

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

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

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

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

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

**2023
Астана**

УДК 001+37
ББК 72+74
G99

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

ISBN 978-601-337-871-8

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001+37
ББК 72+74

ISBN 978-601-337-871-8

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

Суммируя вышесказанное можно прийти к выводу что зарубежные страны внедрили ряд политик, нормативных актов и лучших практик для содействия устойчивому развитию недропользования. Осуществляя аналогичную политику и правила, страны могут обеспечить ответственное и справедливое использование природных ресурсов на благо нынешнего и будущих поколений.

Список использованной литературы:

1. Anthony Scott. Rights over Mineral Resources /The Evolution of Resource Property Rights. Oxford, 2008.-557 p.
2. Туманова Е.Ю. Правовые основы недропользования. - А., 2017.
3. Попков В.В. Устойчивое экономическое развитие в условиях глобализации и экономики знаний: концептуальные основы теории и практики управления. - М., Экономика, 2007.
4. Гуцин А.Н. Теория устойчивого развития города: учебное пособие. - Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 232 с.

УДК 349.2

О ТЕНДЕНЦИЯХ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ РАБОТНИКОВ

Макрушин Антон Олегович

*докторант юридического факультета
ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан
makrushin.anton@hotmail.com*

*Научный руководитель – д.ю.н., профессор,
Нурмагамбетов Аманжол Магзумович*

Обучение персонала для большинства работодателей в последнее время приобрело особое значение. Это связано с тем, что современный рынок труда предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников: знания, навыки, установки, которые раньше помогали персоналу успешно работать со временем теряют свою эффективность [1, С. 110].

В этой связи в качестве основных задач работодателя выступают не только подбор кадров, но и поддержание соответствия их профессионального уровня динамично повышающимся квалификационным требованиям [2, С. 180-181]. Поэтому наличие качественного образованного кадрового потенциала является основным условием успешной деятельности любой организации. В условиях конкуренции оно приобретает особое значение и, соответственно, со стороны работодателя и самих работников усиливается интерес к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации. К тому же рост квалификации персонала сопровождается ростом производительности труда и повышением конкурентоспособности продукции. При этом выигрывает как работодатель, так и работник [3, С. 392].

Готовность человека к получению новых знаний – имеет огромное значение, потому как предоставление работникам тех знаний, которые помогут им лучше выполнять свою работу, является одной из основных целей процесса обучения. Наряду с этим речь здесь идет не только о профессиональных знаниях, но и о той информации, которая позволяет

работникам лучше понимать положение дел в организации и перспективы ее развития. Обучение персонала не является самоцелью для организации. Оно должно быть неразрывно связано с процессами организационного развития, со стратегическими целями организации, обеспечивая максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач [1, С. 111-113].

Обучение и развитие работников является самой трудоемкой и в то же время самой эффективной инвестицией для развития деятельности организации. Ведь именно квалифицированные работники не только обеспечивают стабильность и эффективность работы, но и многократно повышают авторитет работодателя на рынке труда [4, С. 10].

В условиях социально-экономической нестабильности, высокой конкуренции на рынке труда и социальных стрессов растут требования, предъявляемые к профессионализму личности. Однако далеко не каждый может адаптироваться, эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность и социальную роль [5, С. 211-212].

Главная цель работодателя по вопросу развития персонала заключается в увеличении эффективности деятельности организации посредством личного, профессионального и интеллектуального развития работников. Целью работодателя в планировании развития персонала выступает определение мероприятий, с помощью которых работники его организации готовятся к будущему. Исходными элементами этого планирования являются: знания, умения и навыки работников; задачи, которые работники будут вынуждены решать в будущем и которые определяют будущие требования к работникам; потребности личностного роста работников и их стремление соответствовать новым требованиям [6, С. 198].

Необходимость постоянного обучения кадрового персонала всех уровней и видов деятельности обусловлена следующими задачами:

- 1) научно-технический прогресс и постоянные изменения производственных технологий;
- 2) структурные сдвиги в экономике и постоянное обновление номенклатуры, выпускаемой продукции практически на каждом предприятии;
- 3) непрерывное совершенствование качества товара в целях усиления его конкурентоспособности;
- 4) возрастающее значение личностных взаимоотношений на производстве, интеллектуального развития работников, расширение их эрудиции, круга общения;
- 5) развитие экономических, торговых и культурных связей с другими государствами, расширение международного рынка труда и связанного с этим миграцией рабочей силы и др. [7, С. 43].

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей, которые в качестве своих услуг способны предоставить три вида обучения: подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров.

Порядок подготовки кадров заключается в планомерном и организованном обучении и выпуске квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения.

Процесс повышения квалификации кадров представляет из себя обучение кадров, связанное с ростом требований к профессии или повышением в должности, и которое нацелено на усовершенствование необходимых знаний, умений, навыков и способов общения.

Процедура переподготовки кадров сосредоточена на обучении кадров, где целью является освоение новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда [8, С. 236].

Можно выделить четыре основные группы задач, решаемых в ходе обучения и оказывающих самое непосредственное влияние на его содержание:

1. Предоставление информации и знаний, важных для успешной профессиональной деятельности.

2. Развитие навыков работы с информацией или моторных навыков, необходимых для успешного решения стандартных профессиональных задач.

3. Развитие навыков межличностного общения и изменение установок.

4. Развитие способности к принятию решений и анализу проблем [1, С. 113].

Вместе с тем работники в процессе своего обучения получают три вида информации:

1. Знания, т.е. комплекс теоретических знаний, полученных в процессе обучения.

2. Умения, т.е. готовность работника успешно выполнить какое-либо действие, основанное на знаниях.

3. Навыки, т.е. действия, основанные на знаниях и умениях, сформированные посредством частого повторения и характеризующиеся высокой степенью постижения [9, С. 337].

Бесспорно, наиболее значимым ресурсом в организации являются люди. Поэтому для работодателя весьма важным является достаточное количество работников необходимой квалификации [10, С. 17-18].

В нынешнее время, работодателю все чаще нужны работники с высоким уровнем владения цифровыми технологиями, которые могли бы максимально использовать возможности автоматизации, искусственного интеллекта и аналитики данных [11, С. 114]. К тому же набирающая популярность дистанционная занятость предполагает высококвалифицированный труд с высокой интеллектуальной составляющей – с применением информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернета [12, С. 293]. По этой причине работникам для повышения своей ценности как специалиста в организации необходимо обращать внимание на те процессы, которые модернизируют труд. Тем самым факт осведомленности работника инновационными процессами прямо влияет на его компетентность [13, С. 64-65].

В свою очередь, компетентность персонала напрямую влияет на конкурентные возможности организации. А конкурентноспособный работодатель прежде всего стремится максимально эффективно использовать возможности своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи и интенсивного развития их трудового потенциала [14, С. 8].

Трудовой потенциал работника, непосредственно, оказывает влияние на производительность организации. При этом, используемый трудовой потенциал и потенциал, который может быть использован, образуют актуальный трудовой потенциал работника, т.е. потенциал, который можно задействовать в любое время. Равным образом, потенциал, который не может использоваться в настоящее время, представляет собой потенциал развития работника – работник может быть полезен для работодателя после проведения мероприятий, связанных с развитием персонала [15, С. 66]. Ввиду этого для успешной деятельности работника как личности важна его способность соотносить свои возможности и индивидуальные особенности с характером задач, связанных с выполнением трудовой функции [16, С. 149].

Каждый работник, независимо от своего уровня в иерархии организации, в процессе осуществления трудовой функции обязательно принимает соответствующие решения. Такие решения имеют определенное значение для работодателя, а также выражают меру понимания и принятия персоналом своих рабочих задач, что в совокупности определяет эффективность организации как единого целого [17, С. 178].

Успешное и эффективное выполнение работником своих трудовых обязанностей в первую очередь свидетельствует о его профессиональной пригодности, которая формируется в условиях реальной трудовой деятельности практически на протяжении всего его трудового периода. При этом время, необходимое для формирования профессиональной пригодности

человека, зависит от форм и методов профессионального обучения, условий выполняемой им профессиональной деятельности и его индивидуальных способностей [18, С. 38].

В большинстве случаев человека довольно просто обучить навыкам, необходимым для работы на конкретной должности, независимо от уровня его образования и опыта. Поэтому есть предположение, что в будущем работодатели будут уделять меньше внимания подбору работников на конкретную должность и сосредоточатся в большей степени на поиске высококвалифицированных специалистов, желающих работать на них, чем на открытии вакансий, наиболее соответствующих нуждам работодателя [19, С. 205-206].

Без сомнений, успешное функционирование организации связано с совершенствованием технологии, технологического процесса, что возможно только с использованием труда адаптивных работников, имеющих надлежащую теоретическую и практическую профессиональную подготовку, умеющих творчески применять свои знания и умения в процессе производства товаров, оказания услуг, выполнения работ [12, С. 147].

Если обратить внимание на то, что большинство работников, как правило, имеют множество семейных и социальных обязанностей, и проходят процесс обучения без отрыва от основной профессиональной деятельности [20, С. 16], то можно выделить основную тенденцию развития навыков работников – цифровую.

Цифровые технологии в условиях цифровой экономики стали применяться более интенсивнее, и это оказало влияние на развитие социально-трудовых отношений. Электронные платформы в сфере труда и непрерывного образования способны оптимальным образом решить вопросы, связанные с подготовкой, повышением квалификации и переподготовкой работников. Способность современного работника находить для себя более комфортные и гибкие способы обучения обуславливается стремительным техническим прогрессом. Вместе с тем совокупность инструментов цифровизации, современных образовательных процессов и способностей технологически прогрессивного общества стимулирует активное продвижение достойного и справедливого труда. Из чего можно заключить, что взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений выходит на новый уровень.

Список использованной литературы:

1. Современные персонал-технологии: учебное пособие. / авт. – сост. Т.И. Куликова. – Изд-во: Имидж Принт, 2014. – 150 с.
2. Кусаинов А.К. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан / Кусаинов А.К., Нурғалиева Е.Н. – Астана, 2016 – 364 с.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Постатейный практический комментарий – Алматы: ТОО «МЦФЭР-Казахстан», 2007. – 816 с.
4. Юрасова Ю.В. Обучение торгового персонала – курс тренингов эффективных продаж / Ю.В. Юрасова. – 4-е изд., стер. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2020. – 135 с.
5. Демидова Е.В. Психология управления: учебное пособие / Е.В. Демидова; СибГУ им. М.Ф. Решетнева. – Красноярск, 2020. – 244 с.
6. Юсупова С.М. Контроллинг персонала: учебник / С.М. Юсупова. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. – 354 с.
7. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова. – 2-е изд. – Электрон. дан. и прогр. (5 Мб). – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 101 с.
8. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л.А. Королева. – 2-е эл. изд. (стер.) – Челябинск: ОУ ВО «Южно-Уральский институт управления и экономики»; Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 376 с.
9. Бабковская В.Н. Розничный персонал от А до Я. – М: Инфра-Инженерия, 2016. – 352 с.

10. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебник / А.Ф. Денисов. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 316 с.
11. Хан Н., Миллнер Д. HR-аналитика: практическое пособие по работе с персоналом на основе больших данных / Надим Хан, Дэйв Миллнер; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 384 с.
12. Трудовое право: учебник / под ред. В.М. Лебедева. – 3-е изд., перераб. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2022. – 376 с.
13. Шоул Дж. Реальные полномочия: Самостоятельность сотрудников как ключ к успеху / Джон Шоул; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 183 с.
14. Пушина Н.Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия: монография / Н.Н. Пушина, Е.В. Полякова. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 78 с.
15. Пугачев В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.П. Пугачев. – Электрон. дан. и прогр. (6 Мб). – Саратов: Вузовское образование, 2018. – 233 с.
16. Макеева О.В. Персонал научных библиотек Сибири: профессиональная адаптация и удовлетворенность трудом: монография / науч. ред. Е.Б. Артемьева; Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук. – Новосибирск, 2016. – 224 с.
17. Жуков А.А. Персонал. Управление. Инновации. Современные подходы к организации управления персоналом на предприятиях туриндустрии: Монография. – СПб.: ИД «Петрополис», 2009. – 212 с.
18. Гладышев Ю.В. Психологическая адаптация профессиональной деятельности: учебное пособие / Ю.В. Гладышев, Н.Г. Гладышева; Новосибирский государственный университет экономики и управления. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 283 с.
19. Сакетт Т. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников / Тим Сакетт; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2021. – 222 с.
20. Смирнова С.В. Развитие персонала образовательной организации в условиях инноваций: методическое пособие / С.В. Смирнова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 124 с.

УДК 342.7:347.23(574)

КОНСТИТУЦИОННЫЕ НОВЕЛЛЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ НА ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Нургалиева Айдана Бахытовна
*Докторант Евразийского Национального
университета им. Л.Н. Гумилева
научный руководитель – д.ю.н., профессор
Абдрасулов Ермек Баяхметович*

Право собственности на природные ресурсы относится к законному праву физических или юридических лиц владеть определёнными природными ресурсами и контролировать их, такими как земля, полезные ископаемые, вода, леса и дикая природа. Право собственности позволяет владельцам эксплуатировать, использовать и управлять этими ресурсами в соответствии со своими собственными интересами и целями, с соблюдением применимых законов и нормативных актов. Именно конституционное понятие права собственности