



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

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ- ТӘЖІРИБЕЛІК КОНФЕРЕНЦИЯ,
тақырыбы: «ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҚАЗІРГІ ЭКОНОМИКА»

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ,
на тему: «СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА В УСЛОВИЯХ
ГЛОБАЛИЗАЦИИ»

INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE,
on the topic: « MODERN ECONOMY IN THE CONDITIONS OF
GLOBALIZATION »

Нұр-Сұлтан, 2019

УДК 330
ББК 65.01
С56

Рецензенты:

Кайкен Ж.Б. к.э.н., профессор кафедры "Бизнес и управление" Казахского гуманитарно-юридического инновационного университета
Тажбенова Г.Д. к.т.н., доцент экономики, заведующая кафедрой экономических и математических дисциплин Евразийского гуманитарного института

Современная экономика в условиях глобализации: сборник Международной научно-практической конференции / Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева – Нур-Султан , 2019.

В сборник включены доклады участников Пленарного и секционного заседания международной конференции. Тематика конференции посвящена проблемам современной экономики.

Материалы сборника предназначены для ученых, практических работников, преподавателей вузов, докторантов, магистрантов

Редакционная коллегия:

А.Б.Майдырова д.э.н., профессор; Шалболова У. Ж. д.э.н., профессор;
Рыспекова М. О., к.э.н., доцент; Шаяхметова Л. М. м.э.н., докторант.

ISBN 978-601-7308-07-0

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Natália Barinková BILATERAL TRADE RELATIONS BETWEEN SLOVAKIA AND KAZAKHSTAN IN IN THE CURRENT WORLD ECONOMY..... | 12 |
| Каштыякова Елена ВЛИЯНИЕГЕОПОЛИТИЧЕСИХ ИЗМЕНЕНИЙ НА СТРАТЕГИЮ ВНЕШНИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ СЛОВЦКОЙ РЕСПУБЛИКИ..... | 16 |
| Marek Minárik ENVIRONMENTAL ASPECTS AND MODAL SPLIT IN THE TRANSPORT OF DANGEROUS GOODS IN THE EU | 20 |
| JOZEF ORGONÁŠ THE MACROECONOMIC ASPECTS OF FRANCHISING..... | 26 |
| Andrea Chlebcová CURRENT IMPACT OF GEOECONOMIC CHANGES ON THE WESTERN BALKAN REGION | 29 |
| Луптакова Анабела БЕЛАРУСЬ - МЕЖДУ ЕВРОПЕЙСКИМ СОЮЗОМ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИЕЙ | 34 |
| Агатаева А.А., Санаева Д. FINANCIAL POLICY OF KAZAKHSTAN AND ITALY..... | 38 |
| Асанов Ұ.Ш. ТУРИЗМОЛОГИЯНЫҢ ҒЫЛЫМ РЕТІНДЕГІ МАҢЫЗЫ | 43 |
| Агатаева А.А., Аманғали Д.Қ. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ ПОЛИТИК АВИАПЕРЕВОЗЧИКОВ | 48 |
| Агатаева А.А., Жайык С. ANALISYS OF INSURANCE COMPANIES | 53 |
| Агатаева А.А., Есенова А.К. АНАЛИЗ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ | 57 |
| Жомартова Г.С. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ПОВЫШАЮЩИЕ УРОЖАЙНОСТЬ ЗЕРНОВЫХ И КРУПЯНЫХ КУЛЬТУР | 62 |
| Рахимжанова Е.А. ФРАНЧАЙЗИНГ КАК НОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РК | 66 |

| | |
|--|-----|
| Сербаева А.К., Шамишева Н.К. | |
| ИННОВАЦИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ НЕГІЗІНДЕ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ШЕШІМДЕРДІ ҚАБЫЛДАУ ТЕХНОЛОГИЯСЫНЫҢ МӘНІ | 69 |
| Несіпбай О.М. | |
| ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА КӘСІПОРЫНДАҒЫ САЛЫҚТЫҚ ЕСЕП САЯСАТЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ | 75 |
| Шаймерденова Т.С., Сарсембаева Д.Б. | |
| МИГРАЦИЯ ТРУДОВОГО КАПИТАЛА | 80 |
| Мисник О.В. Есенова Г.Ж. | |
| СИСТЕМА ФИНАНСИРОВАНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН | 82 |
| Шамишева Н.К., Есжан А.Н. | |
| ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ ӘЛЕМДЕГІ САЯСИ ЭЛИТАЛАР ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ӘЛЕМДІК САЯСАТ ПЕН ЭКОНОМИКАДАҒЫ РӨЛІ | 87 |
| Мухамедғалиева Н.Н., Мадиярова Э.С. | |
| ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫ | 90 |
| Аққозы Б.Т. | |
| КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫН СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСҚАРУ | 94 |
| Досматқызы А. | |
| МЕМЛЕКЕТТІК БІЛІК ОРГАНДАРЫНЫҢ ҰЙЫМДЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫН ТАЛДАУ | 98 |
| Жолжан Ә.М. | |
| ӨҢІРДІ СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ӘДІСТЕМЕСІНІҢ ДАМУЫ..... | 104 |
| Молдашова М. | |
| ӨҢІРДІҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУЫН МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ МЕН ФАКТОРЛАРЫ | 110 |
| Нурекеш Ж.Қ. | |
| БАСҚАРУДЫҢ ҰЙЫМДЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫНЫҢ МӘНІ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚАЛЫПТАСУЫНА ӘСЕР ЕТУШІ ФАКТОРЛАР | 116 |
| Хасенова К.Қ., Бөрібекова М.Ж. | |
| АДАМИ КАПИТАЛ ТҮСІНІГІ ЖӘНЕ ОНЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДАҒЫ РӨЛІ | 121 |
| Шарафутдинова А.А., Аманжолов А.А. | |
| ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚАЗІРГІ КАДРЛЫҚ САЯСАТЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕР ИМИДЖІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ | 126 |

| | |
|---|-----|
| Антонова Н.М., Дюсемалиева Н.М. К ВОПРОСУ ОБ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН..... | 131 |
| Amerkhanova A.B., Murat A.A. COMPARATIVE ANALYSIS OF THEORIES OF MOTIVATION IN WESTERN MANAGEMENT | 135 |
| Алибекова А.Б. FOREIGN MODELS OF INTER-BUDGET RELATIONS | 139 |
| Мұратова А.Ә., Мадиярова Э.С. ИНТЕРНЕТТЕГІ ИННОВАЦИЯЛЫҚ МАРКЕТИНГТІК СТРАТЕГИЯЛАР ҚҰРАЛДАРЫ | 145 |
| Догалаков А.К., Уалиахметов А.Р. МАРЖИНАЛИЗМ И ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ АВСТРИЙСКОЙ ШКОЛЫ МАРЖИНАЛИЗМА И ЕЕ СВЯЗЬ С СОВРЕМЕННОСТЬЮ..... | 148 |
| Примбетова С.Ч., Мухамбетова Д. Е. ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА КӘСІПКЕРЛІКТІ ДАМЫТУДА ЖАСТАР КӘСІПКЕРЛІГІН ҚОЛДАУ МАҢЫЗДЫ МІНДЕТ | 153 |
| Шаимов А., Абдимомынова А.Ш. ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚАУІПСІЗДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ЗАМАНАУИ МӘСЕЛЕЛЕРІ..... | 158 |
| Сәбитов Б.Ж. Бержанова А.М. АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ – НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКАНЫ ДАМЫТУДЫҢ БАСТЫ ҚҰРАЛЫ | 163 |
| Жолдасбек Б., Абдимомынова А.Ш. ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ГЕНДЕРЛІК АСПЕКТІЛЕРІ..... | 168 |
| Абдуллахан Ю.Т. «ЦИФРЛЫҚ ҚАЗАҚСТАН» БАҒДАРЛАМАСЫ ШЕҢБЕРІНДЕ ҚАРЖЫ ЖҮЙЕСІНІҢ АХУАЛЫ | 172 |
| Елберген Е.Ж., Казыбаев Б.О. ПРОБЛЕМАЛЫҚ ҚАРЫЗДАРМЕН ЖҰМЫС ІСТЕУДІҢ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ТӘЖІРИБЕСІ..... | 176 |
| Zharaskhan Temirkhanov DEVELOPMENT OF PERFORMANCE AUDIT IN PUBLIC SECTOR | 181 |
| Конурбаева Ж.Т.; Ниязбекова А.Е. SOCIAL MEDIA MARKETING ТИІМДІ МАРКЕТИНГ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ . | 186 |
| Рахимбердинова М.У., Ниязбекова А.Е. ЖОО БРЕНД-СТРАТЕГИЯСЫН ҚҰРУДА КӨП ДЕҢГЕЙЛІ ТӘСІЛДІ ҚОЛДАНУ..... | 190 |

| | |
|---|-----|
| Жұмабаева А.Т. | |
| ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҰЛТТЫҚ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІКТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ | 194 |
| Қуатұлы Қ., Рахимбердинова М.У. | |
| SMM-ді ПАЙДАЛАНУ АРҚЫЛЫ ӨҢІРДІҢ ТУРИСТІК ҚЫЗМЕТІН ЖЕТІЛДІРУ | 200 |
| Гиззатова А.И., Чудрова В.У., Садыкова Г.А., Ахметова Д.А. | |
| НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН..... | 205 |
| Гиззатова А.И., Чудрова В.У., Садыкова Г.А., Талгатова З.Ж. | |
| РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН..... | 209 |
| Молдабекова Г. Б. | |
| ӘЛЕУМЕТТІК КӨМЕК ЖӘНЕ ҚОЛДАУ ТУРАЛЫ ТҮСІНІК | 212 |
| Панзабекова А.Ж., Сабыр Н.С. | |
| РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ | 216 |
| Утарбаева Г.К., Тусупова А.Р. | |
| КӘСПОРЫННЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫ НЕГІЗІНДЕ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ | 223 |
| Буртебаева А.А. | |
| ОЦЕНКА ПО СПРАВЕДЛИВОЙ СТОИМОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОЗРАЧНОСТИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ | 227 |
| Бейсенова Л.З., Жахметова А.К. | |
| ОСОБЕННОСТИ БЮДЖЕТНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН..... | 232 |
| Алтайбекова Ә.Ж. | |
| БАСҚАРУ ЕСЕБІНІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ШЕШІМ ҚАБЫЛДАУДАҒЫ РӨЛІ | 238 |
| Серікбаева Д.Т. | |
| ЕСЕПТІК АҚПАРАТ ӘДІСІМЕН АВС ӘДІСІН ҰСЫНУ МҮМКІНДІКТЕРІ | 243 |
| Жүніс А.Н. | |
| ІШКІ АУДИТ ЖҮЙЕСІНІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ | 248 |
| Иманбекова Р.М. | |
| БАСҚАРУ АҚПАРАТТЫҚ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ | 255 |
| Омурзакова А.К. | |
| АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН..... | 261 |

| | |
|---|-----|
| Нұралина Қ.Т. | |
| ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ НАРЫҚТЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯСЫ..... | 268 |
| Жанбозова А.Б. | |
| ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЭЛЕКТРОНДЫҚ КОММЕРЦИЯНЫҢ ДАМУ МӘСЕЛЕЛЕРІ | 273 |
| Букенбаева Л.С. Кодашева Г.С | |
| ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ | 278 |
| Алтыбаева Ш.М., Шамакова Н.Г. | |
| КЕДЕЙЛІК - ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚАУІПСІЗДІГІНІҢ ИНДИКАТОРЫ РЕТІНДЕ | 283 |
| Мерғалиева Л.И., Бердикулова С.Д. | |
| ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРИДОРОЖНОГО СЕРВИСА..... | 289 |
| Тлесова А.Б., Гарифуллина А.Б. | |
| ҚАЗАҚСТАННЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ САЛАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК- ЖЕКЕ МЕНШІК ӘРІПТЕСТІКТІ ДАМУЫ | 292 |
| Мерғалиева Л.И., Шарафутдинова А.А. Газезова А.Е. | |
| ҚАЗАҚСТАННЫҢ СЫРТҚЫ САУДА ҚЫЗМЕТІН ҮНТАЛАНДЫРУДЫҢ АЛҒЫШАРТТАРЫ | 300 |
| Примбетова С.Ч. | |
| БАТЫС-ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ АХУАЛЫ | 304 |
| Есенбайқызы І. | |
| ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ТҮРҒЫН ҮЙ ҚОРЫНАН ЖАЛҒА ТҮРҒЫН ҮЙ БЕРУДІҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ..... | 307 |
| Татибеков Б.Н., Байдаирова К.Б. | |
| ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІҢ ДАМУЫ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҰЛТТЫҚ ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ ӨСУІНІҢ ДРАЙВЕРІ РЕТІНДЕ..... | 311 |
| Шамишева Н.К., Сафаров А.Ж. | |
| ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ИННОВАЦИЯЛЫҚ КӘСІПКЕРЛІКТІ ДАМУДЫҢ ҚАЖЕТТІЛІГІ | 315 |
| Жұмаділла Н., Слямпов Е. | |
| ТУРИЗМ ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫН МҰНАЙҒА ТӘУЕЛДІЛІКТЕН АЛЫП ШЫҒАР ЖОЛДАРДЫҢ БІРІ РЕТІНДЕ | 320 |
| Буланова Н.К., Батырғалиева О.В. | |
| ВНУТРИФИРМЕННАЯ ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ | 326 |

| | |
|---|-----|
| Төлепов Ә.Е. | |
| ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АЙМАҚТАРЫНЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТІН ТАЛДАУ..... | 332 |
| Нуржанова А. Н. | |
| ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ ЖӘНЕ ҚОЛДАУ | 336 |
| Оспанов М.М. | |
| ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ «ДИВЕРСИФИКАЦИЯ» В СТРУКТУРНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ ГОСУДАРСТВА..... | 340 |
| Мырзахмет М.К. | |
| ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРАНЫ..... | 345 |
| Мокоев А.Н. | |
| ВНЕШНЯЯ И ВЗАИМНАЯ ТОРГОВЛЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ С СТРАНАМИ ЕАЭС | 352 |
| Искакова М.С. | |
| ИННОВАЦИЯЛЫҚ КӘСІПКЕРЛІКТІ МЕМЛЕКЕТТІК ҚОЛДАУ | 355 |
| Утегенов Е.К. | |
| ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН..... | 360 |
| Аманжол К.А., Пашкевич Р.А. | |
| ЗНАЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УЧЕНИЙ МАРКСА НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ..... | 364 |
| Аскеев А.Г. | |
| О ВОПРОСАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ КАЗАХСТАНА С УЧЕТОМ ГЛОБАЛЬНЫХ ТРЕНДОВ | 373 |
| Тыныбаева Д.Н., Мустафин С. | |
| ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА СУБЪЕКТА КВАЗИГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА | 377 |
| Аскербек М.Б. | |
| ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РК И ПУТИ ЕЕ УЛУЧШЕНИЯ | 383 |
| Байтемирова М.А. | |
| ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В КАЗАХСТАНЕ | 386 |
| Мұқашева А.Е. | |
| ПРОБЛЕМЫ ОТРАСЛЕВЫХ ПРОГРАММ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ... | 390 |

| | |
|---|-----|
| Земенов Е.Н. | |
| ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ КАК ИНСТРУМЕНТ ВАЖНОЙ ПРЕДПОСЫЛКОЙ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ | 397 |
| Картаев Н., Жанабаева Ж.К. | |
| ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ КАЗАХСТАНА | 401 |
| Бейсембаев Адиль | |
| АНАЛИЗ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СЕВЕРО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ | 405 |
| Кузаиров О. | |
| СУБСИДИРОВАНИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ | 409 |
| Шамбыл Қ.Ә. Карипова А.Т. | |
| ӘЛЕМДІК КЕҢІСТІКТЕГІ ЖӘНЕ ҚАЗАҚСТАН ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ АДАМИ КАПИТАЛ ДАМУЫНЫҢ ТЕНДЕНЦИЯСЫ | 411 |
| Абжанова А.Ж. | |
| МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ | 416 |
| Уалиева М.А. | |
| ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ И РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ В РК..... | 419 |
| Цай Ж., Акылбек А., Саттарова А. Есенова Г.Ж | |
| АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ГОРОДАХ: АЛМАТЫ И НУР-СУЛТАН. | 421 |
| Сунь Цинбинь , Рыспекова М.О. | |
| СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО КИТАЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ | 426 |
| Ауезов Б. | |
| ИННОВАЦИЯНЫҢ ДАМУЫ МЕН БОЛАШАҒЫ | 433 |
| Малыбаева А. | |
| НАЛОГОВЫЕ ПРЕФЕРЕНЦИИ В ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ..... | 438 |
| Садыкова Г.Т. | |
| КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОРИДОРА..... | 441 |
| Майдырова А.Б. , Васильева О.А | |
| АУТСОРСИНГ НА РЫНКЕ КАДРОВЫХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН..... | 446 |

| | |
|--|-----|
| Мукушев А.Б., Салимова Д. ҚАРЖЫ ПИРАМИДАСЫНЫҢ ІС-ӘРЕКЕТІН САНДЫҚ ӘДІСТЕР КӨМЕГІМЕН ЗЕРТТЕУ | 456 |
| Кудабаева Н.Б. ОБЗОР, АНАЛИЗ И АУДИТОРСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СУВЕРЕННЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ФОНДОВ | 463 |
| Жусанов.А.А. СУЩНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО НЕОЛИБЕРАЛИЗМА | 467 |
| Кәрімова М. ШАРУАШЫЛЫҚ СУБЪЕКТІСІНІҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ МЕН АРТТЫРУ | 470 |
| Жампозова А.Е. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ В ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ | 475 |
| Мынбай А.М. КЛАСТЕРНЫЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В КАЗАХСТАНЕ | 481 |
| Амантаева А.Н. БИЗНЕС И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЕГО РАЗВИТИЯ В КАЗАХСТАНЕ | 486 |
| Тахтаева Р.Ш. ОСНОВНЫЕ ВИДЫ, ПОНЯТИЯ, НАПРАВЛЕНИЯ В ТУРИЗМЕ..... | 489 |
| Корабаев Б.С., Мухаметжанова Д.Ж., Имашева А.М. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ОБЕСЦЕНЕНИЯ АКТИВОВ В СООТВЕТСТВИИ С МСФО НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РК | 494 |
| Zharaskhan Temirkhanov DEVELOPMENT OF PERFORMANCE AUDIT IN PUBLIC SECTOR..... | 499 |
| Тыныбаева Д. Н., Нурмухаметов Н. Н. МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ РИСКОВ, ИХ ОЦЕНКА, И ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ, ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ КВАЗИГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА..... | 504 |
| Сәбитов Б.Ж., Бержанова А.М. АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ – НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКАНЫ ДАМЫТУДЫҢ БАСТЫ ҚҰРАЛЫ..... | 510 |

Акжанов Ж. К.

ФОРМИРОВАНИЕ И ВИДЫ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ.....515

Насырова А.М., Исаева Б.К.

АНАЛИЗ МЯСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН..519

Бюрабекова Л.В.

КАДРОВАЯ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ КАК ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....524

Кәрімова М.

ШАРУАШЫЛЫҚ СУБЪЕКТІСІНІҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ МЕН АРТТЫРУ.....528

Шаяхметова Л. М.

РОЛЬ ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....533

Ибраева А.Б.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ КАК ВАЖНОГО ФАКТОРА РАЗВИТИЯ СТРАНЫ.....538

7. Banomyong, Ruth. "Benchmarking Economic Corridors logistics performance : a GMS border crossing observation" (PDF). World Customs Journal. Archived from the original (PDF) on 10 June 2014. Retrieved 17 October 2014.
8. Азиатский банк развития (АБР), 2012 г. «ЦАРЭС-2020: Стратегическая основа Программы Центральноазиатского регионального экономического сотрудничества на 2011-2020 гг.», Манила.
9. АБР, 2014 год. «Стратегия ЦАРЭС по транспорту и содействию торговле до 2020 г.»
10. Stephanie Petrella (2018) What Is an Economic Corridor? <https://reconnectingasia.csis.org/analysis/entries/what-economic-corridor/>

АУТСОРСИНГ НА РЫНКЕ КАДРОВЫХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Васильева О.А

Майдырова А.Б.

Зав. Кафедрой «Экономика и предпринимательство»

Доктор экономических наук, профессор

Евразийский национальный университет им. Л.Гумилева

Казахстан, Астана.

Аннотация

В статье рассматриваются виды кадровых услуг на современном рынке труда Республики Казахстан. Целью является выявление ключевых трендов, связанных с технологическими прорывами в этой области. Исследованы изменения в способах трудоустройства населения за последний год. Выявлены проблемы кадрового рынка, а также общие закономерности его развития.

Ключевые слова и фразы: *кадровые услуги, рекрутинг, рынок труда, кадровый аусорсинг, аутстаффинг.*

Annotation

The article discusses the types of personnel services in the modern labor market of the Republic of Kazakhstan. The aim is to identify key trends related to technological breakthroughs in this area. Changes in ways of employment of the population for the last year are investigated. Problems of the personnel market of the Republic of Kazakhstan, and also trends of its development are revealed.

Keywords: *personnel services, recruiting, labor market, personnel outsourcing, outstaffing.*

Кадровая индустрия всегда оставалась одной из наиболее динамичных и конкурентных сфер. Экономические условия, развитие новых технологий, культурная интеграция – все эти факторы напрямую влияют на потребности бизнеса в персонале. Сегодня потребители кадровых услуг обладают возможностью выбора провайдера и хотят не только купить необходимую услугу, но и получить соответствующий сервис. Качество, скорость закрытия вакансий, профессиональное консультирование клиента по ситуации на рынке труда и предложение оптимальных альтернатив влияют на вероятность

сотрудничества с кадровым агентством. Ключевым трендом в Казахстане на сегодняшний день является заинтересованность компаний в приобретении сложных услуг. В качестве наиболее яркого примера можно выделить такую услугу, как аутсорсинг. Высокая конкуренция на рынке, переменчивая экономическая ситуация подталкивает компании использовать персонал без оформления в штат, позволяя им быть динамичными и снижать свои риски. Помимо этого, данный тип услуги подразумевает глубокое погружение кадрового агентства во внутренние процессы своего заказчика, тем самым предлагая качественные решения для его бизнеса.

Аналитические данные проведенного крупнейшей рекрутинговой компанией «Зубр» исследования по способам трудоустройства представлены следующими показателями [1]. Почти 60% из 8155 респондентов в 2017 году нашли работу менее чем за 3 месяца. Это чуть больше показателя, полученного по результатам 2016 года, который составил 55%, однако меньше, чем два года назад, когда менее чем за 3 месяца нашли работу 69% опрошенных. В целом постепенно сроки поиска работы сокращаются, что говорит о некоторой стабилизации рынка труда, однако, темпы этих положительных изменений невелики. Топ-менеджеры ищут работу дольше, чем менеджеры среднего звена и специалисты. Только 45% респондентов высокого уровня смогли трудоустроиться за 3 месяца и меньше. В то время как среди менеджеров среднего звена за такой же срок нашли работу 58% опрошенных, а среди специалистов – 69%.

Чаще всего участники исследования находили работу в прошедшем году воспользовавшись сайтами по поиску работы, услугами рекрутинговых агентств или получив прямое приглашение от работодателя. Людей, трудоустроившихся с помощью сайтов по поиску работы, становится с каждым годом больше (40% в 2017 против 37% в 2016 году). В то время как тех, кому помогли найти работу профессиональные и личные контакты, становится меньше. При этом эффективность инструментов поиска работы для соискателей разных уровней различается. Топ-менеджеры намного чаще соискателей других уровней находят работу с помощью рекрутинговых компаний, прямого обращения работодателей и профессиональных контактов. А для специалистов более полезными оказываются сайты по поиску работы: с их помощью трудоустроились 47% специалистов и только 26% топ-менеджеров.

Также отличаются и способы трудоустройства в казахстанские и международные компании. В международные компании заметно чаще респонденты устраивались с помощью рекрутинговых агентств (24% против всего 6% в казахстанских компаниях). А вот профессиональные и личные контакты чаще играли роль при трудоустройстве в казахстанские компании, при этом особенно заметна разница в значимости именно личных контактов: всего 5% опрошенных трудоустроились таким образом в международные компании, тогда как в казахстанские через личные связи попали 11% респондентов. Если сравнивать способы трудоустройства в компании разного размера, то через сайты по поиску работы респонденты устраивались значительно реже в микро-компаниях (численностью менее 20 сотрудников), всего в 28% случаев, по сравнению с 39-42% для компаний более крупного

размера. При трудоустройстве в микро-компаниях заметно большую роль играют личные и профессиональные контакты. Через личные контакты в микро-компаниях за последний год трудоустроились 14% респондентов, а через профессиональные – 19%. Для компаний большего размера аналогичные показатели составили от 6 до 10% в зависимости от размера компании для личных контактов и 12-13% для профессиональных [2].

Функцию внутреннего подбора персонала в большинстве случаев по-прежнему реализует подразделение компании. К внутренним источникам привлечения персонала можно отнести кадровый резерв, кандидатов, проявляющих инициативу в работе, личные контакты работников (друзья, родственники, знакомые, коллеги с прошлого места работы, опыт которых соответствует должности) и бывшие сотрудники компании. Услуги же по внешнему подбору оказывают как государственные, так и коммерческие организации. В Казахстане предшественниками государственных служб занятости являлись биржи труда. При переходе к рыночным отношениям в стране была создана служба занятости, которую часто отождествляли с биржей труда. Но если биржа труда выполняла только одну функцию – помощь людям в поисках рабочего места, то служба занятости представляет собой многофункциональные системы. Она, как и биржи труда, не только систематизирует данные, выступает посредниками, но кроме того оказывает профориентационные услуги, психологическую поддержку, организует и проводит общественные работы [3].

Наибольшее распространение коммерческие агентства занятости получили в крупных городах и изначально занимали престижный сегмент на отечественном рынке труда. Единого, унифицированного названия и формы образования юридического лица у таких организаций нет, они могут называться кадровыми агентствами, агентствами по трудоустройству, рекрутинговыми агентствами. Основное направление деятельности коммерческого агентства – оказание посреднических услуг в удовлетворении интересов заказчиков в требуемом персонале с учётом его профессии, уровня квалификации, опыта работы. Агентство выясняет профессиональный уровень кандидата и его психологические характеристики – мотивацию, гибкость и способность адаптироваться в коллективе. Также агентства могут брать на себя задачи по проверке рекомендаций. В качестве источников подбора персонала кадровые агентства используют: интернет (сайты компаний, рабочие сайты, социальные сети), рекомендации, входящие резюме, СМИ (печатная пресса, размещение вакансий на телевидении), собственную базу кандидатов и профильные мероприятия в учебных заведениях – проводят лекции, участвуют в «днях карьеры».

Современная практика позволяет выделить несколько видов кадровых агентств [5]:

– *Хедхантинговые агентства* («headhunting» – охота за головами) подбирают по заказам компаний исключительно руководителей высшего звена или эксклюзивных специалистов. Они не дают рекламы, не создают базы данных, так как каждый заказ является уникальным.

– *Универсальные агентства* подбирают клиентам практически любых нужных им сотрудников, за исключением высшего управленческого звена. Для кандидата услуги этих агентств абсолютно бесплатны, организация-клиент же выплачивает один или два месячных оклада нового сотрудника за подбор.

– *Агентства труда и занятости* (частные биржи труда) подбирают клиенту (соискателю) как можно большее количество рабочих мест. Работодатели могут выбрать подходящего кандидата из базы данных. За право зарегистрироваться в этой базе с соискателя взимается определённая плата, но трудоустройство не гарантируется. Сегодня с развитием Интернета и различных рабочих сайтов такой вид агентств встречается не часто – в основном в системе сетевого маркетинга и в моно – городах.

Кадровые агентства являются коммерческими организациями, конечная цель которых – получение прибыли, дающая возможность инвестировать в дальнейшее развитие бизнеса. В зависимости от специализации агентства могут оказывать различные виды услуг, которые можно классифицировать по четырём разным направлениям: рекрутмент, аутстаффинг, консалтинг, аутсорсинг.

Термин «*рекрутинг*» произошёл от франц. *recruter* – набирать кого-либо, вербовать, пополнять кем-либо, нанимать на службу за деньги [6]. Сейчас так называют поиск и подбор квалифицированных специалистов на платной основе. Под влиянием меняющихся потребностей компаний-заказчиков сформировались различные виды услуг рекрутмента, которые отличаются по условиям, длительности и сложности подбора:

– *Постоянный подбор персонала*. Классическая и наиболее прибыльная услуга агентств, которая заключается в подборе персонала всех уровней (от начального до высшего) и специальностей на постоянную основу.

– *Массовый подбор персонала*. Востребован при комплектации штата сотрудников нового подразделения (производственного цеха, магазина, сервисной службы) или нового предприятия при выходе компании на новый рынок. Кадровое агентство осуществляет поиск и отбор всех сотрудников, начиная с руководителя и заканчивая низшим звеном предприятия.

– *Headhunting and executive search*. Хедхантинг подразумевает, что рекрутер ищет нужного человека, который активно не занимается поиском нового места работы, и предлагает ему работу в другой компании. Вид услуг по подбору топ-менеджеров или редких специалистов.

– *Just-in-Time executive search*. Услуги по поиску и отбору управляющих и руководящих сотрудников с гарантированной датой выхода. В данном случае агентство принимает на себя все обязательства и риски по выходу сотрудника к определённой дате. Агентство работает на правах «эксклюзива», то есть к поиску не были привлечены внутренние ресурсы компании и отсутствуют конкуренты среди других кадровых агентств.

– *Executive search and assessment*. Услуги по поиску и отбору управляющих и руководящих сотрудников с оценкой лидерского потенциала представляемых кандидатов. До начала оказания непосредственной услуги требуемый уровень лидерского потенциала кандидатов определяется по

специальной методике в процессе обследования уровня лидерства топ-менеджер компании-заказчика. В крупных международных компаниях сформированы собственные корпоративные модели компетенций под конкретную должность. Модель компетенций – это набор компетенций, отвечающий требованиям, предъявляемым к сотруднику в конкретной должности и необходимый для успешного выполнения работы в конкретной должности и необходимый для успешного выполнения работы в конкретной компании с целью достижения стратегических целей. Оптимальное количество компетенций в модели считается от 5 до 7. При наличии такой модели в компании, все интервью с потенциальными кандидатами на вакансию будут проходить с её использованием. Рекрутер будет проверять каждую ключевую компетенцию с помощью оценки практических примеров кандидатов.

– *Intelligent search*. Вид услуги по поиску и отбору персонала с соблюдением режима повышенной конфиденциальности на всех этапах работы по вакансии. Во избежание огласки заказчику рекомендуется максимально ограничить круг лиц, допущенных к решению задачи, и проводить собеседования на нейтральной территории. Такой вид услуги заказывается не часто, в связи с тем, что такие вакансии являются верхоуровневыми и редкими, например, подбор коммерческого директора на узком рынке. Также к такой услуге прибегают компании, когда необходимо срочно заменить руководителя среднего звена, который перестал справляться с обязанностями или произошли конфликтные ситуации с вышестоящим руководителем. Чаще всего такая услуга представляется отдельным направлением в узкоспециализированных агентствах профиля executive search.

Согласно прогнозам в 2018 году объем нанимаемого персонала в Казахстане будет продолжать расти - до 61% [7]. Это в комплексе со стагнацией среди рекрутеров означает, что новые инструменты и технологии станут важнейшим трендом, требующим изучения и дальнейшего использования в работе. К основным инновационным инструментам на рынке рекрутмента относят:

- использование искусственного интеллекта для отбора
- новые «старые» кандидаты
- виртуальный рекрутмент
- программное обеспечение по исключению систематических ошибок
- целенаправленные объявления о вакансиях

Тренд на автоматизацию HR процессов или диджитализацию захлестнул рынок. Развитие IT технологий способствует ускорению поиска и подбора персонала, что особенно актуально для массовых позиций. Сейчас рынок начинает приближаться к западным практикам по использованию информационных технологий: разработка программного обеспечения для обработки и хранения данных, появление форматов видео – резюме, HR-боты и роботы. Безусловно, только крупные российские или международные компании имеют возможность использовать данные инструменты в связи с большими финансовыми затратами.

Ещё одним направлением в области подбора персонала является *аутстаффинг*. Впервые такая форма занятости в том виде, в котором она

существует сейчас, стала использоваться в Америке и других развитых странах в 60-х годах XX века. Наибольшее распространение эта услуга получила только в 90-е годы, и случилось это, благодаря внедрению новых законов, касающихся управления персоналом. Следуя новым требованиям, американские компании малого и среднего бизнеса, были вынуждены уделять оформлению документов очень много времени, что было невыгодно. Компании встали перед выбором: тратить много времени и ресурсов на соблюдение всех новых требований и норм, либо искать другие решения сложившейся проблемы. Это и привело к появлению нескольких видов аутстаффинга как нового кадрового явления на российском рынке труда [8].

– *Аутстаффинг.* Эта услуга предполагает, что за штат компании выводятся сотрудники непрофильного бизнеса для компании: бухгалтерия, секретариат, IT и торговые подразделения, которые затем заключают трудовые договора с организацией-аутстаффером. Аутстаффер (как правило, кадровое агентство), оформляя в свой штат бывших сотрудников компании-клиента, берёт на себя все обязательства по оформлению трудовых отношений, ведению кадрового делопроизводства, начислению заработной платы, налогов и сборов. При этом персонал, находящийся на аутстаффе продолжает работать в своей компании. Отношения между аутстаффером и компанией, оформляются через договор о предоставлении персонала.

– *Лизинг персонала.* Такой вид услуги очень близок к аутстаффингу, но в данном случае компании предоставляются во временное пользование не только её бывшие, но и другие работники, закреплённые за агентством.

– *Подбор временного персонала (проектный подбор).* Данная услуга бывает востребована в случае болезни, отпуска, декрета штатного сотрудника или во время реализации специальных проектов (промо-акция нового продукта помощь на крупных мероприятиях). Занятость от нескольких дней до нескольких месяцев.

Можно выделить несколько особенностей «разрешённого аутстаффинга» :

– Возможность осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) исключительно на временной основе, (максимальный срок договора с частным агентством занятости составляет 9 месяцев).

– Частные агентства занятости, должны пройти обязательную государственную аккредитацию;

– В исключительных случаях осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) кроме частных агентств занятости могут другие юридические лица, в том числе иностранные.

При подборе персонала кадровое агентство может предложить и такую услугу как *кадровый консалтинг*. Консалтинг-это особая форма работы консультанта с организациями, которая выражается в том, что внешний, то есть независимый специалист в том или ином вопросе, работает с компанией, помогая руководству компании самостоятельно найти выход из создавшихся проблемных ситуаций или найти новые перспективы роста. В России наиболее популярны виды консалтинга, связанные с исследованиями, аудитом или консультациями по законодательству:

- *Обзор заработных плат.* Некоторые агентства предлагают обзор заработных плат по различным областям бизнеса как дополнительную услугу.
- *Исследования рынка труда.* Услуга подразумевает целевой анализ рынка кандидатов (зарплатные, карьерные ожидания, релокация и др.), а также экспертное консультирование по рыночной стоимости должностей.
- *Аудит кадрового делопроизводства.* Проверка кадровой документации и системы ведения кадрового документооборота на соответствия требованиям законодательства.
- *Семинары и тренинги по трудовому праву.* Внешние и корпоративные курсы/консультации для специалистов по управлению персоналом и линейных руководителей по проблематике и практике применения трудового права.

Наиболее динамично развивающимся направлением на сегодняшний день можно выделить *аутсорсинг*. Он бывает нескольких видов: полный и частичный. «Outsourcing» в переводе с английского языка означает «привлечение внешних ресурсов». Уже с середины 1990-х гг., аутсорсинг позиционировался как продвижение информационных технологий и услуг сторонними организациями [9]. Основным критерием вывода или не вывода процессов на аутсорсинг является снижение издержек (за счёт более высокой эффективности работы компании-аутсорсера) и повышение качества предоставляемых услуг. Таким образом, для успешного ведения бизнеса вовсе не обязательно, выполнять все непрофильные функции, связанные с основным видом деятельности организации, или с управлением компанией, своим персоналом, можно возложить ведение этих процессов и на специализированную организацию.

На рынке представлены два вида аутсорсинга: полный и частичный:

- *полный аутсорсинг* подразумевает передачу подрядчику конкретных функций (сервисных, информационных и т.д.) полностью, с возложением на него полной ответственности за их осуществление. Например, при полном аутсорсинге компания-клиент заказывает рекрутмент и последующее кадровое сопровождение найденного сотрудника, оформление будет проходить в штат компании-подрядчика. При этом функциональным руководителем будет считаться менеджер со стороны подрядчика, но постановку задач и оценку результатов осуществляет линейный менеджер со стороны клиента. Позиции в аутсорсинге оформляются по срочному трудовому договору.
- *частичный аутсорсинг.* Передача компании-подрядчику конкретных функций бизнес-процесса, при этом взаимосвязанные функции выполняется организацией самостоятельно.

Среди крупных казахстанских, российских и международных компаний большим успехом пользуется комплексный аутсорсинг, когда заказчик выплачивает фиксированную сумму за сервис ежемесячно, а кадровое агентство несёт ответственность полностью за весь сервис: подбор сотрудника, постановка KPI, проведение оценки его мотивации и ведение всей кадровой документации. Чаще всего модель комплексного аутсорсинга применяется для специалистов или подразделений непрофильного характера. Аутсорсинг, как

формат трудоустройства сильно помогает компаниям оставаться гибкими, так как в случае любых изменений на рынке, они могут легко отказаться от этого сервиса. Также выгода компаний заключается в снижении репутационных рисков, отсутствие проблем при замене сотрудника или при его увольнении.

Анализ рынка труда в 2018 году показывает сокращение расходов, сохранение стратегии экономии. Работодатели частично уменьшают бюджет на персонал, но проводят оптимизацию трудовых процессов. Это выражено в расширении аутсорсинга, увеличении числа удаленных сотрудников, централизации управления. Финансовый сектор продолжает сокращать персонал. Наблюдается восстановление спроса на иностранную рабочую силу. Но если раньше это были руководители из Европы, Америки, гастарбайтеры из азиатских стран, сейчас требуются иностранные специалисты. Необходимость в них обусловлена внедрением технологий, специфических для России. В регионах наблюдается нехватка квалифицированных рабочих. Из-за низкого престижа профессий в глазах молодежи сокращается число выпускников средне специальных заведений. Возникает дефицит, повышающий спрос. Работодатели повышают заработные платы, чтобы привлекать специалистов. В начале года компании активно осваивают новые бюджеты, открывают проекты и вакансии [10].

К проблемам рынка труда в 2018 году можно отнести следующие факторы:

- Возрастная дискриминация остается главной проблемой рынка труда в Казахстане -2018. Компании понижают заработные платы возрастным сотрудникам. При этом они не готовы достойно платить молодым специалистам без опыта.

- Нет достойной замены работникам со стажем. Люди не хотят работать в бюджетных организациях, в которых небольшие зарплаты, отдавая предпочтение частным компаниям. Острая нехватка кадров заметна в школах, детских садах, больницах.

- Устаревают рабочие места, должности совмещают. Работодатели сокращают численность работников, расширяя их обязанности.

- Нарушения законодательства — то, с чем сталкиваются сотрудники и профсоюзы. Количество споров ежегодно растет. Связано это не только с нежеланием придерживаться ТК РК, сколько с частыми корректировками законов.

Главным трендом кадрового рынка остается автоматизация, роботизация и диджитализация процессов. Уже в 2017 году роботы заменяли линейный персонал начального звена в юриспруденции, туристическом бизнесе, бухгалтерии, рекрутинге и копирайтинге. Такие тенденции рынка труда в 2018 году могут привести к снижению спроса на ряд профессий, но пока преждевременно говорить, что современные технологии полностью вытеснят людей. Самыми востребованными на рынке труда-2018 остаются профессионалы IT-сферы. За ними следуют специалисты сферы продаж и торговли, инженеры. Из-за исчезновения и слияния профессий, образованных из двух смежных или противоположных специальностей, произошло увеличение рынка должностей. Запрос на функционал нового работника

появляется раньше, чем люди могут обучиться. С каждым годом укрепляется стремление к свободному рабочему графику. Люди охотнее устраиваются на удаленную работу, переходят на фриланс, так как не желают проводить день в офисе [11]. Отдельный аспект на рынке рекрутмента это изменение отношений между агентствами и кандидатами. Принцип «human to human» проник во все процессы работы не только с клиентами, но и с кандидатами. Кадровые агентства становятся более сервисными, разрабатывая собственные стандарты и процедуры по взаимодействию с кандидатами на каждом этапе. На сегодняшний день современная кадровая индустрия становится более гибкой и сервисной к потребностям рынка, а процессы подбора и поиска значительно упрощаются, благодаря новым IT решениям и платформам.

Подводя итоги следует отметить, что кадровый рынок услуг становится всё более многообразным и динамичным под влиянием меняющегося спроса со стороны компаний – клиентов. Использование новых технологических решений, а также глубокое погружение в специфику бизнеса клиента становится ключевым преимуществом перед конкурентами. Опыт глобального рынка показывает, что основным трендом на сегодняшний день становится потребность компаний в найме персонала на временную занятость вне штата. Такой подход позволяет им оставаться гибкими, снижать риски и издержки. Также благодаря этому фактору можно прогнозировать рост агентств, предлагающих данную услугу в разных странах. Анализ особенностей российского рынка кадровых услуг демонстрирует проблематику адаптации некоторых западных практик и подходов, несовершенство Трудового законодательства. Однако несмотря на это, кадровый рынок услуг в Казахстане является достаточно развитым, а качество и скорость подбора не уступает международным стандартам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рекрутинговая компания Зубр [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zubr.kz>
2. Исследование рынка труда и обзор заработных плат РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [antal_issledovanie-rynka-truda-i-obzor-zarabotnykh-plat-v-rossii.pdf](#)
3. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gosstad>
4. HR-сервисы: обзор рынка [Электронный ресурс] / Архив статей – Режим доступа: <https://rb.ru/story/HR-tech-present>
5. Баркова С. А., Зубкова И.В. Управление человеческими ресурсами. – М.: Изд. Юрайт, 2016
6. КА Аналитик-центр [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://acenter.ru>
7. Аутстаффинг персонала [Электронный ресурс] / Архив статей – Режим доступа: <https://dengodel.com>

8. Revenue of select staffing/temporary employment companies worldwide in 2018 [Электронный ресурс] /Архив статей – Режим доступа: <https://www.statista.com/statistics>
9. Информационно-аналитический кадровый ресурс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/67102-rynok-truda-v-2018-18-m4>
10. Гербер А. Удобный формат для соискателей рекрутеров. – Журнал: Ancor HR Digest, 2018
11. Recruitment industry growth continues, with almost 900 new agencies registered since January [Электронный ресурс] / Архив статей – Режим доступа: <http://www.onrec.com>