

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

**Л.Н.ГУМИЛЕВ ат. ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ  
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени Л.Н.ГУМИЛЕВА  
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY**

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ 20-жылдығына және экономика ғылымдарының докторы, профессор, ХАА және Ресейлік Жаратылыстану Академиясының академигі, «Қаржы» кафедрасының меңгерушісі Садвокасова Куляш Жабыковнаның 60-жас мерейтойына арналған «Жаңа нақты жаһандық жағдайда Қазақстан Республикасының қаржы-несие жүйесінің дамуы»

**Халықаралық ғылыми- тәжірибелік конференциясының**

***ЕҢБЕКТЕРІ***

***ТРУДЫ***

**Международной научно-практической конференции**

«Развитие финансово-кредитной системы Республики Казахстан в условиях новой глобальной реальности», посвященную 20-летию ЕНУ им. Л.Н.Гумилева и 60-летию доктора экономических наук, профессора, Академика МАИН и Российской Академии Естествознания, заведующей кафедрой «Финансы» Садвокасовой Куляш Жабыковны.

***WORKS OF THE***

**international scientific- practical conference**

"Development of the financial - credit system of the Republic of Kazakhstan in the new global reality", dedicated to the 20th anniversary of L.N. Gumilyov ENU and the 60th anniversary of Sadvokasova Kulyash Zhabykovna, doctor of economic sciences, professor, IA academician, academician of the Russian Academy of Natural Sciences and head of the department "Finance".

**2 часть**

**Астана – 2016**

Л.Н.ГУМИЛЕВ ат. ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ  
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени Л.Н.ГУМИЛЕВА  
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY

Л.Н. ГУМИЛЕВ ат. ЕҰУ ЖАНЫНДАҒЫ ЗАМАНАУИ ЗЕРТТЕУЛЕР ИНСТИТУТЫ  
ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ЕНУ имени Л.Н.ГУМИЛЕВА  
IMS OF LN GUMILYOV ENU

ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕР ИНСТИТУТЫ  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
ECONOMIC RESEARCH INSTITUTE



Орынбор мемлекеттік университеті  
Оренбургский государственный университет  
Orenburg State University



Пенза мемлекеттік университеті  
Пензенский государственный университет  
Penza State University



Тыва мемлекеттік университеті  
Тувинский государственный университет  
Tuvan State University



БМУ бизнес пен технология менеджменті институты  
Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ  
School of business and management of technology of BSU



Ресей халықтар достығы университеті  
Российский Университет дружбы народов  
Peoples' Friendship University of Russia



### **ТРУДЫ**

#### **Международной научно-практической конференции**

«Развитие финансово-кредитной системы Республики Казахстан в условиях новой глобальной реальности», посвященную 20-летию ЕНУ им. Л.Н.Гумилева и 60-летию доктора экономических наук, профессора, Академика МАИН и Российской Академии Естествознания, заведующей Кафедрой «Финансы» Садвокасовой Куляш Жабыковны.

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ 20-жылдығына және экономика ғылымдарының докторы, профессор, ХАА және Ресейлік Жаратылыстану Академиясының академигі, «Қаржы» кафедрасының меңгерушісі Садвокасова Куляш Жабыковнаның 60-жас мерейтойына арналған «Жаңа нақты жаһандық жағдайда Қазақстан Республикасының қаржы-несие жүйесінің дамуы»

**Халықаралық ғылыми- тәжірибелік конференциясының**

### **ЕҢБЕКТЕРІ**

### **WORKS OF THE**

#### **international scientific- practical conference**

"Development of the financial - credit system of the Republic of Kazakhstan in the new global reality", dedicated to the 20th anniversary of L.N. Gumilyov ENU and the 60th anniversary of Sadvokasova Kulyash Zhabykovna, doctor of economic sciences, professor, IA academician, academician of the Russian Academy of Natural Sciences and head of the department "Finance".

**ӘОЖ 336.13.012.24 (574)**

**УДК 336.13.012.24 (574)**

**ББК 65.9.(5каз)я431**

«Жаңа нақты жаһандық жағдайда Қазақстан Республикасының қаржы-несие жүйесінің дамуы» Халықаралық ғылыми- тәжірибелік конференциясының еңбектері- Астана: Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2016 .-595 б.

Труды международной научно-практической конференции «Развитие финансово-кредитной системы Республики Казахстан в условиях новой глобальной реальности», Астана: Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, 2016.-595 с.

Works of the international scientific- practical conference "Development of the financial - credit system of the Republic of Kazakhstan in the new global reality", - Astana: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2016.-p.595.

**Редакция алқасы:**

САПАРОВА Б.С.– төрағасы, э.ғ.к., Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Қаржы» кафедрасының профессоры

КУЧУКОВА Н.К. - төраға орынбасары, э.ғ.д., ХАА академигі, РЖА академигі, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Қаржы» кафедрасының профессоры

САДВОКАСОВА К.Ж. – э.ғ.д., профессор , ХАА академигі, РЖА академигі, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Қаржы» кафедрасының меңгерушісі

АХМЕТЖАНОВА С.Б.- э.ғ.д., профессор, Ғылыми экономикалық сараптама орталығының директоры, Экономикалық зерттеулер институты

СЫДЫҚНАЗАРОВ М.Қ.- ф.ғ.к., саясаттану PhD, Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ жанындағы Заманауи зерттеулер институтының директоры

КОРОЛЕВ Ю.Ю. – э.ғ.к., доцент, БМУ Бизнес пен технология менеджменті институтының «Бизнес-администрирование» кафедрасының меңгерушісі

ПАРУСИМОВА Н.И. – э.ғ.д., профессор, Орынбор мемлекеттік университетінің «Банковское дело и страхование» кафедрасының меңгерушісі

КУЗНЕЦОВА Т.Е. - э.ғ.к., доцент, Пенза мемлекеттік университетінің кафедрасының меңгерушісінің орынбасары

ДОНГАК Ч.Г. - э.ғ.к., доцент, Тыва мемлекеттік университетінің «Экономика и менеджмент» кафедрасының меңгерушісі

ЖАМИЕВА А.Е. –хатшы, экономика магистрі, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Қаржы» кафедрасының аға оқытушы

**ISBN 978-601-7121-75-4 (ч.2)**

**ISBN 978-601-7121-71-6 (общ.)**

**УДК 336.13.012.24 (574)**

**ББК 65.9.(5каз)я431**

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2016

© Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева, 2016

Новый закон о государственной службе, определяет основные роли обновлённой модели государственной службы и алгоритмы дальнейших действий по усилению эффективности всей системы управления государством.

Модернизацию государственной службы Глава государства рассматривает как ключевой механизм успеха всего замысла модернизационного процесса в Казахстане [3].

#### Литература:

1. Послание Президента РК - Лидера Нации Н.А.Назарбаева народу Казахстана Стратегия «Казахстан – 2050»: «Новый политический курс состоявшегося государства».
2. План нации «100 конкретных шагов» Президента Н.Назарбаева.
3. План нации – Путь к казахстанской мечте. Н.Назарбаев.

УДК 331.108.2

### ҰЙЫМДА ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ: КӘСІБИ ДАМУЫ ЖӘНЕ ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Сабилова Рысты Куандиковна

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің Менеджмент кафедрасының доценті, э.ғ.к

Жарылғапова Асель Муратовна

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің Менеджмент мамандығы магистранты

**Кілт сөздер:** персонал, персоналды басқару, кәсіби даму, қызметкерлерді оқыту, қайта оқыту, персоналды даярлау және қайта даярлау, біліктілігін арттыру, әдістер, ұйым, кадр саясаты, кәсіби мансап, мансаптық өсу, кадр саясатының мақсаты

**Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, профессиональное развитие, обучение сотрудников, преобучение, подготовка и переподготовка персонала, повышения квалификации, методы, организация, кадровая политика, профессиональная карьера, карьерный рост, цель кадровой политики

**Key words:** staff, personnel management, professional development, staff training, re-training, training and retraining of personnel, training, methods, organization, personnel policies, career development, career development, the aim of the personnel policy

Ұйымда персоналды кәсіби дамыту персоналды оқыту, біліктілігі мен кәсіби шеберлігін арттыру, шығармашылықты ынталандыру және тағы басқа бағытындағы ұйымдық-экономикалық шаралар жиынтығын білдіреді. Даму мүмкінділігі барлығына берілу керек, өйткені оның нәтижесінде тек адам тек өзін жетілдіріп қоймайды, ол еңбек ететін компанияның бәсекеге қабілеттілігі артады. [1, с. 27].

Жапы түсінік: «даму- материалдық және идеалды объектілерді заңды өзгертуге бағытталу» [2, с. 561] немесе «бағытталған заңды өзгеріс, даму нәтижесінде объектінің жаңа сапалық жағдайы пайда болады» [3, с. 791].

Персонал – ұйымның жеке құрамы немесе кәсіби немесе басқа белгілері бойынша топты құрайтын жұмыскерлері.

Персоналды кәсіби дамыту- ағымдағы және болашақтағы өндірістік міндеттерді тиімді орындау үшін және өзін өзі жетілдіретін, кәсіби даярлау мен мансапқа қатысты жұмыскерлердің талабын ұтымды қанағаттандыру үшін қажетті ұйымдық құрылым, әдістемелер, үрдістер мен ресурстар жиынтығы.

Персоналды дамыту- персоналды басқару қызметтерінің ұйымдық-экономикалық шаралар жиынтығы, атап айтқанда:

- Персоналды оқыту, қайта даярлау және біліктілігін арттыру бойынша;
- Өнертапқыштық жұмыстарын ұйымдастыру бойынша;
- Кәсіби бейімделу;
- ваканттық лауазымға кандидаттарды бағалау;
- кадрларды ағымдағы бағалау;
- іскерлік мансапты жоспарлау;
- кадр резервімен жұмыс бойынша шаралар жиынтығы.12, с. 7-8].

Жоғарыда келтірілген терминдер анықтамаларын біртұтас жинақтай келе, персоналды кәсіби

дамыту деп қызметкерлерді жаңа өндірістік қызметтерді орындауға дайындау деп түсіндіруге болады.

Персоналды дамытудың келесідей міндеттері ажыратылады:

- жаңа өнім шығару, өндірістік құрал жабдықтарды дұрыс қолдану, техникалық қызмет көрсету, жөндеу мақсатында біліктілікті жоғарылату, кадрларды дайындау, қайта даярлау және қазіргі заманғы технологияларға үйрету;
- коммуникацияға қабілеттілік, топта жұмыс жасай білу;
- қызметкердің жүйелі сапасы ретінде жауапкершілікті қалыптастыру және оның түрлерін дамыту;
- персонал өзінің кәсіби дағдысы мен білімін өзбетінше жетілдіруі [5, с. 144-145].

Кесте 1- Персоналды дамытудың мақсаты мен міндеттерінің құрылымы

Дамыту мақсаты	Міндеттері	Жеке адам	Топ
Стратегиялық	Бейімделу қабілеттерін жақсарту мен инновациялық қасиеттерін жоғарылату	Жеке қауіпсіздігі мен тұрақтылығын тереңдету мен кеңейту Жеке адам әлеуетін дамыту	Топтық басқару ретіндегі команданың кадр әлеуетін дамыту
Оперативтік және тактикалық	Кәсіби білімдері мен қабілеттерін жетілдіру. Персоналмен дәстүрлі жұмыс, оларды оқыту	Қызметкерлерді ұйым ішіндегі кәсіби мансапқа бағыттау. Жеке адамның шығармашылық әлеуетін дамыту	Персоналды дамыту өзгерістер мен ұйымдастыруға сәйкес жүргізу.

«Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігі мен тұрақтылығын арттыру және әлемдік нарықтағы өзгерістердің елдегі экономикалық өсуге ықтимал жайсыз әсер етуі факторларынан сақтандыру үшін құрылды. Ұзақ мерзімді құндылықтарын күшейту және әлемдік нарықта бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін ұлттық даму институттарының, ұлттық компаниялар мен басқа да заңды тұлғалардың өзіне меншік құқығында тиесілі акциялар пакеттерін (қатысу үлестерін) басқару Қорды негізгі мақсаты болып табылады.

Қазіргі кезде бұл ұйымның ұзақ мерзімді табысы бүгінде ең алдымен адами ресурстар мен олардың қызметінің тиімділігімен анықталады.

Экономиканы жаһандандыру, шығарылатын және өткізілетін өнім сапасының өсу маңызы, еңбек нарығында әлеуметтік өзгерістер, инвестициялық тартымдылықты қамтамасыз ету, өндірісте технологиялық инновацияларды ендіру жағдайында ұйым бәсеке жағдайында өзінің алдында келесі басты артықшылықтарды қояды, олардың арасында:

- қызметкерлер құрамын (жұмыс күшін) өзгерту;
- қызметкерлер сапасына (жұмыс күшіне) талаптарды өзгерту;
- бизнес-үдерістер қызметінің тиімділігі;

Компания қызметкерлері құрамында үлкен жастағы қызметкерлер саны көбейіп, аға буын қатарына жататын қызметкерлердің еңбегін тиімді пайдалану мен болашақта жастарға сабақтастық процесін қамтамасыз ету мәселесі ұйымды ойландыруда. Сонымен қатар еңбек нарығындағы бәсекенің өсуі, компанияларда технологиялық инновацияларды ендіруге байланысты қызметкерлердің сапалық құрамына талаптар өсуде.

«Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры 2015 жылы жария еткен жаңа ұйымдастыру құрылымын жасақтауға кірісті. Қордың жаңа ұйымдастыру құрылымына өту үрдісі 2016 жылдың басында басталды және бірінші жарты жылдыққа дейін жалғасатын болады.

«Ұйымдастыру құрылымын оңтайландыру жұмысы жүргізіліп жатыр. Басқарушы құрамды 16 адамнан 9 адамға дейін қысқарды, сондай-ақ қызметкерлер санын 15 %-ға дейін қысқарту қарастырылған, біліктілік талаптарының күшеюіне байланысты соңғы екі жылда Қор штаты 65 %-ға жаңарған. Жақын арада 22 %-ға дейін жаңарту жоспарланып отыр. Ұйым қызметкерлеріне төмендегідей талаптар қойылды:

- «Жаңарған Қордың қызметкерлері халықаралық тәжірибе мен стандарттарды игерген жоғары білікті мамандар болуы тиіс. Сонымен қоса, елдің алдында тұрған, халықаралық ауқымдағы күрделі міндеттерді орындауға білігі мен құлшынысы болуы шарт. Қордағы басшылық қызметке үміткерлерді іріктеу үш бағыт бойынша жүргізіліп жатыр: Компаниялар тобының өз ішінен, Қазақстан нарығынан және шетелден талантты, білікті қызметкерлерді іздеп, табу. Шетелдік мамандарды жұмысқа тартудағы мақсат олардың қазақстандық әріптестерімен тәжірибесін, білімін бөлісу болып табылады.

• Отандық мамандарды жұмысқа тарту кезінде Қор шетелдік оқу орындары түлектерін біріктіретін «Болашақ» ассоциациясымен және «Қазальянс» ұйымымен тікелей байланыс орнатып отыр.

• Қорға қызметкерлерді алу кезінде ашықтық пен әділдікті басшылыққа алу.

• Ресми сайтта бос вакансиялардың барлығы да ашық жария етіліп, кез келген үміткердің осы вакансияларға өтініш беруіне мүмкіндік берілген. Сайтта әр конкурстың нәтижесі тұрақты жарияланады. Сондықтан жұртшылық әділдік қағидасының сақталғанына, бос орындарға конкурстық іріктеудің 8 сатысынан өткен кандидаттардың жұмысқа тұрғанына көз жеткізе алады[<http://sk.kz/news/view/4478/4>].

Кадр саясатының мақсаты – ұйым персоналының сандық және сапалық құрамын жаңалау және сақтау процестерінің, оның ұйым сұранысына, қолданыстағы заңнама талаптарына және еңбек нарығы жағдайына сәйкес ұтымды балансын қамтамасыз ету.

Персоналды басқару тиімділігінің қағидаттары:

1.ұзақ мерзімдік инвестиция, басты жалпы корпоративтік ресурс ретінде персоналға қатысты – персоналды басқару саласындағы іс-шаралар шығындары, өндірістік қызмет нәтижелері бойынша өтелуге тиісті;

2.қызметкерлер мен ұйым өз міндеттемелерін орындауы және қызмет нәтижелері үшін өзара жауапкершілігі – барынша экономикалық және әлеуметтік нәтижені қамтамасыз етуі мүмкін, персоналды басқару саласында қазіргі ғылыми әзірлемелерді пайдалану;

3.кадрларды, олардың кәсіби және жеке сапасы бойынша іріктеу және орналастыру - адами ресурстың сандық-сапалық көрсеткіштерін көрсететін, арнайы әзірлеген үлгі бойынша, деректерді жүйелі түрде жинауды меңзейтін, персоналдың, оның сандық-сапалық сипаттамасын ескере отырып, бизнес-жоспар бөлігіндегі сұранысына бағдар ұстау;

4.персонал қызметін жүйелі бағалау – ұйымда бар адамдық ресурстарды, ұйымның стратегиялық мақсаттарын ескере отырып, олардың лауазымдық айқындалмаға қойылатын талаптарына сәйкестігі сапасын талдау;

5.ынталандыру мен жазалау туралы шешімдер қабылдағандағы жеделдік және жариялылық – қызметкерлердің бейілдігін арттыру мен тұрақтамауын төмендетуге кешенді тәсілдер әзірлеу, корпоративтік мәдениетті дамыту;

6.Кадр саясатын іске асыру аясында қабылданатын шешімдердің сабақтастығы – білімнің, тәжірибенің және дәстүрдің сабақтастығы, қызметкерлерді дамытуға және оқытуға екпін түсіру[<http://www.tks.kz/kz/page/model-kadrovoi-politiki->].

«Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры «Ұлттық әл-ауқат қоры туралы» ҚР Заңына сәйкес өз қызметінде мынадай қағидаттарды басшылыққа алады:

- Қордың жалғыз акционері ретінде мемлекет мүдделерін сақтау;

- Қордың және Қор тобына кіретін басқа да ұйымдардың қызметінің кірістілігі, тиімділігі, ашықтығы және есептілігі;

- Шешімдер қабылдаудағы және оларды іске асырудағы жүйелілік және жеделділік;

- Қордың әлеуметтік жауапкершілігі;

- Зандылық.

Бұл ретте Қор мынадай құндылықтарды өз қызметінде ең бастылары ретінде санайды:

- Меритократия: әрқайсысының үлесі мен жетістіктерін бағалаудағы әділдік пен шынайылық.
- Құрмет: команданың басқа мүшелеріне құрметпен қарау.
- Адалдық: Қор ішінде және өз әріптестеріне деген адалдық.
- Ашықтық: байланыстар мен әріптестерге деген ашықтық.
- Командалық рух: бірлескен қызметтен барынша жоғары нәтижелерге қол жеткізу үшін ынтымақтастық.
- Сенім: өзара көмек және сенім мәдениетіне бейімділігі.

Өзінің пайымына қол жеткізу және миссиясын іске асыру үшін Қор үш стратегиялық бағыт бойынша іс-қимыл жасайды:

1. Компаниялардың ұзақ мерзімді құнын арттыру;
2. Ұлттық экономиканың әртараптандырылуына және жаңғыртылуына қатысу;
3. Әлеуметтік жауапкершілік.

«Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры кадр саясатында еңбек ресурстарының сапасын арттыруға, персоналды ұзақ мерзімді жоспарлауға, біліктілік талаптарын және кәсіби стандарттарды күшейтуге, оқу орталықтарын жаңғыртуға және дуальдық оқыту жүйесіне назар аударылады. Компаниялардың директорлар кеңестерінің тағайындаулар мен сыйақылар комитеттері Кадр саясатын іске асыруда негізгі рөл атқаруы қажет.

Кадр саясатының маңызды бағыттары:

- қызметкерлердің жұмыспен тиімді қамтылуы;
- корпоративтік мәдениетті жетілдіру;
- қызметкерлерді оқыту және дамыту;
- қызметкерлерді бағалау;
- қызметкерлердің уәждемесі.

Персоналды дамыту олардың білімін қалыптастыру мен дамыту персоналдың тәртіптік жақтары мен мүмкіндіктеріне, білімдерін қалыптастыру мен белсенді етуге бағытталған нақты әдістерді қолдануды талап етеді. Персоналды дамыту әдістерінің ішінде мыналарды айырып көрсетуге болады:

- ұйымның кадр әлеуетін қалыптастыру мен дамыту әдістері;
  - әрбір қызметкердің әлеуетін дамыту әдістері;
- Бірінші топқа:
- ұйымдық даму, штат кестесін жасау әдістері;
  - басқарудың фирмалық стилін жақсарту әдістері;
  - жеке тұлға арасындағы коммуникация мен қолайлы микроауал жасауға ықпал етуші шиеленіс менеджменті әдістері;
  - менеджердің топтық жұмыс техникасы жатады.

Нақты тұлға деңгейінде персоналды дамыту екінші топ әдістерінің мазмұнын құрайды. Оларға жататыны:

- жұмысшыларды, мамандарды және басшыларды даярлау мен қайта даярлау әдістері;
- ұйымнан тысқары біліктілікті арттыру әдістері;
- корпоратив ішілік семинарлар;
- конференциялар, топтық талқылау;
- - дуальді менеджмент - тренингтер (ғалымдармен біріге отырып, нақты шаруашылық міндеттерді шешу);
- - шығармашылықты дамытуға ықпал ететін әдістер жүйесі (іскерлік ойындар)

Персоналды дамыту әдістерін таңдау жедел немесе стратегиялық жағдайлармен біріге отырып жеке шараларды жүргізу, атап айтқанда:

- институционалдық шешімдер: білім беру орталықтары, фирмалық семинарлар, тренингтер, басқару мен бизнес мектептері, кеңес беру фирмалары;
- ұйымдастырушылық шешімдер: яғни қызметкерлердің белгілі бір топтарын, модераторларды, іскерлік ойындарды, тесттер мен бизнес-консультанттарды таңдау;
- ұйым жұмыскерлерінің мансап бағытын анықтау, олардың жеке, топтық және ұйымдастырушылық дамуы бойынша жүйелі шешімдер.

Сонымен, персоналды дамыту олардың білімін қалыптастыру мен дамыту персоналдың тәртіптік жақтары мен мүмкіндіктеріне, білімдерін қалыптастыру мен белсенді етуге бағытталған нақты әдістерді қолдануды талап етеді.

**Әдебиеттер:**

- 1 Аширов Д.А., Егоров А.С. Управление карьерой в организации / Д.А. Аширов, А.С. Егоров - М., 2002. - 163 с.
- 2 Макарова И.К. Управление персоналом / И.К. Макарова. - М., 2004. - 218 с.
- 3 Галинская Е.В., Иващенко А.А., Новиков Д.А. Модели и механизмы управления развитием персонала. / Е.В. Галинская, А.А. Иващенко, Д.А. Новиков - М., 2005. - 68 с.
- 4 Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. / Управление персоналом: Учеб. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш - М., 2002. - 352с.

УДК 373:339.138(574)

## **THE ROLE OF MARKETING COMMUNICATIONS IN SCHOOLS IMPROVING COMPETITIVENESS OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

Baymyrzaeva M.K, Ph.D., associate professor  
M. Dulatov Kostanay Engineer-Economic University  
Utebayeva J.A, Ph.D., associate professor  
M. Dulatov Kostanay Engineer-Economic University  
Seitova G.T. associate professor  
A.Baitursynov Kostanay State University  
Kostanay town

In modern conditions, education plays an important role in realization of economic and social policy. Education is seen as one of the most important factors of economic growth. According to the international studies prolongation of education (and generally improving the quality of education) promotes the growth of per capita GDP, accelerate the pace of GDP growth. The development of the education sector can help to reduce inequality, increased social stability, increased life expectancy, etc [1].

As the foreign and local experience show, the development of education and, consequently, increase the return to education leads to the transformation of the labor market, the current salary structure and incentives to education. In addition, the direction of modernization of education and improving the quality of educational services reflect the interconnectedness with the strengthening of the processes of world globalization, the rapid expansion of information space and the widespread introduction of innovative technologies.

In Kazakhstan and in other countries the educational policy is largely based on the results of external quality assessment of the education system. This implies a comparison of the education system of the Republic with those of other countries on a number of indicators (corresponding to the various rating systems) [2].

According to the Annual Report of the UNESCO monitoring "education of all" Kazakhstan occupies a leading position among the countries analyzed. This high position in the rankings are achieved by a high rate of availability of basic education (high coverage of universal primary education), high levels of adult literacy, non-discrimination in access to education by gender. Also, the positive dynamics of development of the domestic education sector is observed when considering the relatively high human development index, calculated annually by the UN Development Programme (UNDP) [3].

This figure includes the ability to provide a high level of life expectancy, subject to the necessary knowledge, crime, etc. However, taking into account the data of the World Economic Forum (an independent international organization) conducting comparative research of factors on competitiveness and economic growth in the aggregate data describing the Global Competitiveness Index (GCI) [4], comparative evaluation of the quality of educational systems provide a mixed response Kazakhstan's position on the long-exponent in the period 2005-2012.

If you use the data section "Higher education and training" in the structure of the GCI, the value of the Global Competitiveness Index for Kazakhstan in terms of the national education system includes the assessment of statistical data and surveys of enterprises and organizations and other audiences to identify relevant needs of the education system to ensure economical competitiveness.

In particular, according to the data of 2010 this area was fixed an opinion that "our education system does not correspond to more than meet the needs of competitive economy" [2, p. 12].

In 2011-2012 despite the improvement in the overall GCI, reduction of individual indicators in the