

Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИА ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Л.Н. ГУМИЛЕВА
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ТҰРАҚТЫ
ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУ МОДЕЛІН ҚҰРУ
ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҚАРЖЫ ЖҮЙЕСІ

ФИНАНСОВАЯ СИСТЕМА В УСЛОВИЯХ
СОЗДАНИЯ МОДЕЛИ
УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА

THE FINANCIAL SYSTEM IN
THE CONTEXT OF CREATING A MODEL
OF SUSTAINABLE ECONOMIC
DEVELOPMENT OF KAZAKHSTAN

АСТАНА
ASTANA
2024

*Посвящается юбилею - 80-летию
Искаковой Загиры Дуйсембаевны*



***ИСКАКОВА ЗАГИРА ДУЙСЕМБАЕВНА
ISKAKOVA ZAGIRA DUYSEMBAYEVNA***

***ЭКОНОМИКА ҒЫЛЫМДАРЫНЫҢ ДОКТОРЫ, ПРОФЕССОР
ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР
DOCTOR OF ECONOMIC SCIENCES, PROFESSOR***

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Л.Н. ГУМИЛЕВА
THE MINISTRY OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION OF THE REPUBLIC OF
KAZAKHSTAN
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY**



**«ҚАЗАҚСТАННЫҢ ТҰРАҚТЫ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУ МОДЕЛІН ҚҰРУ
ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҚАРЖЫ ЖҮЙЕСІ»**

Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының

МАТЕРИАЛДАРДЫҢ ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

Международной научно-практической конференции

**«ФИНАНСОВАЯ СИСТЕМА В УСЛОВИЯХ СОЗДАНИЯ МОДЕЛИ УСТОЙЧИ-
ВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА»**

COLLECTION OF REPORTS

of the International scientific and practical conference

**«THE FINANCIAL SYSTEM IN THE CONTEXT OF CREATING A MODEL
OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF KAZAKHSTAN»**

АСТАНА, 2024

ASTANA, 2024

УДК 336 (574)
ББК 65.261 (5Каз)
Қ 18

Редакциялық алқа:

Мақыш С.Б. - Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ Басқарма мүшесі – академиялық мәселелер жөніндегі проректоры

Жағыпарова А.О. - Экономика факультетінің деканы

Ажмухамедова А.А. - Экономика факультеті деканының ғылыми жұмыстар жөніндегі орынбасары

Мажитов Д.М. - «Қаржы» кафедрасының профессоры

Бұлақбай Ж.М. - «Қаржы» кафедрасының меңгерушісі

Майдырова А.Б. - «Экономика және кәсіпкерлік» кафедрасының меңгерушісі

Сембиева Л.М. - «Мемлекеттік аудит» кафедрасының меңгерушісі

Аманова Г.Д. - «Есеп және талдау» кафедрасының меңгерушісі

Мухияева Д.М. - «Менеджмент» кафедрасының меңгерушісі

Искаков Б.М. - «Тұран-Астана» университетінің «Іскерлік басқару» кафедрасының профессоры

Қ 18 «ҚАЗАҚСТАННЫҢ ТҰРАҚТЫ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУ МОДЕЛІН ҚҰРУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҚАРЖЫ ЖҮЙЕСІ» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясы= Международная научно-практическая конференция «ФИНАНСОВАЯ СИСТЕМА В УСЛОВИЯХ СОЗДАНИЯ МОДЕЛИ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА»= International scientific and practical conference «THE FINANCIAL SYSTEM IN THE CONTEXT OF CREATING A MODEL OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF KAZAKHSTAN» – Астана: ИП «Булатов А.Ж.» – 572 б.(с.) - қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-337-934-0

«ҚАЗАҚСТАННЫҢ ТҰРАҚТЫ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУ МОДЕЛІН ҚҰРУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҚАРЖЫ ЖҮЙЕСІ» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдарының жинағында жас ғалымдар, докторанттар, магистранттар мен студенттер жүргізген өзекті және проблемалық мәселелерді қамтитын авторлық зерттеулері берілген. Басылым студенттерге, магистранттарға, докторанттарға, сонымен қатар қазіргі ғылымның өзекті мәселелерімен айналысатын оқырман қауымға арналған.

В сборнике материалов международной научно-практической конференции, на тему «ФИНАНСОВАЯ СИСТЕМА В УСЛОВИЯХ СОЗДАНИЯ МОДЕЛИ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА» представлены результаты авторских исследований по актуальным и проблемным вопросам, проведенных молодыми учеными, докторантами, магистрантами и студентами. Издание предназначено для студентов, магистрантов, докторантов, а также для широкого круга читателей, занимающихся актуальными проблемами современной науки.

The collection of materials of the international scientific and practical conference on the topic «THE FINANCIAL SYSTEM IN THE CONTEXT OF CREATING A MODEL OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF KAZAKHSTAN» presents the results of original research on topical and problematic issues conducted by young scientists, doctoral students, master degree students and undergraduates. The publication is intended for undergraduates, master and doctoral students, as well as for a wide range of readers studying current problems of modern science.

УДК 336 (574)
ББК 65.261 (5Каз)

ISBN 978-601-337-934-0

© Л.Н. Гумилев атындағы ұлттық университеті, 2024
© Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева, 2024
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2024

целостное и равновесное состояние государства, которое характеризуется критериями сбалансированности материальных, трудовых и финансовых показателей, способности осуществлять расширенное воспроизводство и длительную жизнедеятельность с учетом динамики внешней среды. На основании обобщения и систематизации концепции устойчивого развития сформулированы следующие выводы:

1) концепция устойчивого развития не является элементом исключительно экономической или экологической доктрины, она междисциплинарная и относится к направлениям общественно-политической мысли. Эта концепция возникла на почве общих идеологических основ деятельности человечества, как продолжение системы взглядов постиндустриализма. Соответственно, она не является новой идеей устройства общества;

2) основными принципами устойчивого развития является принцип возможности биосферы нейтрализовать негативные последствия деятельности человека; принцип установления ограничений на состояние технологий и развитие человечества ради сохранения окружающей среды для будущих поколений; принцип удовлетворения разумных потребностей человечества.

Таким образом, основой устойчивого развития является единство и неразрывность трех компонентов: экономической эффективности, экологической безопасности и социальной справедливости. В соответствии с триединым характером устойчивого развития его целью является обеспечение качества экономического роста, сохранение биосферы, удовлетворение жизненных потребностей всех слоев населения. Триединый механизм устойчивого развития: этически ориентированный рынок, мощное социальное государство, развитое гражданское общество. Итак, движущей силой устойчивого развития являются: власть, бизнес, гражданское общество, наука.

Список использованных источников:

- 1 Озова З.А. Модернизация экономики и устойчивое развитие [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://publishing-vak.ru/file/archive-economy-2022-4/d4-ozova.pdf>
- 2 Бектурганов А.У., Темирова А.Б. Развитие зеленой экономики в республике Казахстан (на примере рационального использования водных ресурсов) // Интернаука. 2020. № 21-2 (150). – С. 69-71.
- 3 Бобылев С.Н. «Зеленая» экономика. Новая парадигма развития страны / С. Н. Бобылев, В. С. Вишнякова, И. И. Комаров [и др.]; под общ. ред. А. В. Шевчука. – М.: СОПС, 2019. – С. 68.
- 4 Татуев А.А. Новые векторы в формировании механизмов зеленых финансов на рубеже десятилетий / А.А. Татуев // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2019. – № 4. – С. 147-151.
- 5 Экологический словарь [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ecolog/1065>
- 6 Our Common Future. The World Commission on Environment and Development. New York, 1987. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
- 7 Бобылев С.Н. Экономика устойчивого развития. Москва : КНОРУС, 2021. – 672 с.
- 8 Собащук Е.Ю., Собащук Р.Ю. Экологические проблемы и развитие зеленой экономики в Казахстане: аналитический обзор // В сборнике: Инновационные аспекты развития науки и техники. Сборник избранных статей Международной научно-практической конференции. 2020 – С. 65-71.
- 9 Aleksandrov G.A., Vyakina I.V., Skvortsova G.G. Economic security as a condition for sustainable development of countries, regions and enterprises // В сборнике: E3S Web of Conferences. International Scientific Siberian Transport Forum - TransSiberia 2023. 2023. – С. 13032.

ӘОЖ (331.1)

ҚАЗІРГІ ТАҢДАҒЫ АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУДЫҢ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ ЖОЛДАРЫ

Айтхожаев У.И.

магистрант, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,
Астана қ., Қазақстан Республикасы
E-mail: mr.aitkhozhayev@gmail.com

Аңдатпа. Мақалада кәсіпорынның еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін бағалаудың заманауи тәсілдері қарастырылады. Автор Еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігі кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін анықтайтын маңызды факторлардың бірі екенін атап көрсетеді. Жоғары

бәсекелестікпен, сыртқы ортаның динамикалық өзгеруімен және үнемі жаңашылдықпен сипатталатын қазіргі жағдайда еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігі одан да маңызды.

Автор еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін бағалаудың заманауи тәсілдеріне негізделген келесі принциптерді бөліп көрсетеді: жүйелілік, тұтастық, уақыт динамикасы. Мақалада еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін бағалау әдістері мен көрсеткіштері де қарастырылады. Автор Еңбек ресурстарын пайдаланудың тиімділігін бағалау үшін сандық және сапалық жағынан Еңбек ресурстарын пайдаланудың барлық аспектілерін қамтитын әдістер мен көрсеткіштер кешенін пайдалану қажет екенін атап көрсетеді.

Автор сонымен қатар еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігіне әсер ететін факторларды қарастырады. Ол Еңбек ресурстарын пайдаланудың тиімділігіне ішкі және сыртқы факторлар әсер ететінін атап өтті.

Кілт сөздер: Еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігі, қазіргі заманғы тәсілдер, бағалау әдістері, тиімділік көрсеткіштері, әсер ету факторлары.

Аннотация. В статье рассматриваются современные подходы к оценке эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Автор подчеркивает, что эффективность использования трудовых ресурсов является одним из важнейших факторов, определяющих конкурентоспособность предприятия. В современных условиях, характеризующихся высокой конкуренцией, динамичными изменениями внешней среды и постоянной новизной, эффективность использования трудовых ресурсов еще более значима.

Автор выделяет следующие принципы, основанные на современных подходах к оценке эффективности использования трудовых ресурсов: системность, целостность, динамика времени.

В статье рассматриваются также методы и показатели оценки эффективности использования трудовых ресурсов. Автор подчеркивает, что для оценки эффективности использования трудовых ресурсов необходимо использовать комплекс методов и показателей, которые количественно и качественно охватывают все аспекты использования трудовых ресурсов.

Автор также рассматривает факторы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов. Он отметил, что на эффективность использования трудовых ресурсов влияют как внутренние, так и внешние факторы.

Ключевые слова: эффективность использования трудовых ресурсов, современные подходы, методы оценки, показатели эффективности, факторы воздействия.

Annotation. The article discusses modern approaches to evaluating the efficiency of using the company's labor resources. The author emphasizes that the efficiency of the use of labor resources is one of the most important factors determining the competitiveness of an enterprise. In modern conditions characterized by high competition, dynamic changes in the external environment and constant novelty, the efficiency of the use of labor resources is even more significant.

The author identifies the following principles based on modern approaches to evaluating the effectiveness of the use of labor resources: consistency, integrity, time dynamics.

The article also discusses methods and indicators for evaluating the effectiveness of the use of labor resources. The author emphasizes that in order to assess the effectiveness of the use of labor resources, it is necessary to use a set of methods and indicators that quantitatively and qualitatively cover all aspects of the use of labor resources.

The author also examines the factors influencing the efficiency of the use of labor resources. He noted that both internal and external factors affect the efficiency of the use of labor resources.

Key words: efficiency of the use of labor resources, modern approaches, assessment methods, performance indicators, impact factors.

Бәсекелестіктің қазіргі жағдайында және жаңа технологиялардың тез пайда болуында адами ресурстар, атап айтқанда, белсенді өндірістік қызмет барысында қалыптасқан корпоративтік білім компанияның ұзақ мерзімді перспективадағы жетістігін анықтайтын негізгі фактор болып табылады. Алайда, көптеген кәсіпорындар өз қызметкерлерінің зияткерлік әлеуетін тиімді пайдалана алмайды және өз қызметінде білімі мен дағдылары бар қызметкерлердің компанияға құндылық қосатындығын ескереді.

Осылайша, қазіргі кезеңде кәсіпорынның сәтті жұмыс істеуінің маңызды факторларының бірі-зияткерлік капиталды тиімді пайдалану, оның маңызды құрамдас бөлігі адами ресурстар болып табылады.

Бірақ бұл адами активтер, негізінен, нарықтың қажеттіліктерін қанағаттандыру арқылы ұйымның жетістігіне ықпал етеді. Компания өзінің нарықтық артықшылығын жоғалтқан жағдайда, оның өнімдеріне сұраныстың төмендеуі жағдайында жаңа стратегияларды, тауарларды, қызметтерді, технологияларды әзірлеуге және нарыққа әсер етуге қабілетті адам активтерінің құны өлшеусіз артады.

Адамзат ақпараттық қоғамға енеді, мұнда негізгі экономикалық ресурс енді капитал, Табиғи ресурстар немесе еңбек емес, білім болып табылады. Бұл ретте білімді қалыптастыратын қызметкер басты рөл атқарады, ал халықаралық бәсекелестік болашақта мемлекеттерде құрылатын білімнің артықшылығымен айқындалатын болады.

Осыған байланысты басқарудың екпінi персоналды әзірлеу және шешім қабылдау процесіне тарту дәрежесін арттыруға ауысады; біліктілікті арттыру; оқыту жүйесін жетілдіру; жеке қызығушылық пен жауапкершілікті көтермелеу; қызметкерлерді кәсіпорынның перспективалық жоспарларын әзірлеуге және тұрақты кәсіби даму процесіне белсенді тарту, сондай-ақ әрбір қызметкердің ұйым қызметіне қосқан үлесінің құндылығын үнемі атап өту.

Жобаны басқару жүйесінің негізгі міндеттерінің бірі персоналды тиімді басқару болып табылады, оның негізгі мақсаты персонал қызметінің тиімсіздігі салдарынан ұйымның мақсаттарын орындамау қаупін азайту болып табылады.

Персоналды басқарудың жетістігі екі негізгі фактормен анықталады:

- ұйымның өз мақсаттарына жету үшін қызметкерлердің қандай мінез-құлқы қажет екенін нақты анықтау қабілеті;

- қандай әдістер қызметкерлерді қалаған мінез-құлыққа итермелейтінін анықтау мүмкіндігі.

Демек, персоналды басқарудың тиімділігін кәсіпорындағы адам ресурстарын басқару сапасының сипаттамасы ретінде түсіну керек; кәсіпорынның өзі үшін экономикалық пайда түрінде үш есе әсер ету, өндірісті ұйымдастыруды жетілдіру, жұмысшылар үшін Еңбек және әлеуметтік пайда.

Қазіргі уақытта ұйымның персоналды басқару тұжырымдамасының негізі: 1) қызметкердің жеке басының өсіп келе жатқан рөлі, 2) оның мотивациялық көзқарастарын білу, 3) оларды ұйымның алдында тұрған міндеттерге сәйкес қалыптастыру және бағыттау мүмкіндігі.

Сонымен қатар, адам активтерін басқару процесі қызметкерлердің ұйымдық мақсаттарды, өз мүмкіндіктерін және ортақ мақсаттарға үлес қосуды түсінуін қамтиды. Персоналды басқару сонымен қатар адамды сыртқы жағдайларға бейімдеу, ұйымның персоналды басқару жүйесін құрудағы жеке факторды есепке алу мәселелерінің барлық спектрін жалпылауға және жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Адам ресурстарын басқару кезінде, бір жағынан, ресурстарды басқарудың жалпы принциптері қолданылады, бірақ екінші жағынан, оның «адам факторы» деп аталатын ерекшелігінен туындаған ерекшеліктер бар. Демек, ұйымның қаржылық, өндірістік және табиғи ресурстардан айырмашылығы Адами ресурстармен өзара әрекеттесуі екі жақты процесс болып табылады. Екінші жағынан, техникалық құралдар адами ресурстарды қоспағанда, кәсіпорындағы ресурстардың барлық түрлерін басқаруға қолданылуы мүмкін. Осылайша, адам ресурстарының жұмыс істеуі мен оңтайлы пайдаланылуына байланысты басты мәселе-ресурстардың осы түрін басқарудың техникалық базасының болмауы.

Адами ресурстардың бірегейлігі мен маңыздылығы олардың экономикалық құндылығы бар білім, Дағдылар мен тәжірибелерді қамтитын өнімді қабілеттерінен тұрады. Екінші жағынан, актив ретінде адами ресурстарға тән ерекшелігі-бұл актив ұйымның меншігі болып табылмайды, дегенмен ол оның қатысуымен құрылады.

Ірі батыс фирмаларында адами ресурстарды дамыту-бұл өзара байланысты іс-қимыл жүйесі, оның элементтері стратегияны әзірлеу, белгілі бір Біліктіліктің персоналға деген қажеттілігін болжау және жоспарлау, мансап пен кәсіби өсуді басқару; бейімделу, оқыту, оқыту процесін ұйымдастыру, ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыру.

Даму мүмкіндіктері барлығына ұсынылуы керек, өйткені бұл кәсіпорынның өзінде жұмыс тиімділігін арттырып қана қоймайды, сонымен қатар мотивация жүйесінің элементтерінің бірі бола алады, өйткені адамдардың Даму, жаңа білім мен дағдыларға деген қажеттілігін елемей тұрақсыздық факторларына қатысты кадрлардың ауысуын күшейтеді [1].

Осылайша, оқыту фирма үшін жұмысшының құндылығын арттырудың және бекітудің бір жолы болып табылады.

Ұйым персоналды оқыту нәтижесінде алатын келесі артықшылықтарды ажыратады:

- қызметкерлерді оқыту ұйымға қызметтің жаңа бағыттарымен байланысты проблемаларды неғұрлым табысты шешуге және бәсекеге қабілеттіліктің қажетті деңгейін (еңбек сапасы мен өнімділігін арттыру, шығындарды қысқарту және өзіндік құнын төмендету) қолдауға мүмкіндік береді;

- өз ұйымы персоналының міндеттемесін арттыру, айналымдылықты төмендету;

- персоналдың өзгерген әлеуметтік-экономикалық жағдайларға және нарық талаптарына бейімделу қабілетін арттыру;

- оқыту қызметкерлерге ұйымдық мәдениеттің негізгі құндылықтары мен басымдықтарын қолдауға және таратуға, ұйымдық стратегияны қолдауға арналған жаңа тәсілдер мен мінез-құлық нормаларын насихаттауға мүмкіндік береді.

Батыстағы ірі ұйымдар жылдық бюджетінің 2-ден 5% дейін жұмысшыларды оқыту мен дамытуға жұмсайды, ал жұмсалған қаражат болашақта айтарлықтай пайда әкелетін инвестициялар ретінде қарастырылады. Мысалы, АҚШ-тағы бір орта буын менеджерін оқытуға жыл сайын 10-15 мың доллар жұмсалады [2].

Қызметкердің кәсіби даму қажеттілігіне сыртқы органның динамикасы, техника мен технологияның жаңа үлгілерінің пайда болуы, ұйымның стратегиясы мен құрылымының өзгеруі, қызметтің жаңа түрлерін игеру қажеттілігі әсер етеді.

Кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін арттыру және ұйымдық даму процестеріндегі оқытудың рөлінің артуы үш факторға байланысты:

- персоналды оқыту ұйымның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудің маңызды құралы болып табылады;

- оқыту ұйымның адами ресурстарының құндылығын арттырудың маңызды құралы болып табылады;

- қызметкерлерді уақтылы оқытпастан, ұйымдық өзгерістерді жүргізу өте қиын немесе мүмкін емес болып қалады.

Қазіргі заманғы өндіріске кемінде 10-12 жыл білім деңгейі қажет, бірақ оқу орнын бітірген кезде ол 5-6 жыл өмір сүрудің нақты жағдайларынан артта қалады, ал 10 жылдан кейін алған білімі мен біліктілігі толығымен ескіреді, сондықтан оларды үнемі жаңартып отыру қажет.

Қазіргі уақытта маман оқу орнын бітіргеннен кейін жыл сайын орта есеппен 20% білімін жоғалтады деп саналады. Техникалық-технологиялық өзгерістерге байланысты басқарушы персоналдың кәсіби білімі әсіресе тез ескіреді.

Білім көлемін көбейтудің әртүрлі тәсілдері бар:

- қосымша жоғары оқу орнынан кейінгі білім;

- қосымша Практикалық оқыту;

- кітаптар мен мерзімді басылымдарды оқу;

- БАҚ-тан және электрондық желілерден білім алу;

- жұмыс орнында оқыту;

- Тәжірибелік оқыту;

- зерттеулер мен әзірлемелер.

Жалпы, оқытудың екі негізгі формасы бар: жұмыс орнында (ішкі) және өндірістен қол үзіп (сыртқы оқыту), әр әдістің өзіндік артықшылықтары мен кемшіліктері бар.

Бірқатар негізгі принциптер бар, оларды жүзеге асыру оқытудың сәттілігін қамтамасыз етеді.:

- қайта даярлау нәтижесінде білім алушының қызығушылығы;

- тыңдаушыларды оқытудың тиімділігі мен жетістіктерін көрсететін толық, уақтылы және сапалы кері байланыспен қамтамасыз ету;

- алынған білім мен дағдыларды жұмыс жағдайында практикалық пысықтау, яғни оқу барысында алған білім мен дағдыларды білім алушылар кәсіби қызметте кездесуге тура келетін жағдайларға барынша жақын жағдайларда пысықтау мүмкіндігі;

- оқу нәтижелеріне сұраныс;

- оқытудың түпкілікті нәтижелеріне, оқуға қатысты және оқу процесіне қатысуға қызығушылық дәрежесінде көрінетін оқытуға жоғары мотивацияны қалыптастыру және қолдау;

- жаңа материалды игеру қабілетіне әсер ететін білім алушылардың бастапқы білім деңгейін есепке алу.

Тәжірибе көрсеткендей, білімді қажетті деңгейде ұстап тұру үшін менеджер аптасына кемінде 4-6 сағатты өзі тікелей айналысатын саладағы соңғы жетістіктерді зерттеуге арнауы керек. Бұл мәселені шешудің тиімді әдісі компьютердің көмегімен бағдарламалық оқыту болуы мүмкін-

өндірістік тренингтің ең танымал әдісі, оның орталығында оқушының өзі орналасқан. Бұл Батыста жүргізілген зерттеулерде компьютерлік оқытуды қолданған кезде оқу уақытын 30-50% - ға қысқартуға және материалды есте сақтауды 80% - ға күшейтуге болатындығы көрсетілген.

Қоғам жағдайында қалыптасқан әрбір білім ұйымының алдында тұрған негізгі проблема өзін-өзі Өзгертуді басқарудың жүйелі әдістемесін құру болып саналады [3]. Яғни ұйым ескірген білімнен бас тартуға және жаңа білім жасауды үйренуге дайын болуы керек:

- қызметтің барлық түрлерін үздіксіз жетілдіру;
- өз жетістіктерін қолданудың жаңа тәсілдерін іздеу;
- реттелген процесс ретінде үздіксіз инновациялар [4].

Қызметкерлерді оқыту тікелей шығындарға бөлінетін белгілі бір шығындармен байланысты (оқытушылар мен көмекші персоналға ақы төлеу шығыстары, Оқу материалдары, жалға алу және жанама (оқу бағдарламасына қатысу кезеңінде қызметкерлерді жұмыстан босату қажеттілігіне байланысты шығыстар).

Осыған байланысты оқытудың экономикалық тиімділігін бағалау мәселесі ерекше маңызды болып табылады, оны үнемі, сапалы немесе сандық түрде орындау керек, оқытудың сату, өнім мен қызмет көрсету сапасы, Еңбек өнімділігі, жұмысшыларды орнату сияқты ұйымның жұмыс көрсеткіштеріне әсерін бағалау [5].

Бағалау оқытудың нақты емес мақсаттарына, оқу процесінің нашар ұйымдастырылуына, оқытудың төмен практикалық бағытына, қызметкерлердің төмен мотивациясына байланысты болуы мүмкін сәтсіздік себептерін анықтауға және кейіннен жоюға мүмкіндік береді.

Оқытудың тиімділігін бағалауды білім алушылар, оқытушылар, сарапшылар немесе арнайы құрылған комиссиялар бірден не оқу аяқталғаннан кейін қандай да бір мерзімнен кейін жүзеге асыра алады. Мысалы, IBM-де оқуды аяқтағаннан кейін 6 және 9 айдан кейін оқытылған жұмысшыларды тестілеу тәжірибесі қабылданды.

Оқыту тиімділігін бағалауда жиі қолданылатын бес критерийді ажыратуға болады:

- білім алушылардың өздері қатысқан оқу бағдарламасы туралы пікірі;
- оқу материалын игеру, яғни емтихандар немесе тесттер арқылы оның көлемін анықтау;
- мінез-құлықтың өзгеруі;
- жұмыс нәтижелері-ұйым өткізілген оқыту нәтижесінде алған нақты пайда
- шығындардың тиімділігі.

Оқыту бағдарламасының еңбек өнімділігі мен өнім сапасын арттыруға әсер етуінің әсері формула бойынша анықталуы мүмкін:

$$\Delta = Y * N * V * K - N * \Pi,$$

мұндағы Y - бағдарламаның ұзақтығы (жылдары);

N - оқытылған қызметкерлер саны;

V - үздік және орта жұмысшылардың еңбек нәтижелілігінің айырмашылықтарын құндық бағалау (ақша бірлігінде);

K - оқыту нәтижесінде нәтижеліліктің өсу коэффициенті;

\Pi - бір қызметкерді оқытуға арналған шығындар (ақша бірлігінде).

Кәсіпорында корпоративтік білімді пайдаланумен байланысты маңызды мәселелердің бірі- оқытылған қызметкерлерді ұстап қалу, өйткені оларды жоғалту арқылы кәсіпорын корпоративтік жадының бір бөлігін жоғалтады. Бұған жол бермеудің бір жолы-қызметкерлер тобын сол білім мен дағдыларға жүйелі түрде оқыту, бұл Кәсіпорынның корпоративтік білімін одан әрі сақтауға мүмкіндік береді. Қысқа мерзімді перспективада бұл бірнеше негізгі қызметкерлерді оқытуға қарағанда тиімдірек әрекет, бірақ ұзақ мерзімді перспективада әлдеқайда үнемді болып табылады. Мұндай құбылыстар көбінесе оқудан кейін персоналдың мансаптық өсу перспективаларының болмауына және бұрынғы жұмыс жағдайларына байланысты, бұл мағыналы және жауапты болмайды. Бұл ұйымның оқу арқылы өз қызметкерлерінен алатын қайтарымын ғана емес, сонымен қатар жұмысшылардың оқуға деген ынтасын да төмендетеді.

Оқытудан өткен қызметкерлердің кәсіби қызметінде оқыту нәтижелерін неғұрлым толық пайдалану үшін мынадай тәсілдер қолданылуы мүмкін:

- жұмысты құрылымдық қайта ұйымдастыру-бұл жұмысшы даярлығының жаңа деңгейіне сәйкес келетін тапсырмаларды жұмыс функцияларының құрылымына енгізу;

- жұмыстың мазмұнды қанықтылығы. Бұл бағыттың мәні қызметкерлердің жауапкершілік деңгейін арттырып қана қоймай, оларды жұмысты жетілдіруге бағытталған ұсыныстар беруге

және ұсынылған ұсыныстарды іске асыруға тарта отырып, оқуды аяқтағаннан кейін адамның жұмысын анағұрлым мазмұнды ету болып табылады;

- басқа ұйымдардың тәжірибесін зерделеу және пайдалану, атап айтқанда, басқа компанияларда оқыту нәтижелерін пайдалану міндеті қалай шешілетіні туралы ақпарат: тиісті мамандықтар мен лауазымдар бойынша еңбекақы төлеу деңгейі, өз біліктілік деңгейін үнемі арттыратын қызметкерлер қандай артықшылықтарға ие болады.

Осылайша, жана білім құру компанияның бәсекеге қабілеттілігін арттырудың маңызды көздерінің бірі болып табылады, өйткені Білім заманауи технологиялар мен жаңа өнімдерді құрудың, сондай-ақ инновациялар жобаларын іске асырудың көзі болып табылады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Чечевичына Л.Н. Учебное пособие. Издание 4-е. «Экономика предприятия», 2005.
2. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2000.
3. Баканов М.И. Шеремет А.Д. Теория экономикалық талдау. - М.: Қаржы және статистика, 1994 ж.
4. Веснин В. Р. Практический курс менеджмента персонала. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с.
5. Магура М. И., Курбатова М. Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. – М.: ООО “Журнал “Управление персоналом”, 2004. – 216 с.
6. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2003. – 384 с.

ӘОЖ 330.101.5 (574)

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК- ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУЫ

Айткенова Айдана Акансериевна

Ғылыми жетекші: Әбенев Ерғали Мұхтарұлы, PhD, доцент м.а.

Л. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,

Астана қаласы, Қазақстан Республикасы

(E-mail: Aidanaaitiknova05@gmail.com)

Аңдатпа. Мақалада Қазақстанның экономикалық өсуге әсер ететін жүйелі проблемалары талданады. Өңірлік экономикалық дамудың көрсеткіштері, жан басына шаққандағы негізгі капиталға салынған инвестициялар көлемін талдау арқылы әлеуметтік - экономикалық дамуын анықтау үшін SWOT-талдау жасалды.

Кілт сөздер: әлеуметтік-экономикалық даму, SWOT-талдау, мемлекеттік даму бағдарламалары, салаларды талдау, экономика, ЖІӨ, АДИ.

Аннотация. В статье анализируются системные проблемы Казахстана, влияющие на экономический рост. Проведен SWOT - анализ для определения социально-экономического развития путем анализа показателей регионального экономического развития, объема инвестиций в основной капитал на душу населения.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, SWOT-анализ, государственные программы развития, отраслевой анализ, экономика, ВВП, ИЧР

Annotation. The article analyzes the systemic problems of Kazakhstan affecting economic growth. A SWOT analysis was carried out to determine socio-economic development by analyzing indicators of regional economic development, the volume of investments in fixed assets per capita.

Keywords: socio-economic development, SWOT analysis, government development programs, industry analysis, economy, GDP, HDI

Тәуелсіздік жылдарында Қазақстан Республикасының экономикасы бірқатар жаһандық құрылымдық өзгерістерге ұшырады. Экономикалық дамудың қазақстандық моделін қалыптастыруға біртіндеп және кезең-кезеңімен көшу елдің макроэкономикалық көрсеткіштерінің өсуіне, соның салдарынан азаматтардың әл-ауқатын арттыруға, оның азаматтарының жұмыспен қамтылуын және әлеуметтік дамуының жоғары деңгейін қамтамасыз етуге ықпал етті. [1].