

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

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



**«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ТӨРТІНШІ ӨНЕРКӘСІПТІК  
ТӨҢКЕРІСТІҢ МҮДДЕСІ ЖӘНЕ МҮМКІНДІКТЕРІ»**

экономика ғылымдарының докторы, профессор  
**МУХАМБЕКОВ МҰРАТПЕК МУХАМБЕКУЛЫНЫҢ**  
70-жылдығына орай халықаралық ғылыми онлайн семинардың  
**ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ**  
27 сәуір 2018ж.

**СБОРНИК ТРУДОВ**

международного научно-онлайн семинара  
**«ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ  
РЕВОЛЮЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН»,**  
посвященный 70-летию юбилею  
доктора экономических наук, профессора  
**МУХАМБЕКОВА МУРАТПЕКА МУХАМБЕКОВИЧА**  
**27 апреля 2018**

**PROCEEDINGS**

of the international scientific online seminar  
**«CHALLENGES AND OPPORTUNITIES OF THE FOURTH INDUSTRIAL  
REVOLUTION IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN»,**  
dedicated to the 70th anniversary of doctor of economic sciences, professor  
**MUKHAMBEKOV MURATPEK MUKHAMBEKOVICH**  
23 April 2018

Астана, Қазақстан  
Астана, Казахстан  
Astana, Kazakhstan

УДК 338  
ББК 65  
В 92

Редакционная коллегия:

Декан экономического факультета, д.э.н., профессор Макыш С.Б.,  
Заместитель декана, к.э.н., доцент Тажикенова С.К.,  
Заместитель декана, к.э.н., доцент Бакирбекова А.М.  
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.  
Заведующий кафедрой «Экономика» д.э.н., профессор Майдырова А.Б.,  
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.,  
И.о. доцента кафедры «Менеджмент», доктор PhD, Тлеубердиева С.С.,

**Қазақстан Республикасындағы төртінші өнеркәсіптік төңкерістің мүддесі және мүмкіндіктері:**  
Халық. ғыл. семинардың еңбектержинағы. - Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті, 2018.

**Вызовы и возможности четвертой промышленной революции в Республике Казахстан:**  
Сб. материалов межд. онлайн семинара. - Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2018.

Proceedings of the international scientific online seminar: **Challenges and opportunities of the fourth industrial revolution in the Republic of Kazakhstan.** Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2018.

ISBN 978-601-337-019-4

Халықаралық ғылыми онлайн семинардың еңбек жинағында Қазақстан Республикасындағы төртінші өнеркәсіптік төңкерістің мүддесі және мүмкіндіктерінің өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международного научного онлайн семинара рассмотрены актуальные вопросы основных вызовов и возможностей четвертой промышленной революции в Республике Казахстан.

The collection of materials on the international scientific online seminar considers important issues Challenges and opportunities of the fourth industrial revolution in the Republic of Kazakhstan.

УДК 330.341.1 (574)  
ББК 65.012.332  
В 92

ISBN 978-601-337-019-4

© Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті, 2018  
© Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2018  
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>АЙТҚҰРМАНОВА Қ.</b> ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК СЕРІКТЕСТІКТИҢ ДАМУЫ ЖӘНЕ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕЛЕРДІ САРАЛАУ .....	6
<b>АКПАЕВА В.А.</b> НАЦИОНАЛЬНАЯ ВАЛЮТА РК: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ .....	8
<b>АЛДИБЕКОВ С.Б.</b> БАНКТЕРДЕ БУХГАЛТЕРЛІК ЕСЕПТІ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ.....	9
<b>АУЕЗОВА З.Т., АУЕЗОВА К.Т., ЖАТАКБАЕВА Г.У.</b> НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ХАЛЫҚТЫҢ ҚОНЫСТАНУ ЖҮЙЕСІ ӨЗГЕРІСІНІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ӘДІСТЕМЕЛІК НЕГІЗДЕРІ.....	12
<b>АМАНТАЕВА Д.Ж.</b> ИНТЕРНЕТ ОРТАДА ӨНІМДІ ЖЫЛЖЫТУДЫҢ МАРКЕТИНГТІК ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫН ҚОЛДЫНУДЫ ТАЛДАУ.....	17
<b>АНДАРОВА Р.К., ЕСКЕНДИР Н.Н., АБЖАНОВА М.К.</b> ТҰРҒЫНДАРДЫҢ ҚАРЖЫЛЫҚ САУАТТЫЛЫҒЫН АРТТЫРУ – ҚАРЖЫ СЕКТОРЫН "ҚАЙТА ЖАҒҒЫРТУ" НЕГІЗДЕРІНІҢ БІРІ.....	21
<b>АНТОЩУК В.А., АРХИПОВА А.В.</b> ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ ВОДНОГО БАССЕЙНА ОЗЕРА БАЛХАШ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ.....	23
<b>АЙТҚАЛИЕВА А.А.</b> БУХГАЛТЕРЛІК ЕСЕПТІҢ ҒЫЛЫМ РЕТІНДЕ ҚАЛЫПТАСУЫ ЖӘНЕ ДАМУЫ .....	25
<b>БАУЫРЖАНКЫЗЫ Д.</b> СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	27
<b>ГИЛЁВ Н.В.</b> КРИПТОВАЛЮТА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ .....	30
<b>ДАРИБЕКОВ С.С.</b> АНАЛИЗ АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА КАРАГАНДИНСКОГО РЕГИОНА .....	32
<b>DOSKHOZHAYEVA A. ZH.</b> INTERNET-MARKETING AS TOPICAL TOOL IN MODERN MARKETING.....	36
<b>ЕРГЕШ Б.Р.</b> ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ БИЗНЕСТІҢ ӨЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІГІНІҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ.....	39
<b>ЕРКИНБАЕВА Н.Е., ХИКМАТОВА А.А.</b> СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ .....	41
<b>ЕСКЕНДИР Н.Н., ТАЛГАТ Б.Ж.</b> ҚАЗАҚСТАНДА СТАРТАП КЕЗЕҢІНДЕ БИЗНЕСТІ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ.....	43
<b>ЖАНСЕИТОВА Г.С., ТЛЕУБЕРДИЕВА С.С.</b> РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	46
<b>ЖАРТАЙ Ж.М.</b> GENESIS OF THE THEORY OF THE INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION.....	48
<b>ЖЕКЕМБЕК К.Б.</b> СОСТОЯНИЕ ВНЕШНЕТОРГОВОГО БАЛАНСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	50

<b>ЖИЕНБАЙ С.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСТИНИЦЫ «NURBI» .....	55
<b>ЖҰМАХАН А.Ж., ТІЛЕУБЕК Е.</b> ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И БИЗНЕС В КАЗАХСТАНЕ.....	59
<b>ЗУЛБУХАРОВ А.</b> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ИНЖИНИРИНГОВЫХ УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ ТОО «ТРЕИ-КАРАГАНДА».....	61
<b>ИСАИНОВА С.Р.</b> ПРОБЛЕМЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА В КАЗАХСТАНЕ.....	63
<b>ИБАТУЛЛИН А.С.</b> АДАМИ КАПИТАЛ – ЭКОНОМИКАНЫҢ ДАМУ НЕГІЗІ .....	65
<b>КАЛИЕВА З.К.</b> СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	69
<b>КАРИБАЕВ Е.С.</b> ҚАРЖЫЛЫҚ ЕСЕПТІЛІКТІ ҚҰРУДЫҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ ЖӘНЕ ОНЫ ҚАЗАҚСТАНДА ҚОЛДАНУ МҮМКІНДІГІ.....	72
<b>КОМЕНДАНТ А.А.</b> ПРЕДПОСЫЛКИ РОСТА ЕМКОСТИ РЫНКА КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	75
<b>КОЩЕГУЛОВ А.Б.</b> ҰЛТТЫҚ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖҮЙЕНІҢ ЖӘНЕ ИИНОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУДЫҢ ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ КОНЦЕПЦИЯСЫ.....	78
<b>КУЛОВ О.А, ТЛЕУБЕРДИЕВА С.С.</b> ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭПОХИ.....	82
<b>КУПРИЙ О.А., БАЛСАРИНА К.Н.</b> АНАЛИЗ И СРАВНЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ В РОССИИ, УКРАИНЕ, БЕЛАРУСИ И КАЗАХСТАНЕ .....	87
<b>КЛЕЙМЕНОВА О.И., РАХИМОВА А.Н., ПЕРОВА Н.С.</b> ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОСЛЕДСТВИЙ И ПРИЧИН.....	90
<b>ҚАЛМЕНОВА М.Ғ.</b> ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫНЫҢ НЕГІЗДЕРІ МЕН ШАРТТАРЫ.....	92
<b>КАПЫШ Г., МАЕВА Ж.</b> ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА САЛЫҚ РЕЖИМДЕРІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ .....	95
<b>MUSSINA S.T.</b> DEVELOPMENT OF INTEGRATION PROCESSES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN .....	99
<b>М. МУХАМБЕКОВ, Ж.К. МАХАМБЕТОВА</b> РАЗНЫЕ БЫВАЮТ КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	103
<b>НУРАЛИЕВА А.М., ТАЯУОВА Г.Ж.</b> ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ.....	108
<b>N.S. PEROVA, KUSSAINOVA A. E.</b> TNCs AND THEIR IMPACT ON THE ECONOMY OF KAZAKHSTAN .....	113
<b>НУРМАНБЕТОВА А.С.</b> ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ .....	115
<b>НУРМАНБЕТОВА А.С.</b> ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ЖОБАЛАУДЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ МӘНІ ЖӘНЕ МАЗМҰНЫ .....	117

<b>НУРМАНБЕТОВА А.С.</b> ПРОБЛЕМЫ И SWOT-АНАЛИЗ ОПЕРАЦИЙ С ЦЕННЫМИ БУМАГАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКОВ ВТОРОГО.....	120
<b>ОРЫНБАСАР Т.М.</b> РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КРИЗИСОУСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	123
<b>САДЫКОВ Т.У.</b> ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В КАЗАХСТАНЕ.....	126
<b>САРБАСОВА Л.Е., УТАРБАЕВА Г.К.</b> ОСОБЕННОСТИ ЛОГИСТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	129
<b>САРСЕКЕЕВА А.С., ЖИЛКИБАЕВА М.А.</b> ПРОБЛЕМЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	131
<b>SEISINBINOVA A.</b> INNOVATIVE SUPPORT FOR DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF FOOD INDUSTRY.....	135
<b>СЕЙДАЛИЕВА Д.</b> РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СТРУКТУРЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ХОЛДИНГА РК.....	137
<b>СЕМБАЙ Н.</b> ЛИЗИНГТИҢ МӘНІ МЕН ДАМУЫ.....	142
<b>ТЕМИРБЕКОВА Л.А., СУЛЕЙМАНОВА Р.Ф.</b> ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА ПО СИСТЕМЕ ABC.....	145
<b>ТЕМИРБЕКОВА Л.А., ӘБЕУОВА И.</b> АДАМИ КАПИТАЛ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУ ФАКТОРЫ.....	149
<b>ТЛЕУБЕРДИЕВА С.С., ЖАНСЕИТОВА Г.С.</b> ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	152
<b>TLEUBERDIYEVA S.S.</b> METHODS OF STIMULATING INNOVATION ACTIVITIES.....	154
<b>TLEUBERDIYEVA S.S.</b> IMPROVEMENT OF SCIENTIFIC AND TECHNICAL PROGRESS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN.....	155
<b>ТОЙЛАЕВА С. Ж.</b> ЖЕКЕ МЕНШІК НАРЫҚТЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК- ЭКОНОМИКАЛЫҚ НЕГІЗІ РЕТІ.....	157
<b>ТЫНГИШЕВА А.М.</b> ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	160
<b>ТУРУМБАЕВ С. Т.</b> АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ.....	163
<b>УАЛИЕВА М.А., ТЛЕУБЕРДИЕВА С.С., ЖАНСЕИТОВА Г.С.</b> ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ И РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ В РК.....	166
<b>УРАЛБАЕВ Н.К.</b> СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ КЛАСТЕРОВ В КАЗАХСТАНЕ....	168
<b>УСЕНОВА Д.М., ХАСЕНХАНОВ Н.Б.</b> МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА: ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ В СТРУКТУРЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ТУРИЗМА.....	173
<b>ЮВИЦА Н.В.</b> РЕЗЕРВЫ МОДЕРНИЗАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНОГО РЕСУРСА НАЦИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА.....	173

Мемлекет пен саясат үшін ұлттық инновациялық жүйені түсінумаңызды позицияны анықтаудағы негіз болуы мүмкін олардегі инновациялық белсенділікті арттырады демек, ұлттық бәсекегеқабілеттілікті арттырады.

#### Әдебиеттер тізімі:

1. Оппенлендер К. Научно-технический прогресс.– М.: Прогресс, 2003.
  2. Яковец Ю.В. Эпохальные инновации XXI века. – М.:ЗАО «Издательство «Экономика», 2004.
  3. Miller R.,Ollero X. To manage innovation learn the architecture. Research Technology Management, 2008. –Vol. 40, pp. 16-27
  4. Ulhoi J.P. Open source development: a hybrid in innovation and management theory // Management Decision, 2004. – Vol. 42, No.9, pp. 1095-1114
  5. Romer P.M. The origins of endogenous growth // Journal of economic perspectives, 1994. – Vol. 28,pp.3-22
  6. КамьенМ.И., ШварцН.Л. Технология: большерезультатовсменьшимизатратами? // Современнаяэкономическая мысль/Под.ред. В.Б.Афанасьева, Р.М.Энтова. Серия: «Экономическая мысль Запада». - М.: Прогресс, 1981.
  7. Друкер П. Биизнес и инновации: пер с англ.- М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2007
  8. Agarwal R., AudretschD.,Sarkar M. The process of creayive construction: knowledge spillovers// StrategicEntrepreneurship Journal, 2007-№1, pp.263-286
  9. Teece D.J. Profiting from technological innovation: Implications for integration, collaboration, licensing and public policy // Research Policy, 1986. – No.15, pp. 285-305
- Ұлттық инновациялық жүйенің және ииновациялық дамудың қазіргі заманғы концепциясы

УДК 331.5

## ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭПОХИ

**КУЛОВ О.А, ТЛЕУБЕРДИЕВА С.С.**

Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева

*В статье раскрыты основные формы нестандартной занятости, обозначена специфика форм нестандартной занятости. Исследованы факторы гибкой занятости, выявлен генезис основных форм занятости формы. Выявлены способы измерения неполной занятости.*

В мировой экономике наблюдается такой феномен как нестандартная занятость. Явление нестандартных форм занятости достаточно широко распространено в современной экономике и имеет тенденцию к проявлению ее в разных формах, по мнению многих ученых, нестандартная занятость является логичным следствием постиндустриальной экономики. Изучение вышеназванной занятости и разработка предложений по регулированию этого явления в мире ограничивается сложностью оценки данного явления, которые в значительной степени обусловлены несовершенством методических основ определения масштабов этого явления и его динамики.

Гибкость и разнообразие форм нестандартных форм занятости приобретают все

большее значение для постиндустриального общества, позволяя субъектам социально-трудовых отношений реализовывать свои интересы. Развитие современного производства диктует появление новых форм занятости, следовательно, возникают новые потребности и мотивации работников. В связи с этим работодатели на рынке труда вырабатывают свою собственную стратегию в условиях гибкой занятости по минимизации издержек трудовых отношений.

На сегодняшний день под нестандартными формами занятости мы понимаем комплекс нововведений в области взаимоотношений работников с работодателем и государства.

Нестандартная занятость классифицируется на следующие формы, условием границ является организационно-правовые способы и условия использования рабочей силы:

- занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, такими, как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др;
- занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи;
- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: домашний труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость;
- занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.[1,2].

В современном мировом рынке труда можно выделить три основные формы нестандартной занятости, критерием выступает количество занятых на рынке труда (формальный сектор экономики).

Рассмотрим особенности нестандартных форм занятости.

**Первая форма занятости.** Непостоянная или временная занятость (temporary or fixed-term employment) является широко используемой в формальном секторе экономики формой нестандартной формой занятости (далее - НФЗ) на рынке труда. Данная форма занятости действует на основе трудовых договоров, рассчитанных на определенный срок, в результате которой образуются незначительные доходы. Работа по временному трудовому договору предусматривает, что в случае окончания срока действия трудового договора увольнение следует автоматически.[3]

Постоянно занятых временным контрактом, связано с ущемлением социально-трудовых прав этой категории населения и уязвимостью их социального положения[5].

Обычно в международной статистике выделяется следующий набор видов временной занятости:

1. занятые по срочным трудовым контрактам;
2. temporary agency workers - работники, нанятые агентствами, предоставляющими труд в аренду третьей стороне;
3. договора на выполнение определенного объема работ;
4. замещение временно отсутствующих работников (отсутствующих, например, по семейным причинам);
5. сезонная работа;
6. работа, которая выполняется в случае необходимости (например, уборка квартир по вызову);
7. daily workers, нанятые на один день;
8. ученики (занятые в рамках программы обучения, но без гарантий последующей занятости);
9. лица, занятые в рамках программы создания рабочих мест.[6]

Временная форма занятости является, таким образом, характеристикой трудового договора, а не фактической продолжительности работы у конкретного работодателя. Продолжительность работы может определяться различными факторами, включая добровольное желание работника сменить работу. [7]

Для временных работников рациональность использования рабочего времени не

играет какой-либо роли, а их положение ухудшается с точки зрения гарантий занятости и уровня оплаты труда. [8]

**Второй тип занятости.** Неполная или частичная занятость (part-time employment), распространенная в формальном секторе. Даная форма занятости предполагает такие взаимоотношения между работником и работодателем, при которых по обоюдному соглашению могут быть установлены неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, при этом оплата труда будет производиться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. [3]

Впервые на международном уровне понятие «неполная занятость» получило признание на 6-й международной конференции статистиков труда (1948 год). Далее проблема обсуждалась на 8-й (1954) и 9-й (1957) Международной конференции статистиков труда. Наиболее полно основные задачи и методы ее исследования были сформулированы в резолюции 11-н международной конференции статистиков труда (1966 год) и дополнены резолюцией 13-й конференции (1982 год).

Занятость в неполное рабочее время рассматривают в двух вариантах:

- как форму найма, когда подобный режим оговаривается при заключении договора между работником и работодателем;
- как результат принудительного сокращения рабочего времени работников, принятых на работу на условиях полного рабочего времени. [9]

Существует «видимая» неполная занятость можно измерить в часах работы (неполная занятость с учетом продолжительности рабочего времени), тогда как «невидимая» неполная занятость, измеряемая трудовыми доходами, низким уровнем производительности или степенью недоиспользования или несоответствия образования и профессиональной квалификации, гораздо труднее поддается количественным оценкам. Неполная занятость с учетом продолжительности рабочего времени является единственной составляющей неполной занятости, которая к настоящему моменту была согласована и должным образом определена международным сообществом статистиков труда.

Для наглядности существуют два способа измерения неполной занятости с учетом продолжительности рабочего времени – численность лиц в такой форме занятости, выраженная в процентах от численности рабочей силы, а также в процентах от общей численности занятых. [10]

Неполная занятость характеризуется сокращенным рабочим временем, которое традиционно связывается с рутинными и низкоквалифицированными рабочими местами в сфере обслуживания с преобладанием женского труда[12]

Можно выделить три основных подхода, которые применяются для разграничения полной и неполной занятости:

1) «качественный» — исходя из оценок, которые сами респонденты дают режиму своей занятости (используются ответы на вопрос, какую работу они имеют — с полной или неполной рабочей неделей);

2) «количественный» — исходя из продолжительности обычного (нормального) рабочего времени. При таком подходе лица, обычно работающие меньше определенного количества часов, квалифицируются как занятые неполное рабочее время (в качестве пороговой чаще всего принимается величина в интервале от 30 до 40 рабочих часов в неделю);

3) «комбинированный» — сочетающий элементы двух предыдущих подходов.

Следуя этому подходу, эксперты ОЭСР относят к неполностью занятым лиц с обычной продолжительностью рабочего времени менее 30 рабочих часов в неделю. [3]

**Третий тип занятости.** Самозанятость (self-employment), данная форма занятости включает работодателей, членов производственных кооперативов и занятых на индивидуальной основе (own-account workers). Рассматривая самозанятость как основной элемент экономики, МОТ делит состав самозанятых на следующие элементы и дает



следующие определения понятий относящихся к данной категории [4]:

- самостоятельная занятость — это занятость, при которой размер вознаграждения напрямую зависит от дохода, получаемого от производства/реализации товаров и услуг;
- самостоятельные работники – физические лица, которые, работая самостоятельно или с одним, или несколькими партнерами, занимаются деятельностью на основе самостоятельной занятости и не нанимают на постоянной основе работников;
- занятые на индивидуальной основе – физические лица, управляющие своим собственным экономическим предприятием или занимающиеся независимой предпринимательской деятельностью в каком-либо виде экономической деятельности и не имеющие на постоянной основе наемных работников. Для самозанятых возможен свободный выбор деятельности, времени и места труда. Они или не имеют контракта или при наличии стандартного контракта трудятся в нестандартном режиме, поэтому чаще всего оказываются подвержены рискам и нуждаются в социальной защите. [13]

Данная вышеприведенная классификация самозанятости была одобрена 13-й Международной конференцией статистиков труда. Последующие уточнения к данной классификации нашли свое отражение в Резолюции о статистике занятости в неформальном секторе 15-й и 17-й Международных конференций статистиков труда (1993, 2003). [14]

Согласно принятым международным нормам в настоящее время непосредственно к самозанятым относят две основные группы: индивидуальных предпринимателей, не привлекающих наемный труд, и предпринимателей некорпоративного бизнеса, привлекающих наемный труд. Членов производственных кооперативов и неоплачиваемых членов семей рассматривают отдельно. [14]

Деятельность самостоятельно занятых людей может проявляться в различных формах (малое предприятие, фермерское хозяйство, работа в личном подсобном хозяйстве и т.д.). [15].

Рассмотрев основные три вида нестандартной занятости, существуют и другие формы занятости. По мнению В.Е Гимпельсона [3] помимо неполной, самостоятельной и временной занятости можно отнести следующие: неформальная, сверхурочная, случайная, вторичная, и другие разновидности занятости.

Выводы:

1. На данном этапе происходит процесс увеличения гибкости трудовых процессов, условием является развитие постиндустриальной эпохи и размытием обычной стандартной занятости. Например, трудовое законодательство Нидерландов уходит от норм стандартной занятости, и утвердили закон «О гибкости и стабильности» (1999 г.), данный закон предоставляет предприятиям в случае неблагоприятных факторов в одностороннем порядке изменять условия труда: устанавливать гибкое рабочее время, увольнять работников.

В Германии приняты закон «О заемном труде» (1972), закон «О гибкости» (2003), проведена трудовая реформа (2004), содействующая повышению гибкости трудовых отношений

Можно утверждать, что происходит тенденция усиления гибкости занятости и разрушение коллективных договоров на предприятиях, что делает социально уязвимыми работников в трудовых отношениях.

2. Среди разнообразия форм занятости выделили три основные формы нестандартной организации занятости критерием, которого выступает количество занятых на рынке труда (формальный сектор экономики): неполная занятость, временная занятость, самостоятельная занятость. Другие формы обозначили как второстепенные формы занятости на рынке труда. В данном случае это неформальная, сверхурочная, случайная, вторичная, и другие разновидности занятости. Можно отметить, что неформальная занятость трудно поддается измерению в теневой экономике и количество занятых может варьироваться. Особенностью частичной занятости заключается в

продолжительности рабочего времени (согласно ОЭСР менее 30 рабочих часов в неделю), тогда как разные страны имеют свой подход в продолжительности рабочей недели в часах установленном в трудовом кодексе.

3. Нестандартные формы занятости не всегда могут характеризоваться гибкостью рабочего времени. При таких формах нетрадиционной занятости, как временная, неформальная, случайная, работа может выполняться в течение полного недельного рабочего времени с жесткими временными рамками начала и окончания рабочего дня. Работник не имеет возможности сам распределять свое рабочее время. Между тем, именно гибкость рабочего времени дает ряд преимуществ работодателю, предприятию и позволяет повысить качество трудовой жизни таких социально-демографических групп работников, как молодежь, женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды и т. д.

#### Список литературы:

1. Симонов В.С., Синов В.В.. Экономика социально-трудовых отношений /Учебное пособие Издательство С-Пб государственного университета экономики и финансов, 2010.
2. Иванова Н.А., Зуева Е.Г. Непостоянная занятость на российском рынке труда. Вестник ОГУ №13 (149) /декабрь`2012
3. Гимпельсон В., Капелюшников Р. // Нестандартная занятость и российский рынок труда /Серия WP3 Проблемы рынка труда 2005/05
4. Костюнина Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура // Труд за рубежом. – 2004. – №2. – С.95-110.
5. Клименко Л.В. Временная занятость в контексте прекариатизации труда в странах евросоюза // Гуманитарий юга России
6. OECD Employment Outlook 2002. OECD, Paris, 2002. P. 170-171.
7. Гимпельсон В.Е. Временная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность// Экономический журнал ВШЭ. № 2 2004
8. Надеева М.Я. Развитие нестандартных форм занятости в современной России. // NovaInfo.Ru - №62, 2017 г.
9. Облаухова М.В. Неполная занятость в условиях формирования рыночных отношении / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Томск 1997
10. КПРТ 12. Неполная занятость с учетом продолжительности рабочего времени.
11. Холодова О.А. Неполный рабочий день как способ повышения занятости населения // Экономика труда № 4`2016 (октябрь-декабрь)
12. Комаровский В.В., Веденева В.Т.. Социально-трудовые отношения: сравнительный анализ западных и российских практик действий на рынке труда / Отв. ред.: – М.: ИМЭМО РАН, 2016. – 207 с.
13. Камарова Т.А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Журнал «Human Progress» Том 1, № 1 (сентябрь 2015)
14. А. С. Гучек - Самостоятельная занятость населения: подходы к изучению, методы исследования // Труды Карельского научного центра РАН № 6. 2012. С. 196–199
15. Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина, А.В. Русина. Самостоятельная занятость в системе отношений занятости: особенности, свойства, проблемы // Вестник НГУЭУ • 2012 • № 2