қалыптастыруда көрінетін өз мүддесі үшін әрекет ету тәсілдерін игереді. Болашақ дефектологтың құзыретіне оның дамуы мен болашақта кәсіби жетілдіруде өз бетінше жұмыс істеу мүмкіндігі кіреді.

Дағдыларды, біліктерді, қабілеттерді және жеке дамуға, өзін-өзі жетілдіруге дайындықты дамыту өзін-өзі басқару мен өзін-өзі тәрбиелеудің маңыздылығы артып келе жатқан кезде, жеке тұлғаның жетістігі тәуелсіздікке, ішкі әлеуетті жүзеге асыруға, оқу және шығармашылық белсенділік қабілеттерін дамыту дағдыларына байланысты болған кезде – өзекті проблемалар болып табылады. Психологиялық-педагогикалық ғылымда өздігінен жұмыс жасау «өзін-өзі жетілдіру» деп аталады. Бұл адамның өзін тұлға және маман ретінде толық жүзеге асыруға бағытталған саналы практикалық іс-әрекеті ретінде түсіндіріледі.

Болашақ дефектологтың кәсіби өзін-өзі жетілдіруі – оның осы саланың маманына қойылатын мамандық талаптарына сәйкес жеке басын дамытуға бағытталған саналы оқу қызметі. Жеке өзін-өзі жетілдіру және кәсіби өзін-өзі тәрбиелеу бір-бірімен тығыз байланысты екенін ескеруіміз қажет.

Жеке өзін-өзі жетілдіру және кәсіби өзін-өзі тәрбиелеу үдерістері құрылымы мен жүзеге асырылуы жағынан күрделі, алайда кәсіби өзін-өзі жетілдіру технологиясын игеру арнайы білім беру түлегіне кәсіби қызмет пен шеберлікке тәуелсіз дайындықты тиімді ұйымдастыруға көмектеседі.

Ғылыми әдебиеттерді талдау зерттеушілерді өзіне, өз қызметінің нәтижелеріне деген сыни көзқарас үнемі жеке және кәсіби өзін-өзі жетілдіруге ынталандырады деп сендіреді. Арнайы білім берудің көптеген ұлы ғалымдары өздерін талантты деп санамады, ал өздерінің жетістіктерін еңбекқорлығымен байланыстырған және олардың ғылымдағы жетістіктері үздіксіз жұмыс жасау қабілетімен түсіндіріледі. Кәсіби өзін-өзі тәрбиелеу және жеке өзін-өзі жетілдіру бойынша жеке іс-әрекет өзін-өзі түсінуден, өзінің жетістіктері мен сәтсіздіктерін түсінуден, өзіне қанағаттанбаудан, іс-әрекетін бағалаудан, психикалық жағдайын талдаудан

басталады. Өз пікірлері мен іс-әрекеттерін ұтымды және объективті талдауға мүмкіндік беретін қалыптасқан рефлексивті дағдылар жеке өзін-өзі дамытуға ықпал етеді. Рефлексия – өз әрекеттері мен жағдайларын талдау. Өзін-өзі рефлексиялау жеке кемшіліктерді түсінуге ықпал етеді, жағдайды түзетуге, өзін жақсы жаққа өзгертуге деген ұмтылыстың пайда болуын ынталандырады.

Болашақ дефектологтардың кәсіби өзін-өзі тәрбиелеудің келесі кезеңі – мақсаттарды тұжырымдау, яғни мақсат қою жеке өзін-өзі дамытудың маңызды мақсаттарын таңдау ретінде. Кәсіби қызметтің тиімділігі мен табыстылығы мақсатты таңдауға байланысты. Перспективалық мақсатқысқа мерзімде жүзеге асырылуы мүмкін емес, адам оған жету үшін өмір бойы еңбектенеді. Олар күнделікті жұмыс арқылы өздерінің оқу іс-әрекеттерін нәтижелі ұйымдастыра білу, табандылықты дамыту, оқу пәніне деген қызығушылық, кәсіби қалыптасуда маңызды, кез-келген тілде коммуникативті-танымдық дағдылар және т.б. сияқты жүзеге асырылады.

Өзін-өзі тану және өзін-өзі бағалау өзін-өзі жетілдірудің құрамдас бөлігі ретінде – бұл өзін-өзі бақылау және диагностиканың арнайы әдістерін қолдану процесінде өзінің жеке ерекшеліктерін (мүдделерін, бейімділігін, қабілеттерін, сипатын және т.б.), өзінің жүйке жүйесінің типологиялық қасиеттерін зерттеу және бағалау – онсыз практикалық мақсаттарды ұсыну, тұжырымдау, іске асыру мүмкін емес.

Рефлексия, мақсат қою және өзін-өзі тану өзара байланысты және өзара тәуелді. Рефлексия өзін-өзі тануға және өзін-өзі бағалауға итермелейді, өзін-өзі тану нәтижелері кәсіби және жеке даму мақсаттарының алға жылжуын ынталандырады, ал тұжырымдалған мақсаттар өзін-өзі оқытуды ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

Өзін-өзі тану дефектолог ретінде жеке тұлғаның тұтас бейнесін жасауға мүмкіндік береді. Өзінің жүйке жүйесінің типологиялық қасиеттерін (күш, тепе-теңдік, ұтқырлық) білу болашақ мұғалімнің өз бетінше жұмыс жасауын жеңілдетеді, өйткені ол өзінің әлеуеті (жұмыс қабілеттілігі, тепе-теңдік, эмоционалды тұрақтылық, белсенділік, жүйке процестерінің икемділігі немесе қаттылығы) негізінде өзін-өзі дамыту бағдарламасын құруға мүмкіндік береді. Өзіңіздің жеке ерекшеліктеріңізді (экстраверсия-интроверсия), кейбір мінез-құлық белгілерін (көшбасшылық, қиындықтарды жеңе білу, тұрақтылық, әлеуметтік қашықтық), ұйымдастырушылық және коммуникативті дағдылардың даму деңгейін білу кәсіби өзін-өзі тәрбиелеу бағдарламасын құруға және түзетуге ықпал етеді. Өзін-өзі тану және өзін-өзі бағалау негізінде болашақ дефектолог өзінің психологиялық портретін жасай алады, ол өзінің жетістіктері мен кемшіліктерін бағалауға, өз мүмкіндіктерін білуге басшылық етеді. Демек, өзін-өзі жетілдіру және өзін-өзі тәрбиелеу үшін күш-қуат алу, яғни мотивация жасау.

Тәжірибе көрсеткендей, өзін-өзі өзгертуге деген ұмтылыс жеткіліксіз, сондықтан жеке өзін-өзі дамыту мақсаттарын ұсынғаннан кейін болашақ дефектологтың оқу-ғылыми іс-әрекеті аясында өзін-өзі тәрбиелеу іс-әрекетінің бағдарламасын жоспарлау және оны жүзеге асыру әдістерін таңдау өте маңызды (өзін-өзі гипноз, өзін-өзі көндіру, өзін-өзі бақылау, өзін-өзі бақылау, аутогендік жаттығулар (бұлшықет релаксациясы, өзін-өзі гипноз, зейіннің шоғырлануы, еріксіз ақыл-ой белсенділігін бақылау мүмкіндігі), түрлі тренингтер біртұтас педагогикалық үдерісте кеңінен қолданылады. Өз зерттеуімізде болашақ дефектологтардың кәсіби қасиеттерін дамыту мақсатында арнайы жаттығулар, сабақтан тыс шаралар («Арнайы педагогиканың даму кезеңдері» - жобалық жұмыс; «Қазақстандық арнайы педагогиканың даму барысы» - ғылыми-әдістемелік зерттеулерге шолу; «Білім алуда ерекше қажеттілігі бар балалар: олар қандай балалар?» - тақырып бойынша презентациялық жұмыс; «Білім алуда ерекше қажеттілігі бар балаларға қоғамның көзқарасы» - дискуссия; «БАЕҚБ балаларға психологиялық-педагогикалық мінездеме», «БАЕҚБ балаларды диагностикалау», «Түзете-дамыту бағдарламалары» -

дөңгелек үстел; «Билингвалды қарым-қатынас» - кәсіби диалог, монолог құрастыру және т.б.).

Тұлғалық өзін-өзі жетілдіру бойынша жұмыстың нәтижесі тұлғадағы оң өзгерістер және билингвалды оқу-ғылыми қызметте табысты ілгерілеу болып табылады, өйткені Қазақстан көп ұлтты ел болып табылады және бір-бірін толықтыратын ғылыми-практикалық материал студент үшін әр түрлі тілдерде ұсынылады. Белгілі болғандай, студенттің оқу-танымдық қызметінің жоғары нәтижелері өзінің жеке өзгерістерін ұғынуға негізделген одан әрі өздігінен дамыту қажеттілігі туындайды. Олар мәдени және зияткерлік салада көрінеді.

Болашақ дефектологтың кәсіби тұлға ретінде мәдени және интеллектуалдық дамуы үшін белгілі бір құралдар қолданылады. Олар: өздігінен білім алу – ғылыми, көркем кітаптарды оқу, анықтамалық және әдістемелік әдебиеттермен жұмыс; есте сақтау, ойлау және сөйлеуді дамыту бойынша арнайы практикалық дағдылары.

1. Танымдық даму эстетикалық, физикалық және моральдық өзін-өзі жетілдірумен үйлесетін жалпы және мәдени дамумен тығыз байланысты.

2. Жадтың дамуына ықпал етеді:

– жүйелі сабақтар, жадты үнемі жаңа оқу ақпаратымен жүктеу, білімді тәжірибемен байланыстыру;

– есте сақтау мақсатын қою, оны пайдалануға болатын белгілі бір материалдың не үшін және не үшін қажет екенін білу;

– есте сақтамас бұрын, түсіну керек;

– ұзақ мерзімді есте сақтау үшін бұрын өткен материалмен байланыстыру, түсіну, жүйелеу, байланыстыру қажет;

– жетекші идеяларды және оларды дәлелдеу тәсілдерін есте сақтаңыз, содан кейін жад сіздің ойыңызда және бөлшектеріңізде қайталанатын;

– әдеттегіден жаңа және ерекше, қызықты және қажетті нәрсені көруді үйрену.

3. Ойлауды үйрену үшін сізге қажет: — ең бастыны көруге ұмтылу және дәлелдеуді үйрену;

– негізгі ақыл-ой операцияларын меңгеру: салыстыру, дәлелдеу, талдау, синтездеу, жалпылау, теріске шығару;

– оқуға, зерттеліп отырған тақырыпқа сыни көзқараспен қарау;

– өз пікіріңізді білдіру.

4. Сөйлеуді меңгеру өнері – үнемі жаттығуды, аудиторияда және аудиториядан тыс оқу іс-әрекетінде үнемі жұмыс істеуді талап етеді.

Келесі ұсыныстар осы дағдыларды дамытуға көмектеседі.

1. Кез-келген қарым-қатынаста барынша қызығушылық, ынта-жігер, бәрін түсіндіруге, дәлелдеуге, сендіруге деген ұмтылысты көрсетіңіз.

2. Педагогтың сөзінің күші оның білімі мен сенімдерінде. Сіз білмейтін және өзі сенімді емес нәрсе туралы айта алмайсыз. Күрделі сөйлемдерсіз және ресми тіркестерсіз шынайы, қарапайым сөйлеуді үйреніңіз.

3. Сөйлеу техникасын меңгеру маңызды рөл атқарады. Дауыс табиғи және мағынасы жағынан дыбыс деңгейі мен экспрессивтілігі бойынша өсіп, төмендеуі, жеңіл және шынайы болуы керек. Дауыс тым қатты немесе тым тыныш болмауы керек.

4. Кез-келген әдебиетті күнделікті мәнерлеп оқу болашақ маманның сөйлеу және тілдік қабілеттерін дамытуға көмектеседі.

Бір жеке саладағы өзгерістер басқасындағы өзгерістерге әкеледі. Болашақ дефектологтың мәдени және интеллектуалдық өзін-өзі дамыту қызметі міндетті түрде мінез-құлық мәдениетіндегі өзгерістерге алып келеді, өзінің психикалық жағдайын бақылау ниетінде көрінеді.

Болашақ дефектологтың өзін-өзі тәрбиелеу бағдарламасы жеке өзін-өзі дамыту құралы ретінде әрекет етеді. Оған педагогикалық қабілеттерді бағалау және оларды одан әрі дамыту жолдары кіреді. Егер психология осы қабілеттердің даму деңгейін зерттеуге мүмкіндік берсе, онда педагогика олардың даму құралы ретінде әрекет етеді.

Интеллектуалды даму, олардың психикалық жағдайларын басқару қабілеті, ерікті мақсаттылық, мәдени даму, педагогикалық қабілеттердің дамуы жеке өзгерістің құрамдас бөлігі болып табылады. Олар кәсіби және жеке өзін-өзі дамытуға ынталандырады, өйткені олар өзін-өзі жетілдіру қажеттілігін қалыптастырады.

Бұл жеке өзін-өзі дамыту, өзін-өзі жетілдіру және кәсіби өзін-өзі тәрбиелеу технологиясы. Барлық компоненттер өзара байланысты және өзара тәуелді екенін ескеру қажет. Егер болашақ дефектологтар өзін-өзі тануға, өзін-өзі бағалауға негізделген жеке қасиеттерін дамытудың объективті көрінісін жасай алмаса, өзін-өзі дамыту үдерісі оң нәтиже бермейді. Өзін-өзі бақылау және түзету үдерістері жеке прогресті жүзеге асыруға, қол жеткізілген нәтижелерді күтілгендермен салыстыруға, кемшіліктерді уақытында байқауға, одан әрі іс-қимыл бағдарламасын түзетуге, әдістер мен құралдарды таңдауға мүмкіндік береді.

Жеке өзін-өзі жетілдіру нәтижелері болашақ дефектологтың кәсіби өзін-өзі тәрбиелеуіне түрткі болады.

Қазақстандық ғалымдар Ж.И. Намазбаева, Қ.Қ.Өмірбекова, Р.А. Сүлейменова, Қ.Ж. Бектаева, Н.М. Буфетов, Г.А. Абаева, А.Н. Аутаева, Г.С. Оразаева, Л.К. Макина, А.К. Ергарина, т.б. болашақ арнайы білім беру мамандарын дайындаудың әртүрлі аспектілерін еңбектерінде зерделеді.

Болашақ дефектолог – университет қабырғасында жан-жақты, билингвалды білім алу арқылы кәсіби шеберлік пен дағдыларын қалыптастырып, болашақ кәсіби қызметте қажетті қасиеттерді дамыту үстіндегі тұлға. Болашақ маман мәдени-құндылық, көпмәдени қасиеттерін тәрбиелей отырып қалыптасуда [10].

Қорытынды

Экономиканың дамуы өз талаптарын талап етеді, сондықтан жоғары оқу орны өзінің оқу бағдарламаларын еңбек нарығының талаптарына бейімдейді. Болашақ дефектолог кәсіби құралдарды меңгеріп қана қоймай, өз қызметінде оң нәтижеге қол жеткізу үшін бірнеше тілді жетік меңгеруі керек. Дұрыс емес немесе қате айтылған сөз маманға теріс көзқарас тудыруы мүмкін.

Көпұлтты Қазақстанда толыққанды білім алуға елдегі билингвизм ықпал етеді. Болашақ дефектологтар үшін ұлттық тіл мен орыс тілі қарым-қатынас құралы ғана емес, сонымен қатар теориялық білім алу, практикалық дағдылар мен біліктерін бекіту көзі болып табылады, осылайша жеке өзін-өзі дамытуға ықпал етеді.

Әдебиеттер тізімі

1 Корженевич Т.Л. Формирование у будущего педагога-дефектолога компетентности взаимодействия с ребенком с отклонениями в развитии: Дис. ... канд. пед. наук. Астрахань, 2010. - 190 с.

2 Леонова О.А. Компетентностный подход в системе высшего образования: проблемы внедрения / О. А. Леонова, И. Г. Ноговицына, О. С. Ефимчук, О. Н. Кудина, А. В. Михалева, Л. Т. Рудометова, С. А. Якимчук, А. В. Иванов, Э. А. Чурсина//Вестник Северо-Восточного государственного университета. - №13.- Магадан: Изд-во СВГУ, 2010.- С. 92.

3 Кудайбергенова К.С. Құзырлықтың педагогикалық категория ретінде дамуының теориялық-әдіснамалық негіздері: 13.00.01 пед.ғыл.канд.дисс.: Алматы.- 257 б.]

4 Гуськова Светлана Константиновна. Педагогическое управление процессом самопознания младших подростков в образовательном пространстве школы: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 Москва, 2006.- 242 с.

5 Маринченко Константин Анатольевич. Формирование компетентности профессионально-личностного самосовершенствования будущих преподавателей физической культуры в вузе: диссертация ...

кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Маринченко Константин Анатольевич; [Место защиты: Орлов. гос. ун-т].- Орел, 2012.- 165 с.

6 Лесина Татьяна Владимировна. Педагогическое обеспечение самосовершенствования личности будущего учителя в процессе внеучебной деятельности: диссертация... кандидата педагогических наук: 13.00.01.- Иркутск, 2007. - 200 с.

7 Рогожникова Светлана Мугумаевна. Взаимодействие самопринятия и тенденции к самосовершенствованию как фактор развития коммуникативной компетентности педагога: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07: Курск, 2002.- 189 с.

8 Макина Л.К., Абдималик А.А. Жалпы сөйлеу тілі дамымаған III-деңгейдегі бастауыш сынып оқушыларының сөйлеу тілінің грамматикалық құрылымын теориялық талдау. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, «Хабаршы». «Арнайы педагогика» сериясы, №3 (62), 2020.

9 Абилкасимова Г., Нурбаева А.Д. Білім беру жүйесінде студенттердің зерттеушілік құзыреттілігін қалыптастыру. Қазақстанның ғылымы мен өмірі. №6/1 2020. 111-116 б.

10 Туребаева К., Туребаева Ш., Жусупова Ж., Танибергенова А., Куссаметова Г., Балтымова М., Султангадиева О. Шет тілін (ағылшын тілі) оқыту процесінде студенттердің көпмәдениеттілігін тәрбиелеу. Review of Higher Education (Scopus Q1, SJR=1.524/2018, Wos/SCIE).

КОМПОНЕНТ ЯЗЫКОВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ДЕФЕКТОЛОГОВ ПРИ БИЛИНГИЗМЕ: ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ САМОРАЗВИТИЯ

В данной статье рассматриваются проблемы развития языковой компетентности будущих дефектологов в условиях билингвизма. Проведен аналитический обзор научной литературы по исследуемой теме. В статье рассматривается вопрос развития компетенции личностного самосовершенствования, направленная на освоение способов духовно-нравственного и интеллектуального саморазвития, профессионального и карьерного роста будущего специалиста. Выделяется объектом развития данной компетенции сам обучающийся. В процессе развития данной компетенции студент овладевает способами деятельности в собственных интересах, что выражается в развитии необходимых личностных качеств. Отмечается, что компетенция будущего выпускника специального образования включает в себя умение самостоятельно трудиться над своим развитием и в перспективе над профессиональным совершенствованием. Анализ научной литературе показывает, что критическое отношение студента к себе, к результатам своей деятельности стимулирует к постоянному личностному и профессиональному самосовершенствованию. Отмечается, что многие великие ученые специального образования не считали себя талантливыми, а свой успех приписывали трудолюбию и свои достижения в науке относили на огромную работоспособность. Деятельность личности по профессиональному самовоспитанию и личностному самосовершенствованию начинается с самоизлучения, осознания своих успехов и неудач, с недовольства собой, оценки своих поступков, анализа своих психических состояний.

Ключевые слова: компетенция, развитие, личностные качества, саморазвитие, самосовершенствование.

COMPONENT OF THE LANGUAGE COMPETENCE OF FUTURE DEFECTOLOGISTS IN BILINGUISM: INDIVIDUAL COMPETENCE OF SELF- DEVELOPMENT

This article deals with the problems of developing the language competence of future speech pathologists in the conditions of bilingualism. An analytical review of the scientific literature on the topic under study is carried out. The article deals with the development of the competence of personal self-improvement, aimed at mastering the methods of spiritual, moral and intellectual self-development, professional and career growth of the future specialist. The object of development of this competence is the student himself. In the process of developing this competence, the student masters the ways of working in their own interests, which is expressed in the development of the necessary personal qualities. It is noted that the competence of the future graduate of special education includes the ability to work independently on their own development and in the future on professional improvement. The analysis of the scientific literature shows that the critical attitude of the student to himself, to the results of his activities encourages constant personal and professional self-improvement. It is noted that many great scientists of special education did not consider themselves talented, and attributed their success to hard work and attributed their achievements in science to great efficiency. The activity of a person for professional self-education and personal self-improvement begins with self-exclusion, awareness of their successes and failures, with dissatisfaction with themselves, evaluation of their actions, analysis of their mental states.

Keywords: competence, development, personal qualities, self-development, self-improvement.

References

- 1 Korzhenevich T.L. Formirovanie u budushhego pedagoga-defektologa kompetentnosti vzaimodejstviya s rebenkom s otkloneniyami v razviti: Dis. ... kand. ped. nauk. Astrahan', 2010.- 190 c.
- 2 Leonova O.A. Kompetentnostnyj podhod v sisteme vysshego obrazovaniya: problemy vnedreniya / O. A. Leonova, I. G. Nogovicyna, O. S. Efimchuk, O. N. Kudina, A. V. Mihaleva, L. T. Rudometova, S. A. Jakimchuk, A. V. Ivanov, Je. A. Chursina//Vestnik Severo-Vostochnogo gosudarstvennogo universiteta. - №13.- Magadan: Izd-vo SVGU, 2010.- S. 92.
- 3 Kudajbergenova K.S. Қызырлықтың педагогикалық категория ретінде дамуының теориялық-әдіснамалық негіздері: 13.00.01 ped.ryl.kand.diss. : Almaty.- 257 b.]
- 4 Gus'kova Svetlana Konstantinovna. Pedagogicheskoe upravlenie processom samopoznaniya mladshih podrostkov v obrazovatel'nom prostranstve shkoly: Dis. ... kand. ped. nauk : 13.00.01 Moskva, 2006.- 242 s.
- 5 Marinchenko Konstantin Anatol'evich. Formirovanie kompetentnosti professional'no-lichnostnogo samosovershenstvovaniya budushhih prepodavatelej fizicheskoy kul'tury v vuze: dissertaciya ... kandidata pedagogicheskikh nauk : 13.00.08 / Marinchenko Konstantin Anatol'evich; [Mesto zashhity: Orlov. gos. un-t].- Orel, 2012.- 165 s.
- 6 Lesina Tat'jana Vladimirovna. Pedagogicheskoe obespechenie samosovershenstvovaniya lichnosti budushhego uchitel'ya v processe vneuchebnoj dejatel'nosti: dissertaciya... kandidata pedagogicheskikh nauk: 13.00.01.- Irkutsk, 2007. - 200 s.
- 7 Rogozhnikova Svetlana Mugumaevna. Vzaimodejstvie samoprinyatiya i tendencii k samosovershenstvovaniyu kak faktor razvitiya kommunikativnoj kompetentnosti pedagoga: Dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.07: Kursk, 2002.- 189 c.
- 8 Makina L.K., Abdimalik A.A. Zhalpy sөjleu tili damymaǵan III-deńgejdegi bastaush synyp okushylarynyń sөjleu tiliniń grammatikalыq qyrylymyn teoriyalыq taldau. Abaj atyndary Qazaq җlttyq pedagogikalыq universiteti, «Habarshy». «Arnajy pedagogika» serijasy, №3 (62), 2020.
- 9 Abilkasimova G., Nurbaeva A.D. Bilim beru zhyjesinde studentterdiń zertteushilik qyzyrettiligin kalyptastyru. Qazaqstannyń ғыlymy men өmiri. №6/1 2020. 111-116 b.
- 10 Turebaeva K., Turebaeva Sh., Zhusupova Zh., Tanibergenova A., Kussametova G., Baltymova M., Sultangalieva O. Shet tilin (arylshyn tili) okytu procesinde studentterdiń көpmädeniettiligin tərbielēu. Review of Higher Education (Scopus Q1, SJR=1.524/2018, Wos/SCIE).

Information about author:

Botagoz Zhubatyrova, doctoral student of the Abai Kazakh National Pedagogical University, Almaty, Kazakhstan. E-mail: botagoz.alga@mail.ru. 87053826076, ORCID: 0000-0001-9173-6467

FTAMP 82.17.25
ӨОЖ 342:35+338.24<https://doi.org/10.47649/vau.2021.v60.i1.04>Д.С.Курумбаева¹ 

¹Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы
Мемлекеттік басқару академиясы
010000 Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан Республикасы
e-mail: d.kurumbayeva@apa.kz

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕГІ КАДР ПОТЕНЦИАЛЫ

Мақала мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесі арқылы мемлекеттік аппараттың кадр әлеуетін қалыптастыру процесінің маңызды аспектісі туралы баяндалады. Мақалада елдегі мемлекеттік қызметтің кадр саясатының жалпы мәселелері, сондай-ақ шет елдердегі мемлекеттік қызметті кадрмен қамтамасыз етудің үздік тәжірибелері талқыланады. Сондай-ақ, біздің елімізде кадр әлеуетін қалыптастырудың ең маңызды мәселелері тұжырымдалады. Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігіне зерттеу жүргізу мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру құралдарының бірі болып табылады. Жұмыстың мақсаты – мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру үшін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің тиімділігін зерттеу. Мақсатқа жету үшін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлаудың және олардың біліктілігін арттырудың қазіргі тәжірибесі, сонымен қатар мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру мен қайта даярлаудың қолданыстағы нормативті құжаттары талданады. Осылайша, мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетіне әсерін қарастыру зерттеу пәні болып табылады. Зерттеудің пәні, мақсаты мен міндетіне сәйкес зерттеудің негізгі гипотезасы кадр әлеуетін қалыптастырудағы қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қазіргі тәжірибесінің рөлінің маңыздылығы.

Негізгі сөздер: мемлекеттік қызмет, кадр әлеуеті, персоналмен басқару, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуы, оқыту жүйесін жетілдіру.

Кіріспе

Мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру мемлекеттік қызметшілердің кадрлық әлеуетімен тығыз байланысты.

Елбасымен «100 нақты қадам» Ұлт жоспарында бес реформа айқындалды. Оның біріншісі – кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру мәселесі болды. Бұл мәселенің алғашқы болып белгіленуі – елдегі түбегейлі қайта құру процесіндегі маңызды орын алатындығын білдіреді.

Бұл бағдарламалық құжатта белгіленген міндеттерді іске асыру мемлекеттік аппаратты жақсартуға бағытталған елеулі өзгерістерге қол жеткізуге мүмкіндік берді. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі төрағасының орынбасары М. Дауешовтың сұхбатында мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін жетілдіру мәселесі бойынша мемлекеттік басқарудың артуының маңызды жерлері атап өтілді [1].

Ғылыми әдебиеттерде «әлеует» ұғымы белгілі бір шарттарда қажет болған жағдайда қойылған мақсаттарға жету үшін қолданылатын мүмкіндіктер жиынтығын білдіреді.

Бұл ретте, «мемлекеттік аппараттың кадр әлеуеті» ұғымына тиісінше, мемлекеттік қызметке тартылған және жеткілікті кәсіби білімі бар мемлекеттік саясатты сәтті жүзеге асыра алатын белгілі бір адамдардың жиынтығы кіреді. Мемлекеттік аппараттың кадр әлеуетіне қазіргі уақытта қажетті жеке қасиеттері мен құзыреттеріне ие болып қана қоймай, сонымен қатар, болашақта мемлекеттік қызметтің міндеттерін тиімді іске асыру үшін қажетті жаңа білім мен дағдыларды меңгеруге қабілетті қызметкерлерді де жатқызуға болатыны анық.

Егер жеке тұлғаның әлеуетті мүмкіндіктерін жұмылдыру немесе дамыту мемлекеттік қызметшінің міндеттерін орындауға жағдай жасаса, онда мемлекеттік аппараттың кадр

әлеуетін қалыптастыру рәсімдерін неғұрлым тиімді деп айтуға болады. Оларға мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау мен біліктілігін арттырудың дұрыс ұйымдастырылған жүйесін жатқызуға болады.

Осыған байланысты осы мақалада мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетін қалыптастыру процесінің маңызды аспектісі – мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесі қарастырылады.

Зерттеу нәтижелері

Қазақстанда соңғы бірнеше жылда жүргізіліп жатырған ауқымды әлеуметтік-экономикалық реформаларға байланысты мемлекеттік басқаруды жетілдіру және кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру мәселесі басты назарда тұр. Мемлекеттік аппаратта басқарушылардың тиімді тобының болуы – әлеуметтік сала мен экономиканы реформалау бойынша қойылған міндеттерді сапалы іске асыру үшін аса маңызды.

Мемлекеттік қызметті кадрлармен қамтамасыз етуге бағытталған прогрессивті өзгерістер туралы толық деректер ұсынылған. [1] Бұл ретте, «кадрларды жалдау, даярлау және жоғарылату жүйесі жетілдірілді, персоналды басқарудың заманауи құралдары енгізілді, мемлекеттік қызметшілердің сапалық құрамы артты» [1].

Мемлекеттік қызметшілердің жүйеден кету деңгейі айтарлықтай төмендеген. Егер 2015 жылы ол 11,2%-ды құраса, 2018 жылы бұл көрсеткіш 6,2%-ға дейін азайған. Мемлекеттік қызметке іріктеудің ашықтығы мен меритократияны кеңейтудің жақсы көрсеткіші – бұл конкурстан тыс тағайындаулардың 2015 жылғы 6,5 мыңнан 2018 жылы небәрі 369-ға төмендегені болып табылады.

Мемлекеттік қызметтің мансаптық моделінің тұжырымдамасына сәйкес мемлекеттік қызметке кіру төменгі лауазымдардан басталады. Сонымен қатар, құзыреттері мен кәсіби даярлығына сәйкес одан әрі мансаптық өсу қарастырылған. Бұл бүгінгі таңда мемлекеттік қызметте өз қызметін төменгі лауазымдардан бастаған мемлекеттік қызметшілер санының үш есеге жуық өсуіне қол жеткізуге мүмкіндік берді. Олардың саны 2015 жылғы 2569-дан 2018 жылы 8481-ге дейін өсті.

Реформа аясында мемлекеттік орган ішінде ілгерілеуге қол жеткізген мемлекеттік қызметшілер саны айтарлықтай көбейді. Олардың саны 2015 жылғы 1348-ден 2018 жылы 6826-ға жетті.

Президент Қасым-Жомарт Тоқаевтың Президенттік жастар кадрлық резервін құру туралы бастамасы мемлекеттік аппараттың кадр әлеуетін қалыптастырудың маңызды элементі болды. Бұл жастар үшін тиімді әлеуметтік лифт болады деп күтілуде және биліктің жоғарғы эшелонындағы соңғы тағайындаулар мұны растайды.

Мемлекеттік қызметшілердің өздерінің кәсіби білім деңгейін арттыруға ұмтылысы халықаралық тәжірибеде барынша жандандырылған. АҚШ-та мемлекеттік қызметшілерді материалдық қолдаудың ең көп таралған түрі – жұмыстан тыс уақытта оқу ақысын төлеу болып табылады. Көптеген дамыған елдердің мемлекеттік қызметшілеріне оқу кезеңінде ақылы еңбек демалысы беріледі, ал муниципалды қызметкерлерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру жергілікті билік есебінен жүзеге асырылады [2].

Әлемнің көптеген дамыған елдерінің мемлекеттік қызметінің сапасы мен деңгейіне ұмтылатын мемлекеттік қызмет жүйесі – бұл Сингапурдың мемлекеттік қызметі болып табылады.

Сингапурдың мемлекеттік қызметшілері Мемлекеттік қызмет колледжінде оқудан және қайта даярлаудан өтеді. Ол Мемлекеттік басқару және менеджмент институтынан, Саясатты дамыту институтынан және Халықаралық мемлекеттік қызмет колледжінен тұрады. Мемлекеттік қызмет үшін басшылық кадрлар Саясатты дамыту институтында дайындалады. Олар практикалық оқытуға баса назар аударып, оқу процесіне практикалық құрамдас бөлікті

біріктіре отырып, пысықталған бағдарламалар бойынша оқытылады. Бағдарламалар көшбасшылық қасиеттерді дамыту, мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызметтің этикалық мәселелері сияқты аспектілерді қамтиды [3].

Мемлекеттік басқару және менеджмент институтында шенеуніктерді менеджментке, басқару және операциялық дағдыларға, көшбасшылыққа, сондай-ақ жеке даму дағдыларына үйретеді. Институтта оқу тек аудиториядағы сабақтармен шектелмейді, сонымен қатар топтық талқылаулар, оқу сапарлары, өзін-өзі дамыту және электронды оқыту қолданылады.

Сингапурлық жоғары басшылар қызметінің жүйесі «мансаптық жүйеге» негізделген. Мұндай қызметкерлер оқудың негізгі курсынан алдын ала өтуге міндетті, оны бітіргеннен кейін олар мемлекеттік қызметтегі міндеттеріне кіріседі.

Жапонияның мемлекеттік қызметшілерін даярлау келесі жүйеге негізделген:

- Өмір бойы жалдау жүйесі, олар жұмыс істейтін бөлім қызметкерлерін алмастыру принципіне негізделген.

- Кадрларды ротациялау жүйесі. Ол әр екі-үш жыл сайын көлденең және тігінен жылжуды қамтиды. Барлық деңгейдегі оқу орындарының түлектерін мемлекеттік қызметке қабылдау жылына бір рет өткізіледі. Олар өздерінің еңбек қызметін төменгі сатыдан бастайды. Бұл әр жұмыс орнындағы жұмыс ерекшеліктерін мұқият зерттеуге мүмкіндік береді. Ротация кезінде қызметкер көлденеңінен екі - үш рет қозғалады, содан кейін тігінен жылжиды. Бұл қызметкерлердің құзыреттілігін арттыруға ықпал етеді, тиімсіз шешімдер қабылдау тәуекелін төмендетеді. Алайда, бұл жүйе «уақытша адамның» санасын қалыптастыруға жағдай жасайды.

- Бедел жүйесі –мемлекеттік қызметшіні қызметтік міндеттерін тиімді атқаруға ынталандырады. Мемлекеттік қызметшіні ротациялау тәртібімен жаңа орынға ауыстыру кезінде оның оң имиджін қалыптастыру үшін оған жазбаша мінездеме жасалады. Сипаттамалардың объективтілігі әріптестердің, бағыныштылардың, басшылардың күнделікті сауалнамалары түрінде бағалаумен қамтамасыз етіледі.

- Жұмыс орнында оқыту жүйесі мансаптың дамуына ықпал етеді. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін қажетті деңгейге дейін арттыруға мүмкіндік беретін қосымша білім беру мен колледждер мен жоғары оқу орындары арасында айқын айырмашылықтар бар.

Жапонияның жоғары лауазымдағы барлық мемлекеттік қызметшілері сыртқы ұйымдарда қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтеді. Жапонияда жоғары лауазымды тұлғаларды оқыту орынсыз деп саналады, сондықтан олар тек өзін-өзі даярлау және өзін-өзі тәрбиелеу сатыларынан өтеді [3].

ЭЫДҰ елдерінде (Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы) мемлекеттік секторда оқытудың әртүрлі тәсілдері қолданылады. Мысалы, Австралияда мемлекеттік қызмет комиссиясының көшбасшылық және оқыту орталығы мемлекеттік қызметке қажетті дағдыларды дамытуға арналған оқу бағдарламаларын ұсынады.

ЭЫДҰ елдерінде мемлекеттік қызметтің барлық ұйымдары үшін ұйымдастырушылық оқу жоспарлары тұрақты түрде шығарылады. Оның 16 елінде ұйымдар арасында оқытуды үйлестіру және келісу үшін мемлекеттік қызмет саласында стратегия немесе іс-қимыл жоспары бар. Сонымен қатар, 16 елде әрбір мемлекеттік қызметшіні оқытудың жеке жоспары міндетті болып табылады.

ЭЫДҰ елдерінде оқытудың кіріспе бағдарламалары қысқа мерзімде жүргізіледі. Мысалы, Чехияда–1 күн, Мексика мен Эстонияда – 3 күн, Словакия Республикасында – 3-5 күн. Эстонияда кіріспе оқыту мемлекеттік қызметшінің қалауы бойынша жүргізіледі. ЭЫДҰ-ның бірнеше елі деңгейлер бойынша кіріспе оқытуды ұйымдастырады. Кореяда тек 5-ші дәрежелі қызметке қабылданған адамдар 16 апталық оқудан өтуі керек. Германия сияқты

федералды елдерде оқыту иерархия деңгейіне қарай сараланады және әр министрлік өз бетінше оқытады.

Францияда барлық мемлекеттік қызметшілердің жылына 20 сағат оқуға құқығы бар (2017 жылдан бастап – 24 сағаттан 150 сағатқа дейін), Чех Республикасында мемлекеттік қызметшілердің алты оқу күніне немесе Португалияда – жылына 35 сағат өз бетінше дайындалуға құқығы бар [4].

ЭЫДҰ-ның көптеген елдерінде мемлекеттік қызметшілері білім алу құқығына қарамастан, жылына кемінде 1 күннен 3 күнге дейін оқуға барады [4].

Кейбір елдерде, мысалы, Францияда, заңнамаға сәйкес, оқуға арнайы демалыс беріледі. Мемлекеттік қызметшілерге білімін жалғастыру үшін арнайы демалыстардың бірі төленеді. Оған үш жылға дейін арнайы демалыс алуға мүмкіндік беріледі [5].

Қорытынды

Түрлі елдерде мемлекеттік қызметшілер корпусын қалыптастыру тәжірибесіне шолуды қорытындылай келе, оқыту мен қайта даярлау кадр әлеуетінің қажетті элементі ретінде қаралады деп қорытынды жасауға болады. Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру Заңның 34-бабында көрсетілген [8], [9]. Мұндай оқыту «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілері үшін кемінде үш жылда бір рет, сондай-ақ мемлекеттік қызметшінің жұмысын «қанағаттанарлықсыз» деп бағалау жағдайында міндетті болып табылады. Зерттеу пәні қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің мемлекеттік аппараттың кадрлық әлеуетіне әсерін бағалау болып табылатындықтан қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қазіргі практикасының рөлін анықтау маңызды.

Бұл ретте, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың нормативтік құжаттары, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының Атырау облысы бойынша филиалында қайта даярлау курстарының және біліктілікті арттыру семинарларының оқыту бағдарламалары мен әдістемелері, білім алушылармен кері байланыс сауалнамалары талданып, мемлекеттік қызметшілердің кадрлық қозғалысы туралы статистикалық деректерге зерттеудің сандық және сапалық әдістері қолданылды.

Оқу әдетте 24-тен 80 сағатқа дейін созылады. Ал, алғаш қабылданған мемлекеттік қызметшілер мен басшы лауазымға алғаш тағайындалғандар үшін қайта даярлау курстары 120 сағаттан кем емес оқытылады.

Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың Жолдауында мемлекеттік басқару мәселелеріне ерекше көңіл бөлінген [6]. Бірінші кезектегі шаралардың ішінде шешімдер қабылдау жүйесін өзгертуден және олардың орындалуына жауаптылықтан, кадр саясатынан, мемлекеттік басқаруға деген көзқарастардан басталатын мемлекеттік қызмет саласында реформаларды жүйелі жүргізу қажеттілігі атап өтілді.

Пандемия кезеңінде мемлекеттік қызметшілердің бір бөлігінің қашықтықтан жұмыс режиміне мәжбүрлі көшуі бірқатар мәселелерді ашып көрсетті, оларды зерделеу және ұғыну мемлекеттік аппаратты жетілдіруге ықпал етуі мүмкін. Пандемия кезеңі мемлекеттік қызметшілердің санын қысқартудың негізсіз емес екенін айқындады. Өйткені қызметкерлердің белгілі бір бөлігінің локдаунда болуына байланысты мемлекеттік басқару рәсімдерінде елеулі іркіліс болған жоқ.

Мемлекеттік қызмет проблемаларының ішінде жалақының төмендігі жиі байқалады. Осының салдарынан неғұрлым құзыретті және бастамашыл қызметкерлердің конкурстық іріктеуге қатысуға мотивациясы болмайды. Көбінесе сапалы іріктеудің жеткіліксіздігі тұрмыстық сыбайлас жемқорлық көріністеріне де ықпал етеді.

Мемлекеттік функцияларды іске асыруда жергілікті деңгейдегі мемлекеттік қызметтің әлеуеті орталық аппаратқа қарағанда әлдеқайда әлсіз. Олардың өңірді дамытудың стратегиялық мәселелерін қоюға және іске асыруға тартылуы айтарлықтай төмен. Сондықтан, негізінен, олар күнделікті хат алмасумен және қысқа мерзімді шұғыл тапсырмаларды орындаумен айналысады [7].

Мемлекеттік қызметке жаңа көзқарастар мен бастамалары бар жаңа кәсіби кадрлар қажет. Алайда, «Болашақ» бағдарламасы түлектерінің үлесі мемлекеттік қызметшілер арасында өте төмен. Қалыптасқан жағдайда мемлекеттік басқару Академиясы өңірлік филиалдармен бірге қамтамасыз ететін мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесі бүгінде мемлекеттік қызметшілерді оқытудың жалғыз ауқымды ресурсы болып табылады.

Мемлекеттік қызметті жетілдіру ең алдымен қоғамға қызмет етуге және халықтың тұрмысын жақсартуға бағытталған міндеттерді шешуге тиіс. Бұл ретте мемлекеттік қызмет жұмысының тиімділігі оның кадрларының сапасына байланысты. Сондықтан мемлекеттік органдардың алдына қойылған стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуде кадрларды дамыту үлкен әрі маңызды рөл атқарады. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту сапасы – мемлекеттік қызметтің кадр әлеуетін дамытуды қамтамасыз ететін негізгі шарттарының бірі.

Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың тиімділігі оның сапасымен тығыз байланысты. Яғни, оның сапасы қажетті теориялық дайындықтан өткен мемлекеттік қызметшінің практикалық қызметте қолдануға қабілеттілігімен көрінеді.

Мемлекеттік қызметшілерді даярлаудың, қайта даярлаудың және олардың біліктілігін арттырудың қолданыстағы қағидаларына сәйкес мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптар (бұдан әрі – қағидалар) "Б" корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметіне алғаш кірген мемлекеттік қызметшілерді мемлекеттік орган лауазымға тағайындалған күннен бастап алты айдан кешіктірмей қайта даярлауға жібереді. Мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыру мемлекеттік орган қызметінің бейініне сәйкес кемінде үш жылда бір рет жүзеге асырылады [9].

Яғни, мемлекеттік қызметшілердің оқудан өту мерзіміне байланысты персоналды басқару қызметі (кадр қызметі) оқытуды өткізуге байланысты жұмысты ұйымдастырады.

Мемлекеттік қызметшіні қайта даярлау мен біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын оқу орны мемлекеттік қызмет түрінің ерекшелігін ескере отырып, осындай даярлықтың тиісті теориялық деңгейін қамтамасыз етуге тиіс.

Осыған орай, жаһандану дәуірінде білімнің тез ескіруі және ақпарат көлемінің үнемі артуын ескеріп, халықаралық тәжірибеге сүйене отырып, мемлекеттік қызметшіні оқытуға және оның жеке құзыреттілігін бағалауға сұрау салуды қалыптастыру мақсатында кері байланыс сауалнамасын жүргізу арқылы мемлекеттік қызметшіні дамытудың жыл сайынғы жоспарын әзірлеу және оқыту мерзімін қайта қарау ұсынылады.

Әдебиеттер тізімі

- 1 Интернет-ресурс: <https://www.primeminister.kz/ru/news/interviews/prezidentskiy-molodezhnyy-kadrovyy-rezerv-cto-nuzhno-znat-cto-by-voyti-v-top-300/> (қаралған күні: 26.02.2021)
- 2 Интернет-ресурс: <http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/KNUMUHAMBEDIEVAN.M.2013-7.pdf> / (қаралған күні: 26.02.2021)
- 3 Иватова Л.М., Ахметов С.К. Формирование кадрового потенциала государственной службы: опыт стран Азии // Сборник научных трудов (Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан). 2015/ (қаралған күні: 26.02.2021)
- 4 Интернет-ресурс: https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/research_pdf/!!!KAZ_OECD_09-2020_FINAL.pdf / (қаралған күні: 19.02.2021)
- 5 Интернет-ресурс: <http://www.sigmaxweb.org/publicationsdocuments/1819020.pdf/> (қаралған күні: 26.02.2021)

6 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2020 жылғы 1 қыркүйек. / https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g/ (қаралған күні: 25.02.2021)

7 Интернет-ресурс: /<http://documents1.worldbank.org/curated/zh/801771549867544115/pdf/125611-SCD-PUBLIC-RUSSIAN-P163279-Kazakhstan-Systematic-Diagnosis-KAZSCDAprilFINALruswithIDU.pdf> / (қаралған күні: 26.02.2021)

8 «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы №416-V ҚРЗ / <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> / (қаралған күні: 19.02.2021)

9 Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру қағидаларын, мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын білім беру ұйымдарына қойылатын талаптарды бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 15 наурыздағы № 125 қаулысы / <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000125/> (қаралған күні: 19.02.2021)

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Статья посвящена важнейшему аспекту процесса формирования кадрового потенциала государственного аппарата через систему переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. В статье обсуждаются общие вопросы кадровой политики государственной службы в стране, а также лучшие практики кадрового обеспечения государственной службы за рубежом. Также будут сформулированы наиболее важные вопросы формирования кадрового потенциала в нашей стране. Одним из инструментов формирования кадрового потенциала государственного аппарата является проведение исследований эффективности системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Целью работы исследование является эффективность системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих для формирования кадрового потенциала государственного аппарата. Для достижения цели анализируется существующий опыт переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, а также действующие нормативные документы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих. Таким образом, предметом исследования является рассмотрение влияния системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих на кадровый потенциал государственного аппарата. В соответствии с предметом, целью и задачей исследования основной гипотезой исследования является значимость роли современной практики переподготовки и повышения квалификации в формировании кадрового потенциала.

Ключевые слова: государственная служба, кадровый потенциал, управление персоналом, профессиональное развитие государственных служащих, совершенствование системы обучения.

HUMAN RESOURCES POTENTIAL IN THE CIVIL SERVICE

The article is about an important aspect of the process of forming the personnel potential of the state apparatus through the system of retraining and advanced training of civil servants. The article discusses the general issues of the personnel policy of the civil service in the country, as well as the best practices of staffing the civil service in foreign countries. The most critical problems of the formation of human resources in our country are also formulated. Conducting a study of the effectiveness of the system of retraining and advanced training of civil servants is one of the tools for forming the personnel potential of the state apparatus. The purpose of the study is the effectiveness of the system of retraining and advanced training of civil servants for the formation of the personnel potential of the state apparatus. To achieve this goal, will be analyzed the existing experience of retraining and advanced training of civil servants, as well as the current regulatory documents for advanced training and retraining of civil servants. Thus, the subject of the study is to consider the impact of the system of retraining and advanced training of civil servants on the personnel potential of the state apparatus. In accordance with the subject, purpose and objective of the study, the main hypothesis of the study is the significance of the role of modern practice of retraining and advanced training in the formation of human resources.

Keywords: public service, human resource potential, human resources management, professional development of civil servants, improvement of the training system.

References

1 Internet-resurs: /<https://www.primeminister.kz/ru/news/interviews/prezidentskiy-molodezhnyy-kadrovyy-rezerv-cto-nuzhno-znat-cto-by-voyti-v-top-300/> (қаралған күні: 26.02.2021)

- 2 Internet-resurs: /<http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/KNUMUHAMBEDIEVAN.M.2013-7.pdf> / (қаралған күйі: 26.02.2021)
- 3 Ivatova L.M., Akhmetov S.K. Formirovanie kadrovogo potentsiala gosudarstvennoi sluzhby: opyt stran Azii // Sbornik nauchnykh trudov (Akademiya gosudarstvennogo upravleniya pri Prezidente Respubliki Kazakhstan). 2015/ (қаралған күйі: 26.02.2021)
- 4 Internet-resurs: /https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/research_pdf/!!!KAZ_OECD_09-2020_FINAL.pdf / (қаралған күйі: 19.02.2021)
- 5 Internet-resurs: /<http://www.sigmaweb.org/publicationsdocuments/1819020.pdf> / (қаралған күйі: 26.02.2021)
- 6 Memleket basshysy Qasym-Zhomart Toqaevtyń Qazaqstan xalqyna Zholdauy. 2020 zhylǵy 1 qyrkúiek. / https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-qasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g/ (қаралған күйі: 25.02.2021)
- 7 Internet-resurs: /<http://documents1.worldbank.org/curated/zh/801771549867544115/pdf/125611-SCD-PUBLIC-RUSSIAN-P163279-Kazakhstan-Systematic-Diagnosis-KAZSCD-AprilFINALruswithIDU.pdf> / (қаралған күйі: 26.02.2021)
- 8 «Qazaqstan Respublikasynyń memlekettik qyzmeti turaly» Qazaqstan Respublikasynyń Zańy 2015 zhylǵy 23 qarashadary №416-V QRZ / <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416> / (қаралған күйі: 19.02.2021)
- 9 Memlekettik qyzmetshilerdi dayarlau, qaita dayarlau zhəne olardyń biliktiligini arttyru qaridalaryn, memlekettik qyzmetshilerdiń biliktiligini arttyrudy zhyzege asyratyn bilim beru úymdarına qoiylatyn talaptardy bekitu turaly Qazaqstan Respublikasy Ykimetiniń 2018 zhylǵy 15 nauryzdary № 125 qaulysy / <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1800000125/> (қаралған күйі: 19.02.2021)

Information about author:

Dinara Kurumbayeva, graduate student Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Nur-Sultan, Abay Avenue, 33 a, postal code: 010000 E-mail: d.kurumbayeva@apa.kz Mobile number: +7 776 335 87 17

IRSTI 06.81.55
UDK 338.48<https://doi.org/10.47649/vau.2021.v60.i1.05>G.B.Tlepova^{1*} , A.I.Zinullina¹ ¹Kh.Dosmukhamedov Atyrau university
060011 Atyrau, Kazakhstan
*e-mail: g.tlepova@asu.edu.kz

FEATURES OF BRAND FORMATION AND PROMOTION AS A KEY ELEMENT OF BUSINESS DEVELOPMENT

The article deals with the problems of brand formation and promotion. The value base of the brand is defined and the conditions for creating a successful brand are presented. In modern conditions of brand promotion and development, the formation of a positive attitude to it is the key to success and a working marketing move. The consumer's attitude to the product, satisfaction with its quality and service level determine the demand for the product and the concept of the company's work. The paper describes in detail the following aspects of brand management: brand creation, brand image and corporate identity, brand architecture and brand development strategies, methods of brand promotion and features of Internet branding. It is proposed to consider the need to form a brand as a foundation, a key element of effective business development. At the moment, business representatives devote little time to the formation of their company's brand. After all, brand promotion implies a continuous process of its promotion, which requires constantly new unique ideas in the marketing creative strategy. A modern set of measures aimed at forming a holistic and popular image of the company, its services or products by customers is defined. In a simpler sense, this is the management of a brand and its reputation. It is noted that the strategic prospects of the company depend on the skillful development and promotion of the brand, that the formation and promotion of the company's brand is the highest level of marketing activity.

Keywords: brand, product, marketing, brand architecture, internet branding, brand image.

Introduction

In modern literature, there are many definitions of a brand. In accordance with the definition given by F. Kotler, a classic and compiler of an ABC for marketers, a brand - is a name, term, symbol or design (or a combination of all these concepts), denoting a certain type of product or service of a particular manufacturer (or a group of manufacturers) and distinguishing it among the goods and services of other manufacturers [1].

Reading this definition, we conclude that a brand is a set of external signs that distinguish a product from others on the market. However, in addition to purely physical properties, the concept of a brand also carries an intangible component, the ability to influence consumer decisions and make consumer prefer product under the brand's name. In this way, we can understand that brand is not only the name of product; it is authority and significance among demanders, that could help for manufacturers make their business more lucrative, because of the level of trust, authority and significance made by consumer's experience.

Main part

A brand can and should be viewed from different angles. It is an asset of the organization that generates cash flow and allows it to be successful and competitive in the market. Consider what determines brand value and how the relationship between the manufacturer and the consumer of products and services is built in this context [2] in Table 1.

Table 1. Brand value from the point of view of the manufacturer and consumer of the product

Consumer	Manufacturer
1. Guarantees certain quality level 2. Gives additional information 3. Simplifies the procedure for choosing a product 4. Symbols participation in certain group	1. Provides an emotional connection with the buyer 2. Is a competitive advantage 3. Allows you to get additional profit 4. Provides multiple purchases 5. Allows you to create a number of related products 6. Identifies the manufacturing company and its other products among competing products 7. Protects the manufacturer in the process of working with partners. 8. Is an investment in the future

The enterprise not only differentiates its products, distinguishing it from a variety of analogues, but also actively participates in the process of creating new institutions, strengthening integration processes and forming a network of interacting market entities specializing in the development and "promotion" of brands on the one hand, and loyal consumers on the other. In this sense, a brand is a certain way of communication, establishing trusting relationships with the consumer [3].

The concept of marketing [4] and modern economic conditions force a manufacturer of products to first create a brand, and then contact retailers and bring the product to the mass market. The company builds a brand carefully, maintaining the requirements of consistency and support of the newly created from the existing ones, builds a system from a brand house to a brand house [3].

In order to help the buyer make a decision to buy their product, manufacturers use a combination of sales promotion methods [5]. The place of purchase of the product or the provision of services, the form of awareness and participation in universal human values help to form a certain attitude and expectations of the client regarding the product. They are part of the customer's overall brand perception. Adequate advertising campaign, establishing partnerships with clients, fulfilling our obligations for deliveries with high quality and on time, allow you to get a quorum of consumer confidence, to establish communication between the manufacturer and the consumer. One of the most important reasons for problems during the sales growth phase, including in the area of brand support, is the lack of information flow, as a result of which the wrong decisions are often made, and sales decisions do not correspond to the stated strategy. In particular, in order to correct or prevent the possible loss of the product of its key features, it follows [3]:

- periodically (information tends to be forgotten) to supply employees of sales organizations with all the necessary information on the storage and rules for operating products (perhaps even in the form of lectures and in the amount necessary so that they can safely share with the next buyers).
- repeat the storage information on the outer packaging (as much as possible).
- keep records of all low-quality goods, compare data by destination and buyers, identify deviations.
- send verification commissions in order to identify improper storage conditions.
- supply the goods with labels with a shelf life. After all, the consumer tends to value the product he is about to buy. And if sometimes it is difficult to determine the suitability for consumption by the appearance of the product (for example, a plastic bottle with kefir), then, having seen the label, he most likely will not buy expired goods and will not be disappointed in the quality, respectively.

So, for competently building a business and increasing brand value, you need to adhere to the following rules (Figure 1):

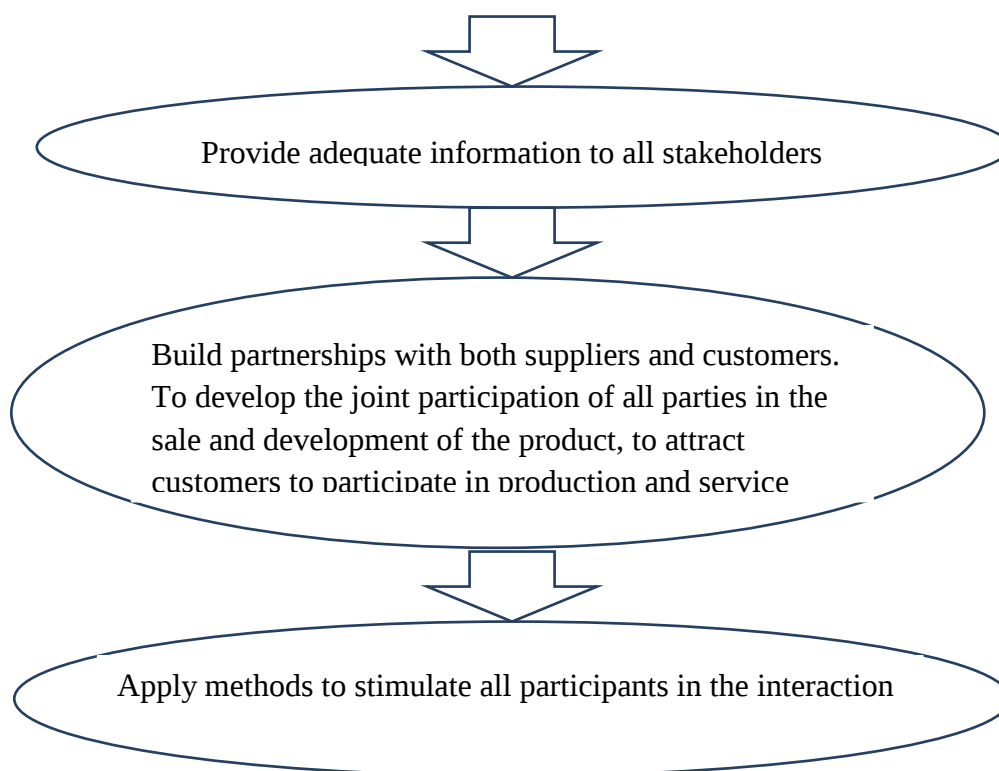


Figure 1. Principles on which brand value is based

Scientific and technological progress facilitates the process of communication with both suppliers and consumers. Innovations in the field of communications allow us to establish close cooperation and build partnerships with the company's customers, allow you to receive operational information about the quality of products or services, about the preferences and expectations of consumers, help create a favorable opinion in contact audiences. When choosing a product, it will be easier for a potential client to understand the product and form an opinion about it in advance [6].

The introduction of advanced technologies in the field of production and distribution of the product allows you to reduce the risk of damage and loss of consumer qualities during transportation from the manufacturer to the seller. The usual scheme today includes the manufacturer of the goods - and the company that performs the logistics operations - the so-called 3PL (third party logistic) [7]. However, 4PL is becoming more and more popular. Based on outsourcing, the approach assumes that the company.

The "manufacturer" is engaged only in the development of the product, and its production, design, delivery is completely carried out by a third party. Thus, the company finalizing the product is fully aware of its properties and provides a more professional delivery. Undoubtedly, further development of technology will have a positive impact on this area. Already now, all interested participants can monitor the location of the cargo at any time. Probably, this will add the ability to control the conditions of its storage.

"A brand is the intangible sum of the properties of a product: its name, packaging and price, its history, reputation and the way it is advertised. A brand is also a combination of the impression it makes on consumers and the result of their use of the brand" David Ogilvy.

On the shelves of stores, you can now see a large number of products from different manufacturers, from different countries, in different packaging, and with different names. But inside, they are not much different. Which one will you choose? As a rule, the one that has already

been tried before, or the one that you have heard about, or that the seller will advise. Millions of buyers do the same. As a result, some goods are sold more, others less. The effectiveness of marketing depends not only and not so much on the rationality of the use of marketing tools but on the conformity of the product, its consumer characteristics to the needs of the market. Bringing these characteristics to the consumer and creating not momentary but long-term consumer preference for a given trademark among competing products on the market is the most important marketing task.

In conditions of fierce competition, even well-known enterprises face a rather difficult task: maintaining their positions in the market and maintaining efficiency. Usually, the management of organizations carries out a number of measures to increase market share, reduce costs to implement price competition, and many others. But often, this is not enough to survive.

Many experts are increasingly inclined to conclude that the main factor in the success of most businesses is customer loyalty. This concept appeared in our country not so long ago, but it has already won the interest of many. The highest degree of consumer loyalty is almost fanatical brand worship.

Any product, when it appears on the market, creates some impression about itself - positive or negative, it appears inevitably as soon as the consumer learns about the product. These associations, the perception of the product by the consumer, are called the brand. A brand is a kind of impression of a product in the minds of consumers, a label that is mentally glued to the product. The process of creating and managing a brand is called branding. It can include creating, strengthening, re-positioning, updating, and changing the stage of a brand's development, its expansion, and deepening. Branding is an experience-building technique that contributes to the overall image and the target market segment's relationship to the brand.

The process of creating a long-term consumer preference is considered as an activity on presenting to the buyer the merits of a product or service, their features in comparison with similar offered goods or services, the formation in the minds of consumers of persistent associations that have impressed its brand associated with this product. These associations, as a figurative combination of individual impressions into a general, vivid and stable picture of an interconnected consumer's idea of a product, his brand, is called a brand. A brand is presented as an image of a brand of a given product (service), highlighted by the buyer among competing products [8].

Branding is carried out using certain techniques, methods, and ways that allow you to bring the developed brand to the buyer and not only form in his mind the image of the brand of the product but also help in the perception of the functional and emotional elements of the product by the buyer.

In this context, branding helps the shopper speed up product selection and purchasing decisions. The main characteristics of the brand are:

- its main content (Brand Essence);
- functional and emotional associations that are expressed by buyers and potential customers (Brand Attributes);
- verbal part of the brand or verbal trademark (Brand Name);
- the visual image of the brand, formed by advertising in the perception of the buyer (Brand Image);
- the level of brand awareness among the buyer, brand power (Brand Power);
- a generalized set of brand attributes that characterizes its individuality (Brand Identity);
- cost estimates, indicators (Brand Value);
- the degree of brand advancement (Brand development Index);
- the degree of brand involvement in the target audience and its individual segments (Brand Loyalty);

Keep in mind that not every trademark can become a brand. For this, a trademark, a trademark must gain popularity in the market and the confidence of buyers.

A trade mark, most often represented by the name, graphic image and sound symbols of a company or product, is not yet a brand [9].

The development of industrial production and technological processes, an increase in the assortment of goods, the complication of identification of the desired product in the market of competing goods - all this required the development of a system to simplify the choice of goods. In addition, the socialization of the culture of life orients each person to maximize the time used for communication and recreation. But the search for the right product takes a long time. Branding helps shoppers find the product they need more quickly and easily, thereby saving time. As an effective tool, branding uses the practice of sampling, that is, transferring samples of goods to buyers free of charge so that the consumer can feel the differences and receive strong evidence of their existence.

Branding is especially useful for products that have subtle or imaginary differences. This refers to high technology goods for recognition, which require special preparedness, literacy of consumers, since the life cycle of goods tends to decrease, the technical complexity of goods increases, and clear differences between goods of the same purpose are difficult to capture.

Brand building is a creative endeavor that requires deep knowledge of the market, consumer and competitors. This is a rather lengthy, complex and expensive process, so large companies involve a professional, specialized firm in the development of a brand.

The scheme of work on brand formation may include the following stages:

Brand positioning in the market, that is, search for a brand's place in the market, as well as a set of consumer needs and product perception. Brand position is the place that a brand occupies in the perception of buyers in relation to a competing product. Here you should get answers to the questions: for whom is the brand created? Why, how will the consumer benefit from this brand? What is the purpose of this brand? What competing product should this brand protect the company from?

Formation of brand strategy, that is, strategic programs used by the firm to create brand value. The strategy determines: who is the target audience? What should be promised to this audience? How can a buyer justify this promise? What impression should the consumer have of the brand?

Strategic brand planning should be carried out using methods that establish how a product is made, named, classified, displayed and advertised. These are methods of marketing research, consumer behavior, their socio-psychological and demographic characteristics.

Development of content, brand ideas. The main idea of the brand should reflect the promise, the offering of its benefits. To create a unique brand, you need to know as much as possible about the product and its manufacturer, everything related to the use of the product in this and related industries. The brand idea should interest and captivate the buyer, draw his attention to the brand and product. It has been established, for example, that people's attention is attracted by: cars, wars, money (how to make money), children, animals, famous personalities, disasters, fashion, predictions of the future, food, entertainment, weddings, sex, gossip, sports, humor. When developing a brand yourself, these guidelines can be used. In addition, for the development of a brand can be involved: developers of the manufacturer; professionals of a specialized brand firm; target audience of potential consumers; brand development specialists from other firms, for example, to create a graphic or sound image of a brand.

Trademark analysis and brand name search. A trademark is a conventional sign that, by associating it with a product or service, informs the consumer about the product, its consumer characteristics. She assures customers that they will receive the same quality as before when they buy the product. In addition, the brand provides an opportunity to bring new products to the market and influence retailers.

When analyzing a trademark, it is necessary to pay attention to the presence of its following qualities: attractiveness, efficiency, communication in the field of product positioning, ease of recognition among competing products.

Of all the components of a brand, the most important is the brand name, which is most often associated with the name of the manufacturer or, less commonly, the intermediary firm. The search for a brand name, its name, is a long process that requires justification[1].

The economy of Kazakhstan has developed quite rapidly over the past few years and has shown good results. These figures inspired us, and the consumer culture of the population grew, meeting the needs of people became more and more difficult, of course, this was facilitated by global integration. Nevertheless, we are witnessing how the consumer market of Kazakhstan is replete with various brands. But why, then, are we experiencing a crisis? And why do some Kazakhstani companies fail, and their brands become unpopular and forgotten altogether.

Many executives argue that the crisis brings with it positive aspects, as it immediately determines which company is competitive and which is not. At the same time, I would like to note that management with a horizontal management system prevails in most companies in Kazakhstan. Which suggests that the top management of the enterprise should be blamed for the company's failures or for poor performance in the market, and not the marketing specialists, who, logically, should be responsible for the competitiveness of the enterprise.

In reality, this is what happens, marketing is still in most Kazakhstani companies, it is only a function, an operational department. Based on this, it is not difficult to determine the place of branding and its development in Kazakhstan; it is not appropriate to talk about brand management in principle. At Kazakhstani enterprises, such areas of management are actively used as the development of corporate culture or a quality management system.

One of the trends is the availability of these systems, in connection with the development of office IT infrastructure and Internet access. The indicator of the use of computers in their activities in Kazakhstan is growing exponentially, the annual growth of enterprises with Internet access is 20%. This data directly has a positive impact on the development of the IT industry, and it is also the foundation for the development of brand management, which in turn is integrated with IT.

A strong brand of the country not only puts goods on the trade counters of the world, but also attracts long-term investments. For an investor, having a strong national brand is the most important benchmark, perhaps more important than many risks. Even multinationals and mining companies take this into account when making decisions. No commercial bank will receive a credit rating higher than that assigned to the country. A properly built national brand creates an economic premium.

Conclusion

Particular attention should be paid to the issues of involvement of participants in the processes of creating and consuming a product with universal values. The product, and the brand itself, should be the result of the implementation of the concept of social and ethical marketing. If not, the product has more chance to be omitted by a consumer. Product should be creative and more attractive than others at the market. In conclusion, I would like to note that a properly developed brand strategy and a carefully implemented tactical program can create value for the consumer of a product or service and commercial success for a manufacturer. Subsequently, it will bring to the future success of a manufacturer and his products due to the fame that he will get.

References

- 1 Statistical Information Bureau Of Economic Analysis, Gross Domestic Product By Industry Report [www.bea.doc-bea.gov]. - Access mode: <http://www.bea.doc-bea.gov/>.
- 2 Vilenskaya C. ATL & BTL: advertising and promotion in promoting goods and brands[<http://www.btl.ru/cgi-bin>].-Access mode: <http://www.btl.ru/cgi-bin/theory.cgi?number=22>.(in Russian)

- 3 Inaev A. The role of communications at the points of sale in the general system of product promotion (in Russian) [<http://www.nashamarka.ru>]. - Access mode: <http://www.nashamarka.ru>.
- 4 Kotler Philip. Fundamentals of Marketing: Textbook.: St. Petersburg JSC "KORUNA" JSC "LITERA PLUS", 1994, - 169 p. (in Russian)
- 5 Klevtsov I. Aims of promotion actions [www.btl.ru]. - Access mode: <http://www.btl.ru/cgi-bin/theory.cgi?number=16> (in Russian)
- 6 Zimina N.V. Improving relations between food manufacturers and trade organizations: Marketing in Russia and abroad.: SINTEG, 2004. - 291 p. (in Russian)
- 7 Muromkina I.I., Portnoy A.I. Improving the brand policy of enterprises in the Russian consumer market: Marketing in Russia and abroad: M, Book World, 2014. - 457 p. (in Russian)
- 8 <http://nation-branding.info/>
- 9 <http://eastwestcoms.com/global.htm>

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДА КАК КЛЮЧЕВОГО ЭЛЕМЕНТА РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

В статье рассмотрены проблемы формирования и продвижения бренда. Определена ценностная база бренда и представлены условия создания успешного бренда. В современных условиях продвижения и развития бренда, формирование к нему положительного отношения – залог успеха и работающий маркетинговый ход. Отношение потребителя к товару, удовлетворение его качеством и сервисным уровнем определяют спрос на товар и концепцию работы компании. В работе подробно изложены следующие аспекты управления брендом: создание бренда, бренд-имидж и фирменный стиль, архитектура брендов и стратегии развития бренда, методы продвижения бренда и особенности интернет-брендинга. Предлагается рассмотреть необходимость формирования бренда как фундамента, ключевого элемента эффективного развития бизнеса. На сегодняшний момент представители бизнеса мало времени уделяют формированию бренда своей компании. Ведь именно продвижение бренда подразумевает непрерывный процесс его раскрутки, требующего постоянно новых уникальных идей в маркетинговой креативной стратегии. Определен современный комплекс мероприятий, направленный на формирование целостного и востребованного клиентами имиджа компании, её услуг или продуктов. В более простом понимании это управление торговой маркой и её репутацией. Отмечается, что от умелого развития и продвижения бренда зависят стратегические перспективы компании, что формирование и продвижение бренда компании — это высший пилотаж маркетинговой деятельности.

Ключевые слова: бренд, продукт, маркетинг, архитектура бренда, интернет-брендинг, бренд-имидж.

БИЗНЕСТІ ДАМУТДЫҢ НЕГІЗГІ ЭЛЕМЕНТІРІНДЕ БРЕНДТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ МЕН ЖЫЛЖЫТУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Мақалада брендті қалыптастыру және жылжыту мәселелері қарастырылған. Брендтің құндылық базасы анықталды және сәтті бренд құру шарттары ұсынылды. Брендті жылжыту мен дамытудың қазіргі жағдайында оған оң көзқарас қалыптастыру – табысқа жетудің кілті және жұмыс істейтін маркетингтік қадам. Тұтынушының өнімге қатынасы, оның сапасы мен қызмет көрсету деңгейіне қанағаттануы өнімге деген сұранысты және компанияның жұмыс тұжырымдамасын анықтайды. Жұмыста брендті басқарудың келесі аспектілері егжей-тегжейлі көрсетілген: бренд құру, бренд имиджі және бренд стилі, бренд архитектурасы және брендті дамыту стратегиясы, брендті жылжыту әдістері және интернет-брендингің ерекшеліктері. Брендті бизнесті тиімді дамытудың негізгі элементі ретінде қалыптастыру қажеттілігін қарастыру ұсынылады. Бүгінгі таңда бизнес өкілдері өз компанияларының брендін қалыптастыруға аз уақыт бөледі. Өйткені, брендті жылжыту оны жылжытудың үздіксіз процесін білдіреді, бұл маркетингтік шығармашылық стратегияда үнемі жаңа бірегей идеяларды қажет етеді. Мақалада компанияның, оның қызметтерінің немесе өнімдерінің тұтас және тұтынушы сұранысына ие имиджін қалыптастыруға бағытталған заманауи іс-шаралар кешені ұсынылған. Қарапайым мағынада, бұл брендті және оның беделін басқару. Компанияның брендін қалыптастыру және жылжыту-бұл маркетингтік қызметтің аэробатикасы. Компанияның стратегиялық перспективалары брендтің шебер дамуы мен алға жылжуына байланысты.

Негізгі сөздер: бренд, өнім, маркетинг, бренд архитектурасы, интернет-брендинг, бренд имиджі.

Information about authors:

Gulaim Tlepova, Master of Economics, Senior Lecturer of the Department of Economics, Kh.Dosmukhamedov Atyrau University, Atyrau, Student avenue, 1, g.tlepova@asu.edu.kz, +77014724077, ORCID: 0000-0001-5526-9486

Aizada Zinullina, Master of Economic Sciences, Lecturer at the Department of Economics, Kh.Dosmukhamedov Atyrau university, Atyrau, Students avenue, 1, e-mail: aizada_zeinullina@mail.ru, +77774381118. ORCID 0000-0003-4387-4632

МРНТИ 82.01.33
УДК 65.012.8

<https://doi.org/10.47649/vau.2021.v60.i1.06>

Д.Ж.Битманов¹ , Н.А.Урузбаева^{2*} 

¹Алматы Менеджмент университет
050060 г. Алматы, Республика Казахстан

²Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева
010000 г. Нур-Султан, Республика Казахстан

*e-mail: nazym_amen@mail.ru

РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМОВ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ КАЗАХСТАНА И ВЫГОДЫ ОТ ИХ ВНЕДРЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ТОО «СК-ФАРМАЦИЯ»)

Данное исследование проведено нами с целью определения эффективных механизмов использования кибербезопасности для совершенствования системы дистрибуции в ТОО «СК-Фармация». Установлено, что для обеспечения эффективности системы единой дистрибуции в РК требуется более эффективная система кибербезопасности. Предложено дополнить систему, имеющую SIEM, сканером уязвимостей, а также выработать стратегию развития кибербезопасности. В рамках стратегии следует использовать более перспективный механизм по обеспечению кибербезопасности. Основными приоритетами эффективного механизма кибербезопасности определены: сохранение активов предприятия, снижение рисков, установление эффективной системы управления киберрисками и постоянное усовершенствование средств контроля и процессов за безопасностью. Такие механизмы по обеспечению киберустойчивости, как: поддержка высшего руководства, создание систем структурного подразделения и системы риск-менеджмента, проведение постоянного и всестороннего мониторинга, системы независимого аудита, оценка уровня зрелости и системы менеджмента в области киберустойчивости – должны помочь предприятию решить все поставленные стратегией задачи. А также получить выгоды при использовании новых цифровых технологий, в виде баланса риска и доходности, так как именно они позволяют в современных условиях нивелировать последствия от киберугроз.

Ключевые слова: кибербезопасность, механизмы безопасности, стратегия безопасности, защищённость.

Введение

Одной из актуальнейших задач достижения стабильного и успешного функционирования казахстанских фармацевтических компаний является наличие эффективных механизмов кибербезопасности их деятельности. В данной статье нами отражены результаты по исследованию выбора наиболее перспективных механизмов обеспечения кибербезопасности в ТОО «СК-Фармация». При этом мы основываемся на том, что, как таковой кибербезопасностью на данном предприятии никто не занимается (отсутствует постоянно действующий консультирующий орган и нет стратегии развития кибербезопасности). Такое положение в области кибербезопасности характерно и для многих казахстанских предприятий.

Ранее нами было установлено, что специфика механизма кибербезопасности в казахстанских фармкомпаниях, занимающихся дистрибуцией, определена принципами процесса дистрибуции фармацевтических средств, предусмотренных правилами GDP ЕАЭС. А типовые механизмы (принципы) обеспечения кибербезопасности в дистрибуторских фармацевтических компаниях предусмотрены стандартом ISO/IEC 27032:2012, который раскрывает основные стороны обеспечения кибербезопасности и дает предприятиям рекомендации, как решать имеющиеся проблемы в данной области [1]. На этих условиях и было основано наше исследование.

Основная часть

Прежде, чем приступить к определению перспективных механизмов по обеспечению

кибербезопасности в ТОО «СК-Фармация», нужно было обозначить, что официально принятого понятия механизма кибербезопасности нет. Оно не определено ни наукой, ни нормами законов. Краткое руководство по обеспечению безопасного киберпространства CyberLaw предлагает для внедрения некоторые довольно строгие стратегии относительно «создания механизмов для информационной безопасности», в которую входит, по нашему мнению, и механизм кибербезопасности. Исходя из этого руководства, основными механизмами обеспечения безопасности ИТ признаны меры безопасности, которые, в первую очередь, ориентированы на обеспечение связи, а также включают комплексные меры по обеспечению кибербезопасности [2, с.114].

Изученные научные и практические материалы [3; 4; 5; 6] позволяют нам понимать под механизмом кибербезопасности на предприятии систему, состоящую из совокупности имеющихся ресурсов и характеристики всего осуществляемого процесса, направленного на управление киберрисками обеспечение кибербезопасности (методы, нормы, средства, формы и способы функционирования или воздействия на состояние ресурсов и объектов, входящих в систему). А также механизм определяется как система элементов, взаимосвязанных между собой и функционально «настроенных» на исполнение работ общего процесса по обеспечению кибербезопасности.

При определении эффективного механизма кибербезопасности нужно помнить, что на практике используются различные уровни опасности при киберугрозах. Основными являются три уровня киберопасности (терроризма), которые выделены по версии агентства «Monterey» [7]. Обозначим их схематично (рисунок 1).

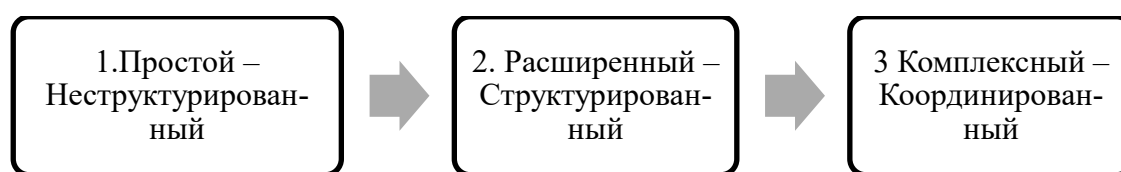


Рисунок 1. Уровни кибербезопасности

Ими являются: Простой – Неструктурированный; Расширенный – Структурированный и Комплексный – Координированный.

В результате исследования нами установлено, что механизм кибербезопасности в современных условиях должен быть комплексным и предполагающим активное взаимодействие всех его элементов. К тому же он должен быть адаптивным как к системе угроз, так и особенностям отрасли (в нашем случае дистрибуции). Основными приоритетами эффективного механизма кибербезопасности определены: сохранение активов предприятия; снижение рисков; установление эффективной системы управления киберрисками и постоянное усовершенствование средств контроля за процессами безопасности.

Для обеспечения эффективности всего механизма кибербезопасности рекомендовано разработать концепцию ее формирования и развития. Основной задачей концепции кибербезопасности предприятия является, в первую очередь, защита информации, в частности: обеспечение конфиденциальности имеющихся данных; обеспечение доступности данных; обеспечение целостности данных; обеспечение аутентичности данных. Исходя из этого, защита информации как средство контроля включает в себя следующее: распространение документов в электронной форме; недопущение несанкционированных рассылок от удаленных пользователей; обеспечение аутентичности документов от удаленных пользователей и другие вопросы.

Концепция стратегии кибербезопасности для ТОО «СК-Фармация», которая действует на медицинском и фармацевтическом рынках, в системе дистрибуции в форме стратегии

развития кибербезопасности имеет следующее содержание:

- актуальность разработки;
- место кибербезопасности в структуре ИС;
- понятийный аппарат;
- место в общей стратегии предприятия и в действующем законодательстве;
- цель;
- принципы, направления деятельности и меры по реализации.

Актуальность разработки для ТОО «СК-Фармация» определена, в первую очередь, все возрастающими киберугрозами на предприятиях медицинской и фармацевтической отрасли, особенно тех, что активно действует в системе дистрибуции. А также основана на понимании со стороны руководства того, что только на государственном уровне решить проблемы в области кибербезопасности невозможно. Кибербезопасность в современных условиях требует интеграции усилий и со стороны предприятия, региональной и национальной координации и различных форм сотрудничества. Актуальность определена и тем, что на данном предприятии еще не разрабатывалась подобная стратегия.

Кибербезопасность обычно описывается тремя составляющими, раскрывающими ее содержание и место в ИС: информационные ресурсы; компьютерная и сетевая инфраструктура; способы взаимодействия всех пользователей. Создаваемая система кибербезопасности призвана защищать активы предприятия и деятельность людей, которые отправляют информацию или получают ее из распространяемой технической инфраструктуры ИС и ИКТ. При этом нужно отметить, что в настоящее время на предприятии нет соответствующих структур, отвечающих за данный блок. Исходя из этого, его следует создать.

Важнейшими элементами мер реализации стратегии кибербезопасности на предприятии определены: мониторинг и обнаружение киберугроз; профилактика киберугроз и их предотвращение; быстрое реагирование на угрозы.

В рамках предложенной стратегии предложено внедрить на предприятиях «Концепцию по улучшению критической инфраструктуры кибербезопасности» (KPMG). Данный документ выступает в виде практического руководства для предприятий, желающих сформировать более эффективный механизм кибербезопасности, улучшив, тем самым, комплексные программы по общей безопасности. Данная концепция была сформирована Федеральным Правительством США для поддержки предприятий промышленности противостоять киберугрозам и атакам [8].

Основными ее этапами являются: идентификация; защита; ответные действия и восстановление. Данная концепция предусматривает трехэтапный подход, как логическая последовательность всех действий:

- сбор информации – ее результаты;
- анализ – его результаты;
- стратегия – ее результаты;
- дорожная карта – ее результаты.

На каждом этапе обозначены получаемые результаты, что важно для определения эффективности. К тому же такой подход гарантирует проведение на каждой фазе проверку результатов. Кроме сверки данных, в процессе модернизации инфраструктуры обеспечивается также участие всех заинтересованных сторон.

В рамках KPMG предлагается внедрить новую операционную модель ИТ. Данный механизм основан на технологическом прорыве, который направляет предприятие на мотивацию к постоянным изменениям. Новая операционная система ИТ предприятия ориентирована на потребителей (медицинские организации) и все заинтересованные стороны

(государство и поставщики). Основными компонентами новой операционной системы являются: сервисы, процессы, организация, управление, сорсинг и локация, управление эффективностью, персонал и компетенция. Роли ИТ реализуются в трех направлениях: Посредничество, Интеграция и Руководство в виде возможностей и решения.

Также предлагаются и другие механизмы по обеспечению кибербезопасности:

- проведение аудита информационной безопасности;
- проведение тестирования на киберпроникновение;
- механизм этичного взлома и расследования кибератак;
- механизм обеспечения качества, основан на обеспечении соответствия стандартам и протоколам по кибербезопасности;
- механизм обеспечения непрерывности бизнеса.

Последний базируется на анализе всех бизнес-процессов и разработке планов в формате BCP/DRP (см. рисунок 2).



Рисунок 2. Механизм обеспечения непрерывности бизнеса
Примечание: составлено согласно источника [9].

В рамках данного механизма проводится обучение всех специалистов, которые ответственны за реализацию планов, проводится тестирование на знание планов BCP/DRP.

Также предложена более универсальная и эффективная методика по оценке уровня зрелости киберустойчивости предприятия. Она предлагается компанией AXELOS, основана на 145 вопросах, относительно 5 доменов [10]. Также компания может применять как вопросы, предлагаемые методикой AXELOS, так и вопросы, разработанные специалистами компании или руководством компании.

Основной выгодой от предложенной стратегии и механизмов обеспечения кибербезопасности является условие, что предприятие признается киберустойчивым. Киберустойчивое предприятие работает стабильно, не имеет перерывов в основной деятельности, не несет дополнительных затрат на восстановление и так далее. При этом важно понимать, что обеспечить киберустойчивость возможно только при ее высоком уровне зрелости и успешности механизмов по обеспечению кибербезопасности. Будут реально достигнуты выгоды и при реализации следующих предложенных нами мероприятий (рисунок 3).

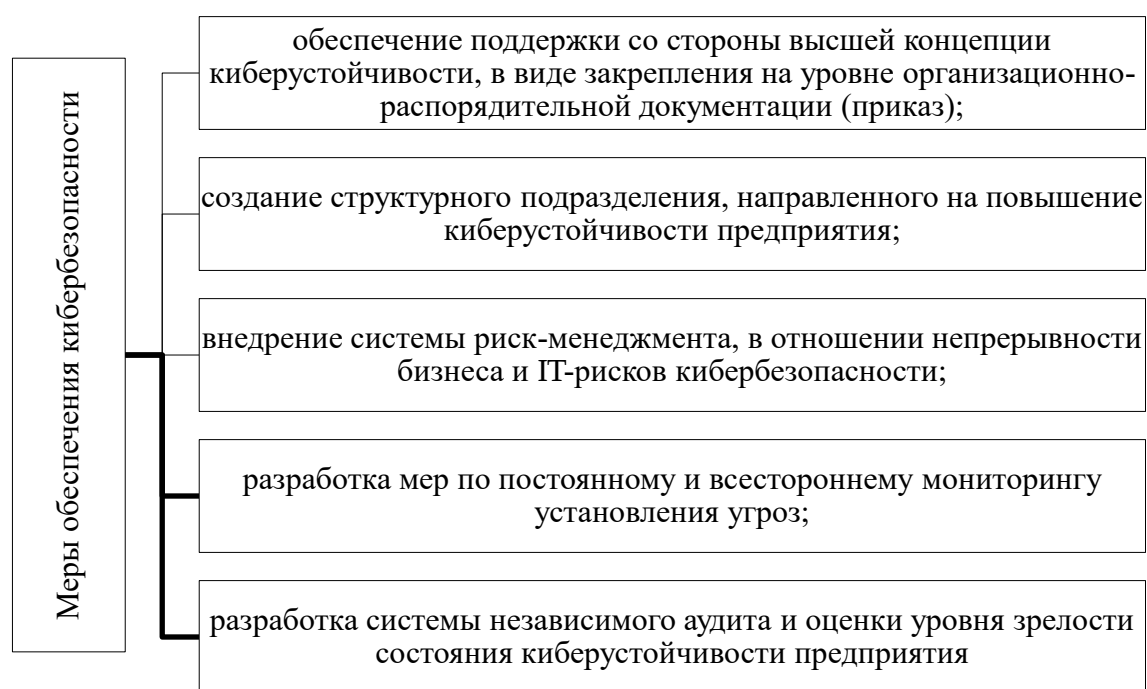


Рисунок 3. Меры обеспечения кибербезопасности

Важным является то, что эти меры способны позволить предприятию реагировать своевременно на угрозы и восстанавливаться при их реализации, а также непрерывно совершенствовать систему менеджмента предприятия в области киберустойчивости. Таким образом, мы установили, что механизм кибербезопасности для ТОО «СК-Фармация» должен характеризоваться комплексностью, что предполагает активное взаимодействие всех его элементов, а также является адаптивным к системе всех угроз и особенностям отрасли (в нашем случае дистрибуции).

Выводы

1. Предлагаемый новый подход позволил выделить более перспективные механизмы по обеспечению кибербезопасности в ТОО «СК-Фармация». Они направлены на обеспечение более эффективного использования ресурсов по обеспечению кибербезопасности и на недопущение существенных перебоев в операционной деятельности предприятия. Важно, чтобы они позволяли постепенно вырабатывать только успешные киберстратегии, с опорой на комплексное управление киберрисками (с учетом понимания важных бизнес-процессов и образа мыслей потенциальных злоумышленников).

2. Концепция по обеспечению кибербезопасности направлена на то, чтобы обеспечить предприятию успешную деятельность в условиях постоянного воздействия киберугроз на ее системы. Стратегия кибербезопасности, выработанная в рамках концепции, позволяет ей сформировать такие механизмы, которые позволяют своевременно предвидеть угрозы, противостоять (отражать) их, а также восстанавливаться в случае их происхождения.

3. Внедрение механизмов по обеспечению киберустойчивости, в рамках стратегии (от поддержки высшего руководства, структурного подразделения; системы риск-менеджмента; постоянного и всестороннего мониторинга; системы независимого аудита; оценки уровня зрелости системы менеджмента предприятия) в области киберустойчивости) должно позволить решить предприятию все поставленные стратегией задачи. А также дает возможность получить выгоды, при использовании новых цифровых технологий, в виде

баланса риска и доходности, так как именно они позволяют в современных условиях нивелировать последствия от киберугроз. При этом выгоды от элементов по обеспечению кибербезопасности на предприятии во многом зависят от эффективности проводимого мониторинга по обнаружению киберугроз, профилактике и предотвращению киберугроз, быстрому реагированию на киберугрозы и возможностях предприятия на восстановление.

Список литературы

- 1 Руководящие указания по кибербезопасности в контексте ISO 27032. <https://s3r.ru/wp-content/uploads/2014/03/iso27032.pdf>
- 2 Новый подход к обеспечению кибербезопасности в сетевом мире. Исследование McKinsey, 2018. <https://informburo.kz/stati/novyy-podhod-k-obespecheniyu-kiberbezopasnosti-v-setevom-mire-issledovanie-mckinsey.html>
- 3 Горбунов Ю.В. О понятии «механизм» в экономических науках. – Барнаул. – С. 16-21
- 4 Энциклопедический словарь: современная версия / Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефрон. – М.: Эксмо, 2002. – 672 с.
- 5 Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Райзберг Б.А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. - 4-е изд. - М.: Инфра-М, 2004. – 478 с.
- 6 Теория систем и системный анализ в управлении организациями: справочник: учебное пособие / под ред. А. Н. Волковой и А. А. Емельянова. М.: Финансы и статистика, 2006. – 848 с.
- 7 Кибербезопасность (2017 – 2018): цифры, факты, прогнозы <https://www.ptsecurity.com/ru-ru/research/analytics/cybersecurity-2017-2018/>
- 8 Схема построения стратегии кибербезопасности KPMG – <https://www.kbtu.kz/images/KPMG.pdf>
- 9 BCP и DRP. Разница иногда не очевидна – <https://habr.com/ru/post/312518/>
- 10 Как разработать план аварийного восстановления (DisasterRecoveryPlan) <https://mcs.mail.ru/blog/plan-avariynogo-vosstanovleniya-disaster-recovery-plan>

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ФАРМАЦЕВТИКАЛЫҚ КОМПАНИЯЛАРДАҒЫ КИБЕРҚАУІПСІЗДІК МЕХАНИЗМДЕРІН ДАМУ ЖӘНЕ ОНЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУДЫҢ ПАЙДАСЫ («СК-ФАРМАЦИЯ» ЖШС МЫСАЛЫНДА)

Бұл зерттеуді біз «СК-Фармация» ЖШС-да дистрибьютерлік жүйені жақсарту үшін киберқауіпсіздікті пайдаланудың тиімді механизмдерін анықтау мақсатында жүргіздік. Қазақстан Республикасында бірыңғай дистрибуция жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету үшін киберқауіпсіздіктің анағұрлым тиімді жүйесі қажет екендігі анықталған болатын. Жүйені осалдықтар сканерімен SIEM-мен толықтыру, сондай-ақ, киберқауіпсіздікті дамыту стратегиясын әзірлеу ұсынылатын болады. Стратегияда киберқауіпсіздіктің болашағы бар механизмі қолданылуы керек екендігі көрсетілген. Киберқауіпсіздіктің тиімді механизмінің негізгі басымдықтары айқындалды, осылар болып табылады: кәсіпорын активтерін сақтау, тәуекелдерді азайту, кибер тәуекелдерін басқарудың тиімді жүйесін құру, қауіпсіздікті бақылау мен процестерді үнемі жетілдіру сияқты. Кибер-тұрақтылықты қамтамасыз ету тетіктері осылар болып табылады, мысалы: топ-менеджментті қолдау, құрылымдық блоктар жүйесін құру және тәуекелдерді басқару жүйесін құру, үздіксіз және жан-жақты мониторинг, тәуелсіз аудит жүйесі, жетілу деңгейін бағалау және осы саладағы басқару жүйесі кибер тұрақтылығы кәсіпорынға стратегиямен қойылған барлық міндеттерді шешуге көмектесуі керек. Сондай-ақ, тәуекел мен кірістің тепе-теңдігі түрінде жаңа цифрлық технологияларды пайдалану кезінде артықшылықтарға қол жеткізуге болады, себебі дәл қазіргі кезде олар киберқауіптің салдарын бейтараптандыруға мүмкіндік береді.

Негізгі сөздер: киберқауіпсіздік, қауіпсіздік тетіктері, қауіпсіздік стратегиясы, қауіпсіздік.

DEVELOPMENT OF CYBERSECURITY MECHANISMS AT PHARMACEUTICAL COMPANIES IN KAZAKHSTAN AND BENEFITS FROM THEIR IMPLEMENTATION (ON THE EXAMPLE OF SK-PHARMACY LLP)

This study is carried out by us in order to determine effective mechanisms for using cyber security to improve the distribution system in SK-Pharmacy LLP. It has been established that a more effective cyber security system is required to ensure the effectiveness of the unified distribution system in the Republic of Kazakhstan. It is proposed to supplement the system with SIEM with a vulnerability scanner, as well as to develop a strategy for the development of cybersecurity. The strategy should use a more promising cyber security mechanism. The main priorities of an effective

cybersecurity mechanism are identified: preserving enterprise assets, reducing risks, establishing an effective cyber risk management system, and improving security controls and processes continuously. Mechanisms for ensuring cyber resilience, such as: support of top management, the creation of structural unit systems and a risk management system, continuous and comprehensive monitoring, an independent audit system, an assessment of the level of maturity and a management system in the field of cyber resilience should help the enterprise to solve all the tasks set by the strategy. And also to get benefits when using new digital technologies, in the form of a balance of risk and profitability, since it is they that allow, in modern conditions, to level the consequences of cyber threats.

Key words: cyber security, security mechanisms, security strategy, protection.

References

- 1 Rukovodjashhie ukazaniya po kiberbezopasnosti v kontekste ISO 27032.<https://s3r.ru/wp-content/uploads/2014/03/iso27032.pdf>
- 2 Novyj podhod k obespecheniju kiberbezopasnosti v setevom mire. Issledovanie McKinsey, 2018. <https://informburo.kz/stati/novyy-podhod-k-obespecheniyu-kiberbezopasnosti-v-setevom-mire-issledovanie-mckinsey.html>
- 3 Gorbunov Ju.V. O ponjatii «mehanizm» v jekonomicheskikh naukah. – Barnaul. – S. 16-21
- 4 Jenciklopedicheskij slovar': sovremennaja versija / F. A. Brokgauz, I. A. Efron. – M. :Jeksmo, 2002. – 672 s.
- 5 Rajzberg B. A. Sovremennyy jekonomicheskij slovar' / Rajzberg B.A., Lozovskij L. Sh., Starodubceva E. B. - 4-e izd. - M.: Infra-M, 2004. – 478 s.
- 6 Teorija sistem i sistemnyj analiz v upravlenii organizacijami: spravocnik: uchebnoe posobie / pod red. A. N. Volkovoj i A. A. Emel'janova. M. : Finansy i statistika, 2006. – 848 s.
- 7 Kiberbezopasnost' (2017 – 2018): cifry, fakty, prognozy <https://www.ptsecurity.com/ru-ru/research/analytics/cybersecurity-2017-2018/>
- 8 Shema postroenija strategii kiberbezopasnosti KPMG –<https://www.kbtu.kz/images/KPMG.pdf>
- 9 BCP i DRP. Raznica inogda ne ochevidna – <https://habr.com/ru/post/312518/>
- 10 Kak razrabotat' plan avariynogo vosstanovlenija (Disaster Recovery Plan)<https://mcs.mail.ru/blog/plan-avariynogo-vosstanovleniya-disaster-recovery-plan>

Information about authors:

Didar Bitmanov, Master of Business Administration, Adviser to the Minister, Ministry of healthcare of the Republic of Kazakhstan, Mangilik el 8 Ave., House of Ministries, 5nd entrance, c. Almaty, Republic of Kazakhstan 050060, dida_b@bk.ru, +7 (7172) 74-28-19, +77000078777 ORCID: 0000-0002-5321-2029

Nazym Uruzbaeva, Doctor of Economics, Professor of the Department of Tourism, L. Gumilyov Eurasian National University, 2Satbayev street, c. Nur-sultan, Republic of Kazakhstan 010000, nazym_amen@mail.ru, +7 (7172) 70-95-00 (32-607), +77017789864, ORCID:0000-0003-2072-0788

МРНТИ10.17.25
УДК 351.71<https://doi.org/10.47649/vau.2021.v60.i1.07>Т.Ә.Тұрдалиева¹ ¹Х.Досмухамедов атындағы Атырау университеті
060011 Атырау қ., Қазақстан Республикасы
e-mail: turdalieva.t@gmail.com

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ ЖҮЙЕСІНІҢ ПАЙДА БОЛУЫ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚТЫҚ ДАМУЫ

Мақала өз алдына мемлекеттік қызметшілер өкілеттігін анықтау, мемлекеттіліктің қалыптасуы кезіндегі мемлекеттік қызметтің өз мақсаттарын орындауға мемлекеттің алғашқы ұйымдастырушылық құралы ретіндегі рөлін зерделеу мақсатын қояды. Мақалада еліміздегі мемлекеттік қызмет саласының реформалық жүйесінің сипаты мен нақтылығымен байланысты теоретикалық және тәжірибелік сұрақтар зерделенеді.

Мемлекеттік қызметке өтуді ұйымдастыру - бұл оның қызметін қалыптастыруды және кең ауқымды мәселелерді қамтиды: лауазымдық лауазымдарды белгілеу, әр лауазымға тиісті өкілеттіктерді анықтауды, мемлекеттік қызметтерге қабылдау ережесін әзірлеу, біліктілігін арттырудың және көтермелеудің ережелері, ынталандыру шараларын қолдану, тәртіптік шаралар және басқа да жауапкершілік, ресми қатынастарды тоқтатудың шаралары жөніндегі зерттеулер оқырманқауым назарына ұсынылады.

Сонымен қатар, мемлекет саясаттарын іске асырудың барысында мемлекеттік қызмет институтының функционалдық қызметі анықталып; мемлекеттік қызметтің құрылымының негізі, өзара қарым-қатынастардың екі тобы нақтыланып; мемлекеттік қызметке өтуді ұйымдастыру, оған дайындауды және қызмет көрсетуді, яғни әрбір қызметкердің және олардың барлығының ресми практикалық өкілеттіктерін жүзеге асырунақтыланып, мемлекеттік қызмет барысының құқықтық реттелуі механизмі талданған.

Жоғарыда аталған қызмет саласындағы талдаулардың нәтижесі ресми орындардың қызметін сапалық жағынан арттыру ісіне қолдануға, осы салаға арналған пәндерді оқыту барысында лекция, практикалық сабақ материалдарын дайындауға қосымша деректер ретінде пайдалануға болады деген пікір білдіреміз. Бұл саланы ғылыми түрде зерделеуге арналған еңбектер өте аз, сондықтан аталмыш саланы зерттеу қоғамға орасан зор пайда әкеледі.

Негізгі сөздер: мемлекет басқару механизмдері, әкімшілік-құқықтық реттеу, мемлекеттік органдар, азаматтық қызмет, мемлекеттік басқару жүйелері, этикалық кодекс.

Кіріспе

Қазақстан Республикасында (бұдан әрі ҚР) мемлекеттік қызметтің мазмұны, мемлекеттік қызметкердің мемлекеттік биліктік міндетін және қызметтік іс-шараларын іске асыруларға бағытталған мемлекет органдарында лауазымдық өкілеттігін атқару жөнінде қызметтері ретінде түсіндіріледі. Мемлекеттік қызметкерлер ресми органдарда белгіленген тәртіп негізінде жалақы төленіп отыратын қызметке ие, мемлекеттік қызметтерді іс-жүзіне жеткізу мақсатында, қызметтегі өз өкілеттігін іске асыратын еліміздің азаматтары. Мемлекеттік қызметтегі қызметкерлердің екі түрі болады. Олар саяси қызметкер мен әкімшілік қызметтегі қызметкер. Саяси-мемлекет қызметкер дегеніміз - тағайындалуы, қызметтерден босатылуы мен қызметтерінің айқындаушылық, саяси сипаттары бар, сонымен қоса, саяси мақсаты мен міндеттің іс жүзіне асыру ісіне жауапты болып келетін мемлекеттік қызметкер. ҚР мемлекеттік қызмет институтын қалыптастырудың өкілеттігі жөнінде заң актісі 26.12.1995 жылы қабылданды. Заңнама акті «Мемлекеттік қызмет жөнінде» № 2730 Заңды күшке ие ҚР Президенті Жарлығы еді. Кейін аталмыш қызмет институтын жетілдірілуі кезінде, мемлекеттік қызметтің жүйесі қалыптасып, заңнамалық өзгерістер жасалды. Бұл саладағы соңғы заңнамалық өзгеріс нәтижесінде, «Мемлекеттік қызметтерді өткеру ісінің кейбір мәселелесі жөнінде» ҚР-сы Президентінің 2015 жылдың соңында қабылдаған № 152-ші Жарлығы қабылданып, өзіндік өзгерістер жасалды. Бұл нормативтік – құқықтық актілер (бұдан әрі - НҚА) мемлекеттік қызметтің бірінші институционалды жүйесі

ретінде танылады, актіде оның құрылуының негізгі принциптері, мемлекеттің құқықтық мәртебесі, қызметкерлердің құқығы мен міндеттеріне, мемлекеттік қызметке рұқсат беру, қабылдау және тоқтату мәселелері реттеледі.

Осы жарлықтың мазмұнына сай, мемлекеттік қызметтің түсініктері, қызметті іске асырудың міндеттері мен мемлекеттің функциялары, мемлекеттік бақылауларды іске асырулар бойынша конституционалдық негізі мен мемлекеттік орындар мен аппаратының қызметшілігінің кәсібилігі түсінік беріледі. Жарлықта аталмыш қызметтің басты қағидаттарыда анықталды. Олар: заңдылық; қызметтің заңи, атқарушылық және соттың тармағына бөлінуіне, азаматтардың мемлекеттің мүддесіне, құқығы, бостандығы мен заңи мүддесіне бөлінуілеріне қарамай, мемлекеттік қызметтің жүйесі бірлігі, патриотизм, отанын сүйгіштік сезімдер мен іс-әрекеттер; мемлекеттің мүдделерінен бұрын азаматтардың құқықтары, бостандығы, заңды мүдделері басымдығы; оларға халықтың қол жетімділігі; республика азаматтары мемлекеттік қызметтерге тұруына еріктілігі мен құқығы; мемлекеттік қызметкердің өз жұмысына мамандануы және біліктілігі мен кәсіби шеберлігі; мемлекеттік қызметкердің бақылауда болып, есеп беретіндігі; мемлекеттік қызметкердің өзінің міндеттеріне адалдығы, бастамашылдығы, ерекше маңыздылығы бар күрделі тапсырманы орындағандары үшін мадақталынып көтермеленуі; мәні бірдей жұмыстарға тең еңбекақылар алатындығында; бағыныштылы мемлекеттік қызметкерлердің және төмендегі мемлекеттік органдары қызметкерлерінің жоғарыда орналасқан мемлекеттік орындар, ондағы лауазымды қызметкерлердің өздері өкілеттігі шеңберінде шешімдерін орындауының міндеттіліктері; мемлекеттік құпиялар болатын не заңдармен қорғалатын құпиялардан өзге, қоғамдық пікірлер мен жариялылықтардың ескерілетіндігі; мемлекеттік қызметкердің құқықтықта және әлеуметтікте тұрғылардан заңмен қорғалауы; мемлекеттік қызметкерлер сапында қызметтік міндетін орындамағандары не көңілдегідей қылып орындамағандары үшін, өзінің өкілеттіктерін теріс пайдаланғандығы үшін жауаптылығы; мемлекеттік қызметкердің біліктілігін үнемі арттыруы.

Мемлекеттік орындарда және ведомстволарында саяси партиялардың құрылуына және ұйымдастырылуына жол берілмейді. Мемлекеттік қызметшілер міндеттерін атқаруының кезінде заңның талаптарын басшылыққа алуы мен саяси партияның, қоғамдық бірлестіктер және осы құрылымдар органдарының шешімімен байланысты болмаулары тиіс. Бұл шара мемлекеттік қызметті саясаттандыруға жол бермеуді және тұтастай алғанда мемлекеттің және қоғамның, азаматтардың мүддесін қорғауына бағытталған. «Азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау – құқық қорғау және сот органдарының ең басты мақсаты»[1] болып табылатындықтан, мемлекеттік органдар ретінде құқық саласы орындарының жұмысы да заң талаптарына сай болуы қажет.

Негізгі бөлім

Мемлекеттік орган ұғымының анықтамасы - мемлекеттік орынның бөлімдері мен аппараты, оның иелігінде тұрған тұлғаның өкілеттіктерінің мазмұны мен көлемі арқылы түсіндіріледі. Мемлекеттік қызметші мемлекеттің міндеттерін мен функциясын іс-жүзіне асыру мақсатына сай белгілі бір мемлекеттік орындар атынан қызметтік өкілеттіктерді іске асыратын, заңға сәйкес, ақылы қызметті иеленген ҚР-сының азаматы болуы тиіс.

Азаматтың мемлекеттік қызметте тұруына қатысты бірқатар шектеулер болуы мүмкін. Ол мемлекеттік қызметшілер өзінің міндеттерін атқаруына, мемлекеттік орындардың тиісті қызметіне кедергі келтіретін іс-шараларға қатысуға, өзінің міндеттерін орындауына байланысты белгілі азамат пен жеке тұлғалардың қызметтерін пайдалануға, өзге де ақылы қызметтермен айналысуына мемлекеттік қызметшіге өз міндетін орындауға қатысты мемлекеттік қызметшіге тыйымдар салынады, педагогика саласында, шығармашылық және

ғылыми, сонымен бірге кәсіпкерлік қызметтермен айналысуға рұқсаттар беріліп, ғылыми жұмыстармен айналыса алады.

Занда кейбір сыбайлас жемқорлық мәселесіне қарсы шаралар қарастырылған. Жарлықта ол өз кезегінде сегіз санатқа бөлінген лауазымдар қатарын - Премьер-министр лауазымынан ауылдық округтер мамандарына дейін ұзартты. Бөлім бойынша лауазымдарды жіктеудің негізгі критерийлері: мемлекеттік орынның ұйымдастырушылық-құқықтық деңгейі, нақты лауазым бойынша құзыреттілік көлемдері мен сипаттары, мемлекеттік орган құрылымындағы ұстанымның рөлі мен маңызы заң бойынша айқындалады [2].

Мемлекеттік лауазымдар қандай категорияға тағайындалғанына байланысты он жеті біліктілік сыныпқа, ең жоғарыдан он алтыншыға дейін бөлінді. Мемлекеттік қызметшілер біліктілік санаттары мемлекеттік қызметшілердің кәсіптік даярлық деңгейі тиісті санаттағы мемлекеттік лауазымға қойылатын біліктіліктің талаптарына сай келетіндігін көрсетті. Мемлекеттік қызметтерге тұру кезінде біліктілік санаттары лауазымдардың тиісті санаттарында тағайындалады. Жоғары, бірінші мен екінші санаттардағы біліктілік сыныптарының мемлекеттік қызметшілері лауазымға, кәсіптік даярлық деңгейіне және жұмыс нәтижелеріне сәйкес тағайындалды. Үшіншіден бастап жетінші санатта болған мемлекеттік қызметшіге келесі біліктілік сыныбы аттестаттаудың нәтижесі бойынша беріледі. Айта кететін жайт, жарлық мемлекеттік қызмет бос тұрған лауазымына ауыстыру мен мемлекеттік қызметшінің аттестациясын өткізудің барлық азаматтарға мемлекеттік қызметтерге тең жағдайда қолын жеткізілуін қамтамасыз етуіне сай, олардың кәсібилік дайындық деңгейлерін қажетті бағалауға алғаш рет енгізілген. Жарлықтың жекелеген бөлімдері мемлекеттік қызметтерге тұруға арналды, олар мемлекеттік қызметтерге кіруге қойылатын талаптарды, мемлекеттік лауазымдарды ауыстырудың әдістері және тәртіптерін, мемлекеттік қызметке өтуді, сынақ мерзімі мен мемлекеттік қызметшіні аттестациялау шарттарын, жұмыс уақытын белгіледі. Мемлекеттік қызметтің жас шамасы анықталады. Қызметті тоқтатудың тәртібі мен қызметшіні орнынан түсіру тәртібі де талқыланды. Отставкалық институтты енгізудің прогрессивті жаңалығымен қатар, осы процедураның жағымсыз жағы анықталып, ол мемлекеттік биліктегі басшы қызметінен бас тарту кезінде, сол органның барлық басқару органдарының басшылар мен тәуелсіз ведомстволар басшыларына дейін отставкаға кетеді. Ол мемлекеттік биліктің органдары жұмысының сапасына, олардың үкіметпен тиісті түрде басқарылуына теріс әсерін тигізді. Жарлықта жалақы жалақыдан, біліктілік сыныптары үшін қосымша төлемдерден, аға қызмет ақыларынан, сауықтыруға арналған төлемдерден, бонустардан және басқа да төлемдерден тұратын мемлекеттік қызметкерлерге арналған әлеуметтік қорғалуы мен қамсыздандыруы мәселелері талқыланды. Бұл шаралар жоғарғы білімді кадрлардың жұмысында, мемлекеттік қызмет атаулының нақты тартымдылығын қамтамасыздандыруға және азаматтарды ресми орындарға қызмет істеуге тартуда оң рөл атқарды.

Республикадағы мемлекеттік қызметінің негіздерін қалыптастыру туралы жарлықтар жарияланып, алға қарай үлкен қадам жасалды, осымен қатар, қызметті одан алға қарай дамытуға алғышарттар жасалды. Бұдан басқа, жарлыққа сай, мемлекеттік қызметтің саласы, еңбек құқығы саласынан бөлініп, аталмыш сала туралы заңның қабылдануы болды. Азаматтық қызметке арналған осы НҚА-іні қабылдаудың оң аспектілеріне қарамастан, құқық қолдану тәжірибесі оның жеке әлсіз жақтарымен де көрсетілді. Бұл мәселені қарастыру кезінде еліміз егеменді мемлекет құрылысының өтпелі кезеңінде болған, қазақ қоғамы тәуелсіздік алғанға дейін қалыптасқан мемлекеттің қалыптасуының тоталитарлық қағидалары, қоғам көзқарасы мен құндылықтары өзгерген кезде ескерілген. Ежелгі фрагменттерде қазіргі заманымызға сай келетін, жаңа, уақтылы, ең заманауи жүйе тұрғызылды. Мемлекеттік қызметті салудағы ең жағымсыз фактор мемлекеттік қызметшілер бос лауазымдарын ауыстырған кезде конкурстық іріктеу контексінде қалыптастырылған

мемлекеттік қызметтегі лауазымына іріктеу мен тағайындаудың патронаждық жүйесі болды. Мемлекеттік лауазымдарға тағайындау жеке құрмет, достық пен жанұялық қатынастар принциптері негізінде жүзеге асырылды [3]. Адами ресурстардың жайын, күйін талдаулар мемлекеттік қызметшілердің тұрақтылығының төмен деңгейін көрсетті. Мемлекеттік қызметші мемлекет қызметтерде, әсіресе көшбасшыларды ауыстыру кезінде, қызметкерлердің айтарлықтай үлесі жаңа тағайындаулармен ауыстырылған кезде анықталмаған кездерде, мемлекеттік қызметшілердің мүдделерін қорғау ісіне мүдделі емес, бірақ басшыға көңіл бөлуге тырысуы қажет. Бұдан басқа, жарлықтың барлық жеке нормалары жұмыс істемеген. Мысалы, мемлекеттік қызметкерлер аттестациялауы ресми түрде жүргізілді, ол мемлекеттік қызметшінің лауазымдарына біліктілік талаптарының жоқтығынан алдын-ала анықталды. Ол мінсіз еместі және лауазымдардың уақытша жіктелуіне сәйкес келмеді - әлемнің көп дамыған елінде мемлекеттік лауазымдардың ұқсас иерархиясында бұрыннан алып тасталды. Мемлекеттік қызметшілер кадрлар резервінің проблемалары олардың дамуына жол бермеді. Жоғарыда аталғандар ҚР - сындағы мемлекеттік қызметтің жүйесін реформалаудың қажеттігін аралады. Бұл жұмыстың бастамасы «Қазақстан халқының дамуы, қауіпсіздігі мен әл-қуатының артуы» атты 2018 жылғы ҚР халқына жолдаған Жолдауы болды [4].

Жолдау мемлекеттік қызметтік саласында реформалауды жеделдетуге бағытталған дайындалған және нашар ұйымдастырылған мемлекеттік басқарудың жетіспеушілігін көрсетті. Орындалатын негізгі басымдықтардың бірі кәсіби мемлекеттік құрылысын жариялау болды. Алдағы реформалардың мақсаты нарықтық экономика үшін тиімді, заман талабына сәйкес, мемлекеттік қызметтің құрылымдарын құру еді. Мемлекеттік органдары жүйелерін орталықсыздандыру, ықшам және кәсіби үкіметті ұйымдастыру, нақты ведомствоаралық келісімді құру, іс-қимыл бағдарламаларын әзірлеу қажет болды. Осымен қатар, министрлердің өкілеттігі және заң алдындағы жауапкершіліктерін арттыру, министрліктер қызметін стратегиялық бақылауды, мемлекеттік қызметшілерді жалдау, оқыту және насихаттау жүйесін жетілдіру керек еді. Коррупцияға, жемқорлық кеселіне қарсы шешуші және қатал күрес жарияланды [5].

1999 жылдың ортасында «Мемлекеттік қызметтер жөнінде» ҚР Заңы қабылданып, осы НҚА негізінде мемлекеттік қызметтің салыстырмалы түрдегі жаңа түрі жұмыс істей бастады. Заңнамада мемлекеттік қызмет құрылысы принциптерін, мемлекеттік қызметшілер құқықтық мәртебесі, олар құқығы, міндеті мен шектеуліктерін анықтайтын негізгі ережелер болған. Сонымен қатар, заңнамада түбегейлі көптеген жаңалықтар енгізілді. Оған сай, мемлекеттік қызметшінің позициялары саяси немесе әкімшілік бөлінетін болған. Мұндай бөлу саяси өзгерістердің әсерін шектеуге, атап айтқанда, лауазымнан босатуға және мемлекет орындарының жаңа келген басшыларын тағайындауына, осы органдардың кадрлары санына шектеу қажеттігіне байланысты болды. Мәселен, заң шығарушылардың еркіне сай, әкімшілік мемлекет қызметшілердің негізгі құрылымы мемлекеттік органдардың, министрлердің немесе әртүрлі деңгейдегі әкімдердің өзгеруіне қарамастан мемлекеттік органдарда атқарылатын лауазымдарда жұмысын жалғастырады.

Саяси мемлекеттік қызметшілерлер ретінде тағайындалуымен (сайлануы) нәтижесінде, қызметтерден босатылуы мен қызметтерінің айқындаушылық, саяси сипаттары бар, сонымен қоса саяси мақсаттарын және міндетін іске асырудың ісіне жауапты болып келетін мемлекеттік қызметкерлер болып табылатындығы көрсетілген. Олар сапына Конституцияға сай, Президент және Үкіметтің өкілдері кейінгі, ҚР-сының Президенті мен Парламент депутаттары, орталық атқарушылық органдар мен ведомствалар басшылары, орынбасарлары жатады. Әкімшілік мемлекет қызметшілері мемлекеттік орында тұрақты негізде қызметтік негізде қызметтік өкілеттіктерді іске асыратын саяси мемлекет қызметшілері болмайтын әкімшілік мемлекеттік қызметшілер қосылды. Осылайша, заң актісі

саяси немесе әкімшілік мемлекет қызметшілерін және лауазымдардың бірнеше тобына тағайындалған лауазымдық критерийлерді анықтайды. Заңда қазақстандық патриотизм қағидаттары мен баламалы жұмысты орындауға тең жарна төленетіндігі заңдастырылды. Қайсібір заңгерлер заңға саяси мемлекет қызметшілерінің азаматтық бейтараптылығының тағы бір қосымша принципін енгізу қажеттілігі туралы пікір білдірді. Кейбір авторлар ол туралы мемлекет қызметшілерінің саяси бейтараптылықтың принципі, мемлекеттік қызметтің саяси партияларға бейтараптылығы принципімен жабылуы тиісті екенін атап өтеді. Осы принцип негізінде мемлекеттік орындарда және олардың ведомстволарында кәсіподақтардан басқа, саяси партиялардың құрылуына және ұйымдастырылуына жол берілмейді. Мемлекеттік қызметшілер өзінің міндетін атқарудың кезінде заңның талаптарын басшылыққа алуы мен саяси партиялардың, қоғамдық бірлестіктердің және солардың бөлімдерінің шешімімен байланысты болмаулары керек. Бұл шара мемлекеттік қызметті саясаттандыруға жол бермеуге және тұтастай алғанда мемлекеттің және қоғамның мүддесін қорғауға арналған. Заңнама талаптары Ресей Федерациясындағыдай саяси партиялардың шешімдеріне сәйкес, қызметтік міндетін орындауға қатыспайды. Мемлекеттік қызметтің саяси бейтараптылықтың принципі (мемлекет қызметшілерінің саяси бейтараптық принципі), бір жағынан қарағанда, мемлекеттік қызметтерге саяси көзқарастары бойынша жұмысқа алуға тыйым сала отырып, екінші жағынан, саяси құмарлықты және көзқарастардан бойын аулақ ұстау мемлекеттік қызметшінің қызметтегі міндетіне байланысты. Барлық нәрсе мемлекеттік қызметшіні саясатқа байланыстырады, оны мемлекеттік қызметтерге сай келмейтін жеке бизнес ретінде тану қажет. Мемлекеттік қызмет атаулының саяси бейтараптылықтың қағидасы «Мемлекеттік қызметтер жөніндегі» ҚР Заңында 3-бабы 2-ші тармағында көрініс тапқан, оның талабына сай, мемлекеттік ұйымдарда, партиялар мен бірлестіктер, олардың органдарын құруға тыйым салынып, шешімдерді қабылдаған кезде заң талабына сәйкес әрекет етіп, партиялар, қоғамдағы бірлестіктердің шешімдерімен байланыстырылмауы керек. Біз көріп отырғанымыздай, заң нормалары саяси бейтараптылықтың принципі мемлекеттік қызметте іске асырып отыр, сондықтан мемлекеттік қызметшілерге саяси бейтараптылықтың тағы бір қосымша принципін енгізу қажеттілігі жоқ секілді. Заң мемлекеттік қызметшілерге ант беру рәсімін енгізуді көздейді, олар үшін зор моральдық мәнге ие және коррупцияға қарсы айқындалған сипаты бар. Санат бойынша белгіленетін әкімшілік мемлекет қызметшілерінің нақты саралануы мен жіктелуіне назар аударсақ. Әкімшілік мемлекет қызметшілер тізілімінде А, В, С, D және E топтары бар бес топ бар. Әр санаттағы жазбалар топшаларға бөлінеді. Әкімшілік мемлекет қызметшілерінің мұндай жіктелуі мемлекеттік қызметшілерінің құқықтық жағдайларын нығайтуға және олардың біліктілік разрядына сәйкес қызметтік міндеттерін мүлтіксіз орындауға негізделген. Мемлекеттік қызметшілер түрлі категорияларының жағдайын ерекшеліктері әр түрлі қызметтегі жүктелген міндеттеріне, қызметтік жағдайларына, мемлекеттік органның өзіндік ерекшелігіне байланысты.

Мемлекеттік қызметшілерге жалақы төлеу жүйесі жалақыны индекстеуді, оның ашықтығын және мемлекеттік бюджетке тәуелділігін қамтамасыздандыруға мүмкіндіктер береді. Осыдан басқа, жалақыны есептеуде және медициналық жәрдемақы төлеуде ресми жалақының рөлі артып, қызмет ұзақ жылдар бойы сақталады. Әкімшілік мемлекет қызметшілерінің лауазымдарының жіктелуі мемлекеттік қызметші құқықтық мәртебесін күшейтуге және мемлекет қызметшілерінің лауазымдық міндетін олардың біліктіліктеріне нақты сәйкес келетінін қамтамасыздандыруға арналған. Мемлекет қызметшілерінің әр түрлі санаттағы құқықтық мәртебелерінің ерекшелігі олардың міндеттеріне және олардың өкілеттіктерінің сипатының ерекшелігіне байланысты.

Осы заңнамалық актінің ерекшелігі ол мемлекет қызметшінің уәкілетті органының құқықтық мәртебесін бекітті, орган республика басшысына бағынып, мемлекеттік қызметтің

саласындағы саясатты іске асырады. Заңның 5-бабында оған мемлекеттік қызметтерді ұйымдастыруда, жұмыс істеудің мәселелеріне сай кең өкілеттіктер берілді. Заң патронаж жүйесінің жетіспеушілігін ескеріп, мемлекеттік қызметшінің тағайындауы мен оны көтермелеу кезінде мемлекеттік қызметші кәсіби даярлығы мен іскерлік қасиеттеріне негізделген меритократия қағидаларын енгізді. Мемлекеттік қызметшілер бос тұрған лауазымдарын ауыстыру конкурстары мемлекеттік органдардың өздері жасайды, уәкілетті орын мемлекеттік лауазымға үміткерлерді бір мезгілде тестілеуді жүргізеді. Осы ережені алып тастау - мемлекеттік орындардың лауазым иелеріне кадрлық резервке түсетін тұлғалармен бірдей мемлекеттік органға көшу, әкімшілік мемлекеттік лауазымдарды атқару түрінде мемлекеттік қызметші лауазымдары бір санаты бойынша әкімшілік мемлекеттік лауазым атқаруы болды. Мемлекеттік қызметшілер босаған орындарын ауыстыруына сай конкурстар өткізу тәртіптері заңнамамен анық белгіленеді және мыналарды қамтиды: конкурстар өткізу жөнінде хабарландыру жария ету; конкурстық комиссия жасақтау; Біліктілік талабына сәйкестігіне сай конкурсқа қатысушылар құжатын қабылдау мен талдау; кандидатты тестілеу; сұхбат және конкурстық комиссия қорытынды отырыстары. Заң барлық Конституцияға не басқа да заң актілеріне өзгеше құқықтық мәртебесі бар жағдайды қоспаған тұста, осы талаптар бар мемлекеттік қызметшілер атаулыға қолданылады.

Мемлекеттік қызметтің құқықтық реттелуі жөніндегі заңның азаматтардың мемлекеттік қызметтерде болуына орай бірқатар шектеулерді кеңейтеді. 2-ші баптың 2-ші тармағына сай; Мемлекет қызметшісі өз қызметін өткізгеннен кейінгі айдың турасында мемлекет қызметшісі мемлекеттік қызметті өткеру кезеңінде коммерциялық ұйымның жарғылы капиталына меншік құқығында тиесілі акцияларды (акцияларды) сенімгерлік басқару беруге осымен бірге, оны пайдалануды табыс етуді көздейтін басқа да мүліктерге беруге міндетті.

Заңға мемлекеттік қызметке жіберілмейтін норма енгізілді. Мәселен, олар еңбекке жарамсыз, денсаулық жағдайына байланысты ерекше талаптар бойынша, осымен қатар, біліктілік талаптарымен белгіленген жағдайларда ресми қызметшінің өкілеттіктерін іске асыруға кедергілер келтіретін аурулар тізімдері бойынша; заңдармен белгіленген шектеуді қабылдамай бас тартқандар; мемлекеттік қызметшілікке кіргенге дейінгі бір жылдың бойында олар сыбайласты жемқорлық құқықты бұзушылықтар үшін заңға сәйкес, тәртіптік жауапкершіліктерге тартылған немесе мемлекеттік қызметке кіріскенге дейін бір жылдың және сол жылдың ішінде сотпен әкімшілік жаза тағайындалып, қасақана қылмыстар жасағандары үшін, сонымен бірге, қылмыстық жауапкершілікке тартылса, мемлекеттік қызметке алынбайды. Жаңа заңнама мемлекеттік қызметшінің құқығы мен әлеуметтік қорғалуын қамтамасыздандырады [6]. Заңның 8 – ші бабының талабына орай, ресми орган қызметшінің басшыдан: өз лауазымына сәйкес міндеттерді және өкілеттік көлемін нақты айқындауды талап етуге; мемлекеттік қызметке өтуге байланысты материалдарға еркін қарауға жету; қызметкердің пікірі бойынша, негіздеме болған жағдайда, тергеу.

Мемлекеттік қызметшілердің жағдайын құқықтық реттеуді және қорғауды күшейтудегі инновациялардың бірі – бұл мемлекеттік қызметші бұйрықты орындау үшін алынған заң бойынша күмән туындаған жағдайда, ол бұйрықты жазбаша нысанда берген жетекшіге дереу хабарлап, супервайзерге жеткізуі тиіс. Осыған сәйкес, жоғары-лауазымы басшысы осы бұйрықты жазбаша растайтын болғанда, мемлекеттік қызметші оның құқық бұзушылыққа байланысты іс-шаралар орындаудан бас тартады, оны орындау міндетіде емес. Керісінше, мемлекеттік қызметші заңға сәйкес келтейтін бұйрықты орындауы салдарына, осы бұйрықты растаған басқарушы көтереді. Жұмыс уақытының мәселелері, іссапарларға арналған кепілдік пен өтемақы, жалақы, мерекелік күндерді, ынталандыру және мемлекет қызметшілерін әлеуметтік қорғаудың шарасын реттейтін ережелер бар.

Заңнамада мемлекеттік қызметші жауапкершілігі және мемлекет қызметте әкімшілік мемлекет қызметшілердің жұмысын тоқтатуы жөнінде толықтай келген ақпараттар бар. Кадр

резервтерін қалыптастыру мәселелеріне қатысты мәселелерді қарастырсақ. Кадрлық резерв бойынша норманы әзірлеу кезінде ҚР-сы Президенті 2000 жылы 4 февралдағы №330 Жарлығымен әкімшілік пен мемлекеттік қызметшіні жұмысқа орналастыру бойынша кадрлық резерв туралы ереже бекітілді. Кадрлық резервке қабылдау бұл Ережелерде анықталған негіз болған жағдайларда уәкілетті орган шешімдері бойынша азаматтардың қалауларына сай жүзеге асады. Кадрлық резервте болу мерзімі бойынша уәкілет берілген органдар шешім қабылдаған сәттерден басталып 1 жылдан аса қоймайтын мерзімде мемлекеттік әкімшілік лауазымдарға тағайындалуы үшін резервті таңдауға ниет білдіреді. «Мемлекеттік қызметтер жөнінде» ҚР-сының Заңнамасын әзірлеудің барысында заңның жекелеген нормаларын әзірлеп, белгілеген көптеген НҚА - ілер қабылданған болатын. Мемлекеттік қызметтегі қатынастарды реттейтін маңызды аспектілердің біреуі мемлекеттік қызметші саяп келетін мінез-құлықтың этикалық нормасын белгілеулер.

Осы ереже ҚР-сы Президенті 1999 жылы 21 январдағы №328 ҚР - сының мемлекет қызметшінің этикасының ережесін нақтылау жөніндегі Жарлығында көрініс тапты. Ережеде, мінез-құлық негізгі ережелері, этика мен мүмкіндіктер мемлекеттік қызметтегі этика мәселелері қаралған. Мемлекет қызметшілеріне қатысты құжат – ҚР-сы Президентінің 2000 жылы 10 марттағы № 357 Жарлығы арқылы бекіткен Мемлекеттік қызметтер регламенттері туралы ереже. Бұл ереже саяси мен әкімшіліктік мемлекеттік қызметшілерді негізге алатын мемлекеттік қызмет тәртібін анықтайды. Осылай, аталған жүйенің бірқалыпты жұмыс істеулерін қамтамасыздандыру мақсатында қажеттігі бар құқық базасы құрылды.

Мемлекеттік қызмет бірқалыпты саясатын іске асыруды, кадрлардың жағдайын мониторингілеуді, мемлекеттік қызметшілерді іріктеуді, қайта даярлау, қайта даярлаудың және біліктіліктерін арттыруды қамтамасыз дандыратын мемлекет органдары және ұйымдарының қажетті құрылымы құқықтық базаны құрумен қатар, атап өтуге болады. ҚР Президентінің 1998 жылы 18 сентябрдегі № 4073 «ҚР мемлекеттік органдарын жүйелерін әрі қарай оңтайландырулар жөнінде шаралар» Жарлығымен ҚР Мемлекет қызметі істерінің агенттігі құрылған. Сол жылы, желтоқсан айында ҚР Үкіметі жанындағы Мемлекет қызметшілерін қайталап даярлау мен кәсіби біліктіліктерін арттыру институтының Мемлекет басқарудың ұлттық жоғары мектебінің базасында ҚР Мемлекеттік қызметінің істерінің агенттігі территориялық орындары құрылды. Сонымен бірге, тиімділігі жоғары мемлекет қызметтің құрудың процесі осы үдерістің статистикалық сипаты жөнінде мәлімет береді. Қоғамдағы өзгерістер, Қазақстанның халықаралық интеграциясы және басқа да объективті себептер мемлекеттік басқару институтын жетілдіруі қажет етеді. 2002 жылғы 2 қыркүйекте Елбасы Президент Н.Назарбаев парламент палаталары бірлескен отырысындағы мемлекет қызметін ұйымдастыру жөніндегі проблемалар туралы айтты. Ол проблема мемлекеттік қызметші үшін жеткілікті ынталандыру және әлеуметтік кепілдіктердің жоқтығы, персоналдың айналымының жоғары деңгейін арттыруға және адам ресурстарын әлсіретуге мүмкіндік беретін мансаптық перспективалардың шоғыры. Үкімет Парламент Мәжілісіне осы қызметті одан әрі қарай дамытуға негізделген, жоғарыдағы нормативтік құқықтық актілерге толықтыру және өзгеріс жасау жөнінде заң жобаларын әзірлеп, ұсынған еді. Осы заң жобасында көзге көрінетіндей, уәкілетті орган келісімімен босаған лауазымдарға қойылатын кәсібилік талаптарына сай келетін жағдайда, әкімшіліктік мемлекет лауазымына конкурстық іріктеуден өтпей-ақ, тапсыру тәртібімен аталмыш мемлекеттік лауазымды иеленуді мүмкін етеін норма бар. Бұл жоба мемлекеттік қызметтің баспалдағы жүйесінің элементтерін ендіруге бағытталды. Ұсынылған инновацияның жағымды жағы қолданыстағы әкімшілік мемлекеттік қызметшілердің кәсіби жұмыс баспалдағы бойынша өсу мүмкіндіктерін кеңейту еді. Дегенмен, құқық бұзушылықты болдырмау және тағайындаудың объективтілікті қамтамасыздандыру мақсатында уәкілетті орган мемлекет орындардағы мемлекеттік жұмыста босаған қызмет орындарын толтыру процесін тиісті түрде

бақылауларды қамтамасыз етіп тиісті шешімдер алды. Заң жобасы сонымен бірге, әкімшіліктегі мемлекеттік қызметшілер кадрлық резервтерін қалыптастырып, олардың әлеуметтік қорғалуы мәселелерін жақсартты [7]. Саяси болып саналатын мемлекеттік қызметшілер мәселелеріне өзгерістер енгізілді. Осылайша, ҚР Президентінің саяси лауазымға тағайындалу мәселелерінде өкілеттіктерін кеңейтулер ұсынылуда. ҚР Президенті Әкімшілігі құзыретіне кіретін саяси болып саналатын мемлекеттік қызметшілерді кадрлық резервтерін қалыптастыру жөнінде ережелер енгізілді. Саяси болып есептелетін мемлекет қызметшілері резервінің институтын енгізу туралы мәселе көптен бері орын алды. Оның енгізілуі нақты дәрежеде саяси мемлекеттік қызметшілерді тағайындаулар үдерісінің ашықтығын қамтамасыз етеді, осы лауазымға үміткерлер арасындағы бәсекелестік тетігін қосады, мемлекет басшысы ең лайықты және жақсы дайындалған адамдардың ең саяси ұстанымдарын таңдауға және тағайындауға мүмкіндіктер беріп отыр. Біздің пікірімізше, осы тезисі толық іске асу үшін саяси қоғамдық қызмет жүйесінде терең, институционалдық өзгерістер қажет. Бүгінгі күні саяси қызметшілер институтын реформалау қажеттілігі туралы мәселелер жиі артып келеді. Саяси мемлекет қызметші жаңалау анықтамасын анықтау немесе енгізу ұсынылады, себебі қазіргі басылымдар дерексіз және дәл емес, саяси қызметшілердің құқықтық статусы ерекшеліктерін толық көрсетпейді. Үкіметтің мүшелері болып табылмайтын қызметшілердің саяси-анықтамалық сипаты жөнінде сұрақ туындайды, осы лауазымдардың саяси-айқындаушы сипаты мен саяси мақсаты мен міндетті іске асу үшін келетін жауапкершілік пен бөлінудің мәнін анықтау қажеттілігі арасындағы себеп-салдардың болмауына назар аударылады. Саяси қызметшілердің институтын жетілдіруде, оның қатарында саяси қызметшілерді қызметтерден босатылғаннан кейін коммерциялық кәсіпорындар басшыларының лауазымдарына, саяси қызметшілердің жұмыстан шығаруға мәжбүрлегені үшін саяси қызметшілердің құқықтық жауапкертерін жүктейтін радикалды түрлеріне дейін басқаруға беру - басшылар өздерінің бағыныштыларды өз еркімен жұмыстан шығаруға мәжбүрлейтін істер бар. Ұсынылған шаралардың кейбіреуі мемлекеттік органдардың инклюзивті, әділетсіз және әділетсіз көшбасшылығының жағымсыз салдарларын жою мүмкіндігін барынша арттыру қажеттілігі тұрғысынан негізделген. Жоғарыда айтылғандарға сәйкес, саяси қоғамдық қызметтің реформасы жоғарыдан төменге дейін болуы тиіс. Мемлекеттік лауазымдар болып табылатын лауазымдар тізімін қайта қарау, осы лауазымдарға нақты өлшемдерді белгілеу қажет. Жоғарыда айтылған контексте, бірінші кезекте, ҚР Президенті қызметі саяси лауазым болып табылатынын анықтау қажет. Конституцияға сәйкес Мемлекет көшбасшысы - мемлекет басшысы, лауазымды тұлға, отандық және саясаттың негізін айқындаушы лауазым иесі.

Көріп отырғанымыздай, бұл анықтамада Президент ұстанымының саяси-анықтамалық сипаты бар, сондықтан осы лауазым саяси лауазымдар иерархиясында мемлекеттің ең жоғарғы саяси позициясы ретінде анықталуы керек. Біздің ойымызша, саяси ұстанымдарды, вице-министрлерді және облыстар мен қалалар әкімінің орынбасарларын қосудың тиімділігі мен орындылығы туралы мәселені қарастырумыз керек. Мемлекеттік органның саяси басшылығының өзгеруімен секторалдық және өңірлік реформаларды жүргізуге, мақсат пен міндеттерді өзгертуге басымдықты негізсіз өзгерту қажет. Мемлекеттік лауазымдарды саясаттандыру деңгейі тек мемлекеттік орындардың басшыларының лауазымдарына ғана тоқтаған болса, ал депутаттық лауазымдар әкімшілік лауазымға тағайындалса, бірден бірнеше мақсатқа қол жеткізілетін болады. Біріншіден, мемлекеттік органдардың кадрларын өзгерту үшін сенімді мемлекеттік органдардың кәсіби әлеуетін тұрақтандыруға және нығайтуға мүмкіндік беретін сенімді кедергі. Екінші, мемлекет органдарының жұмысының сапасы айтарлықтай жақсарады, мемлекеттік орындардың басшыларының, проблемалық мәселелерді терең білетін, мемлекеттік органның саяси көшбасшысының саяси көзқарастарын іске асыру ісін қамтамасыздандыратын мамандар ретінде қабылдауымыз

қажет. Саяси бағдарлар мен басымдықтардағы күрделі өзгерістерден аулақ болар едік, олар ақыр аяғында қажетті нәтиже бермейді [8]. Мұнда да мемлекет құруда және мемлекеттік құрылымдар мен әкімшілікте мол тәжірибесі бар Ұлыбритания, Алмания мен өзге елдердің тәжірибесіне жүгіну қажет. Олардың көпшілігінде министрліктердегі лауазымдарға тағайындау ісін тек министрдің ұстанымымен шектеледі. Саяси қызметші лауазымдары тізіліміне сай қалалардағы, аудандардағы, қалалардағы, ауылдардағы, ауылдық округтердегі және қалалардағы әкімдердің лауазымдары саяси лауазым ретінде жіктеледі. Біздің ойымызша, бұл ұстанымдардың бәрі де саяси сипатта емес. Бұл санаттағы лауазым иелерінің негізгі функциясы сеніп тапсырылған аумақтарда халықтың өмір сүруінде қалыпты жағдай жасау, яғни тиімді басқаруды жүргізу. Осылайша, бұл лауазымдар ешқандай саяси жүктеме алмайды. Белгіленген көшбасшылар мен өзіндік менеджерлер муниципалитеттерді басқарған кезде үрдістер күшейе түскен дамыған елдердің оң тәжірибесіне назар аударылды. Мұның бәрі саяси мемлекеттік қызмет мәселелерін реттейтін арнайы заң актісінде институционализациялануы тиіс. Елдің прогрессивті дамуын қамтамасыз ететін мөлдір және жоғары тиімді саяси басқаруды құруға бағытталған саяси мемлекеттік қызметшілер институтын әрі қарай реформалау ҚР 20 жылдық мерейтойына болған салтанатты жиналыстағы Елбасының айтқан сөздеріне сәйкес келеді: «Біз ақыр соңында кәсіби емес, шенеуніктердің өзін-өзі жақсы көретіндігі, олардың жауапсыздығы мен адамдардың қажеттіліктеріне бей-жай қарамауы керек. Билік пен бизнестің араласуынан құтылу қажет ... Біз елдің мүддесі үшін өмір сүретін кәсіби білімді, лайықты және әділ адамдар билік органдарында жұмыс істейтінін қамтамасыз етеміз. Кадрлық саясатта түбегейлі өзгерістер болады, болашақ менеджерлерді оқыту қажет [8].

Қорытынды

Жоғарыдағы ғылыми тұжырымдарды қорыта келе, төмендегідей тұжырым болады. ҚР-сының аталған саладағы қызметке қатысты жоғарыдағы Заңының қабылданған мерзімінен бергі уақытта көптеген уақыт өтті және бүгінде Қазақстанның демократияландыруға, аталған қызмет қатарын кәсібилендіруге кіріскен органдардың қызметі қазақстандық тәуелсіздікті қалыптастыру мен нығайтуға, отандық және елдің сыртқы саясаттын дамытуға, жетілдіруге бағытталып отыр. Бастысы, мемлекеттегі қызметтегі өзара қарым-қатынастар салаларын реттеуші заңды негіз қалыптасқан, ол мемлекеттік қызмет сферасының жариялылығы мен ашықтығын барынша қамтамасыз етіп, мемлекеттік қызметшілер көпшілігін оқытудың жаңа әдістерін енгізуге және жетілдіруге, мемлекеттік қызметтің кәсібінің беделін арттыруға, лауазымды тұлғаның жағымсыз стереотипін біртіндеп халық арасындағы келбетін өзгертуге, сыбайлас жемқорлық құбылыстарымен күресуге, мемлекеттік қызметшілер материалдық не әлеуметтік жағдайларын жақсартуға, ынталандыратын және әділетті орнатуға, қоғамға қызмет көрсетудің кәсібилігін және сапасын арттыруға мүмкіндіктер береді.

Әдебиеттер тізімі

- 1 Шайхаденов Р.Н. Сотқа дейінгі тергеу сатысында айыптау екпінінен арылу – азаматтардың конституциялық құқықтарын қорғаудың бірден-бір жолы.//Халел Досмұхамедов атындағы Атырау университеті Хабаршысы. № 3(58) 2020. 122 бет
- 2 Старылов Ю.Н. Государственная служба и служебное право. Воронеж, 2015, с. 89-90.
- 3 Абдрасилов Б.С. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін оқыту жүйесін жетілдіру мәселелері. // Мемлекеттік қызмет, басқару. 2013. №2. – б.14.
- 4 Рахметов К. Қазақстандағы мемлекеттік қызметті қалыптастыру және дамыту. // Саясат, 2012 № 12. 23 бет.
- 5 Таранов А. Әкімшілік құқық. Алматы. BASPA. 2010с.84.
- 6 Игнатов В.Г. Профессиональная культура и профессионализм государственных служащих. Москва: Priority – 1996. С.17.

7 Укин С.К. Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметтің тұрақтылығын қамтамасыз ету// Қазақстандағы құқықтық реформа. 2011, № 3, 23-бет.

8 Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебное пособие для обучения государственных служащих. Москва: «STATUS». 2009. С.17.

ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ПРАВОВОЕ РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Статья ставит перед собой цель определить полномочия государственных служащих, изучить роль Государственной службы как первого организационного инструмента государства для выполнения своих целей в период становления государственности. В статье изучаются теоретические и практические вопросы, связанные с характером и конкретностью реформаторской деятельности государства в этой сфере.

Организация работы вышеназванной сферы службы ставит перед собой следующие задачи для формирования ее деятельности и широкий круг вопросов: установление должностных должностей, определение соответствующих полномочий на каждую должность, разработка правил приема на государственную службу, правил повышения квалификации и поощрения, применения мер поощрения и дисциплинарных мер и другой ответственности, исследования по мерам прекращения официальных отношений. Вместе с тем, в ходе реализации политик государства определена функциональная деятельность института государственной службы; конкретизирована основа структуры государственной службы, две группы взаимоотношений; конкретизирована организация прохождения, подготовки и обслуживания государственной службы, то есть осуществление официальных практических полномочий каждого сотрудника и всех их, проанализированы механизмы законодательного регламентирования хода рабочего процесса государственной службы.

Выражаем мнение, что результаты анализа в вышеназванной сфере деятельности могут быть использованы для качественного повышения деятельности официальных органов, в качестве дополнительных данных для подготовки материалов лекций, практических занятий при изучении дисциплин, посвященных данной сфере. Аналогия трудов по научному изучению данной сферы очень мало, поэтому изучение данной сферы приносит огромную пользу обществу.

Ключевые слова: механизмы государственного управления, административно-правовое регулирование, государственные органы, гражданская служба, система государственного управления, этический кодекс.

ORIGINS AND LEGAL DEVELOPMENT OF SYSTEMS OF STATE SERVICES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

The article puts before the purpose to determine the powers of civil servants, to study the role of the Civil Service as the first organizational tool of the state to fulfill its goals during the period of statehood. The article studies theoretical and practical issues related to the nature and specificity of the reformist activity of the state in this area.

The organization of the work of the above-named sphere of the service sets itself the following tasks for the formation of its activities and a wide range of issues: the establishment of job positions, the determination of the appropriate powers for each position, the development of rules for admission to the civil service, the rules for advanced training and encouragement, the application of incentive measures and disciplinary measures, and another responsibility, research on termination measures. At the same time, in the course of the implementation of state policies, the functional activity of the institution of civil service was determined; the basis of the structure of the civil service, two groups of relationships are concretized; the organization of the passage, training and servicing of the civil service, that is, the implementation of the official practical powers of each employee and all of them, is concretized, the mechanisms of legislative regulation of the course of the civil service working process are analyzed.

We express the opinion that the results of the analysis in the above-mentioned field of activity can be used for qualitative improvement of the activities of official bodies, as additional data for the preparation of materials for lectures, practical classes in the study of disciplines devoted to this field. There are very few works on the scientific study of this sphere, so the study of this sphere brings great benefits to society.

Key words: mechanisms of state management, state bodies, civil service, system of state management, ethical code.

References

1 Shajhadenov R.N. Sotqa dejingi tergeu satysynda ajyptau ekpininen arylu – azamattardyn konstitucijalyk құқыктарын қорғаудың бірден-бір жолы.//Khalel Dosmұhamedov atyndary Atyrau universiteti Habarshysy. № 3(58) 2020. 122 bet

- 2 Sarylov Ju.N. Gosudarstvennaja sluzhba i sluzhebnoe pravo. Voronezh, 2015, s. 89-90.
- 3 Abdrasilov B.S. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін оқыту зhyjesin zhetildiru мәseleleri. // Memlekettik қызмет, басқару. 2013. №2. – b.14.
- 4 Rahmetov K. Қазақстандағы мемлекеттік қызметтікәлпытастыру zhәне damytu. // Sajarat, 2012 № 12. 23 bet.
- 5 Taranov A. Әkimshilik құқық. Almaty. BASPA. 2010 s.84.
- 6 Ignatov V.G. Professional'naja kul'tura i professionalizm gosudarstvennyh sluzhashhih. Moskva: Priory – 1996. S. 17.
- 7 Ukin S.K. Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметтің тырақтылығын қамтамасыз ету// Қазақстандағы құқықтық реформа. 2011, № 3, 23-bet.
- 8 Nozdrachev A.F. Gosudarstvennaja sluzhba: uchebnoe posobie dlja obuchenija gosudarstvennyh sluzhashhih. Moskva: «STATUS». 2009. S.17.

Information about author:

Tansulu Turdaliyeva, Masters' student of Jurisprudencespecialty of the Faculty of Economics and Law, Kh.Dosmukhamedov Atyrau university, Atyrau, KazakhstanEmail: turdalieva.t@gmail.com, Mobile: 87075651197, ORCID: 0000-0001-9818-1302

**ТРЕБОВАНИЯ К НАУЧНЫМ СТАТЬЯМ,
ПУБЛИКУЕМЫМ В
НАУЧНОМ ЖУРНАЛЕ "ВЕСТНИК
АТЫРАУСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ
Х.ДОСМУХАМЕДОВА"**

**Вестник
Атырауского
университета
имени
Х.Досмухамедова**

ORCID iD (при наличии), УДК, МРНТИ

Ф.И.О. автора (-ов)* *Инициалы и фамилия авторов
(первый — автор текста, затем соавторы и научные руководители);*

Место работы автора (-ов) ** *Наименование
учреждения, город, страна;*

Электронная почта (обязательно);

Название статьи *должно быть максимально кратким,
информативным, без сокращений;*

Аннотация (не менее 150 слов) *на 3-х языках
(русский, казахский, английский): не менее 150 слов. (Содержание: Цель
исследований. Что сделано. Что обнаружено. Чем важны результаты,
область применения, есть ли аналоги в мире);*

Ключевые слова *на 3-х языках — 5-6 одиночных слов, не
более двух-трёх словосочетаний;*

Полный текст статьи

Список литературы должен быть оформлен
согласно ГОСТ 7.1-2003

**Сведения об авторе (авторах) на
английском языке.** На отдельной странице
указываются полные сведения об авторе (-ах):
Ф.И.О. полностью (жирным шрифтом), учёная
степень и звание, должность, полное название
организации, полный рабочий или домашний адрес
(с указанием почтового индекса), e-mail, номер
рабочего, домашнего или мобильного телефона.

К статье прилагаются **двойное слепое
рецензирование** за подписью кандидатов или
докторов наук по специфике статьи.

Отв. за выпуск,
редактор
Г. Кайырғалиева
Технический редактор,
компьютерная верстка
С.А.Батыргалиева

Подписано в печать
27.03.2021
Формат 60х84/8
Усл.-печ. л. 25,75
Тираж 300 экз.
Заказ 1
Цена договорная

**Издательство
Атырауского
университета
имени Х.Досмухамедова**

060011, г. Атырау,
пр. Студенческий, 1
**Отпечатано
в типографии
издательства**

