

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті КЕ АҚ
НАО Казахский национальный педагогический университет имени Абая
NJS «Abai Kazakh National Pedagogical University»



ХАБАРШЫ ВЕСТНИК BULLETIN

«Экономика» сериясы
Серия «Экономическая»
«Economic» series
№ 4 (78)

Алматы
Almaty

**Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті КЕ АҚ
НАО Казахский национальный педагогический университет имени Абая
NJS «Abai Kazakh National Pedagogical University»**

ХАБАРШЫ ВЕСТНИК BULLETIN

**«Экономика» сериясы
Серия «Экономическая»
«Economic» series
№ 4 (78)**

**Алматы, 2023
Almaty, 2023**

Абай атындағы
Қазақ ұлттық педагогикалық
университеті

ХАБАРШЫ
«Экономика» сериясы,
№4 (78), 2023

2003 ж. бастап шығады.
Шығару жиілігі – жылына 4 нөмір

РЕДАКЦИЯЛЫҚ КЕҢЕС

Бас редактор:

Канабекова М.А. –

э.ғ.к., Абай атындағы ҚазҰПУ.

Бас редактордың орынбасары:

Алпысбаев К.С – PhD, Абай атындағы
ҚазҰПУ.

Жауапты хатшы

Адельбаева А.К. – магистр, Абай атындағы
ҚазҰПУ.

РЕДАКЦИЯЛЫҚ АЛҚА

Филип Рожон – э.ғ.д., профессор Пуатье
Университеті (Франция)

Череп А.В. – э.ғ.д., профессор, Запорожье
ұлттық университеті (Украина)

Лиман И.А. – э.ғ.д., профессор, Тюмень
мемлекеттік университеті (Ресей)

Маманазаров А.Б. – э.ғ.к., М.В. Ломоносов
атындағы Мәскеу мемлекеттік
университетінің филиалы (Өзбекстан)

Оралбаева Ж.З. – э.ғ.к., қауымдастырылған
профессор, әл-Фараби атындағы Қазақ
ұлттық университеті

Джакишева У.К. – э.ғ.к.,
қауымдастырылған профессор м.а., Абай
атындағы ҚазҰПУ.

© Абай атындағы Қазақ ұлттық
педагогикалық университеті, 2023

Қазақстан Республикасының мәдениет
және ақпарат министрлігінде 2009 жылы
мамырдың 8-де тіркелген №10100-Ж

Басуға 04.01.2024. қол қойылды.
Пішімі 60x84 ¹/₈. Көлемі 9,75 е.б.т.
Таралымы 300 дана. Тапсырыс 112.

050010, Алматы қаласы,
Достық даңғылы, 13.
Абай атындағы ҚазҰПУ

Абай атындағы Қазақ ұлттық
педагогикалық университетінің
«Ұлағат» баспасы

МАЗМҰНЫ
СОДЕРЖАНИЕ
CONTENT

ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ
ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

Оқап Г., Канабекова М.А. Основные подходы к форми-
рованию стратегии развития предприятия..... 5

Оқап Г., Канабекова М.А. Кәсіпорынның даму стра-
тегиясын қалыптастырудың негізгі тәсілдері

Okap G., Kanabekova M.A. The main approaches to the
formation of an enterprise development strategy

Ма Юаньян., Кошкарбаев К.У. Разработка кадро-
вой стратегии организации в антикризисном менедж-
менте..... 13

Ма Юаньян., Кошкарбаев К.У. Дағдарысты бас-
қаруда ұйымның кадрлық стратегиясын әзірлеу

Ma Yuanliang., Koshkarbayev K. Development of an
organization's hr strategy in crisis management

Сағынбекқызы С., Оралбаева Ж.З. Цифровое транс-
формирование в бухгалтерии: оптимизация взаимо-
действия с налоговыми органами через внедрение
технологий..... 21

Сағынбекқызы С., Оралбаева Ж.З. Бухгалтерлік
есептегі цифрлық трансформация: технологияны енгі-
зу арқылы салық органдарының өзара қызметін оң-
тайландыру

Sagynbekkyzy S. Oralbaeva Zh.Z. Digital transforma-
tion in accounting: optimizing interaction with tax
authorities through the implementation of technology

Джакишева У.К., Бай Кунью Методика анализа для
эффективного использования фонда оплаты труда..... 24

Джакишева У.К., Бай Кунью. Еңбекақы қорын тиім-
ді қолданудағы талдау әдісі

Dzhakisheva.U.K., Bai Kunwu Analysis method for
effective use wage fund

Файзуллина С.А. Налоговая отчетность по обще-
установленному режиму..... 29

Файзуллина С.А. Жалпыға бірдей салық салу режимі
бойынша салық есептілігі

Faizullina S.A. Tax reporting under the generally establi-
shed regime

Казахский национальный педагогический университет имени Абая

ВЕСТНИК

Серия «Экономическая»
№ 4 (78), 2023

Выходит с 2003 года.
Периодичность – 4 номера в год

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Главный редактор:

Канабекова М.А. –
к.э.н., КазНПУ имени Абая
Зам. главного редактора:

Алпысбаев К.С. – PhD, КазНПУ имени
Абая

Ответственный секретарь

Адельбаева А.К. – магистр,
КазНПУ имени Абая

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Филип Рожон – д.э.н., профессор
Университета Пуатье (Франция)
Череп А.В. – д.э.н., профессор,
Запорожский национальный университет
(Украина)

Лиман И.А. – д.э.н., профессор, Тюменский
государственный университет (Россия)
Маманазаров А.Б. – к.э.н., филиал
Московского университета имени
М.В.Ломоносова (Узбекистан)

Оралбаева Ж.З. – к.э.н., ассоциированный
профессор, Казахский национальный
университет имени әл-Фараби
Джакишева У.К. к.э.н.,
и.о. ассоциированный профессор,
КазНПУ имени Абая

© **Казахский национальный педагогический университет имени Абая, 2023**

Зарегистрировано в Министерстве культуры и информации Республики Казахстан 8 мая 2009 г. №10100-Ж

Подписано в печать 04.01.2024.
Формат 60x84 1/8. Объем 9.75 уч.-изд.л.
Тираж 300 экз. Заказ 112.

050010, г. Алматы,
пр. Достык, 13. КазНПУ им. Абая

Издательство «Ұлағат» Казахского национального педагогического университета имени Абая

**МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ
МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

Шіркей Ә.Ө., Елшібаев Р.Қ. Қазақстанның бәсекеге қабілеттілігін бағалаудың теориялық-әдістемелік мәселелері..... 34

Шіркей Ә.Ө., Елшібаев Р.Қ. Теоретико-методические проблемы оценки конкурентоспособности Казахстана

Shirkey A.O., Yelshibaev R.K. Theoretical and methodological problems of assessing the competitiveness of Kazakhstan

Чэнь Давэй., Кошкарбаев К.У. Экономическое сотрудничество Казахстана и Китая в первые годы реализации инициативы пояса и пути..... 41

Чэнь Давэй., Кошкарбаев К.У. Белдеу және жол бастамасын іске асырудың алғашқы жылдарындағы Қазақстан мен Қытайдың экономикалық ынтымақтастығы

Chen Dawei., Koshkarbayev K. economic cooperation between Kazakhstan and China in the early years of the belt and road initiative

Азбергенова Р.Б., Изеев С.Н. Развитие кластерного потенциала экономики Казахстана..... 50

Азбергенова Р.Б., Изеев С.Н. Қазақстан экономикасының кластерлік әлеуетін дамыту

Azbergenova R., Izeyev S. Development of cluster potential of Kazakhstan's economy

Жазылбек Л.И., Шәдиев Қ.Х. Этика мен кәсіпкерлік қызметтің өзара байланысы..... 57

Жазылбек Л.И., Шәдиев Қ.Х. Взаимосвязь этики и предпринимательской деятельности

Zhazylbek L.I., Shadiyev K.Kh. The relationship between ethics and entrepreneurship

Арзикулова Р.К. Исследование современных параметров экономики Казахстана, определяющих уровень и перспективы ее устойчивости..... 62

Арзикулова Р.К. Қазақстан экономикасының тұрақтылық деңгейі мен перспективаларын айқындайтын қазіргі заманғы параметрлерін зерттеу

Arzikulova R.K. The study of modern parameters of the economy of kazakhstan, determining the level and prospects of its sustainability

**Abai Kazakh National Pedagogical
University**

BULLETIN

**Series of «Economic»
№ 4 (78), 2023**

Periodicity – 4 numbers in a year.
Publishing from 2003.

EDITORIAL BOARD:

Chief editor

Kanabekova M.A. – Candidate of Economic
sciences, Abai KazNPU;

Deputy Chief Editor

Alpysbaev K.S. – PhD, Abai KazNPU;

Executive Secretary

Adelbaeva A.K. – Master of Economic
sciences, Abai KazNPU.

EDITORIAL TEAM:

Philippe Rojon – PhD, professor, University
of Poitiers, France;

Cherep A.V. – Doctor of Economic sciences,
Professor, Zaporozhye National University;
Ukraine;

Liman I.A. – Doctor of Economic sciences,
Professor, Tyumen State University; Russia;

Mamanazarov A.B. – Doctor of Economic
sciences, Branch of Moscow State University
named after M.V. Lomonosov, Uzbekistan;

Oralbaeva Zh.Z. – Candidate of Economic
sciences, Associate professor, Al-Farabi
KazNU;

Dzhakisheva U.K. – Candidate of Economic
sciences, Acting Associate Professor, Abai
KazNPU

© **Abai Kazakh National Pedagogical
University, 2023**

The journal is registered by the
Ministry of Culture and Information RK
8 May 2009. №10100-Ж

Signed to print 04.01.2024.
Format 60x84 1/8. Volume – 9.75 publ. literature.
Edition 300 num. Order 112.

050010, Almaty, Dostyk ave., 13.
KazNPU after Abai
Publishing house «Ulagat» Kazakh National
Pedagogical University after Abai

**ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ
ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

- Сырлыбаева М.Т., Адельбаева А.К.** Жұмыспен қамту қызметтері: экономикадағы рөлі, қазіргі жағдайы және қызметті жетілдіру жолдары..... 68
- Сырлыбаева М.Т., Адельбаева А.К.** Службы занятости: роль в экономике, современное состояние и пути совершенствования деятельности
- Syrlybayeva M., Adelbayeva A.K.** Employment services: role in the economy, current state and ways to improve activities
- Авторлар туралы мәлімет.....** 76
- Сведения об авторах
Information about author

ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

МРНТИ 21.41.63

Оқап Г.,¹ Канабекова М.А.¹

¹ *Казахский Национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан*

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье рассматриваются основные подходы к формированию стратегии развития предприятия. Методологическую основу исследования составили системный, воспроизводственный и диалектический общенаучные подходы. Установлено, что деятельностный подход как ведущая методология разработки стратегии предполагает соотнесение категории деятельности с понятиями «потребности», «интересы», «мотивы», «цели», «рефлексия (оценка)», «саморазвитие». Системный подход предполагает рассмотрение стратегии как системы, имеющей определенную структуру и взаимосвязи внутри компонентов системы. В системе менеджмента для отечественных предприятий главной задачей становится не оперативное реагирование на текущие изменения внешней среды, а формирование стратегического видения будущего предприятия, разработка гибкой и жизнеспособной стратегии развития, предвидеть тактические и стратегические угрозы для деятельности предприятия, своевременно их устранять, а также практически использовать идеи стратегического менеджмента для устойчивого развития.

Ключевые слова: предприятие, теория стратегического управления предприятием, эволюция понятия «стратегия», внешняя деловая среда стратегия предприятия, процесс разработки стратегии.

Г.Оқап,¹ М.А. Канабекова¹

*¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

КӘСІПОРЫННЫҢ ДАМУ СТРАТЕГИЯСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ НЕГІЗГІ ТӘСІЛДЕРІ

Аңдатпа

Мақалада кәсіпорынның даму стратегиясын қалыптастырудың негізгі тәсілдері қарастырылады. Зерттеудің әдіснамалық негізін жүйелік, репродуктивті және диалектикалық жалпы ғылыми тәсілдер құрады. Стратегияны әзірлеудің жетекші әдіснамасы ретінде белсенділік тәсілі қызмет категориясын «қажеттіліктер», «мүдделер», «мотивтер», «мақсаттар», «рефлексия (Бағалау)», «өзін-өзі дамыту» ұғымдарымен байланыстыруды көздейтіні анықталды. Жүйелік тәсіл стратегияны жүйенің құрамдас бөліктерінде белгілі бір құрылымы мен байланысы бар жүйе ретінде қарастыруды қамтиды. Отандық кәсіпорындар үшін менеджмент жүйесінде басты міндет сыртқы ортаның ағымдағы өзгерістеріне жедел ден қою емес, болашақ кәсіпорынның стратегиялық көзқарасын қалыптастыру, икемді және өміршең даму стратегиясын әзірлеу, кәсіпорын қызметіне тактикалық және стратегиялық қауіптерді болжау, оларды уақтылы жою, сондай-ақ тұрақты даму үшін стратегиялық менеджмент идеяларын іс жүзінде пайдалану болып табылады.

Түйін сөздер: кәсіпорын, кәсіпорынды стратегиялық басқару теориясы, «стратегия» ұғымының эволюциясы, кәсіпорынның сыртқы іскерлік ортасы, стратегияны әзірлеу процесі.

Окар Г, ¹Kanabekova M.A.¹

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan

THE MAIN APPROACHES TO THE FORMATION OF AN ENTERPRISE DEVELOPMENT STRATEGY

Abstract

The article discusses the main approaches to the formation of an enterprise development strategy. The methodological basis of the study was based on systemic, reproductive and dialectical general scientific approaches. It is established that the activity approach as the leading methodology of strategy development involves correlating the category of activity with the concepts of "needs", "interests", "motives", "goals", "reflection (assessment)", "self-development". The systematic approach involves considering the strategy as a system with a certain structure and interrelationships within the components of the system. In the management system for domestic enterprises, the main task is not to promptly respond to current changes in the external environment, but to form a strategic vision for the future of the enterprise, develop a flexible and viable development strategy, anticipate tactical and strategic threats to the company's activities, eliminate them in a timely manner, and practically use the ideas of strategic management for sustainable development.

Keywords: enterprise, theory of strategic enterprise management, evolution of the concept of «strategy», external business environment enterprise strategy, strategy development process.

В настоящее время в Республике Казахстан по состоянию на 1 марта 2023 года количество зарегистрированных юридических лиц составило 510797 единиц, в том числе 410744 действующих юридических лиц. Количество зарегистрированных субъектов индивидуального предпринимательства составило 1652564, в том числе 1550617 действующих субъектов. Количество зарегистрированных субъектов малого и среднего предпринимательства составило 2097519 единиц, в том числе действующих – 1904656, из них только 5% разрабатывают собственную стратегию развития, но именно эти компании имеют более качественные и высокие финансово-экономические показатели, чем их конкуренты в среднем по отрасли. При этом в практике западных корпораций широко распространена разработка и реализация стратегии развития предприятия в системе менеджмента компании. Проведенное консалтинговой компанией KPMG исследование отмечает, что 91% компаний с удачным опытом сделок по слиянию и поглощению, имеют формализованную стратегию [1]. Однако процесс и подходы к разработке стратегии развития предприятия, а также методы ее реализации формировались в течение прошлого столетия и продолжают развиваться в настоящее время.

Поэтому для определения основных подходов формирования стратегии развития предприятия необходимо провести ретроспективный анализ эволюции теории стратегического управления предприятием в системе менеджмента компании, дать определение базового термина «стратегия» как технологию управления предприятием, определяющей ее долгосрочное развитие в условиях повышенной нестабильности внешней среды, а также описать поэтапный процесс формирования и реализации стратегии развития предприятия.

В рамках ретроспективного анализа (хронологический и историко-методологический подход) основоположник концепции стратегического менеджмента американский ученый российского происхождения Игорь Ансофф, а также российские исследователи В.Д. Маркова и С.А. Кузнецова выделяют следующие четыре этапы в эволюции теории стратегического управления предприятием.

• *Первый этап «Бюджетирование».*

Охватывает период времени с 80-ых годов XIX в. до начала 1950-х годов, называемый «Эпохой массового производства», для которого характерно четко разграниченная структура отраслей, предсказуемые перспективы роста, стабильность внешней деловой среды, ресурсного потенциала предприятия и минимальное вмешательство со стороны государства и конечных потребителей, что в общем было свойственно для экономики промышленно развитых стран данного периода. В это время управление предприятием формируется как отдельное научное направление в экономической науке. Поскольку главной задачей для компаний данного периода являлась максимизация производства слабо дифференцированного товара при минимальных затратах, то главным инструментом управ-

лением предприятием представители школы научной организации труда и менеджмента (Фредерик Уинслоу Тейлор, Генри Лоуренс Гант, Гаррингтон Эмерсон), а также административной (классической) школы (Анри Файоль, Макс Вебер, Честер Барнард) выделяли планирование, выраженное в форме бюджетирования и контроля (budgeting and control).

Компании формировали максимально детализированные ежегодные постатейные бюджеты доходов и расходов по функциям (производство, сбыт, капитальное строительство) и по структурным подразделениям компании (дивизионы, филиалы, отделения, предприятия, цеха, отделы и т.д.). Такая система управления ориентирована в значительной степени на оперативный менеджмент, поэтому бюджетно-финансовое планирование обладает рядом существенных недостатков: краткосрочный горизонт планирования и игнорирование факторов внешней среды.

Однако структурные изменения технологии производства, возникшие в результате научно-технической революции, насыщение рынка товарами, а также появление первых транснациональных корпораций привели к возникновению потребности в долгосрочном планировании и управлении.

• **Второй этап «Долгосрочное планирование».**

С 1950-х годов до начала 1960-х годов в условиях высоких темпов постоянного экономического роста, высокой степени предсказуемости и одновременно низкой конкуренции у многих компаний появилась необходимость в понимании перспективы развития своей деятельности. Долгосрочное планирование строилось на основе показателей деятельности компании прошлых периодов путем экстраполяции, то есть распространения установленных в прошлом тенденций на будущий период. Использование долгосрочного планирования стало первой серьезной попыткой разработки стратегии компании.

Существенное отличие долгосрочного планирования от бюджетирования заключается в том, что при долгосрочном планировании стали широко применяться методы определения оценки эффективности капитальных вложений, сроков окупаемости инвестиций, временной стоимости денег (метод дисконтирования денежных поток).

• **Третий этап «Стратегическое планирование».**

Период 60-70-х годов XX века в системе менеджмента компаний происходит переход от модели долгосрочного планирования к модели стратегического планирования, обусловленный значительным ускорением экономических процессов в условиях общей неопределенности факторов внешней среды и нестабильности на традиционных рынках сбыта, возникшей в результате научно-технического прогресса. Главное отличие между стратегическим планированием и долгосрочным планированием заключается в разном понимании менеджментом компании степени влияния факторов внешней среды. Если в основе системы долгосрочного планирования лежит анализ и использование внутренних возможностей компании в условиях стабильного экономического роста, то система стратегического планирования характеризуется поиском путей наиболее эффективного использования внутреннего потенциала компании, принимая во внимание внешние ограничения, такие как внешние конкурентные силы, потребители, политические, экономические и экологические социальные риски.

• **Четвертый этап «Стратегический менеджмент».**

К 1990-м годам большинство транснациональных корпораций (далее ТНК) в западных странах в странах с развитой рыночной экономикой начали переход от системы стратегического управления компанией к системе стратегического менеджмента, поскольку до середины 1980-х гг. ТНК действовали в условиях защищенной конкурентной среды. Ограниченность коммуникаций, огромные географические расстояния, часто закрытые для внешних конкурентов рынки в значительной степени снижали возможности иностранных компаний соперничать на их национальных рынках. Создав глобальные сети для закупок сырья и дистрибуции товаров по всему миру, эти конкуренты смогли получить доступ на многие национальные рынки. Чтобы успешно действовать в изменившихся условиях, компаниям пришлось конкурировать не только с местными конкурентами, но и с лучшими структурами бизнеса по всему миру, что вызвало необходимость пересмотра текущей модели управления компанией.

Модель стратегического менеджмента помимо стратегического планирования включает в себя реализацию выработанной стратегии, в том числе ее оценку и контроль. Система стратегического менеджмента определяется как технология управления компанией, определяющая ее долгосрочное развитие в условиях повышенной нестабильности внешней среды и обеспечивающая своевременное

реагирование компании на изменение факторов внешней среды и ценовой конъюнктуры, которое приводит к необходимости осуществления стратегического маневра, и, как следствие, пересмотра целей и корректировки общего направления развития компании.

Таким образом, основными причинами эволюции модели управления компании благодаря изменившимся условиям ведения бизнеса являются интенсивная конкуренция на традиционных рынках сбыта и непредсказуемость различных факторов внешней среды вследствие глобализации экономических процессов. Основные характеристики традиционных моделей теории управления приведены в табл. 1.

Таблица – 1.

Основные характеристики традиционных моделей теории управления

Характеристика	Модель управления			
	Бюджетирование	Долгосрочное планирование	Стратегическое планирование	Стратегический менеджмент
Период	1880–1950 гг.	1950–1960 гг.	1960–1970 гг.	с 1990 гг.
Назначение	Максимизация производства	Максимизация прибыли	Максимизация прибыли с учетом факторов внешней среды	
Способ достижения	Увеличение объемов производства	Оптимизация использования внутренних ресурсов	Установление динамического баланса с неопределенным и нестабильным окружением	
Допущения	Прошлое повторяется	Тенденции сохраняются и определяются путем экстраполяции	Новые явления/ тенденции предсказуемы	Частичная предсказуемость
Тип изменений внешней среды	Медленнее реакции компании	Сравним с реакцией компании		Быстрее реакции компании
Процесс	Циклический			Реальное время
Способ управления	Бюджетно-финансовое планирование	Прогнозирование экономического роста	Изменение стратегии развития	Учет развития рынка и внешней среды
Основа управления	Стабильность	Прогнозирование	Исследование	Творчество топ-менеджмента
Взгляд на персонал	Персонал – один из ресурсов компании		Персонал – важнейший ресурс компании	

Однако необходимо отметить, что помимо традиционных четырех этапов эволюции теории стратегического управления предприятием известный американский ученый в области исследований операций и теории систем, основатель Института интерактивного менеджмента (INTERACT) Рассел Линкольн Акофф выделяет пятую модель управления предприятием «Интерактивный стратегический менеджмент», методологию формирования которой ученый описал в своей работе «Creating the Corporate Future» (Создание корпоративного будущего) и практические рекомендации в «A Guide to Controlling Your Corporation's Future» (Руководство по управлению будущим вашей корпорации).

• Пятый этап «Интерактивный стратегический менеджмент».

Интерактивный стратегический менеджмент является дальнейшим развитием модели управления компании «Стратегический менеджмент», в основе которого лежит разработка стратегии развития предприятия, с использованием творческого потенциала всего коллектива, вовлеченного в формирование и постановку общих целей компании для его желаемого положения в будущем и определение наиболее оптимальных путей его достижения с учетом внутренних возможностей компании и рисков внешней среды. Идеология модели управления интерактивного стратегического менеджмента строится на положении, что, если работники компании участвуют в формировании стратегии развития предприятия, они проецируют свое видение желаемого будущего, и реализуют принятую стратегию с творческим подходом гораздо более эффективно, чем если бы до них данная стратегия доводилась директивно.

В условиях нестабильности система интерактивного менеджмента лучше других рассмотренных в данной статье существующих моделей управления предприятием дает возможность своевременно реагировать на постоянно изменяющиеся факторы внешней среды и усложняющуюся организационную структуру бизнес-процессов внутри самой компании, максимально используя весь творческий потенциал сотрудников предприятия, вовлеченных в достижение стратегических целей.

Наряду с развитием системы менеджмента компании в рамках теории стратегического управления предприятием также эволюционировало определение базового термина «стратегия предприятия», отражающее усложняющийся характер методов и подходов к разработке и реализации стратегии в соответствии с постоянно растущими требованиями внешней деловой среды для поддержания конкурентоспособности основного бизнеса компании. Рассмотрение эволюции понятия «стратегии» позволяет точнее понять сущность стратегического управления и осознать его структурное содержание. На основе анализа литературных источников установлено, что в зарубежной и казахстанской теории управления в области стратегического менеджмента существует различные взгляды на определение базового понятия «стратегия». Результаты изучения эволюции понятия «стратегии» в научных библиографических источниках представлены в табл. 2.

Таблица 2

Эволюция определения понятия «стратегия»

Определение понятия «стратегия»	год	Автор	Основной подход
Стратегия – метод определения долгосрочных целей компании, программы действий и приоритетных направлений по использованию ресурсов.	1962	Альфред Дюпон Чандлер	Устанавливаются долгосрочные цели и не пересматриваются до существенных изменений внешней деловой среды или внутренних условий функционирования предприятия.
Стратегия – метод установления конкурентных целей компании	1965	Гарвардская школа	Стратегия позволяет определить сегменты бизнеса, которые компания начнет или будет осуществлять.
Стратегия – метод определения основных целей для корпоративного, делового и функционального уровней.	1965	Игорь Ансофф	Стратегия является системой, обеспечивающая компании сбалансированность и общее направление роста.
Стратегия – способ реагирования компании на внешние возможности и угрозы, а также сильные и слабые стороны.	1985	Майкал Юджин Портер	Главная задача стратегии состоит в достижении компанией конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе над конкурентами в каждом направлении бизнеса.
Стратегия – последовательная, согласованная и интегрированная структура управленческих решений	1987	Генри Минцберг	Главное в стратегии – составление планов, которые являются основным средством для контроля эффективности достижения стратегических целей
Стратегия – способ развития ключевых конкурентных преимуществ компании	1989	Гарри Хамель	В основе конкурентоспособности лежат уникальные способности компании и внутренние ресурсы
Стратегия – набор действий и решений, предпринимаемых для достижения установленных показателей деятельности	1995	Артур А., Томпсон А., Дж. Стрикленд	Стратегия одновременно является преактивной (упреждающей) и реактивной (адаптирующейся)
Стратегия – альтернативный вариант развития предприятия с учетом внешнего и внутреннего окружения	1998	С.А. Кузнецова, В.Д. Маркова	Формирование и реализация стратегии заключается в составлении детализированных планов и на их основе прогнозов

На основе приведенных дефиниций понятия «стратегия» в табл. 2, сформулированных западными и отечественными учеными-экономистами, делается вывод, что несмотря на разные подходы,

все приведенные определения не противоречат друг другу, а, наоборот, дополняют, выявляя основные принципы, методы и способы формирования и реализации стратегии, как технологию управления предприятием, обеспечивающую его максимально эффективную деятельность и устойчивое развитие в условиях постоянно изменяющейся внешней деловой среды и внутренней организации предприятия.

Также в процессе рассмотрения эволюции понятия «стратегия», установлено, что разработка стратегии в равной степени предназначена, как и для адаптации предприятия к изменениям внешней деловой среды, так и для обновляемости. В данной статье автор придерживается мнения, высказанного Артуром А.Томпсоном, А.Дж. Стриклендом о том, что «стратегия компании – это комплексный план управления, который должен укрепить положение компании на рынке и обеспечить координацию усилий, привлечение и удовлетворение потребителей, успешную конкуренцию и достижение глобальных целей» [2].

В статье неоднократно употребляется термин «внешняя деловая среда» и подчеркивает ее особое значение именно для отечественных предприятий, поскольку отечественная экономика до сих пор остается сырьевой и ориентированной на экспорт, а не на внутреннее потребление, в то время как природные ресурсы являются глобальным фактором мировой конкуренции. Внешняя деловая среда – это ее направления развития (стратегические факторы), которые имеют высокую объективную возможность реализации и влияние на деятельность компании.

При разработке стратегии менеджмент предприятия детально анализирует внешнюю деловую среду и ее направления развития (стратегические факторы). Целью анализа стратегических факторов внешней деловой среды является выявление потенциальных угроз и возможностей, а также сильных и слабых сторон предприятия для формирования и выбора стратегий.



Рисунок 1. Структура стратегического управления

Анализ принципов и методов разработки и реализации стратегии в системе менеджмента компании позволяет установить, что стратегическое управление – это процесс принятия (планирование) и реализации стратегических решений (оперативное управление), основой которого является формирование стратегии развития, разработанной на сопоставлении собственного ресурсного потенциала предприятия с потенциальными возможностями и угрозами внешней деловой среды, в которой функционирует предприятие. Структура стратегического управления представлена на рисунке 1. Отношения ученых к процессу разработки и реализации стратегии являются неоднозначными.

В исследовании Артура А.Томпсоном и А.Дж. Стрикленда стратегическое управление предприятием состоит из пяти взаимосвязанных задач:

- 1) Формирование стратегического видения будущего компании;
- 2) Определение стратегических целей и задач для их выполнения;
- 3) Разработка стратегии для достижения поставленных целей;
- 4) Осуществление стратегических решений;

5) Оценка результатов деятельности и корректировка стратегии, методов ее исполнения с учетом приобретенного опыта.

Согласно Игорю Ансоффу стратегическое управление компанией заключается в последовательной выработке решений по следующим ключевым задачам:

- 1) Проведение оценки (внутренний аудит) деятельности компании;
- 2) Формулирование стратегических целей долгосрочного развития компании;
- 3) Принятие решения о портфельной стратегии компании

Портфельная стратегия – это стратегия комплектования важнейших зон хозяйствования, назначение которой – эффективное балансирование направлений деятельности фирмы, связанных с получением доходов, разработкой и выпуском на рынок новых товаров, уходом с рынка, поддержанием имеющегося уровня продаж [3].

4) Выбор конкурентной стратегии поведения компании;

5) Разработка альтернативных проектов, в том числе их отбор и формирование программы реализации.

Сходные позиции в отношении этапов стратегического управления представлены С.Вутона и Т.Хома. Процесс стратегического управления представлен тремя этапами, состоящими, в свою очередь, из девяти шагов. Это:

1. Стратегический анализ:

- 1.1. Анализ внешней среды;
- 1.2. Анализ внутренней среды;
- 1.3. Их совокупная оценка.

2. Определение стратегического направления:

- 2.1. Прогнозирование;
- 2.2. Формирование миссии и цели предприятия;
- 2.3. Выявления стратегических «расхождений» между прогнозами и целями.

3. Непосредственная реализация стратегии:

- 3.1. Разработка альтернативных вариантов стратегии;
- 3.2. Анализ всех вариантов на предмет конкурентоспособности;
- 3.3. Формирование плана реализации стратегии.

Д.И. Шендел и К.Дж. Хаттер рассматривают стратегическое управление как «процесс определения и установления связей организации с ее окружением, состоящий в реализации выбранных целей» [4], как способ достижения целевого состояния взаимоотношений с внешней деловой средой за счет наиболее оптимального распределения и использования имеющихся в распоряжении предприятия ресурсов, которое позволяет компании, ее филиалам и подразделениям максимально эффективно и результативно вести направления своей деятельности.

По Дж. Хиггенсу «стратегическое управление – это процесс управления с целью осуществления миссии организации посредством управления взаимодействием организации с ее окружением» [5].

Стратегическое управление в исследованиях Дж. Пирс и Р.Робинсон определяется как набор решений и действий по формулированию и выполнению стратегий, разработанных для того, чтобы достичь целей организации [6].

Процесс разработки стратегии по мнению ученых-экономистов В.Д. Марковой и С.А. Кузнецовой состоит из четырех этапов:

- 1) Комплексный анализ «пробелов» и «узких мест», включающий в себя оценку внутренней организации компании и внешнего делового окружения;
- 2) Формирование стратегии развития компании с учетом рассмотренных альтернативных вариантов;
- 3) Непосредственная реализации принятой стратегии с помощью утвержденных планов и функциональных бюджетов филиалов, подразделений.

На основе анализа научных исследований зарубежных экономистов выявлены такие признаки стратегического управления, как концептуальность, прогностичность, связь с категориями мотивов и потребностей, пространственная иерархичность.

По мнению одного из основоположников лидеров школы менеджмента, генерального директора Института комплексных стратегических исследований, О.С. Виханского стратегическое управление компанией осуществляется за счет человеческого потенциала, который является основой компании,

координирует производство предприятия в соответствии с покупательным спросом и потребностями рынка, своевременно реагирует и проводит изменения внутри компании, отвечающие вызову со стороны внешнего делового окружения и позволяющие добиться конкурентных преимуществ, что в итоге дает возможность компании успешно функционировать в долгосрочной перспективе, достигая при этом поставленных целей.

Приведенный анализ подходов к определению стратегии и стратегического управления позволяет сделать вывод о том, что разработка стратегии предприятий опирается на:

- Методологию, связанную с реализацией системного, аналитического и процессного подходов;
- Неоклассическое направление экономической теории, теории инвестиций, менеджериализма, принятия решений, теорию систем;
- Методы: ретроспективный, системно-структурного анализа, аналогии, сценарный, моделирования (в том числе матричные модели стратегического анализа), социологические методы, метод прогнозирования, а также метод оценивания результатов;
- Ориентацию на критерии экономической эффективности.

Установлено, что деятельностный подход как ведущая методология разработки стратегии предполагает соотнесение категории деятельности с понятиями «потребности», «интересы», «мотивы», «цели», «рефлексия (оценка)», «саморазвитие». Системный подход предполагает рассмотрение стратегии как системы, имеющей определенную структуру и взаимосвязи внутри компонентов системы.

В современных условиях с учетом нормативных документов международного и казахстанского уровней при разработке экономической стратегии кроме отмеченных выше теоретико-методологических оснований важно использовать инновационный подход, отражающий идеологию устойчивого развития как новую мировоззренческую парадигму современной цивилизации.

В этом контексте в системе менеджмента для казахстанских предприятий главной задачей становится не оперативное реагирование на текущие изменения внешней среды, а формирование стратегического видения будущего предприятия, разработка гибкой и жизнеспособной стратегии развития, предвидеть тактические и стратегические угрозы для деятельности предприятия, своевременно их устранять, а также практически использовать идеи стратегического менеджмента для устойчивого развития.

Список использованной литературы:

1. Геращенко И.П. Эволюционный подход к понятию стратегии развития предприятия. // *Предпринимательство*. 2018. № 5.
2. Томпсон-мл. А.А., Стрикленд III А. Дж. *Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа*. / М.: Вильямс, 2016.
3. Зуб А.Т. *Стратегический менеджмент. Теория и практика*. / А.Т. Зуб.– М.: Аспект Пресс. 2020.
4. Schendel D.E., Hatter K.J. *Business Policy or Strategic Management: A Broader View for an Emerging Discipline*. *Academy of Management Proceeding*. 1972.
5. Pearce J.A., Robinson R.B., Jr. *Strategic Management*. 2nd ed, Homewood, 111, Richard D. Irwin, 2019.
6. Ряховская А.Н. Устойчивое функционирование и развитие предприятий: основные механизмы, принципы, критерии оценки. // *Эффективное антикризисное управление*. 2017. № 2 (71).

МРНТИ 21.41.63

Ма Юаньян, ¹Кошкарбаев К.У. ¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ В АНТИКРИЗИСНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Аннотация

В статье рассматриваются основные вопросы разработки антикризисной кадровой стратегии в организации, позволяющей отечественным предприятиям эффективно работать в условиях жесткой конкуренции и экономической нестабильности. Стратегия управления персоналом, направленная на достижение конкретных целей организации, определяет основные направления работы, содержит сроки и показатели, по которым оценивается эффективность ее реализации. В основе стратегии управления персоналом лежит общая стратегия развития организации. Как и стратегия развития компании, стратегия управления персоналом разрабатывается с учетом внутренних ресурсов, традиций предприятия и возможностей, предоставляемых внешней деловой средой.

В процессе исследования были получены следующие результаты, позволяющие использовать их для повышения эффективности функционирования системы управления персоналом на кризисных предприятиях: определены направления и способы формирования кадровой стратегии; разработана матрица кадровых стратегий; выявлена взаимосвязь между стратегией бизнеса и технологией управления кадрами на отечественных предприятиях; составлен общий алгоритм антикризисного управления кадрами.

Ключевые слова: предприятие, стратегия управления персоналом, антикризисное управление предприятием, кадровая стратегия, процесс разработки стратегии, менеджмент

Ма Юаньян, ¹К.У. Кошкарбаев¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

ДАҒДАРЫСТЫ БАСҚАРУДА ҰЙЫМНЫҢ КАДРЛЫҚ СТРАТЕГИЯСЫН ӘЗІРЛЕУ

Аңдатпа

Мақалада отандық кәсіпорындарға қатаң бәсекелестік пен экономикалық тұрақсыздық жағдайында тиімді жұмыс істеуге мүмкіндік беретін ұйымдағы дағдарысқа қарсы кадрлық стратегияны әзірлеудің негізгі мәселелері қарастырылады. Ұйымның нақты мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған персоналды басқару стратегиясы жұмыстың негізгі бағыттарын анықтайды, оны іске асырудың тиімділігі бағаланатын мерзімдер мен көрсеткіштерді қамтиды. Персоналды басқару стратегиясының негізінде ұйымның жалпы даму стратегиясы жатыр. Компанияның даму стратегиясы сияқты, персоналды басқару стратегиясы ішкі ресурстарды, кәсіпорынның дәстүрлерін және сыртқы іскерлік орта ұсынатын мүмкіндіктерді ескере отырып жасалады.

Зерттеу барысында дағдарыстық кәсіпорындарда персоналды басқару жүйесінің жұмыс істеу тиімділігін арттыру үшін оларды пайдалануға мүмкіндік беретін келесі нәтижелер алынды: Кадрлық стратегияны қалыптастыру бағыттары мен тәсілдері анықталды; Кадрлық стратегиялар матрицасы әзірленді; отандық кәсіпорындарда бизнес стратегиясы мен кадрларды басқару технологиясы арасындағы байланыс анықталды; кадрларды дағдарысқа қарсы басқарудың жалпы алгоритмі жасалды.

Түйін сөздер: кәсіпорын, персоналды басқару стратегиясы, кәсіпорынды дағдарысқа қарсы басқару, кадрлық стратегия, стратегияны әзірлеу процесі, менеджмент.

Ma Yuanliang,¹ K.Koshkarbayev,¹
¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan

DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATION'S HR STRATEGY IN CRISIS MANAGEMENT

Abstract

The article discusses the main issues of developing an anti-crisis HR strategy in an organization that allows domestic enterprises to work effectively in conditions of fierce competition and economic instability. The HR management strategy, aimed at achieving specific goals of the organization, defines the main areas of work, contains deadlines and indicators by which the effectiveness of its implementation is assessed. The human resources management strategy is based on the overall development strategy of the organization. Like the company's development strategy, the HR management strategy is developed taking into account the internal resources, traditions of the enterprise and the opportunities provided by the external business environment.

In the course of the research, the following results were obtained, allowing them to be used to improve the efficiency of the personnel management system in crisis enterprises: the directions and methods of forming a personnel strategy are determined; a matrix of personnel strategies is developed; the relationship between business strategy and personnel management technology at domestic enterprises is revealed; a general algorithm for anti-crisis personnel management is compiled.

Keywords: enterprise, personnel management strategy, anti-crisis management of the enterprise, personnel strategy, strategy development process, management

В настоящее время все отечественные организации находятся в условиях жесткой конкуренции и быстро меняющейся рыночной ситуации, поэтому они должны концентрировать свое внимание не только на сфере производства, но и выработать оптимальную кадровую стратегию, так как именно персонал является ключевым фактором, определяющим успех деятельности любого предприятия.

Стратегия управления персоналом, направленная на достижение конкретных целей организации, определяет основные направления работы, содержит сроки и показатели, по которым оценивается эффективность ее реализации. Направления антикризисной кадровой стратегии на предприятии изображены на рисунке 1 [1].

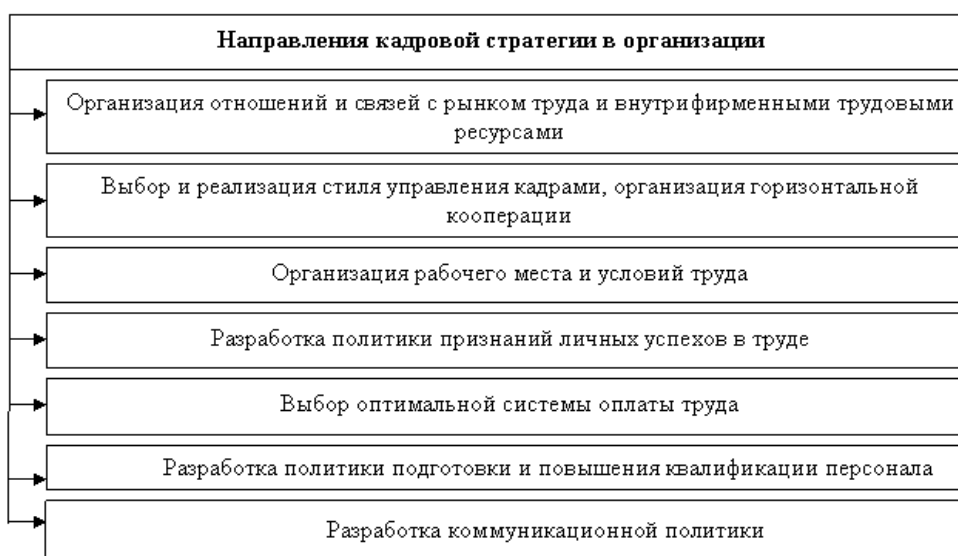


Рисунок 1. Основные направления антикризисной кадровой стратегии в организации

Стратегия управления персоналом, призванная предоставить тот кадровый ресурс, который необходим для эффективной работы организации должна отвечать основным требованиям [2]:

- носить долгосрочный характер, так как изменение поведенческих и других установок требует длительного периода времени;
- учитывать влияние многих факторов и быть связанной со стратегией развития предприятия в целом.

Кадровая стратегия в организации состоит в определении путей развития компетенций у всего персонала предприятия и призвана связать между собой многочисленные аспекты управления персоналом для стимулирования и оптимизации их влияния на работников, особенно их трудовые качества, квалификацию и создание единой, соответствующей конкретной целевой группе политики управления персоналом.

В основе стратегии управления персоналом лежит общая стратегия развития организации. Как и стратегия развития компании, стратегия управления персоналом разрабатывается с учетом внутренних ресурсов, традиций предприятия и возможностей, предоставляемых внешней деловой средой.

Самым эффективным из них является формирование стратегии управления персоналом способом «сверху-вниз», где доминирующая роль в разработке кадровой стратегии принадлежит высшему руководству, которое сначала определяет общую стратегию управления персоналом организации, а затем стратегии для каждого конкретного подразделения предприятия (рисунок 2).

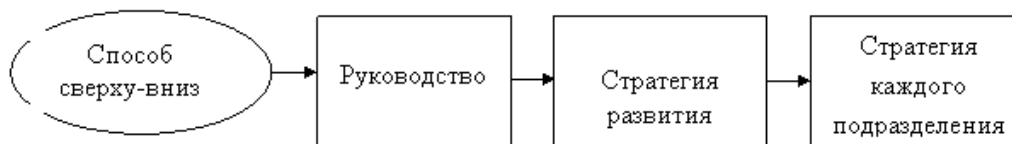


Рисунок 2. Способ формирования кадровой стратегии «сверху-вниз»

Данный подход к формированию кадровой стратегии более предпочтителен, так как имеет ряд значительных преимуществ, обеспечиваемых участием высшего руководства:

- высокое качество оценки внешней деловой среды и определения тенденций в ее динамике;
- связь с общей стратегией развития компании;
- определение приоритетов, актуальных для всей организации.

По отношению к внешней среде предприятие может разрабатывать и реализовывать различные кадровые стратегии. На рисунке 3 представлена матрица возможных кадровых стратегий в зависимости от уровня устойчивости предприятия и уровня роста численности персонала, работающего на нем.

Данный подход к формированию кадровой стратегии более предпочтителен, так как имеет ряд значительных преимуществ, обеспечиваемых участием высшего руководства:

- высокое качество оценки внешней деловой среды и определения тенденций в ее динамике;
- связь с общей стратегией развития компании;
- определение приоритетов, актуальных для всей организации.

По отношению к внешней среде предприятие может разрабатывать и реализовывать различные кадровые стратегии. На рисунке 3 представлена матрица возможных кадровых стратегий в зависимости от уровня устойчивости предприятия и уровня роста численности персонала, работающего на нем. [3]

Уровень роста. Уровень численности устойчивости персонала предприятия	высокий	средний	низкий
высокий	поле 1		
средний		поле 2	
низкий			поле 3

Рисунок 3. Матрица кадровых стратегий

На пересечении столбцов, характеризующих уровень роста численности персонала и строк, характеризующих уровень устойчивости предприятия, матрицы кадровых стратегий образуются поля кадровых стратегий: поле 1, поле 2, поле 3, которым соответствуют варианты кадровых стратегий: поле 1 «Рост», поле 2 «Стабильность», поле 3 «Спад». Характеристики вариантов кадровых стратегий, образующих выше перечисленные поля представлена в таблице 1.

Таблица 1

Варианты кадровых стратегий в зависимости от уровня устойчивости предприятия и уровня роста численности персонала

Наименование поля	Возможные варианты кадровых стратегий
поле 1 «Рост»	<ul style="list-style-type: none"> Ø рост общей потребности в кадрах; Ø появление новых рабочих мест; Ø привлечение, отбор и оценка персонала; Ø разработка программ обучения и повышения квалификации персонала; Ø повышение уровня заработной платы; Ø улучшение условий и организации труда; Ø повышение уровня мотивации и стимулирования персонала; расширение пакета социальных услуг
поле 2 «Стабильность»	<ul style="list-style-type: none"> Ø численность персонала – постоянная, незначительно изменяющаяся; Ø повышение уровня квалификации работников, соответствующего их личным возможностям и производственной необходимости проводится по основе существующих мероприятий; Ø уровень заработной платы носит стабильный характер (или растет незначительно); Ø привлечение персонала со стороны носит единичный характер, используются в основном внутренние трудовые ресурсы; Ø мотивация и стимулирование персонала осуществляется по стандартным программам без каких-либо новшеств; Ø планирование и развитие карьеры происходит по разработанной технологии
поле 3 «Спад»	<ul style="list-style-type: none"> Ø сокращение численности персонала; Ø дефицит рабочих мест; Ø потеря высококвалифицированных специалистов; Ø низкие экономические возможности привлечения необходимого персонала; Ø численность работающего персонала не является оптимальной для ведения эффективной деятельности предприятия; Ø неудовлетворительные условия и организация труда работников; Ø низкая заинтересованность персонала в конечных результатах труда; Ø снижение уровня производительности труда работников; Ø количественная и качественная структура персонала не соответствует необходимой; Ø сокращение фонда оплаты труда в целом, и уменьшение уровня заработной платы работников по категориям; Ø несоответствие между фондом оплаты труда и численностью персонала по категориям; Ø система мотивации труда отсутствует либо очень слабая

Анализ управления человеческими ресурсами на отечественных предприятиях на основании матрицы кадровых стратегий выявил, что:

- большинство организаций принадлежит полю 3 и характеризуется негативными факторами в отношении кадров;
- существует объективная необходимость в изменении кадровой стратегии в силу ее неэффективности в рыночных условиях.

Таким образом, придерживаясь данной матрицы, можно разработать оптимальную кадровую стратегию, позволяющую эффективно управлять персоналом на казахстанских предприятиях.

Устойчивость предприятия в сфере кадровой политики определяет ряд факторов непосредственно связанных с качественными характеристиками персонала. Одним из определяющих факторов является уровень конкурентоспособности персонала, который рассчитывается по следующей формуле:

$$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (\alpha_i \beta_{ij}) / 5n \rightarrow 1,0 \quad (1),$$

где K_n – уровень конкурентоспособности конкретной категории персонала;

$i = 1, 2, \dots, n$ – количество экспертов;

$j = 1, 2, \dots, m$ – количество оцениваемых качеств персонала;

α_i – весомость j – го качества персонала;

β_{ij} – оценка i – м экспертом j – го качества персонала по 5-ти балльной системе;

$5n$ – максимально возможное количество баллов, которое может получить оцениваемый индивидуум (5 баллов * n экспертов). [4]

В соответствии с данными расчетами устанавливаются условия оценки экспертами качества персонала, а также разрабатывается примерный перечень качеств персонала и определяется их весомость по категориями в зависимости от специфики деятельности предприятия.

Исходя из выше сказанного, можно заключить, что качественная оценка персонала позволяет:

- выделить конкурентные преимущества персонала и качества, которые требуют развития;
- повысить уровень конкурентоспособности предприятия в целом при преобладании положительных качеств персонала.

На основании разработанной стратегии предприятия в сфере управления кадрами предприятие может строить эффективную кадровую политику.

Кадровая политика – это:

1. целостное явление;
2. подсистема работы с персоналом;
3. составная часть антикризисного управления организаций.

Целью кадровой политики является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Особенности кадровой политики и содержание конкретных кадровых программ по преодолению кризиса непосредственно зависят от стратегии деятельности кризисной организации. Тип стратегии задает основные варианты целей и способов деятельности организации: предпринимательство (поиск новых рынков и продуктов); динамический рост (расширение присутствия на рынке); прибыльность (максимизации прибыли за счет снижения затрат, сокращения вложений в развитие производства); ликвидация (продажа с целью изменения профиля деятельности или прекращение работы предприятия) [5].

Кадровая политика в период кризиса следующие предполагает решение задач:

1. Формирование команды адаптивных менеджеров, способны разработать и реализовать программу выживания и развития организации.
2. Выявление и сохранение ядра кадрового потенциала организации, то есть менеджеров, специалистов и рабочих кадров, представляющих особую ценность для нее.
3. Реструктуризация кадрового потенциала в связи [6]:
 - с организованными преобразованиями в ходе реструктуризации предприятия;
 - с реализацией инновационных процессов;
 - с диверсификацией производства;
 - с полной реорганизацией.
4. Снижение социально-психологической напряженности в коллективе.
5. Обеспечение социальной защиты и трудоустройства высвобождаемых работников.

Таким образом, организация, в зависимости от уровня стабильности своего положения, может реализовывать различные кадровые стратегии (рисунок 4):

➤ открытая кадровая стратегия – предполагает комплектование кадров за счет внешних источников;

➤ закрытая кадровая стратегия – предполагает комплектование кадров за счет внутренних источников.

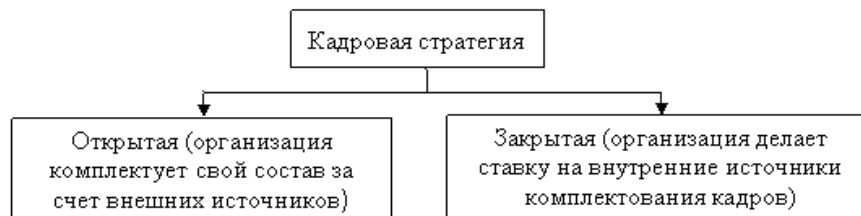


Рисунок 4. Кадровая стратегия организации по отношению к внешней среде

Открытая кадровая стратегия используется руководством при неустойчивом положении предприятия, когда утрачены высококвалифицированные кадры, а внутренние трудовые ресурсы не соответствуют профессиональным требованиям.

Закрытая кадровая стратегия реализуется на предприятии при наличии ядра высококвалифицированных работников, способных к повышению своего профессионального уровня и адаптации к новым условиям деятельности предприятия.

Стратегия управления персоналом, в свою очередь, должна соответствовать стратегии бизнеса предприятия. Виды стратегии бизнеса и составляющие стратегии управления персоналом в виде схем представлены на рисунках 5 и 6 [1].

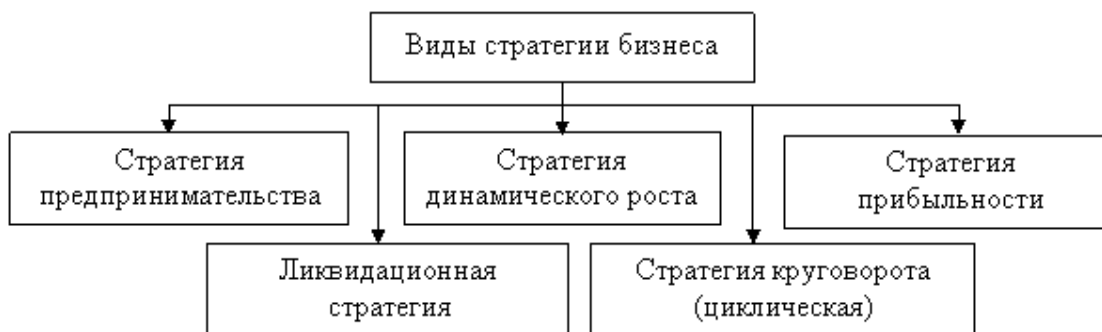


Рисунок 5. Виды стратегии бизнеса

Практика функционирования многих организаций свидетельствует о четкой зависимости стратегических решений по управлению развитием предприятия и системой управления персоналом. Чаще всего, общая стратегия представляет собой комбинацию различных вариантов стратегий, опираясь на значимость и ожидаемый результат каждой.

Для казахстанских предприятий, функционирующих в нестабильных рыночных условиях и подверженных влиянию множества кризисных факторов, как правило, является характерной комбинация элементов следующих видов стратегий:

- предпринимательской стратегии;
- циклической стратегии.

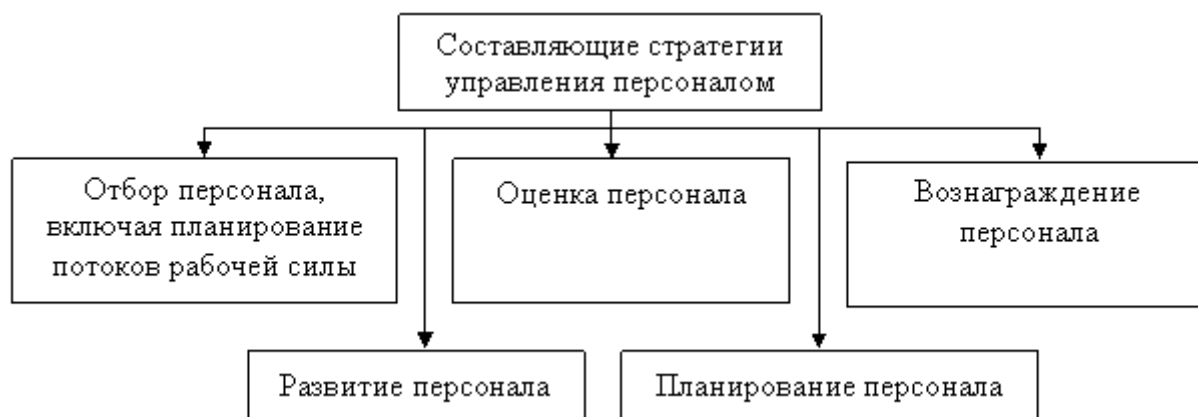


Рисунок 6. Составляющие стратегии управления персоналом

Соответственно, данным видам стратегий развития организации будет соответствовать определенная технология управления персоналом (таблица 3).

Таблица 3

Взаимосвязь стратегии бизнеса с технологией управления персоналом

Тип стратегии бизнеса	Требуемые характеристики персонала	Технология управления персоналом
1	2	3
<u>Циклическая стратегия</u> Основное – спасти организацию, меры по сокращению затрат на персонал осуществляются с целью выжить в ближайшее время и обрести стабильность на длительную перспективу	Работники должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели и дальнейшие перспективы	А) требуются разносторонне развитые работники; Б) система стимулов и проверки заслуг по результату; В) большие возможности для сотрудников, но тщательный отбор разнообразной формы
<u>Предпринимательская стратегия</u> В центре внимания быстрое осуществление ближайших мер; нацеленность на высокоэффективные проекты с учетом финансового риска при минимальном количестве действий	Работники должны быть новаторами, инициативными, контактными, с долгосрочной ориентацией, готовыми рисковать, не боящимися ответственности	А) отбор и расстановка кадров: поиск людей способных идти на риск и доводить дело до конца; Б) вознаграждение: на конкурентной основе, беспристрастное; В) оценка: основывается на результатах, не слишком жесткая. Г) развитие: неформальное, ориентированное на наставника; Д) планирование перемещений: в центре интерес служащих, подбор рабочего места, соответствующего интересам работника.

Таким образом, нахождение оптимального соотношения между стратегией развития самого предприятия и стратегией управления персоналом в соответствии с имеющимися ресурсами, компетенцией персонала, его идеями, амбициями, инициативностью и предприимчивостью является ключевым фактором, определяющим конкурентоспособность и эффективность функционирования предприятия в условиях рынка.

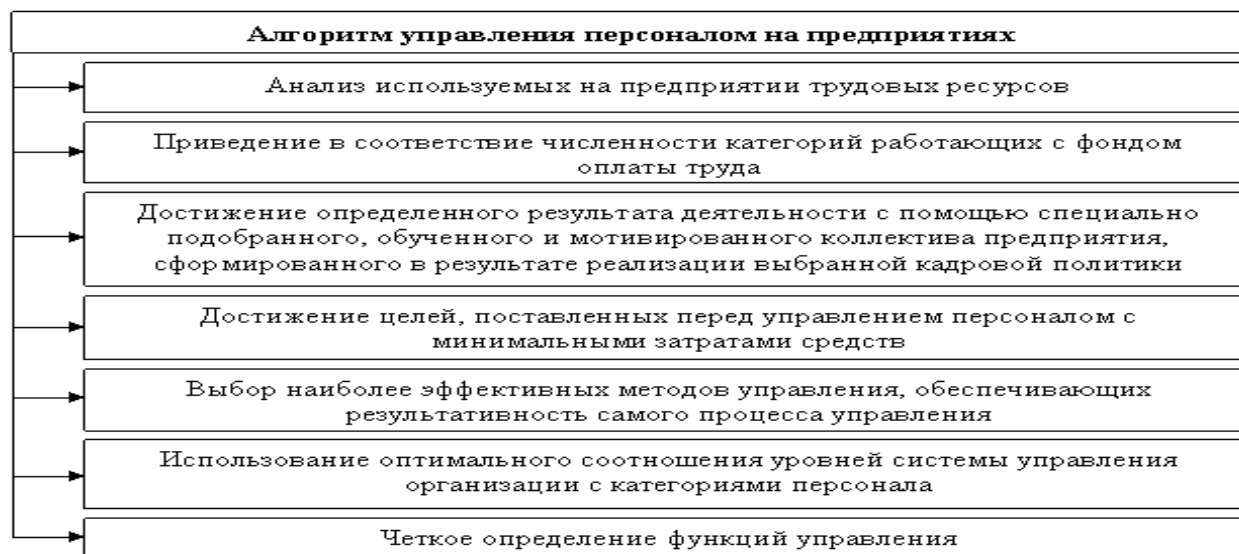


Рисунок 7. Алгоритм антикризисного управления персоналом

На основании проведенных исследований авторами был составлен общий алгоритм антикризисного управления персоналом на предприятиях, представленный на рисунке 7.

Придерживаясь данного алгоритма управления персоналом на предприятиях, можно решить такую кадровую проблему, как несоответствие численности работников критерию оптимальности в рамках определенной организационной структуры, что позволит предприятию эффективно работать в условиях рыночной экономики и избежать кризиса.

Таким образом, жизнеспособность и успешная деятельность фирм в настоящее время все больше определяется тем, насколько они готовы переключить свое внимание с традиционных методов управления персоналом на новые, более эффективные кадровые технологии. Приведенные в статье разработки помогут сформировать оптимальную кадровую стратегию предприятия, реализация которой приведет к повышению степени эффективности управления человеческими ресурсами и предприятием в целом.

Список использованной литературы:

1. *Антикризисное управление: Учебное пособие: В 2 т. Т.2.: Экономические основы / Отв. ред. Г.К. Таль. – М.: ИНФРА – М, 2017.*
2. *Митин А.Н. Кадровая политика и ее новые ценности .Основы управления в условиях критических изменений: Учеб. пособие. – Екатеринбург: УраГС, 2020 г.- 324 с*
3. *Митин А.Н., Федорова А.Э., Токарева Ю. А., Овчинников А.В. Антикризисное управление персоналом организации: Учебное пособие. / А.Н. Митин, А.Э.Федорова, Ю.А Токарева., А.В. Овчинников – СПб.: Питер, 2015. – 272 с.*
4. *Управление организацией: учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / Л.И. Лукичева; под. ред. Ю.П. Анискина. – 3-е изд. стер. – М.: Омега-Л, 2016. – 354с*
5. *Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 201 с.*
6. *Шепеленко Г.И. Антикризисное управление производством и персоналом: Учеб. пособие. / Г.И Шепеленко– Ростов н/Д.: Март, 2021. – 237с*

МРНТИ 06.35.31

Сағынбекқызы С.,¹ Оралбаева Ж.З.¹

¹Казахский национальный университет имени Аль-Фараби

ЦИФРОВОЕ ТРАНСФОРМИРОВАНИЕ В БУХГАЛТЕРИИ: ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С НАЛОГОВЫМИ ОРГАНАМИ ЧЕРЕЗ ВНЕДРЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация

В условиях активной поддержки государства в развитии цифровой экономики происходят существенные изменения в системе бухгалтерского учета и отчетности. Современные информационные технологии не только воздействуют на содержательные и методологические аспекты учета, но также обуславливают появление новых объектов учета и расширение функциональных обязанностей бухгалтерской профессии. Основной упор делается на улучшении взаимодействия с налоговыми органами путем внедрения современных технологий. В статье анализируется эффективность цифровых платформ и программ автоматизации для оптимизации учетных процессов и отчетности. В статье обсуждаются практические аспекты внедрения, включая уменьшение бюрократии, сокращение временных затрат, снижение ошибок и повышение прозрачности в отношениях с налоговыми инстанциями. Обсуждается не только повышение эффективности, но и сокращение временных затрат, уменьшение вероятности ошибок, а также улучшение прозрачности взаимодействия с налоговыми инстанциями, что в совокупности способствует современной, эффективной и надежной бухгалтерской практике. Результатом является модернизированная, эффективная и надежная практика в области бухгалтерии.

Ключевые слова: цифровизация, трансформация, бухгалтерский учет, экономика, технологий эффект, автоматизация

С.Сағынбекқызы,¹ Ж.З. Оралбаева¹

¹ Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті

БУХГАЛТЕРЛІК ЕСЕПТЕГІ ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ: ТЕХНОЛОГИЯНЫ ЕНГІЗУ АРҚЫЛЫ САЛЫҚ ОРГАНДАРЫНЫҢ ӨЗАРА ҚЫЗМЕТІН ОҢТАЙЛАНДЫРУ

Аңдатпа

Мемлекеттің цифрлық экономиканы дамытудағы белсенді қолдауы жағдайында бухгалтерлік есеп пен есептілік жүйесінде елеулі өзгерістер орын алуда. Заманауи ақпараттық технологиялар бухгалтерлік есептің мазмұнды және әдіснамалық аспектілеріне әсер етіп қана қоймайды, сонымен қатар жаңа есеп объектілерінің пайда болуына және бухгалтерлік кәсіптің функционалдық міндеттерінің кеңеюіне әкеледі. Қазіргі заманғы технологияларды енгізу арқылы салық органдарымен өзара іс-қимылды жақсартуға басты назар аударылады. Мақалада бухгалтерлік есеп процестері мен есептілікті оңтайландыру үшін цифрлық платформалар мен автоматтандыру бағдарламаларының тиімділігі талданады. Мақалада бюрократияны азайту, уақытты қысқарту, қателіктерді азайту және салық органдарымен қарым-қатынастың ашықтығын арттыру сияқты практикалық аспектілер талқыланады. Тиімділікті арттыру ғана емес, сонымен қатар уақыт шығындарын азайту, қателіктердің ықтималдығын азайту, сонымен қатар салық органдарымен өзара әрекеттесудің ашықтығын жақсарту талқыланады, бұл қазіргі заманғы, тиімді және сенімді бухгалтерлік тәжірибеге ықпал етеді. Нәтиже-бухгалтерлік есеп саласындағы жаңартылған, тиімді және сенімді тәжірибе.

Түйін сөздер: цифрландыру, трансформация, бухгалтерлік есеп, экономика, технология әсері, автоматтандыру

Sagynbekkyzy S.¹, Oralbaeva Zh.Z.¹
¹Al-Farabi Kazakh National University

DIGITAL TRANSFORMATION IN ACCOUNTING: OPTIMIZING INTERACTION WITH TAX AUTHORITIES THROUGH THE IMPLEMENTATION OF TECHNOLOGY

Abstract

In the context of active government support for the development of the digital economy, significant changes are taking place in the accounting and reporting system. Modern information technologies not only affect the substantive and methodological aspects of accounting, but also cause the emergence of new accounting objects and the expansion of the functional responsibilities of the accounting profession. The main focus is on improving interaction with tax authorities through the introduction of modern technologies. The article analyzes the effectiveness of digital platforms and automation programs for optimizing accounting processes and reporting. The article discusses practical aspects of implementation, including reducing bureaucracy, reducing time costs, reducing errors and increasing transparency in relations with tax authorities. It discusses not only improving efficiency, but also reducing time costs, reducing the likelihood of errors, as well as improving the transparency of interaction with tax authorities, which together contributes to modern, efficient and reliable accounting practices. The result is a modernized, efficient and reliable accounting practice.

Keywords: digitalization, transformation, accounting, economics, technology effect, automation

Введение. Цифровая экономика, медленно, но неуклонно интегрируется в различные аспекты повседневной жизни современного человека. В этот процесс охвачена и область бухгалтерского учета. Поддержание бухгалтерского учета представляет собой неотъемлемый элемент любой хозяйственной деятельности, и, следовательно, эффективность функционирования бухгалтерского обеспечения во многом определяет показатели результативности всего предприятия в целом.

Бухгалтерский учет, как ключевой компонент отражения фактов хозяйственной жизни, претерпел существенные изменения задолго до эры цифровой экономики, используя свой собственный «цифровой язык» в форме «особой технологии цифр», известной как метод двойной записи. С течением времени бухгалтерский учет прошел эволюцию в области информационных носителей — от глиняных досок к электронному документообороту — и претерпел существенные трансформации в отношении инструментов и технологий обработки «цифровой информации» — от примитивных устройств, таких как абак, до использования современных программных продуктов.

Налоговые органы управляются различными внутренними и внешними силами, такими как политические инициативы, которые стимулируют новую цифровую экономику или используют налоги для стимулирования бизнеса к снижению выбросов углекислого газа. Технологии могут помочь налоговым органам решить эти и многие другие проблемы. В настоящее время определенные технологические тенденции, включая большие данные, аналитику, искусственный интеллект (ИИ), машинное обучение, Интернет вещей (IoT), мобильность и облачные вычисления, оказывают огромное влияние на налоговые органы. Взятые по отдельности или вместе, эти тенденции способны повысить удовлетворенность налогоплательщиков, расширить возможности сотрудников налоговых органов, оптимизировать операции и модернизировать услуги. Именно здесь начинается цифровая трансформация.

Основная часть. Внедрение цифровизации в общественную жизнь наблюдается в геометрической прогрессии, предвестие которой приносит значительные изменения в многие аспекты нашего повседневного существования. Некоторые из этих технологий, хотя и пока не получили широкого распространения, могут оказать глубокое воздействие на будущее, включая методы и методики бухгалтерского учета и отчетности. Примером могут служить технологии блокчейн, основанные на распределенной базе данных общего пользования, и нейросети, использующие искусственный интеллект. Эти инновации создают потенциал для «прорыва в учете» [1] и отчетности, автоматизируя сбор и регистрацию фактов хозяйственной деятельности. Такие системы превращают процессы учета в машинную работу, тем самым устраняя возможность фальсификации или уничтожения данных благодаря их хранению в едином реестре транзакций

В общем, эволюция бухгалтерского учета и отчетности в условиях цифровой трансформации экономики, внедрение новых технологий и автоматизация бухгалтерских процессов, а также

изменение функций бухгалтеров содействуют улучшению качества финансовой отчетности, повышению уровня прозрачности ведения бизнеса и увеличению инвестиционного потенциала хозяйствующих субъектов. В конечном итоге, эти изменения способствуют расширению информационного пространства экономики.

Цифровизация бухгалтерского учёта – подход к использованию цифровых ресурсов в работе организации, переопределение технологий и бизнес процессов для усовершенствования рабочей среды сотрудников, взаимодействия с заказчиками и другими участниками деятельности современного предприятия [2].

Говоря простыми словами «Цифровой бухгалтерский учет» – это новая форма бухгалтерского учета, тогда как «цифровизация бухгалтерского учета» – это процесс внедрения изменений в бухгалтерский учет.

Цифровизация бухгалтерского учета возможна при условии внедрения новых концепций обработки и передачи информации основные из которых представлены в таблице -1.

Ключевые преимущества использования автоматизированных систем бухгалтерского учета в условиях цифровизации:

1. Более быстрый, точный и эффективный учет финансовых данных, что уменьшает вероятность ошибок и повышает уровень надежности информации.
2. Упрощение бухгалтерских процессов, что позволяет экономить время на обработку информации и повысить эффективность труда бухгалтеров.
3. Возможность оперативного получения информации, что позволяет принимать более точные и своевременные решения по ведению бизнеса.
4. Улучшение контроля за финансовыми операциями и упрощение процесса отчетности перед налоговыми органами.
5. Лучшая доступность и удобство использования учетных данных благодаря использованию облачных бухгалтерских систем и программ.

С другой стороны, внедрение цифрового учета сопряжено с существенными расходами на приобретение и внедрение соответствующих технологий, а также на обучение персонала.

Цифровые технологии	Применение
Программное обеспечение	Программа "1С:Бухгалтерия". предоставляет возможность полной автоматизации учета и формирования налоговой отчетности, а также осуществления контроля за финансовыми потоками. Программа также включает в себя функционал по созданию разнообразных отчетов и анализу финансовых показателей.
Облачное хранение данных	В отличие от традиционного хранения данных на локальных носителях, таких как жесткие диски компьютеров, облачное хранение предоставляет возможность обмена информацией между различными устройствами без необходимости физического перемещения файлов.
Электронная отчетность	Процесс представления налоговых отчетов и документов с использованием электронных средств связи, таких как Интернет и электронная почта, представляет собой метод, позволяющий компаниям и предпринимателям осуществлять заполнение, подписание и отправку налоговых форм и отчетов в электронном формате, вместо привычной бумажной формы.
Источник; [2]	

Таблица 1– Цифровые технологии в бухгалтерском учете, их основная характеристика

Электронное хранение бухгалтерских данных подвергает их риску потери из-за технических сбоев и неисправностей оборудования. Кроме того, использование компьютерных систем повышает уязвимость к несанкционированному доступу, что может угрожать конфиденциальности коммерческой информации предприятия. Злоумышленники могут осуществлять кражу данных с использованием вредоносных программ. Также следует отметить, что компьютерные системы, будучи более открытыми, требуют внедрения эффективных систем контроля и защиты, направленных на предотвращение несанкционированного доступа и обеспечение общей безопасности данных[3.4].

С целью повышения эффективности налогового администрирования критически важно активно стимулировать и расширять возможности электронного документооборота между государственными структурами, населением и предприятиями. Укрепление и совершенствование данных подходов не только значительно повышают эффективность государственного управления, но и способствуют укреплению конкурентоспособности экономики, а также улучшению общей комфортности налогообложения в стране. Применение электронного взаимодействия позволяет реализовать принцип Адама Смита о простоте и удобстве исполнения налоговых обязательств. Актуальным направлением является поощрение налогоплательщика к добровольному соблюдению налоговых обязательств, предотвращение налоговых правонарушений и осуществление предварительного, а не последующего, контроля. Электронное взаимодействие обеспечивает диалог и наличие обратной связи в отношениях между налоговыми органами и частными лицами[5].

В перспективе, сфера ответственности бухгалтера переживает значительные трансформации, предполагающие активное участие в создании и обеспечении экономической безопасности бизнеса. Основная задача бухгалтерии заключается в первичном ведении бизнес-процессов, при этом отображение этих процессов в цифровой форме осуществляется в максимально автоматизированном режиме[6]. Заметна тенденция к сдвигу вектора бухгалтерской и аудиторской деятельности: от системно-ориентированного к риск-ориентированному, а в долгосрочной перспективе – к стратегически нацеленному подходу.

Список использованной литературы:

1. Морозова Н.Г., Корзоватых Ж.М. Траектории трансформации профессии бухгалтера в условиях цифровизации //E-Management. – 2022. – Т. 5. – №. 1. – С. 93-100.
2. Толочко В. В. Бухгалтерский учет в условиях цифровой экономики. – 2023.
3. Белова А. Д., Александрова М. В. Применение цифровых технологий в налоговом мониторинге для эффективного взаимодействия налогоплательщика и налогового органа //Трансформация национальной социально-экономической системы России. – 2020. – С. 327-332.
4. Зубарева О. А. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ //Управленческий учет. – 2023. – №. 1. – С. 258-263.
5. Мишустина А. Ю. ОСОБЕННОСТИ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ //Мировая наука. – 2023. – №. 3 (72). – С. 78-81.
6. Рысина В. А. Применение цифровых технологий в бухгалтерском учете //Вестник Керченского государственного морского технологического университета. – 2023. – №. 1. – С. 207-216.

МРНТИ 06.35.31

Джакишева У.К.,¹ Бай Куньбу.¹

¹ Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

МЕТОДИКА АНАЛИЗА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация

Заработная плата кажется простым и ясным явлением. По договору о найме человек обязан в течение определенного времени работать на предприятии (в учреждении), а предприятие в обмен на его труд – выплачивать определенную сумму денег. Так совершается сделка по купле-продаже труда. Стало быть, заработная плата воспринимается как цена товара.

Работодатель заинтересован нанять человека, который обладает рабочей силой нормального качества.

В свою очередь собственник рабочей силы продает ее не навсегда, а на определенный период времени. Он заинтересован, во-первых, в том, чтобы на предприятии ему обеспечили определенные

нормальные условия труда. Во – вторых, ему нужна такая заработная плата, на которую ему можно приобрести все нормальные блага для восстановления рабочей силы – совокупности физических и духовных способностей к труду. Иначе говоря, нормальная заработная плата равняется стоимости жизненных средств, необходимых для воспроизводства и развития рабочей силы.

Ключевые слова: заработная плата, оклад, анализ, труд, тариф, должностной оклад, надбавка, условия труда.

У.К. Джакишева, ¹Бай Куньу.¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

ЕҢБЕКАҚЫ ҚОРЫН ТИІМДІ ҚОЛДАНУДАҒЫ ТАЛДАУ ӘДІСІ

Аңдатпа

Жалақы қарапайым және түсінікті құбылыс сияқты. Еңбек шарты бойынша адам кәсіпорында (мекемеде) белгілі бір уақыт жұмыс істеуге, ал кәсіпорын оның еңбегіне айырбас ретінде белгілі бір соманы төлеуге міндетті. Жұмыс күшін сатып алу-сату бойынша мәміле осылай аяқталады. Сондықтан жалақы тауардың бағасы ретінде қабылданады.

Жұмыс беруші қалыпты сапалы жұмыс күші бар адамды жұмысқа алуға мүдделі.

Өз кезегінде жұмыс күші иесі оны мәңгілікке емес, белгілі бір уақытқа сатады. Ол, біріншіден, кәсіпорынның оған белгілі бір қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуіне мүдделі. Екіншіден, оған жұмыс күшін қалпына келтіру үшін барлық қалыпты артықшылықтарды – еңбекке тән физикалық және рухани қабілеттердің жиынтығын сатып алатындай жалақы қажет. Басқаша айтқанда, қалыпты жалақы жұмыс күшінің ұдайы өндірісі мен дамуына қажетті күнкөріс құнына тең.

Түйін сөздер: еңбекақы, оклад, талдау, еңбек, тариф, лауазымдық жалақы, сыйлықақы, еңбек жағдайлары.

Dzhakisheva.U.K., ¹Bai Kunwu. ¹

¹*Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Almaty, Kazakhstan*

ANALYSIS METHOD FOR EFFECTIVE USE WAGE FUND

Abstract

Wages seem to be a simple and clear phenomenon. According to the employment contract, a person is obliged to work for a certain time at an enterprise (institution), and the enterprise, in exchange for his labor, is obliged to pay a certain amount of money. This is how a transaction for the purchase and sale of labor is completed. Therefore, wages are perceived as the price of goods.

The employer is interested in hiring a person who has a normal quality workforce.

In turn, the owner of labor power does not sell it forever, but for a certain period of time. He is interested, firstly, in ensuring that the enterprise provides him with certain normal working conditions. Secondly, he needs such a salary with which he can purchase all the normal benefits for restoring the labor force – the totality of physical and spiritual abilities to work. In other words, normal wages equal the cost of subsistence necessary for the reproduction and development of the labor force.

Keywords: wages, salary, analysis, labor, tariff, official salary, bonus, working conditions.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Организация вправе самостоятельно определять тарифы, должностные оклады, премии, надбавки и другие выплаты при условии, что заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда установленного законодательством.

Основной формой распределения по труду является заработная плата, которая представляет собой выраженную в денежных средствах долю трудящихся в той части национального дохода,

которая направлена на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым в общественном производстве.

Главная цель в политике заработной платы в настоящее время – её значительное повышение, формирование её уровня на принципе цены рабочей силы, позволяющей работнику и его семье удовлетворять необходимые материальные и духовные потребности, создавая денежные накопления для наращивания инвестиционного потенциала [1].

Формы и системы оплаты труда – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. В зависимости от того, какая форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно, различным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Формирование и анализ фонда оплаты труда – важный способ оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции. Анализ использования фонда оплаты труда является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели. В то же время анализ по завершении планового периода осуществляет контроль за выполнением установленных планов по заработной плате и связанных с ними трудовых показателей, выявляются положительные стороны экономической работы с целью их дальнейшего развития, а также недостатки, которые должны быть устранены [2].

Анализ затрат на оплату труда необходим для совершенствования систем оплаты труда и поиска новых подходов, позволяющих при определении размера заработной платы максимально учитывать характер, сложность и производственную значимость выполняемых работ, способствующих росту заинтересованности работников в повышении результатов индивидуального труда и, как следствие, работы предприятия в целом [3].

Анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции [4].

Приступая к анализу использования фонда оплаты труда, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение (ФЗПабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом оплаты труда (ФЗПпл) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников (формула 1):

$$\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПпл} \quad (1)$$

Однако нужно иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда оплаты труда, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

При этом надо учесть, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции (формула 2):

$$\text{ФЗПотн} = \text{ФЗПфакт} - (\text{ФЗПпл.пер.} * \text{Квып} + \text{ФЗПпл.пост}) \quad (2)$$

В случае перерасхода фактического фонда заработной платы по сравнению с плановым определяют величины изменения его.

Важное значение при анализе использования фонда оплаты труда имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его

уровень. Поэтому последующий анализ должен быть направлен на изучение причин изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по предприятию.

При этом необходимо учитывать, что среднегодовая зарплата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочей смены и среднечасовой зарплаты (формула 3):

$$\text{ГЗП} = \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП} \quad (3)$$

В процессе анализа, необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда оплаты труда.

Расчёт влияния факторов можно произвести способом полных цепных подстановок, по формулам (4-9):

$$\text{ФОТ пост.} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П} \times \text{ЧЗП} \quad (4)$$

$$\text{ФОТ пост.}(0) = \text{ЧР}_0 \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0 \quad (5)$$

$$\text{ФОТ пост.}(чр) = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0 \quad (6)$$

$$\text{ФОТ пост.}(д) = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_0 \times \text{ЧЗП}_0 \quad (7)$$

$$\text{ФОТ пост.}(п) = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_1 \times \text{ЧЗП}_0 \quad (8)$$

$$\text{ФОТ пост.}(чзп) = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{П}_1 \times \text{ЧЗП}_1 \quad (9)$$

где Д - количество отработанных дней одним работником за год;

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника;

П – средняя продолжительность рабочего дня.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда.

Переменная часть фонда оплаты труда, зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда в соответствии с рисунком 1.

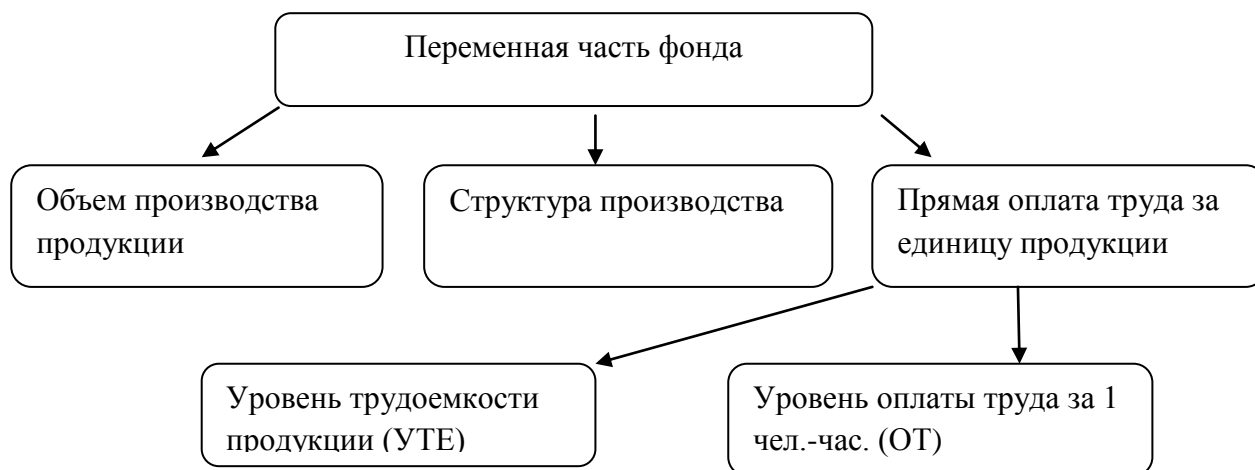


Рисунок 2 – Схема факторного анализа переменного фонда оплаты труда

Экономическую обоснованность расходов на заработную плату можно дать по показателям, когда на тенге заработной платы рассчитывается стоимость произведенной продукции, выручка, чистая прибыль [5].

А также по коэффициенту опережения, который определяется делением индекса производительности труда на индекс средней заработной платы, в части только фонда оплаты труда (т.е. без учета доплат и премий из прибыли). Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста его оплаты, что создаст возможности для расширенного воспроизводства и роста доходности фирмы.

Бесспорно, указанные показатели необходимы для анализа эффективности использования затрат на оплату труда. Между тем, они требуют дополнения и незначительных корректировок.

Расчетное значение показывает, сколько приходится на оплату труда персонала из одного тенге выручки, а следовательно, какой резерв остается для других видов затрат и будет ли обеспечена прибыль.

В числителе должна быть прибыль до налогообложения, а не чистая прибыль, поскольку налог на прибыль - это часть дохода, полученная от выполненных работ персоналом предприятия, за которую заплатили заработную плату [6].

Соотношение роста производительности труда и средней заработной плате.

Важнейшим условием повышения эффективности производства является более быстрый рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Такое соотношение в темпах обеспечивает экономию в себестоимость продукции по элементу заработной платы. Этот принцип необходимо выдерживать для обеспечения соответствия между покупательским спросом населения и товарными массами потребительских товаров, снижения затрат на единицу продукции, роста прибыли и рентабельности. Изменение среднего заработка работающих за тот или иной период характеризуется его индексом (формула 12):

$$I_{зп} = \frac{ЗП_{факт}}{ЗП_{план}} \quad (12)$$

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (формула 13):

$$I_{пр.труда} = \frac{П_{роизв.трудаФакт}}{П_{роизв.трудаПлан}} \quad (13)$$

Коэффициент опережения равен (формула 14):

$$Копер = I_{пр.труда} / I_{зп} \quad (14)$$

Для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами:

- отчетными данными о численности работающих, объеме производства, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда оплаты труда;
- отчетными данными об использовании фонда оплаты труда по его составным (структурным) элементам;
- данными о состоянии технического нормирования на предприятии;
- данными о доплатах за отклонение от нормальных условий работы;
- материалами оперативного контроля, характеризующими состояние тарифной дисциплины на предприятии, и правильность тарификации работ и рабочих;
- материалами, характеризующими законность ряда выплат и доплат, произведенных за отчетный период и так далее [7].

В качестве мероприятий по повышению эффективности использования фонда оплаты труда можно предложить следующие направления развития:

- применение новых стимулирующих форм оплаты труда;
- совершенствование системы соблюдения социальных и индивидуальных потребностей работ-ников.

Необходимо изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения, а именно:

- премии работник должен не лишаться, а зарабатывать ее;
- необходимо сократить количество показателей премирования, одновременно увеличив и общий размер премирования и долю каждого показателя в нем.

Для повышения эффективности деятельности предприятия предлагается использовать методический подход к разработке системы мотивации персонала.

При формировании системы оплаты труда и стимулирования труда персонала необходимо учитывать ряд требований, основными среди которых являются следующие:

- комплексность стимулов;
- дифференцированность стимулирующих воздействий;
- справедливость поощрений;
- информированность о действующей системе стимулирования;

- общественная гласность;
- гибкость использования;
- оперативность применения;
- сопричастность работников к организации стимулирования труда;
- гарантированность стимулирующих воздействий;
- периодичность использования;
- равенство возможностей;
- осязательность применения;
- постепенность изменения.

Лишь соблюдение всех вышеперечисленных требований при разработке и реализации системы оплаты труда в организации позволит решить с максимально эффективным результатом поставленные задачи.

В целом можно отметить, что процессы учета и анализа взаимодействуют между собой посредством выполнения контрольных функций. Поэтому учетно-аналитическую систему управления затратами на оплату труда формируют системы учета и анализа, а остальные элементы являются внешними (исходными) факторами.

По нашему мнению, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день изучение учета и анализ расчетов с персоналом по оплате труда является актуальным аспектом. Проведено рассмотрение таких дискуссионных вопросов дает четкое определение заработной платы. Подробно рассмотрели методику анализа для эффективного использования оплаты труда работников организации.

Список использованной литературы:

1. Анализ финансовой отчетности. Под ред. Бариленко В.И. / . Под ред. В.И. Бариленко – М.: КНОРУС, 2016. – 416.
2. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово хозяйственной деятельности предприятия./ Т.Б. Бердникова. – М.:ИНФРА-М, 2020. – 215 с.
3. Бернштейн Л.А. Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация./ Л.А. Бернштейн. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 624 с.
4. Глазов М.М. Анализ и диагностика финансово хозяйственной деятельности предприятия / М.М.Глазов.–Спб.:Андреевский издательский дом. 2016.– 448с.
5. Григорьев В., Федотова М.А. Оценка предприятий (теория и практика) / В.Григорьев, М.А. Федотова.– М.: ИНФРА-М, 2019.
6. Донцова Л.В. Анализ финансовой отчетности./ Л.В.Донцова – М.: Дело и Сервис, 2016. – 368 с.
7. Дюсембаев К.Ш., Егембердиева С.К., Дюсембаева З.К. Аудит и анализ финансовой отчетности. / К.Ш. Дюсембаев, С.К. Егембердиева, З.К. Дюсембаева – Алматы: Каржы-Каражат, 2018. – 512 с

МРНТИ 06.36.34

Файзуллина С.А.¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая
г. Алматы, Казахстан

НАЛОГОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ ПО ОБЩЕУСТАНОВЛЕННОМУ РЕЖИМУ

Аннотация

В статье рассмотрены порядок ведения налоговой отчетности работающими в общеустановленном режиме, разработанной в соответствии с требованиями МСФО и законодательства Республики Казахстан «О Бухгалтерском учете и финансовой отчетности».

Налогоплательщик самостоятельно и через уполномоченного представителя участников договора о совместной деятельности, ответственного за ведение сводного налогового учета, организует налоговый учет и определяет формы обобщения и систематизации информации в виде налоговых регистров. Порядок ведения налогового учета и отчетности устанавливается налоговой учетной политикой налогового учета – документом, утвержденным налогоплательщиком самостоятельно с учетом требований Налогового кодекса РК. Рассмотрены формы и порядок составления налоговых регистров, разработанных налогоплательщиком, какие подходы могут быть использованы налогоплательщиком для изменения и дополнения налоговой учетной политики.

Ключевые слова: Налоговый кодекс, МСФО, хеджирование, корпоративный подоходный налог, счет фактура, налог на добавленную стоимость.

С.А. Файзуллина¹

*¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

ЖАЛПЫҒА БІРДЕЙ САЛЫҚ САЛУ РЕЖИМІ БОЙЫНША САЛЫҚ ЕСЕПТІЛІГІ

Аңдатпа

Мақалада жалпыға бірдей режиммен жұмыс істейтін ұйымдардың салықтық есептілігінің жүргізілу тәртібі қарастырылды. ҚР-ның салық кодексінде енгізілген өзгерістерді ескере отырып ҚЕХС және Қазақстан Республикасының «Бухгалтерлік есеп пен қаржылық есептілік туралы» заңнамасының талаптарына сәйкес әзірленген жаңа салықтық есепке алу саясатының негізгі әдестемесі туралы баяндалды. Салық төлеуші дербес және жиынтық салықтық есепке алуды жүргізуге жауапты бірлескен қызмет туралы шартқа қатысушылардың уәкілетті өкілі арқылы салықтық есепке алуды ұйымдастырады және салық тіркелімдері түріндегі ақпаратты жинақтап қорыту мен жүйелеу нысандарын айқындайды.

Салықтық есепке алуды жүргізу тәртібі салықтық есепке алу саясатымен –салық кодексінің талаптарын ескере отырып, салық төлеуші дербес бекіткен құжатпен белгіленеді.

Салық төлеушінің әзірлеген салық тіркелімдерінің нысандары мен оларды жасау тәртібі, салықтық есепке алу саясатын өзгерту және толықтыруды салық төлеушінің қандай тәсілдерді қолдану мүмкіншіліктері қарастырылды.

Түйін сөздер: Салық кодексі, ҚЕХС, хеджирлеу, корпоративтік табыс салығы, шот-фактура, қосылған құн салығы.

Faizullina S.A.¹

*¹Kazakh National Pedagogical University, named after Abai,
Almaty, Kazakhstan*

TAX REPORTING UNDER THE GENERALLY ESTABLISHED REGIME

Abstract

The article discusses the basic principles of the new tax accounting policy developed in accordance with the requirements of IFRS and the legislation of the Republic of Kazakhstan «On Accounting and Financial Reporting».

The taxpayer independently and through the authorized representative of the parties to the Joint Activity Agreement responsible for maintaining consolidated tax records, organizes tax accounting and determines the forms of generalization and systematization of information in the form of tax registers.

The procedure for tax accounting is established by the tax accounting policy – a document approved by the taxpayer independently, taking into account the requirements of the Tax Code. The forms and procedure for compiling tax registers developed by the taxpayer are considered, which approaches can be used by the taxpayer to change and supplement the tax accounting policy.

Keywords: Tax Code, IFRS, hedging, corporate income tax, invoice, value added tax

Налоговая отчетность – документ налогоплательщика, представляемый в органы налоговой службы в соответствии с порядком, установленным Налоговым Кодексом, который содержит сведения о налогоплательщике, об объектах налогообложения и объектах, связанных с налогообложением, а также об исчислении налоговых обязательств, обязательных пенсионных взносов, социальных отчислений.

Налоговая отчетность включает в себя налоговые декларации, расчеты, приложения к ним, подлежащие составлению и представлению налогоплательщиком по видам налогов, других обязательных платежей в бюджет, обязательным пенсионным взносам и социальным отчислениям, а также отчетность по мониторингу, представляемую крупными налогоплательщиками, подлежащими мониторингу, декларации по косвенным налогам по импортированным товарам, заявления о ввозе товаров и уплате косвенных налогов. Формы налоговой отчетности и правила их составления утверждаются уполномоченным органом.

Налоговая отчетность подразделяется на следующие виды:

- 1) первоначальная;
- 2) очередная;
- 3) дополнительная;
- 4) дополнительная по уведомлению;
- 5) ликвидационная.

В случаях если налогоплательщики осуществляют виды деятельности, для которых установлены различные условия налогообложения, то они составляют налоговую отчетность отдельно по каждому виду деятельности.

Налогоплательщики, перешедшие в течение календарного года со специального налогового режима для юридических лиц- производителей сельхозпродукции и сельских потребительских кооперативов на общеустановленный порядок, составляют налоговую отчетность отдельно за период применения в указанном календарном году:

- специального налогового режима;
- общеустановленного порядка.

Если налогоплательщик относится к категориям налогоплательщиков, для которых уполномоченным органом установлены различные налоговые формы, то такой налогоплательщик должен составлять налоговые формы, предусмотренные для каждой категории налогоплательщиков, к которой он относится.

Налоговая отчетность представляется налогоплательщиком в налоговые органы в порядке и сроки, которые установлены Налоговым Кодексом.

Если налогоплательщик относится к категориям налогоплательщиков, для которых уполномоченным органом установлены различные формы налоговой отчетности, то такой налогоплательщик должен представлять налоговую отчетность по формам, предусмотренным для каждой категории налогоплательщиков, к которой он относится.

Налогоплательщики (налоговые агенты) вправе представлять налоговую отчетность в соответствующие налоговые органы по выбору:

- 1) в явочном порядке;
- 2) по почте заказным письмом с уведомлением – на бумажном носителе;
- 3) в электронном виде, допускающем компьютерную обработку информации.

Общеустановленный режим налогообложения применяется налогоплательщиками которые не попадают под условия применения специального налогового режима, указанного в статье 683 НК РК. [1]

Таким образом, общеустановленный режим применяют налогоплательщики, осуществляющие следующие виды деятельности:

- занятые в видах деятельности, указанных в пп.3 п.2 ст.683 НК РК;
- оказывающие услуги по агентским договорам;
- имеющие структурные подразделения (филиалы);
- превысившие сумму дохода за налоговый период, указанную в пп.2 п.2 ст.683 НК РК;
- превысившие штатную численность работников, указанную с пп.1 п.2 ст.683 НК РК.

Общеустановленный налоговый режим компания может выбрать при регистрации, а также перейти на него со специального налогового режима, если, в дальнейшем, в процессе работы компания перестала удовлетворять требованиям НК РК, позволяющим применять специальный налоговый режим. Ставка подоходного налога 20% от разницы между выручкой и расходами, или 10% для сельхозпроизводителей (ст.313 НК РК); [1]

- применяется при любом виде деятельности;
- без ограничений по размеру оборота от реализации;
- без ограничений по численности сотрудников;
- налоговым периодом является календарный год.

При применении ОУР компания обязана вести бухгалтерский учет доходов и расходов. Согласно ст. 226 НК РК – при применении общеустановленного режима учитываются следующие виды доходов:

- от реализации;
- от курсовой разницы;
- от прироста стоимости;
- доход от списания обязательств;
- доход от выбытия фиксированных активов.

Корректировка доходов и вычетов производится по основаниям, предусмотренным ст.286 и 287 НК РК.

Расходы подразделяются по критерию идущих и не идущих на вычет по КПП. Совокупный годовой доход компании, являющийся базой для применения ставки КПП 20%, определяется в соответствии со ст. 225 НК РК. Налогооблагаемый доход юридического лица – нерезидента регламентирован ст.651 НК РК.

Компания, применяющая общеустановленный режим налогообложения, уплачивает КПП 20% (10% для сельхозпроизводителей) от налогооблагаемого дохода, НДС по ставке 12% (при превышении минимального оборота), другие налоги в зависимости от применяемого вида деятельности (на транспорт, на добычу полезных ископаемых, на сверхприбыль).

Представление налоговой отчетности на общеустановленном налоговом режиме:

- декларация по КПП ФНО 100.00 по итогам года (представляется до 31 марта следующего года);
- декларация по ИПН и социальному налогу ФНО 200.00 (сдается ежеквартально не позднее 15 числа второго месяца, следующего за отчетным периодом: до 15.05, 15.08, 15.11. и 15.02.).

Дополнительно могут представляться ФНО 700.00 (Декларация по налогу на транспортные средства, по земельному налогу и налогу на имущество), расчеты по ФНО 701.00 (Расчет текущих платежей по налогу на транспортные средства), ФНО 701.01 (Расчет текущих платежей по земельному налогу и налогу на имущество); - ФНО 400.00 (Декларация по акцизу), расчет ФНО 421.00 (акцизы);

- ФНО 300.00 (Декларация по НДС).

Компании, применяющей общеустановленный налоговый режим, не обязательно быть плательщиком НДС. Встать на учет по НДС она обязана только при превышении лимита по наличному обороту в размере 20 000 МРП (ст. 82 НК РК). [1]

Ставка налога на имущество составляет -1,5%. Уплачивается налог на имущество в течение года равными долями не позднее 25 февраля, 25 мая, 25 августа, 25 ноября.

Налоговая отчетность товарищества с ограниченной ответственностью на ОУР сдается через интернет, путем взаимодействия с «кабинетом налогоплательщика» – единым окном доступа ко всем налоговым делам компании, созданном на интернет портале налогового органа страны.

Оттуда сдаются и декларации и уточнения, дополнения к ним, туда же налоговики присылают свои уведомления.

Практически все общение налогоплательщика с налоговым органом происходит через этот кабинет. Для доступа к нему достаточно иметь ЭЦП, выдаваемое для ТОО.

Основными отчетами товарищества на ОУР являются:

Номер формы декларации:	Наименование декларации	Срок сдачи\предоставления
Декларация формы №100	Декларация по КПП (корпоративному подоходному налогу) по итогам года	Предоставляется до 31 марта года следующего за отчетным
Декларация формы №200	Декларация по ИПН (индивидуальному подоходному налогу) и социальному налогу	Сдается ежеквартально: в срок до 15 мая, 15 августа, 15 ноября и 15 февраля будущего года
Составлено автором [1]		

В зависимости от конкретных обстоятельств ведения бизнеса, может быть необходимо сдавать отчетность и следующих форм:

- Ф.700 и расчеты к ней по формам 701 и 701.01 (имущество и транспорт); Ставка налога на имущество для ТОО –1,5%. Уплачивать налог на имущество нужно в течение года равными долями не позднее 25 февраля, 25 мая, 25 августа, 25 ноября.

- Ф.400 и расчет к ней ф.421 (акцизы);
- Ф.300 (НДС).

От заработной платы сотрудников необходимо уплатить:

–10% ИПН (индивидуальный подоходный налог);

–10% ОПВ (обязательные пенсионные взносы);

–3,5% СО (социальные отчисления);

–социальный налог по ставке 9,5 % от расходов работодателя, выплачиваемых работникам, за минусом суммы социальных отчислений;

–3% ОСМС (обязательное медицинское страхование);

–2% ВОСМС (взносы на медицинское страхование);

–За работников, работающих по договору ГПХ, ОПВ в 2023 г. – 10%.

При регистрации ТОО базовым налоговым режимом считается общеустановленный режим налогообложения. Сложный и дорогой на первый взгляд, данный режим дает те возможности, которые недоступны налогоплательщикам применяющих специальные налоговые режимы. О плюсах и минусах общеустановленного режима для ТОО мы расскажем в этой статье.

Отличительной чертой общеустановленного режима от специальных налоговых режимов является отсутствие каких-либо ограничений будь то в размере оборота по реализации, численности сотрудников или видах деятельности. Но за такие возможности приходится платить как повышенной ставкой корпоративного подоходного налога (ставка КППН 20%), так и полноценным бухгалтерским учетом доходов и особенно расходов.

Применяя общеустановленный режим налогообложения, налогоплательщик должен учитывать, как все виды доходов (доход от реализации, доход от положительной курсовой и суммовой разницы, доход от прироста стоимости и т.д.) так и расходы, идущие или не идущие на вычеты. [2]

При расчете заработной платы работники вправе применить стандартный налоговый вычет по ИПН в размере 14-кратный размер МРП).

Налоги по заработной плате оплачиваются ежемесячно, до 25 числа за предыдущий месяц.

Особенностью ТОО на ОУР является:

- ставка подоходного налога 20% от разницы между выручкой и расходами, или 10% для сельхозпроизводителей (ст.313 НК РК);

- можно применять при любом виде деятельности;

- нет ограничений по размеру оборота от реализации;

- нет ограничений по численности сотрудников;

- налоговый период –календарный год.

Режим ОУР удобен для ТОО, имеющих большие обороты при минимальной наценке на товары и услуги. При применении ОУР ТОО обязано вести полноценный бухгалтерский учет доходов и расходов.

Учитываются следующие виды доходов (ст.226 НК РК):

- от реализации;

- от курсовой разницы;

- от прироста стоимости и т.д.

Сумму доходов можно корректировать по основаниям, предусмотренным ст.286 и 287 НК РК. Расходы подразделяются по критерию идущих и не идущих на вычет по КППН.

Итак, общеустановленный режим налогообложения предназначен для тех предпринимателей, которые не могут выполнить условия, необходимые для упрощенного режима.

Список использованной литературы:

1. Кодекс Республики Казахстан О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.09.2023 г.) <https://adilet.zan.kz>
2. ҚҰХС, <https://uchet.kz/>

**МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ
МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

МРНТИ 06.52.13

Ә.Ө. Шіркей¹, Р.Қ. Елшібаев¹

¹Нархоз университеті,
Алматы қ., Қазақстан Республикасы.

**ҚАЗАҚСТАННЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН БАҒАЛАУДЫҢ
ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСТЕМЕЛІК МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Аңдатпа

Бұл мақала қазіргі кездегі Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік-экономикалық жағдайды тұрақтандыру және нарықтық ортаны қалыптастыру мәселелерін шешу жолдарына бағытталған. Экономиканы жандандыруға ықпал ететін маңызды факторлардың бірі – отандық кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігіндегі оң бетбұрыс, олардың халықаралық аренаға шығуы және әлемдік экономикалық қатынастардың толыққанды субъектілері ретінде берік бекітілуі. Бұл саладағы позицияны өзгерту жолдарын белсенді іздеу ерекше өзекті болып отыр. Бәсекелестік инновациялар мен технологиялық прогресті ынталандырады. Кәсіпорындар әртүрлі салаларда серпілістерге әкелуі мүмкін жаңа өнімдерді, қызметтерді және процестерді әзірлеу арқылы бәсекелестерінен асып түсуге тырысады, яғни тұтынушылар мен жалпы қоғамға пайда әкеледі. Осылайша, ұлттық бәсекеге қабілеттілік даму стратегиясында маңызды орын алады. Бірақ ұлттық даму стратегиясын қалыптастырмас бұрын, бәсекеге қабілеттіліктің қазіргі жағдайларын бағалау керек. Қазақстан егеменді мемлекет ретінде қалыптасып өзінің ұлттық экономикалық даму стратегиясын әзірлеу мен жүзеге асыру жолында бірқатар экономикалық реформаларды жүзеге асырды. Осыған байланысты елдің тұрақты экономикалық дамуы мен жаһандану жағдайына байланысты әлемдік экономикаға ойдағыдай кіруі маңызды міндеттердің бірі болды.

Түйін сөздер: бәсекеге қабілеттілік, жаһандану, инфрақұрылым, ЖІӨ, мемлекеттік басқару, интеграция

Шіркей Ә.Ө.¹, Елшібаев Р.Қ.¹

¹Университет Нархоз,
г. Алматы, Республика Казахстан.

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАЗАХСТАНА**

Аннотация

Данная статья направлена на пути решения проблем стабилизации социально-экономической ситуации и формирования рыночной среды в Республике Казахстан в настоящее время. Одним из важнейших факторов, способствующих оживлению экономики, является позитивный поворот в конкурентоспособности отечественных предприятий, их выход на международную арену и прочное закрепление в качестве полноценных субъектов мировых экономических отношений. Особенно актуальным становится активный поиск путей изменения позиции в этой сфере. Конкуренция стимулирует инновации и технический прогресс. Предприятия стремятся превзойти своих конкурентов, разрабатывая новые продукты, услуги и процессы, которые могут привести к прорывам в различных отраслях, то есть приносить пользу потребителям и обществу в целом. Таким образом, национальная конкурентоспособность занимает важное место в стратегии развития. Но прежде чем сформировать Национальную стратегию развития, необходимо оценить существующие условия конкурентоспособности. Казахстан, сформировавшись как суверенное государство, осуществил ряд экономических реформ на пути разработки и реализации своей национальной стратегии эконо-

мического развития. В этой связи одной из важных задач стало успешное вхождение страны в мировую экономику в связи с устойчивым экономическим развитием и глобализацией.

Ключевые слова: конкурентоспособность, глобализация, инфраструктура, ВВП, государственное управление, интеграция

Shirkey A.O.¹, Yelshibaev R.K.¹

¹Narxoz University, Almaty, Republic of Kazakhstan.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PROBLEMS OF ASSESSING THE COMPETITIVENESS OF KAZAKHSTAN

Abstract

This article is aimed at solving the problems of stabilization of the socio-economic situation and the formation of a market environment in the Republic of Kazakhstan at the present time. One of the most important factors contributing to the revival of the economy is a positive turn in the competitiveness of domestic enterprises, their entry into the international arena and their solid consolidation as full-fledged subjects of world economic relations. An active search for ways to change the position in this area is becoming especially relevant. Competition drives innovation and technological progress. Enterprises strive to surpass their competitors by developing new products, services and processes that can lead to breakthroughs in various industries, that is, benefit consumers and society as a whole. Thus, national competitiveness occupies an important place in the development strategy. But before forming a National Development Strategy, it is necessary to assess the existing conditions of competitiveness. Kazakhstan, having formed as a sovereign state, has implemented a number of economic reforms on the way to developing and implementing its national economic development strategy. In this regard, one of the important tasks was the successful entry of the country into the world economy in connection with sustainable economic development and globalization.

Keywords: competitiveness, globalization, infrastructure, GDP, public administration, integration

Соңғы бірнеше онжылдықта елдер арасындағы экономикалық бәсекелестік күшейе түсті. Іс жүзінде әрбір мемлекет жаһандандудың негізгі тәуекелдерін болдырмау үшін халықаралық экономикалық қатынастардың ықпалды және маңызды ойыншысы болуға және әлемдік экономикалық нарықта өзіне лайықты орынға ие болуға ұмтылады. Мемлекеттер/ұлттар әлі де бәсекелес екендігіне күмән болса да, бұл факт болып қала береді – өйткені нарық ашық болған кезде кәсіпорындар ғана бәсекелеспейді. Кәсіпкерлік тек мемлекеттік басқарудың белгілі бір жағдайларында ғана мүмкін болғандықтан, макро деңгейде бізде мемлекеттер арасындағы ресурстар үшін (мысалы, инвестициялар, мұнай), қоршаған орта үшін («жасыл технологиялар») және т. б. бәсекелестіктің дәлелі бар. Әлемдік экономикалық дағдарыстың тәжірибесі сыртқы күйзелістерге ең осал елдердің ұлттық бәсекеге қабілеттілігі төмен елдер екенін көрсетті. Сонымен, бәсекеге қабілеттілік тақырыбы (оны бағалау, арттыру саясаты) кез-келген мемлекеттің болашақ дамуы үшін өте өзекті және маңызды. Жалпы, әлемдік бәсекелестік терминіне тоқталып өтетін болсақ:

1-Кесте. Әлемдік бәсекеге қабілеттілік туралы авторлардың анықтамасы

Авторлар	Анықтамасы
Әлемдік бәсекеге қабілеттілік туралы IMD есебі	Елдердің кәсіпорындар бәсекеге түсе алатын органы құру және қолдау қабілеті. Экономиканың өз халқының әл ауқатын арттыру үшін өз ресурстары мен құзыреттерінің жиынтығын басқару қабілеті
Кругман П. (1995)	Өнімділіктің баламасы. Бірақ ғалым бәсекеге қабілеттілік халықаралық деңгейде қолданылса, "дұрыс емес және қауіпті анықтама" деп санайды.
Майкл Э. Портер және басқалар. (2000)	Ұзақ мерзімді өсуге ықпал ететін мемлекеттегі саясат пен институттармен айналысады. "Ұлттық бәсекеге қабілеттілік" жаһандық экономика құры-

	лымында экономикалық өсуді қамтамасыз ететін мемлекеттің экономикалық құрылымдары мен институттарына сәйкес келеді
Дүниежүзілік экономикалық форум (ДЭФ) [Жаһандық бәсекеге қабілеттілік туралы есеп (GCR)] (2011-2012)	Жан басына шаққандағы жалпы ішкі өнімнің (ЖІӨ) өсу қарқынымен өлшенетін жан басына шаққандағы нақты табыстың тұрақты өсу қарқынын тұрақты бағамен ұстап тұру мүмкіндігі.
Іскерлік сөздік	Фирманың немесе мемлекеттің бәсекеге қабілетті бағамен жергілікті және әлемдік нарықтардың сапа стандарттарына сәйкес келетін және оларды өндіруде пайдаланылатын немесе тұтынылатын ресурстардан барабар қайтарымды қамтамасыз ететін өнімдер мен қызметтерді ұсыну мүмкіндігі.

*Ескерту: [1-5] әдебиет негізінде автормен құрастырылған.

Бәсекеге қабілеттілік анықтамаларының көптігінің негізгі себебі-терминнің күрделілігі; оның құрамдас сипаты; сонымен қатар, категорияның өзі туралы жүйелік тұжырымдама. Бәсекеге қабілеттілік – бұл күрделі көп өлшемді ұғым. Бұл ұлттық экономиканың, негізінен халықаралық сауда саласындағы қолайлы жағдайын және сонымен бірге оның осы жағдайды нығайту қабілетін көрсетеді. Екінші жағынан, ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігі – бұл ішкі және сыртқы нарықтардағы қарама-қарсы шетелдік тауарлар мен қызметтерге бәсекелестікті сәтті қамтамасыз ете отырып, тауарлар мен қызметтерде жүзеге асырылатын экономикалық, ғылыми, технологиялық, ұйымдастырушылық, басқарушылық, маркетингтік және басқа мүмкіндіктердің шоғырланған көрінісі.

Қазіргі таңда елдердің бәсекеге қабілеттілігі дамыған және дамушы елдер үшін басты тақырыпқа айналды. Біз барған сайын ашық және интеграцияланған әлемдік экономиканың эпицентріндеміз, онда елдер олардың экономикалық өсуі үшін маңызды инвестициялар мен адами капитал үшін бәсекелеседі. Ұлттық бәсекеге қабілеттілікке баса назар аудару әр түрлі мекемелер үнемі жариялайтын жаһандық бәсекеге қабілеттілік рейтингтерімен күшейтілуде. Олар елдерді әртүрлі көрсеткіштер мен көрсеткіштер бойынша өлшейді және қадағалайды, соның ішінде олардың мемлекеттік және жеке институттарының күші, инфрақұрылымының сапасы, макроэкономикалық орта, білім беру, денсаулық сақтау, нарықтық тиімділік, қаржы нарығының дамуы, бюрократия жағдайы, транзакциялық шығындар мен ағындар және басқалар. Бұл экономикалық саладағы ұлттық мемлекеттер ретінде біздің көрсеткіштеріміз бен тартымдылығымызды бағалайтын кешенді есептер. Елдер арасындағы жаһандық бәсекелестік абстрактілі ұран емес, бүгінгі күннің шындығы. Қазіргі қоғам халқының әл-ауқаты бұл қоғамның тауарлар мен қызметтерді, сондай-ақ халықаралық стандарттарға, талаптар мен мақсаттарға сәйкес келетін оларды дамыту институттары мен тетіктерін ұсына алатындығымен анықталады. Шикізат, капитал және тіпті жұмыс күші ұлттық шекаралар арқылы қозғалатын қазіргі әлемде бөлінген ресурстар әсер етуі мүмкін, бірақ өздері елдің бәсекеге қабілеттілігін толық анықтамайды. Елдердің салыстырмалы артықшылықтары (мысалы, дамушы елдердегі арзан жер және жұмыс күші) еңбекті қажет ететін немесе шығындарға сезімтал салалардағы бәсекеге қабілеттілік деңгейіне әсер етуі мүмкін. Алайда, елдің өндіріс факторларындағы салыстырмалы артықшылықтары оның халықаралық бәсекеге қабілеттілігін, яғни әлемдік нарықтағы бәсекелестік артықшылығын анықтау үшін жеткіліксіз [6].

Бәсекеге қабілеттілік әдетте елдің даму деңгейін ескере отырып, оның өнімділік деңгейін анықтайтын институттардың, саясаттың және факторлардың жиынтығы ретінде анықталады. Басқаша айтқанда, бұл рейтингтер елдің инвестиция тарту, жан басына шаққандағы ЖІӨ-ні арттыру, өзі үшін жұмыс орындары мен байлық құру және сайып келгенде, өз халқының өмір сүру деңгейін арттыру қабілетінің суретін салады. Бәсекелестік экономикалық өсуге ықпал етеді, осылайша бәсекелестік туралы заңнаманы сақтауға ықпал ету дамушы елдердің өсу перспективаларын жақсартады. Сондықтан дамушы елдер бәсекелестік туралы заңдардың орындалуын қамтамасыз етуге байыпты қарауы керек. Бұрын көптеген бәсекелестік құқық зерттеушілері мұны догма ретінде және дамушы елдердегі бәсекелестік құқық әдебиеті оны факт ретінде қабылдағанымен, бәсекелестік пен

экономикалық өсу арасындағы байланысты теориялық және эмпирикалық тұрғыдан қатаң негізде орнату маңызды.

Теориялық тұрғыдан алғанда, соңғы алты онжылдықта экономистер ұсынған өсудің әртүрлі үлгілері өсудің негізгі қозғаушы күштерін көрсетеді және оған бәсекелестік рөл атқаратынын зерттеуге мүмкіндік береді. Бұл экономикалық модельдердің көпшілігі инновация мен өнімділіктің өсуі экономикалық өсудің негізгі көздері болып табылады. Осылайша, бәсекелестік инновациялар мен өнімділіктің өсуіне ықпал ететін дәрежеде бәсекелестікті ынталандыру экономикалық өсуге ықпал етеді. Алайда, инновацияның дамуынан басқа да көрсеткіштер маңызды рөл атқарады. Мысалы, IMD Әлемдік бәсекеге қабілеттілік рейтингі елдердің кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігін қолдайтын ортаны құру және қолдау қабілетін талдайды және бағалайды. Осылайша, жетекші ғалымдар жүргізген талдауларға, сондай-ақ өз зерттеулеріміз бен тәжірибемізге негізделген әлемдік бәсекеге қабілеттілік рейтингін құру әдістемесі ұлттық ортаны төрт негізгі факторға бөледі:

- Экономикалық көрсеткіштер
- Мемлекеттік басқарудың тиімділігі
- Бизнесінің тиімділігі
- Инфрақұрылым

Өз кезегінде, осы факторлардың әрқайсысы талданатын аймақтардың әрбір аспектісін бөлетін 5 субфакторға бөлінеді. Әлемдік бәсекеге қабілеттілік рейтингінде барлығы осындай 20 субфактор ұсынылған. Бұл 20 субфакторға 333 критерий кіреді, бірақ әрбір субфактор міндетті түрде бірдей критерийлерді қамтымайды (мысалы, білім беруді бағалау өнім бағасын бағалауға қарағанда көбірек критерийлерді қажет етеді) [7]. IMD рейтингіне сәйкес, 2022 жылы кәсіпкерлікке әсер еткен маңызды тенденциялар 1-суретте көрсетілген.

1-Сурет. 2022 жылы кәсіпкерлікке әсер еткен тенденциялар

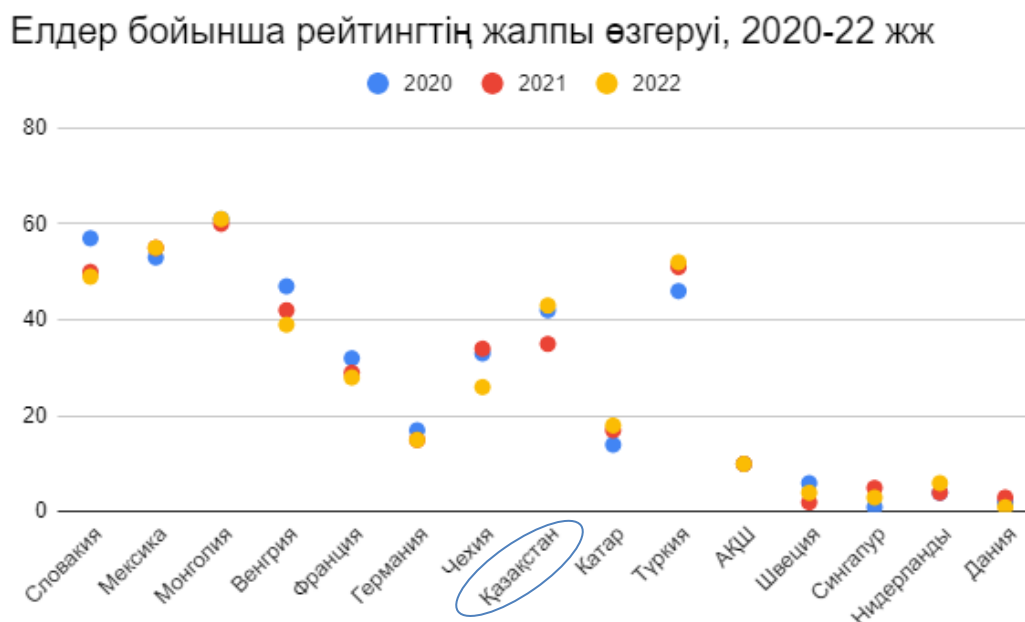


*Ескерту: [1] әдебиет негізінде автормен құрастырылған.

1-суретте көрсетілгендей, инфляциялық қысым, геосаяси қақтығыстар мен жеткізу кезіндегі кедергілер негізгі тенденциялар ретінде анықталды. Сондай-ақ, жаңадан ең төменгі жаһандық салықтың пайда болуы басқа тенденциялармен салыстырғанда әлдеқайда төмен әсер еткен. Сәйкесінше, көптеген елдерде байқалған тұтыну нарығындағы бәсекелестіктің біртіндеп артуы, әртүрлі тауарларға сұраныс пен ұсыныстың өзгеруі кәсіпкерлік құрылымында өзгергіштік пен белгісіздіктің жоғары дәрежесіндегі сыртқы және ішкі ортаның әсеріне барабар жауап бере алатын кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігін басқару жүйесін қалыптастыру қажеттілігін тудырады.

Бәсекелестік жағдайдың ауырлығы белгілі бір тауар түрі нарығының жалпы қанықтылығымен және нарықтың сегменттелу дәрежесімен, кәсіпорындар қызметінің аймақтарының қиылысуымен анықталады. Сондықтан кәсіпкерліктің алдында күрделі міндет тұр - өндірілетін тауарлардың бәсекеге қабілеттілігін сауатты бағалау және оны дұрыс қалыптастыру [8].

2-Сурет. 2020-22 жылдар аралығындағы IMD рейтингі



*Ескерту: [7] әдебиет негізінде автормен құрастырылған.

Дүниежүзілік бәсекеге қабілеттілік IMD орталығының 2020-22 жылдардағы рейтингі бойынша 2022 жылы 1-орында Дания, 2-орында Швейцария, ал 3-орында Сингапур болса, ал Қазақстан Республикасы 43-орында тұр. Елдердің 2020-2022 жылдар аралығындағы рейтингтік өзгерістерін 2-суреттен толығырақ көруге болады. Қазақстанның әлемдік экономиканың қазіргі заманғы жүйесіне тиімді ілгерілеуі үшін бәсекеге қабілеттілік саласындағы ілгерілету және елдегі жалпы экономикалық жағдайларды жақсарту қажет. Бұл прогресті қамтамасыз етуде мемлекет маңызды рөл атқаруы керек. 2006 жылы Қазақстанда "Қазақстанның әлемдегі ең бәсекеге қабілетті 50 елдің қатарына кіру стратегиясы" әзірленді. Бұл стратегияда Дүниежүзілік экономикалық форум шығаратын жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексіндегі елдің ұстанымы айтылады[9]. 2013-2015 жылдары бұл міндетке іс жүзінде қол жеткізілгеніне қарамастан, кейінгі жылдары әлемнің басқа елдері Қазақстаннан тезірек дамыды, бұл халықаралық рейтингтегі позициялардың жоғалуына әкелді. Осы мақсатқа қол жеткізу және ұзақ мерзімді перспективада ұстанымдарды сақтау үшін Қазақстан экономикасының бәсекеге қабілеттілігіне әсер ететін факторларды айқындау қажет. Бәсекеге қабілеттіліктің көптеген аспектілері болғандықтан, оларды жақсарту қажет, олардан басым макроэкономикалық факторларды бөліп көрсету керек.

Рейтингтің негізгі алғышарты-экономикалық көрсеткіштер, мемлекеттік басқарудың тиімділігі, бизнестің тиімділігі және инфрақұрылымды қоса алғанда, төрт негізгі компонент негізінде –кесте жасалынды. Қазақстан мемлекеттік басқару тиімділігі санатында ең жоғары рейтингке ие бола отырып, өткен жылдан бастап барлық санаттар бойынша өз көрсеткіштерін жақсартта алды.

2-Кесте. IMD рейтингіндегі факторлар ҚР үлгісінде

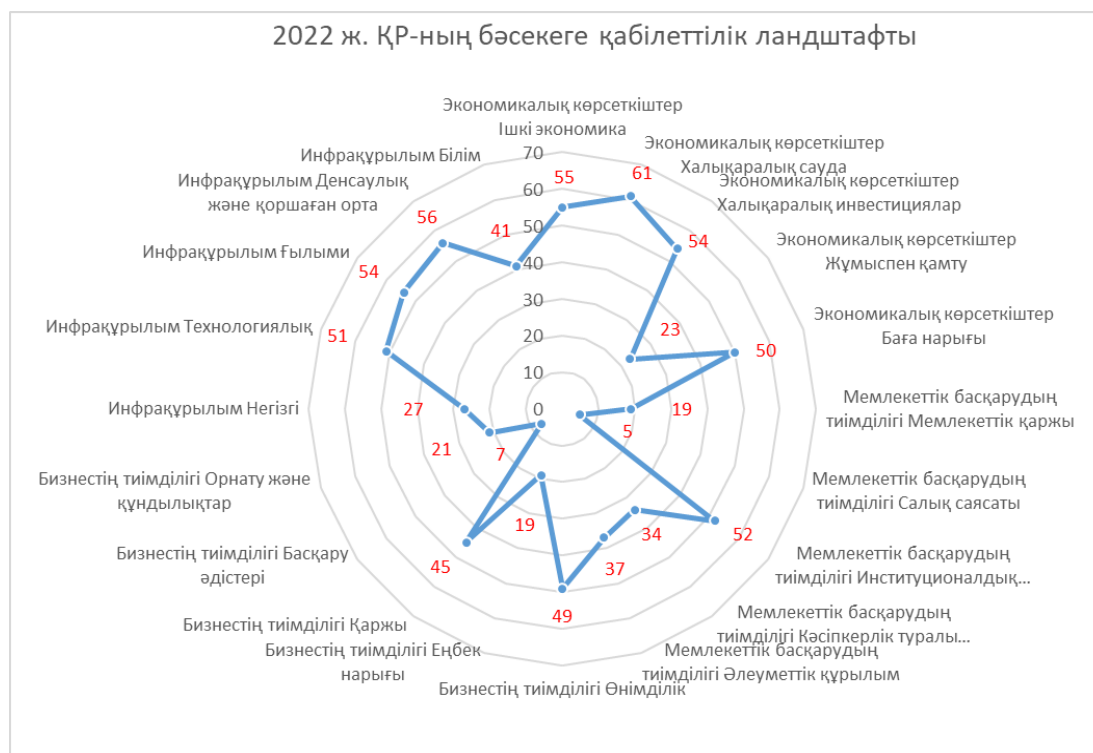
Экономикалық көрсеткіштер	Ішкі экономика	Халықаралық сауда	Халықаралық инвестициялар	Жұмыспен қамту	Баға нарығы
	55	61	54	23	50

Мемлекеттік басқарудың тиімділігі	Мемлекеттік қаржы	Салық саясаты	Институционалды қ негіз	Кәсіпкерлік туралы заңнама	Әлеуметтік құрылым
	19	5	52	34	37
Бизнестің тиімділігі	Өнімділік	Еңбек нарығы	Қаржы	Басқару әдістері	Орнату және құндылықтар
	49	19	45	7	21
Инфрақұрылым	Негізгі	Технологиялық	Ғылыми	Денсаулық	Білім
	27	51	54	56	41

*Ескерту: [1] әдебиет негізінде автормен құрастырылған.

Бұл рейтингте Қазақстан 4 фактордың екеуінде ең күшті позицияларға ие: «Үкіметтің тиімділігі» және «бизнестің тиімділігі», ал «инфрақұрылым» және «Экономикалық қызмет» факторлары бойынша әлсіз позицияларға ие. Қоғамдық пікір сауалнамасына сәйкес, Қазақстан экономикасының ең тартымды бес факторы бизнес үшін қолайлы орта, экономиканың күші, қаржыландыруға қолжетімділік, саясаттың тұрақтылығы мен болжамдылығы, сондай-ақ бәсекеге қабілетті салық режимі болып табылады. Салық бәсекелестігінің барлық құралдарының ішінен салық базалары мен ставкаларының төмендеуі есебінен бірінші орынға шыға бастады. Жалпы, бұл әдісті бірінші болып дамушы елдер қолданды. Мұндай саясат салық төлемдерінің пайызын азайтады, бірақ өз өндірісін салық салынбайтын жерлерде орналастырғысы келетін жаңа салық төлеушілерді тартады. Бұл шағын және дамушы елдерге пайдалы. Салық деңгейі төмен елдер, шын мәнінде, өндірісті жүргізу мүмкіндігі бар оффшорлық аймақтар болып табылады [10,11].

3-Сурет. 2022 ж. ҚР-ның бәсекеге қабілеттілік ландшафты



*Ескерту: [1] әдебиет негізінде автормен құрастырылған.

2-кестеден және 7-суреттен Қазақстан рейтингте орташа позицияларды иеленетіні, бірақ сонымен бірге жоғары да, төмен де күрт секірулер орын алатыны және тұрақтылық жоқ екені анық. Мысалы, 2011-2012 жылдары Қазақстан рейтингте 21 позицияға күрт көтерілді, бірақ 4 жылдан кейін 2015-2016 жылдары рейтингте 11 позициядан айырылды. Бұл тек ішкі факторларға ғана емес, сонымен қатар әлемдегі экономикалық және саяси жағдайдың әсеріне және рейтингте ұсынылған әлемнің басқа елдерінің өсу қарқынына байланысты деп айта аламыз. Veny & Cook зерттеуі экономикалық өсудің анықтаушы факторларын талдай отырып, мұнай мен онымен байланысты өнімдер экспортының үлесі экономикалық өсумен теріс байланысты екенін анықтады. Алайда, мұнай экспортының жоғары үлесі басқа тауарлар мен қызметтер экспортының жоғары үлесімен біріктірілгенде (бұл табиғи ресурстардан экономикалық әртараптандыруды болжайды), экономикалық өсуге әсері оң болады. Мұнай, табиғи газ, алтын, гауһар тастар және басқа да пайдалы қазбалардың үлкен қоры бар кейбір елдер тұрақты экономикалық прогреске қол жеткізе алмады. Екінші жағынан, Гонконг, Сингапур, Оңтүстік Корея және көптеген Еуропа елдері сияқты табиғи ресурстары шектеулі елдер өздерінің экономикалық құрылымында айтарлықтай жетістіктерге жетті, бұл халықтың өмір сүру деңгейінің жоғарылауына әкелді. Бұл қайталанатын факт «табиғи ресурстардың қарғысы» немесе «молшылық парадоксы». Дегенмен, табиғи ресурстардың болуы, мемлекеттің дамуына кері әсерін тигізеді деуге келмейді. Кейбір елдер өздерінің дамуын жеделдету үшін табиғи ресурстарды тиімді басқара алды[12].

Кәсіпкерлікті дамыту айтарлықтай экономикалық өсудің және бірқатар әлеуметтік мәселелерді шешудің бір жолы болып табылады. Кәсіпорынның нарықтық экономикадағы коммерциялық табысының негізгі факторы оның бәсекеге қабілеттілігі болып табылады. Бұл көп қырлы ұғым, ол өндірілетін тауардың нарық пен нақты тұтынушылардың талаптарына сәйкестігін ғана білдірмейді. Өнімге, қызметке, қызметке қойылатын талаптардан басқа, барлық кәсіпорындарға ортақ экономикалық, әлеуметтік, саяси, нарықтық, басқарушылық және т. б. талаптар бар.

Қазіргі таңда, 3D басып шығару, көлемді макеттеу және робототехника сияқты қолданбалы өндіріс түрлері дамушы және дамыған елдердегі еңбек үлгілерін өзгерту үшін жеткілікті әлеуетке ие. Дамушы елдерде мұндай технологиялар еңбек тиімділігін арттырады, жұмыспен қамту мәселелерін шешуге көмектеседі, аутсорсингті тарту қажеттілігін азайтады [13]. Дегенмен, мұндай технологиялар кері әсер етуі мүмкін: төмен және орташа білікті өндіріс қызметкерлері дамыған экономикалар үшін қажет емес болып шығады, бұл өз кезегінде әлеуметтік теңсіздікті күшейтеді. Экономикасы дамушы елдер үшін, атап айтқанда Азия үшін жаңа технологиялар өндірістік қуаттылықтың өсуін ынталандырады, өндірушілер мен жеткізушілердің бәсекеге қабілеттілігін арттырады. Сондай-ақ, бәсекеге қабілеттілікті арттыру үшін келесі ұсыныстарды атап өтуге болады:

– Әмбебап жабдыққа сүйену. Жалпы мақсаттағы жабдықты пайдалану бұл фирмалардың тұтынушының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін өнім сипаттамаларын тез өзгертуге икемділігін арттырады. Бірақ бұл білікті жұмыс күшін, сондай-ақ адами капиталға жоғары инвестицияларды қажет етеді.

– Үздіксіз инновация. Өнімдердің құрылымы, сондай-ақ өндіріс пен ұйымдастыру әдістері үнемі жетілдіріліп отырады.

– Кластерлеу. Бірдей өнімді шығаратын кәсіпорындар топтары жаңа идеялармен алмасу үшін негіз болып табылады. Физикалық жақындық білімнің берілуіне ықпал етеді, сонымен қатар тиімділікті арттыратын институттардың дамуын тереңдетеді.

– Желілерді құру. Кәсіпорындар арасындағы ресми және бейресми байланыстар, соның ішінде қосалқы мердігерлік қатынастар фирмалардың экономикалық мамандануына, сондай-ақ қол жетімділікке ықпал етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Халықаралық менеджментті дамыту институтының «Әлемдік бәсекеге қабілеттілік туралы IMD есебі», [Электрондық ресурс]. - 2022 жыл. -URL: <https://www.imd.org/reports/> (Жүзінген күні: 29.11.2023)

2. П.Кругман. Өсіп келе жатқан әлемдік сауда: себептері мен салдары. / П.Кругман. - Брукингс институты, 1995 жыл. – 327-377 б.

3. М.Портер, Дж.Сакс және А.Уорнер. Қазіргі бәсекеге қабілеттілік және өсудің бәсекеге қабілеттілігі. / М.Портер, Дж.Сакс және А.Уорнер. - Эльзевир Сайенс ЛТД, 2000 жыл. – 189 б.

4. Дүниежүзілік экономикалық форумның «2011-2012 жылдардағы жаһандық бәсекеге қабілеттілік туралы есебі». [Электрондық ресурс] – 2012 жыл. - URL: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.** (Жүгінген күні: 28.11.2023)
5. Іскерлік сөздік. [Электрондық ресурс] – 2023 ж.-URL:<http://www.businessdictionary.com> (Жүгінген күні: 28.11.2023)
6. Сала негізінде жаһандық бәсекеге қабілетті кәсіпкерлік ортаны қалыптастыру //Халықаралық кәсіпкерлік журналы - 2020 жыл. – 24 том, 1 баспа. -7 б. - [Электрондық ресурс] - URL: <https://www.proquest.com/openview/b2c4ea1b3494aa8a22c69a79da400c56/1?pq-origsite=gscholar&cbl=29727> (Жүгінген күні: 29.11.2023)
7. 2022 жылғы IMD Әлемдік бәсекеге қабілеттілік рейтингінің буклеті, [Электрондық ресурс] - 2022 жыл. – URL: <https://imd.cld.bz/IMD-World-Competitiveness-Booklet-2022/34/> (Жүгінген күні: 30.11.2023)
8. Донец Д..Бәсекеге қабілеттілік. / Д.Донец. -Баспа шешімдері ЖШҚ. - 2019 жыл. -98 б.
9. Қазақстанның әлемдегі бәсекеге барыниша қабілетті 50 елдің қатарына кіру стратегиясы, - 2006 жыл. [Электрондық ресурс] – URL:https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K060002006_(Жүгінген күні: 01.12.2023)
10. А.Мұстафин «Елдердің бәсекеге қабілеттілігін бағалау олардың әлеуметтік-экономикалық дамуының тұрақтылығын арттыру құралы ретінде», - 2021 жыл. [Электрондық ресурс] – URL:https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2021/50/e3sconf_stcce2021_10006.pdf (Жүгінген күні: 29.11.2023)
11. А.Г. Мокронос, И.Н.Маврина. Бәсекелестік және бәсекеге қабілеттілік. / А.Г.Мокронос, И.Н.Маврина. - Орал университетінің баспасы. -2014 жыл. -198 б.
12. Б.К. Хасанов, Р.Г. Хайретдинов, О.Л. Самарканов. Нарықтың құбылмалылығы жағдайында мұнай өндіруші компаниялардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету. – Қазақстанның мұнай-газ саласының хабаршысы № 1 (6). - 2021 жыл. -17 б.
13. Жасыл инновациялар: экологиялық нормалармен және бәсекеге қабілеттілікпен байланысты дамыту, [Электрондық ресурс] – 2019 жыл. – URL:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0921344919302666> (Жүгінген күні: 29.11.2023)

MPHTI 21.41.63

Чэнь Давэй,¹ Кошкарбаев К.У.¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая
г. Алматы, Казахстан

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО КАЗАХСТАНА И КИТАЯ В ПЕРВЫЕ ГОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВЫ ПОЯСА И ПУТИ

Аннотация

Реализация масштабной Инициативы Пояса и Пути КНР, охватывающей несколько десятков стран, происходит уже на протяжении нескольких лет и позволяет сделать некоторые предварительные оценки ее влияния на двустороннее экономическое сотрудничество Казахстана и Китая. В статье анализируется динамика ключевых показателей, отражающих основные направления этого сотрудничества (торговлю, взаимные инвестиции, внешний долг Казахстана перед КНР) в период с 2017 года, когда было объявлено о проекте Экономического пояса Шелкового пути, по 2022 год.

Анализ взаимной торговли Казахстана и КНР, а также основных направлений инвестиционного сотрудничества не выявил существенного изменения объемов соответствующих параметров в период реализации инициативы. Более того, практически по всем рассмотренным направлениям наблюдается снижение интенсивности сотрудничества, которое особенно заметно при анализе динамики относительных показателей. В статье исследуются причины возникновения данных тенденций, рассматривается их международный контекст, а также анализируются расхождения в казахстанской и китайской статистике двустороннего сотрудничества.

Ключевые слова: инициатива Пояса и Пути, BRI, экономическое сотрудничество Казахстана и Китая, взаимная торговля, иностранные инвестиции, внешний долг.

Чэнь Давэй,¹ К.У. Кошкарбаев¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

БЕЛДЕУ ЖӘНЕ ЖОЛ БАСТАМАСЫН ІСКЕ АСЫРУДЫҢ АЛҒАШҚЫ ЖЫЛДАРЫНДАҒЫ ҚАЗАҚСТАН МЕН ҚЫТАЙДЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЫНТЫМАҚТАСТЫҒЫ

Аңдатпа

Бірнеше ондаған елдерді қамтитын ҚХР белбеуі мен жолының ауқымды бастамасын іске асыру бірнеше жылдан бері жүріп келеді және оның Қазақстан мен Қытайдың екіжақты экономикалық ынтымақтастығына әсерін алдын ала бағалауға мүмкіндік береді. Мақалада Жібек жолының экономикалық белдеуінің жобасы жарияланған 2017 жылдан бастап 2022 жылға дейінгі кезеңдегі осы ынтымақтастықтың негізгі бағыттарын (сауда, өзара инвестициялар, Қазақстанның ҚХР алдындағы сыртқы борышы) көрсететін негізгі көрсеткіштердің серпіні талданады.

Қазақстан мен ҚХР өзара саудасын, сондай-ақ инвестициялық ынтымақтастықтың негізгі бағыттарын талдау бастаманы іске асыру кезеңінде тиісті параметрлер көлемінің елеулі өзгеруін байқаған жоқ. Сонымен қатар, қарастырылған барлық бағыттар бойынша ынтымақтастық қарқындылығының төмендеуі байқалады, бұл әсіресе салыстырмалы көрсеткіштердің динамикасын талдау кезінде көрінеді. Мақалада осы үрдістердің пайда болу себептері зерттеледі, олардың халықаралық контексті қарастырылады, сондай-ақ екіжақты ынтымақтастықтың қазақстандық және қытайлық статистикасындағы сәйкессіздіктер талданады.

Түйін сөздер: белдеу және жол бастамасы, BRI, Қазақстан мен Қытайдың экономикалық ынтымақтастығы, өзара сауда, шетелдік инвестициялар, сыртқы борыш.

Chen Dawei,¹ K.Koshkarbayev,¹

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan

ECONOMIC COOPERATION BETWEEN KAZAKHSTAN AND CHINA IN THE EARLY YEARS OF THE BELT AND ROAD INITIATIVE

Abstract

The implementation of the largescale Belt and Road Initiative of the People's Republic of China, covering several dozen countries, has been taking place for several years and allows us to make some preliminary assessments of its impact on bilateral economic cooperation between Kazakhstan and China. The article analyzes the dynamics of key indicators reflecting the main directions of this cooperation (trade, mutual investments, Kazakhstan's external debt to China) in the period from 2017, when the Silk Road Economic Belt project was announced, to 2022.

An analysis of mutual trade between Kazakhstan and China, as well as the main areas of investment cooperation, did not reveal a significant change in the volume of relevant parameters during the implementation of the initiative. Moreover, in almost all the areas considered, there is a decrease in the intensity of cooperation, which is especially noticeable when analyzing the dynamics of relative indicators. The article examines the causes of these trends, examines their international context, and analyzes the discrepancies in the Kazakh and Chinese statistics of bilateral cooperation.

Keywords: Belt and Road Initiative, BRI, economic cooperation between Kazakhstan and China, mutual trade, foreign investment, external debt.

Длительный период двустороннего экономического сотрудничества, насчитывающего уже 27 полных лет, характеризовался неравномерной динамикой – интенсификация в отдельные периоды чередовалась с торможением в другие. В этой связи и в контексте оценки перспектив дальнейшего развития сотрудничества в ключевых сферах представляет интерес анализ изменения динамики

двусторонних связей в период реализации Китаем Инициативы Пояса и Пути (Belt and Road Initiative – BRI), которая призвана активизировать сотрудничество по широкому кругу направлений.

Как известно, эта инициатива, первоначально сформулированная как «Экономический пояс Шелкового пути», была выдвинута Председателем КНР Си Цзиньпином 7 сентября 2013 года в ходе выступления в г. Астана с речью, озаглавленной «Развивать дружбу между народами, совместно создавать прекрасное будущее». 3 октября того же года Си Цзиньпин, выступая в Совете народных представителей Индонезии, предложил построить Морской Шелковый путь XXI века. Две данные инициативы позднее были объединены в рамках концепции BRI. Несмотря на то, что в 2018 году отмечалось пятилетие этой инициативы и подводились первые итоги пяти лет ее осуществления, фактически действия по внедрению соответствующих идей и создание механизмов ее реализации начались не в 2013 году, а позднее.

В частности, первые институты, ориентированные на реализацию инициативы, были созданы в конце 2014 года и в 2015 году – Фонд Шелкового пути зарегистрирован в декабре 2014 года, Устав Азиатского банка инфраструктурных инвестиций подписан в июне 2015 года. Фактическая же деятельность этих учреждений началась в 2016 году. В марте 2015 года был опубликован План действий по инициативе Пояса и Пути, то есть, и в части планирования и принятия государственных документов реализация данной инициативы началась с 2015 года и, соответственно, оценивать ее итоги, в том числе в плане влияния на двустороннее сотрудничество Казахстана и Китая, следует за период, начавшийся в 2015 году.

Рассматривая итоги сотрудничества Казахстана и Китая в период реализации инициативы Пояса и Пути, необходимо принимать во внимание акценты китайской стороны, сделанные в данной инициативе. Можно отметить, что эти акценты, проявляющиеся в направлениях сотрудничества Китая со «странами Пояса и Пути» 7 и обозначенные, в частности, в Плате действий по инициативе Пояса и Пути, достаточно конкретны. Планом предусматриваются такие приоритеты сотрудничества, как координация экономической политики, совместимость инфраструктуры, беспрепятственная торговля, финансовая интеграция, а также связи между людьми [1]. Наряду с конкретно обозначенными направлениями международного сотрудничества, в данном документе отсутствуют количественные ориентиры в виде прогнозов или оценок роста товарооборота, инвестиций, грузо-перевозок и пр., что несколько затрудняет понимание целей китайской стороны в части ожиданий от реализации данной инициативы. В этой связи можно предположить, что инициатива имеет стратегический характер и направлена на качественные изменения, которые произойдут по мере ее продвижения, тогда как количественные прогнозы и конкретные масштабы изменения показателей экономического сотрудничества не столь важны.

В то же время, оценки первых лет реализации инициативы BRI даются в традиционном ключе и сопровождаются показателями роста взаимной торговли, инвестиций, роста перевозок, количества подписанных соглашений и т.п. Так, при оценке итогов 2016 года Канцелярия руководящей рабочей группы по продвижению строительства.

«Одного пояса, одного пути» оперировала показателями роста товарооборота: «общий объем товарной торговли между Китаем и странами вдоль «Пояса и пути» достиг 947,8 млрд долл. США, что составило 25,7% от общего объема экспорта и импорта товаров Китая за тот же период; общий объем торговли услугами – 122,2 млрд долл. США, что составило 15,2% от общего объема экспорта и импорта услуг Китая за тот же период, это на 3,4 процентных пункта больше чем в 2015 г.» [2]. Аналогичным образом оцениваются итоги инвестиционного сотрудничества: «страны вдоль «Пояса и пути» стали важными объектами китайских внешних инвестиций. В 2016 г. Китай вложил в этот регион в общей сложности 14,5 млрд долл. США, что составило 8,5% от общего объема внешних инвестиций Китая за тот же период. Общая сумма новых подрядных контрактов на строительство объектов за рубежом достигла 126 млрд долл. США, увеличившись на 36%» [3].

Несмотря на то, что китайские оценки первых лет реализации проекта BRI имеют ожидаемо позитивный характер, за рубежом как сама инициатива, так и ее первые итоги расцениваются неоднозначно. При этом зачастую заметна определенная тенденциозность в оценке BRI экспертами из геополитически конкурирующих с Китаем стран, особенно, представляющих консервативные институты и организации. Так, T. Greer в статье в Foreign Policy заявляет, что «для Китая эта инициатива стала стратегическим промахом», V.N. Kumar из индийского Центра военных исследований указывает на опасность того, что «экономически хрупкие страны могут столкнуться с долговой ловушкой и проблемами с суверенитетом из-за проектов BRI», R. Vakulchuk и O. Indra, отмечают, что

BRI, несмотря на ряд осуществляемых проектов, не привела к изменению отношения к Китаю в странах Центральной Азии [4].

В то же время исследования, делающие акцент не на политических, а на экономических аспектах Инициативы Пояса и Пути, оценивают ее более нейтрально и отмечают значительный потенциал как для Китая, так и для стран, вовлеченных в ее реализацию. M.Ruta выделяет три основных возможности реализации BRI, способных дать существенный импульс экономическому развитию — огромный размер и масштаб проекта, большой неиспользованный потенциал сотрудничества и улучшение сопряжения. М.Глянц отмечает такой аспект проекта, как возможность для Китая «выделиться на фоне других национальных и совместных международных усилий по реализации крупно- масштабных инфраструктурных проектов и проектов развития».

Что же касается оценок КНР, то китайская сторона, как показывают приведенные выше примеры подведения ежегодных итогов реализации проекта, связывает прогресс в реализации BRI, в том числе для стран-партнеров, с ростом количественных показателей взаимной торговли, инвестиций и т. д., который она фиксирует ежегодно. Соответственно, с таких же позиций логично оценивать и двустороннее экономическое сотрудничество Казахстана с Китаем. При этом нельзя не отметить, что оценки этого сотрудничества у двух стран отличаются, что проявляется в различных показателях статистики внешней торговли и иных сфер.

По оценкам китайской стороны, двустороннее сотрудничество набирает обороты. Так, в соответствии с вторым годовым докладом, посвященным BRI – «Belt and Road Big Data Report 2017», кооперация между странами, участвующими в данной инициативе, и Китаем усилилась, а Казахстан назывался третьим из пяти ведущих партнеров КНР по данному проекту наряду с Россией, Пакистаном, Таиландом и Вьетнамом. Аналогичный доклад 2018 года, в котором представлены результаты 2017 года, также комплиментарно оценивает роль Казахстана в реализации BRI: «в соответствии с докладом, странами, в наибольшей степени вовлеченными в проекты сотрудничества с Китаем в рамках BRI, стали Россия, Казахстан, Пакистан, Южная Корея и Вьетнам», то есть, за год Казахстан по версии составителей доклада продвинулся в этом сотрудничестве с третьего на второе место. Столь же позитивны оценки китайской стороны и в части конкретных экономических показателей двустороннего сотрудничества, особенно в оценках китайского вклада в это сотрудничество. Так, в статье «Взлетают на крыльях мечты китайско-казахстанские отношения» Председатель КНР Си Цзиньпин указывает, что общий объем инвестиций Китая в экономику Казахстана превысил 42,8 млрд долларов, объем кредитования – более 50 млрд долларов.

Однако данные казахстанской стороны, в лице Национального банка, ведущего учет иностранных инвестиций, существенно отличаются в оценке китайских инвестиционных потоков в Казахстан. В соответствии с ними, общий объем накопленных инвестиций из КНР всех видов на конец 2017 года измерялся 15,8 млрд долл., причем этот показатель демонстрирует тенденцию к сокращению – как отмечено выше, на 1.10.2018 года он уменьшился до 15,6 млрд долл., несмотря на реализацию BRI и позитивные оценки места Казахстана в этой инициативе, дающиеся КНР. В связи с вышеизложенным, представляется целесообразным оценить динамику ключевых показателей, отражающих двустороннее сотрудничество и сопоставить их с аналогичными индикаторами в годы, предшествовавшие началу BRI (которое, как обосновано выше, целесообразно отсчитывать с 2015 года). К числу таких индикаторов нами отнесены показатели взаимных инвестиций (не только прямых, но и других видов) – как из Китая в Казахстан, так и из Казахстана в Китай, а также показатели взаимной торговли. Для повышения точности оценки там, где это возможно, использовались данные двух сторон, а также проводилось сопоставление показателей двустороннего сотрудничества с соответствующими показателями для всего мира.

Двусторонняя торговля, как отмечалось выше, на протяжении постсоветского периода развивалась весьма динамично и увеличилась в 27 раз. В то же время, изменение объемов внешней торговли Казахстана с Китаем, так же, как и товарооборота в целом, характеризуется сильной зависимостью от ценовой конъюнктуры внешних рынков и по этой причине подвержено существенным изменениям вследствие изменения цен на экспортируемую в КНР продукцию. В последние несколько лет ценовая конъюнктура мировых товарных рынков неблагоприятна, что привело к сокращению экспорта из Казахстана в целом, в том числе, и в Китай, а также опосредованно обусловило и сокращение импорта из этой страны. Сокращение товарооборота, вызванное, прежде всего, снижением цен на экспортную продукцию Казахстана, пришлось как раз на

начало реализации проекта BRI, включая год обнародования данной инициативы, а также период фактического ее осуществления с 2015 года.

В течение этого периода объем двустороннего товарооборота значительно сократился относительно пикового уровня 2013 года. Средний объем товарооборота, по данным казахстанской статистики, в 2019-22 годах составил 10,2 млрд долл. — более чем в два раза ниже уровня 2018 года в 22,7 млрд долл. Таким образом, с формальной точки зрения, период реализации BRI и участия в этой инициативе Казахстана ознаменовался сокращением взаимной торговли, причем, прежде всего, в части казахстанского экспорта в Китай, объем которого упал с 14,4 млрд долл. в 2018 году до 6,3 млрд долл. в 2022 году (в 2,3 раза). Импорт из КНР в Казахстан сокращался более умеренными темпами – с 8,4 млрд долл. в 2013 году до 5,4 млрд долл. в 2022 году (в 1,6 раза).

Данная ситуация, с одной стороны, выглядит как свидетельство негативных тенденций в области двусторонней торговли, но, с другой стороны, отражает общие тренды с внешней торговлей Казахстана, серьезно пострадавшей от падения сырьевых цен, начавшегося в 2014 году. Внешнеторговый оборот Казахстана в целом также значительно сократился — со 136,4 млрд долл. в 2013 году до 93,5 млрд долл. в 2022 году, в том числе экспорт уменьшился с 85,6 млрд долл. до 61 млрд, а импорт — с 50,8 млрд до 32,5 млрд. Таким образом, тенденции казахстанско-китайской торговли в указанный период развивались в русле общей ситуации с внешней торговлей Казахстана.

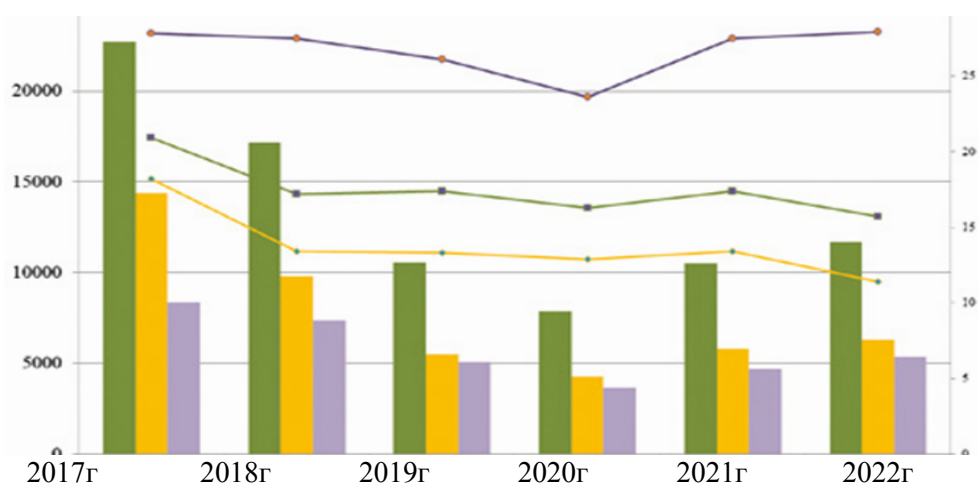


Рисунок 1. Динамика взаимной торговли Казахстана и Китая в 2017-22 годах по данным казахстанской статистики, млн долл.

Однако более тщательный анализ торговли Казахстана с Китаем все же показывает не слишком благоприятную картину. Если рассматривать не только абсолютные объемы торговли, но и удельный вес КНР во внешней торговле Казахстана, можно отметить тенденцию сокращения последнего показателя даже в период практической реализации BRI (рис. 1). Причем это сокращение происходит за счет казахстанского экспорта, доля которого, приходящаяся на КНР, сократилась с 18,2% до 11,4%, что обусловило и снижение удельного веса товарооборота в целом – с 20,9% до 15,7%. Импорт же из Китая оставался за эти пять лет на практически неизменном уровне: 38% в 2017 году и 27,9% в 2022 году.

Таким образом, в период реализации проекта BRI наблюдалась тенденция сокращения удельного веса КНР в качестве экспортного направления Казахстана при сохранении стабильно высокой доли Китая как поставщика импорта в Казахстан. В результате, положительное сальдо торгового баланса, которое, по данным казахстанской статистики, было у Казахстана в торговле с Китаем на протяжении всего рассматриваемого периода, сократилось с 6 млрд долл. в 2018 году до 889 млн долл. в 2023 году.

При этом, рассматривая двустороннюю торговлю и, в частности, такой ее важный аспект, как сальдо, нельзя не отметить проблему статистических различий в казахстанской и китайской статистике.

Китайская статистика двусторонней торговли с Казахстаном отличается, в первую очередь, в части объемов китайского экспорта, который значительно выше показателей, представляемых

статистикой Комитета государственных доходов Министерства финансов РК. В соответствии с китайскими данными, экспорт КНР в Казахстан значительно выше тех объемов импорта из КНР, которые отражаются в казахстанской статистике. Расхождения измеряются миллиардами долларов ежегодно и растут — если в 2018 году китайские данные превышали казахстанские в 1,5 раза, то в 2022 году уже в 2,5 раза. Проблема различий внешнеторговой статистики не является предметом данного исследования, но можно отметить, что эти различия обуславливают и разницу в балансе двусторонней торговли. Если по казахстанским данным, ее положительное сальдо приходится на Казахстан, то по данным КНР, баланс торговли двух стран положителен для Китая, начиная с 2019 года, и он быстро увеличивается (рис. 2). В целом же, тенденции двусторонней торговли по версии китайской статистики аналогичны рассмотренным выше применительно к казахстанским индикаторам — также имеет место сокращение товарооборота, также более выраженным является снижение объемов поставок казахстанской продукции в Китай, тогда как объемы товарных потоков из КНР в Казахстан более стабильны.

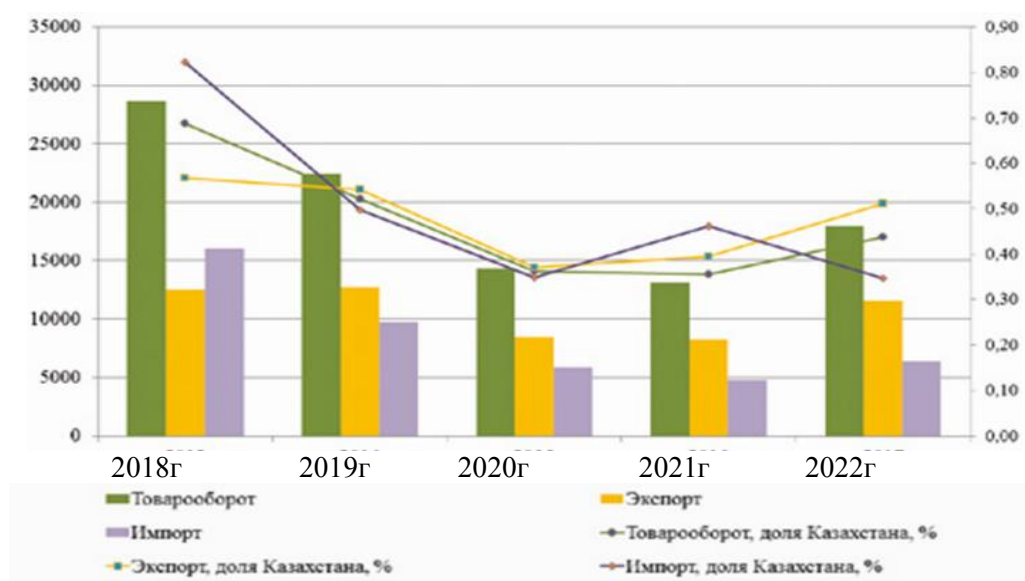


Рисунок 2. Динамика взаимной торговли Казахстана и Китая в 2018-22 годах по данным китайской статистики, млн долл.

В период реализации проекта BRI китайская статистика внешней торговли так же, как и казахстанская отражает значительно меньшие объемы товарооборота, чем в пиковом 2018 году. Аналогична и ситуация в области баланса двусторонней торговли, с тем отличием, что казахстанская статистика демонстрирует сокращение положительного сальдо в период реализации BRI, а китайская — рост этого сальдо в пользу КНР (с отрицательного в 2022 году (3,5 млрд долл.) до максимального уровня в 5,2 млрд долл. в 2022 году. То есть, как казахстанская, так и китайская статистика демонстрируют единую тенденцию роста эффективности двусторонней торговли для КНР и ее снижения для Казахстана.

Рассмотрение значимости страны-партнера для общего состояния внешней торговли в соответствии с китайской статистикой демонстрирует тенденции, схожие с выявленными выше по данным казахстанской статистики. В этом случае также имеет место снижение удельного веса партнера в общем объеме внешнеторгового оборота. Доля Казахстана во внешней торговле Китая поступательно сокращалась с 2018 по 2020 годы, рост наметился в 2022 году. При этом, так же, как и в рассмотренной выше ситуации, рассчитанной по казахстанским данным, основной вклад в сокращение товарооборота внесло снижение поставок из Казахстана в Китай (доля казахстанского импорта снизилась с 0,82% до 0,35%), тогда как китайские поставки в Казахстан отличались меньшей волатильностью и в 2022 году были примерно на том же уровне, что в 2018 году.

На наш взгляд, отмеченные сдвиги во взаимной торговле Казахстана и Китая были вызваны не столько реализацией проекта BRI, хотя участие в нем могло оказать определенное влияние

настабилизацию и рост товарных потоков из КНР вследствие увеличения завоза некоторой части продукции в рамках осуществления проектов китайского бизнеса. Основной вклад в спад торговли внесло сокращение казахстанского экспорта в Китай, которое стало следствием снижения цен на мировых товарных рынках, поскольку в структуре этого экспорта подавляющее большинство продукции приходится на сырье. Товарная структура казахстанского экспорта по итогам 2022 года почти полностью состояла из сырья или продуктов его первичной переработки (таб.1) с явно выраженным доминированием продукции металлургии с небольшой долей нефти и газа.

Таблица 1. Товарная структура экспорта Казахстана в Китай в 2022 году
(12 крупнейших позиций ТН ВЭД).

	Тыс.долл США	Удельный вес,
		%
ВСЕГО	5 777 684,7	100
Медь рафинированная и сплавы медные необработанные:	1 095 929,0	19,0
Элементы химические радиоактивные и изотопы радиоактивные и их соединения	1 026 139,4	17,8
Руды и концентраты медные	915 715,8	15,8
Ферросплавы:	867 615,7	15,0
Нефть сырая и нефтепродукты сырые	853 409,0	14,8
Цинк необработанный	325 502,3	5,6
Газы нефтяные и углеводороды газообразные прочие	127 908,5	2,2
Пшеница и меслин	57 549,3	1,0
Руды и концентраты железные	49 351,6	0,9
Руды и концентраты цинковые	38 240,1	0,7
Руды и концентраты хромовые Семена подсолнечника для посева	37 781,7	0,7
	32 881,6	0,6
Всего 12 крупнейших позиций	5 428 024,0	93,9

Цены этой продукции в период 2018-2022 годов снизились очень существенно (медь упала в цене примерно на треть, уран — в два раза, нефть – также примерно вдвое) и вслед за этим падением пропорционально сократились стоимостные объемы казахстанского экспорта и товарооборота в целом. Пик падения товарных рынков пришелся на 2020 и 2021 годы, поэтому в год фактического начала реализации проекта BRI было отмечено и сильное сокращение товарооборота, а с 2022 года он вновь начал заметно расти (в 2022 году, по казахстанским данным, рост товарооборота составил 10,3% относительно уровня 2021 года), но этот рост, так же, как и предшествующее ему падение, был связан не столько с Инициативой Пояса и Пути, сколько с восстановлением цен на мировых рынках и увеличением по этой причине объемов казахстанского экспорта. Таким образом, ключевым фактором динамики сотрудничества Казахстана и КНР в области внешней торговли можно признать ценовую конъюнктуру мировых товарных рынков, а не реализацию проекта BRI, во всяком случае, в период первых лет его осуществления. Комитет государственных доходов подготовил обзор взаимной торговли Казахстана с Китаем за семь месяцев 2022 года. За семь месяцев 2022 года Китай занимает первое место (без учета государств – членов ЕАЭС) в торговле с Казахстаном. Доля Китая во

внешнем товарообороте составила 22,6%. Общий объем товарооборота достиг \$13,5 млрд, что на 38,3% больше, чем за аналогичный период 2021 года, который тогда был равен \$9,7 млрд.

Сотрудничество в инвестиционной сфере между Казахстаном и Китаем традиционно рассматривается в контексте привлечения в Казахстан китайских инвестиций. При этом объемы накопленных инвестиций из Казахстана в КНР сопоставимы с китайскими вложениями в Казахстан, хотя и уступают им – по состоянию на 1.10.2018, в соответствии с данными Национального банка РК, накопленные инвестиции всех видов в КНР из Казахстана составляли 4871 млн. долл., а аналогичный показатель для китайских инвестиций сложился на уровне 15 597 млн долл.¹³ Таким образом, хотя нетто-позиция КНР во взаимном инвестировании измеряется величиной в 10 762 млн долл., нельзя назвать сотрудничество в данной сфере односторонним.

В то же время, в контексте реализации проекта BRI основное внимание целесообразно уделить китайским инвестициям в Казахстан и тому, насколько реализация данного проекта отразилась на объемах инвестиционных потоков из КНР. Анализ данных потоков, как в абсолютном выражении, так и их удельного веса, а также динамики объема накопленных инвестиций, позволяет сделать вывод о снижении роли Китая на инвестиционном поле Казахстана (таб. 2). Объем валового притока китайских прямых инвестиций в Казахстан в период реализации BRI снижается, что обуславливает и снижение удельного веса КНР в зарубежных инвестициях в Казахстан как в части прямых, так и всех инвестиций в целом. Если в год объявления проекта Экономического пояса Шелкового пути доля КНР в валовом притоке ПИИ в Казахстан составляла 9,3%, то по итогам 2017 года она сократилась до 4,8%. Также сократилась за последние годы и доля КНР в общем объеме накопленных иностранных инвестиций всех видов.

Таблица 2. Динамика и роль инвестиций из КНР в Казахстане

	2018	2019	2020	2021	2022
Валовой приток ПИИ из КНР	2246,0	1861,2	838,4	961,9	998,7
Валовой приток ПИИ в Казахстан	24098	23726	15170	20949	20765
Доля КНР, %	9,3	7,8	5,5	4,6	4,8
Накопленные инвестиции всех видов из КНР	20101	18659	15103	15153	15841
Накопленные иностранные инвестиции в Казахстан всех видов, всего	209098	213869	198453	218217	227392
Доля КНР, %	9,6	8,7	7,6	6,9	7,0

Следует отметить, что снижение объемов накопленных инвестиций из КНР, фиксируемое казахстанской статистикой (китайской статистики по инвестициям в Казахстан автору найти не удалось), происходит на фоне быстрого наращивания китайских инвестиций в глобальном масштабе. За тот же период с 2018 по 2022 годы, который освещен в таблице 2 применительно к Казахстану, объем накопленных инвестиций всех видов из КНР в мире вырос в 1,8 раза – с 2106 до 3684 млрд долл. (рис. 3). Интенсивный рост китайских инвестиций в мире наряду со снижением их объема в Казахстане обусловили снижение удельного веса Казахстана в «портфеле» китайских глобальных инвестиций с 1% в 2018 году до 0,43% в 2022 году, то есть, в 2,3 раза.

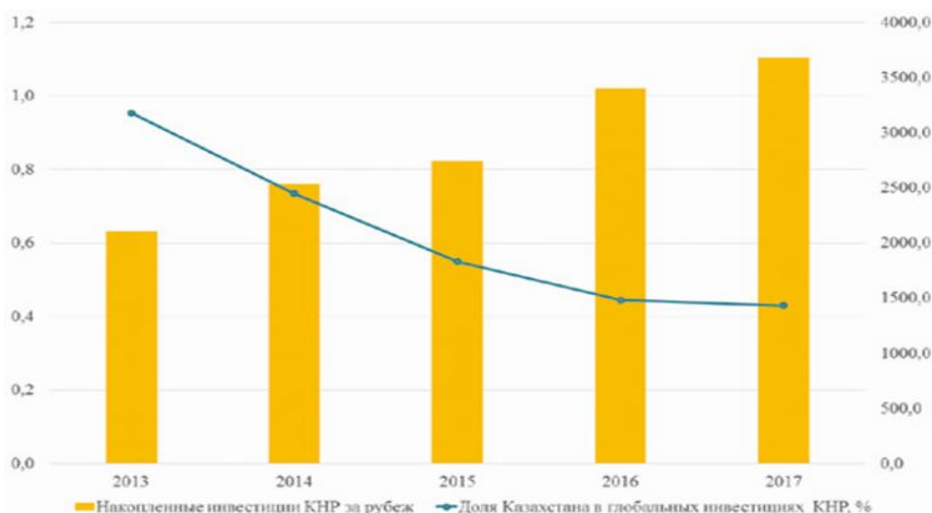


Рисунок 3. Накопленные инвестиции всех видов КНР за рубеж (без учета резервных активов), млрд долл., и доля в них Казахстана

Также следует отметить, что умеренная динамика притока китайских инвестиций в Казахстан в период реализации BRI наблюдается на фоне опережающего их роста в «страны вдоль Пояса и Пути»: по итогам 2018 года рост прямых инвестиций из КНР в эти страны составил 8,9% при росте китайских инвестиций за рубеж в целом на 4,2%. То есть, Китай значительно более активно инвестирует в страны, охваченные проектом BRI, однако, по данным казахстанской статистики, в Казахстане эта тенденция имеет противоположный характер.

Рассматривая проблематику китайских инвестиций в Казахстан, нельзя не отметить существенное расхождение в оценках их объема. Казахстанские данные, приведенные выше в соответствии со статистикой Национального банка, дают величину накопленных инвестиций всех видов (то есть, включая займы) на уровне около 15-16 млрд долл. в течение последних нескольких лет. Китайская сторона, в лице самых разных источников – от представителей прессы и бизнеса до первых лиц государства – озвучивают объемы инвестиций и кредитов на уровне 40-50 млрд долл., причем, как правило, связывая их рост с реализацией Инициативы Пояса и Пути и участием в ней Казахстана. В конце 2018 года в китайской прессе было заявлено, что «различные китайские организации расширили кредитование до более чем 40 млрд долл. для Казахстана, сделав Китай крупнейшим кредитором Казахстана в части коммерческих займов» [5].

Трехкратное расхождение казахстанских и китайских оценок объемов инвестиций из КНР может иметь несколько объяснений. Наиболее очевидное заключается в том, что китайская сторона обнаруживает не фактически поступившие в Казахстан объемы средств, а цифры, фигурирующие в подписанных соглашениях и меморандумах, которые рассчитаны на многолетний период, тогда как статистика Национального банка фиксирует фактический объем поступающих средств. Другим объяснением может быть то, что китайские представители озвучивают объемы фактически китайских средств, даже если они прошли через другие юрисдикции и поэтому, формально, отражаются в казахстанской статистике как имеющие происхождение иной страны (например, Нидерландов или иных территорий, через дочерние компании которых действуют в Казахстане некоторые китайские фирмы). Для других стран и, в частности, государств Юго-Восточной Азии, существует еще одна специфическая особенность китайских инвестиций, приводящая к разбросу объема их оценок: «официальная статистика часто даёт заниженную оценку, так как инвесторы из КНР, как правило, создают подставные компании с оформлением права собственности на местных хуацяо» [6], но применительно к Казахстану такой фактор не играет роли.

Список использованной литературы:

1. Michael H. Glantz China's «one Belt, one Road» (OBOR) Initiative: What a Difference «Brand» can make. *Post-Soviet Issues*. 2017;4(1):8-19. [Электрон.ресурс]. – <https://doi.org/10.24975/2313-8920-2017-4-1-8-19> (дата обращения: 12.10.2023)
2. Full text: Action plan on the Belt and Road Initiative. The State Council. The People's Republic of

China. [Электрон.ресурс]. – URL: <http://english.gov>. (дата обращения: 12.10.2023)

3. Joint construction of «One belt, one way»: idea, practice and contribution of China. Office of the leading working group on construction advance of «One belt, one way». Beijing: Publishing house of literature in foreign languages, 2022. С.30. [Электрон.ресурс]. –URL: <http://www.yidaiyilu.gov.cn/wcm.files/upload/CMSydy-lyw/201705/201705110545004.pdf> (дата обращения: 12.10.2023)

4. Greer T. One Belt, One Road, One Big Mistake. Foreign Policy, December 6, 2018. URL: <https://foreignpolicy.com>

5. Kumar B.N. Belt and Road Initiative: A Potential Threat to the Region and Eurasia. New Delhi. Centre For Land Warfare Studies, Issue Brief, August 2018. No. 150. URL: <https://www.researchgate.net/publication/327633281>

6. Vakulchuk R., Overland I. «China's Belt and Road Initiative through the Lens of Central Asia», in Fanny M. Cheung and Yingyi Hong (eds) Regional Connection under the Belt and Road Initiative. The prospects for Economic and Financial Cooperation. London: Routledge; 2019. pp. 115–133.

МРНТИ 06.03.07

Азбергенова Р.Б.,¹Изеев С.Н.²

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая
г. Алматы, Казахстан

²Академия Кайнар, г. Алматы, Казахстан

РАЗВИТИЕ КЛАСТЕРНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА

Аннотация

В условиях усиливающейся международной глобализации высокую конкурентоспособность страны могут обеспечить не отдельные (пусть даже крупные и технологически развитые) фирмы, а кластеры хозяйствующих субъектов, связанных между собой тесными экономическими взаимоотношениями.

Предприятия кластера имеют дополнительные конкурентные преимущества за счет возможности осуществлять внутреннюю специализацию и стандартизацию, минимизировать затраты на внедрение инноваций. Точками развития инновационных кластеров могут стать сырьедобывающие регионы Казахстана. Здесь большую роль в практической реализации задачи формирования инновационных кластеров могут сыграть промышленные компании. Инновационные кластеры имеют наилучшие условия для развития в тех регионах, где относительно высоко развита научно-образовательная среда. Инновационные кластеры по регионам целесообразно организовывать на базе специальных экономических зон с учетом предусмотренных налоговых льгот и преференций.

Ключевые слова: кластер, инновационный кластер, инновации, инвестиции, регион, региональная экономика, предприятие, промышленность

Р.Б. Азбергенова,¹С.Н. Изеев²

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Алматы қ., Қазақстан

²Қайнар Академиясы, Алматы қ., Қазақстан

ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ КЛАСТЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУ

Аңдатпа

Күшейіп келе жатқан халықаралық жаһандану жағдайында елдің жоғары бәсекеге қабілеттілігін жекелеген (тіпті ірі және технологиялық дамыған) фирмалар емес, өзара тығыз экономикалық өзара қарым-қатынастармен байланысты шаруашылық жүргізуші субъектілердің кластерлері қамтамасыз ете алады.

Кластер кәсіпорындарының ішкі мамандандыру мен стандарттауды жүзеге асыру, инноваци-ларды енгізуге арналған шығындарды барынша азайту мүмкіндігі есебінен қосымша бәсекелестік артықшылықтары бар. Қазақстанның шикізат өндіруші өңірлері инновациялық кластерлердің даму нүктелері бола алады. Мұнда инновациялық кластерлерді қалыптастыру міндетін іс жүзінде іске

асыруда өнеркәсіптік компаниялар үлкен рөл атқаруы мүмкін. Инновациялық кластерлер ғылыми-білім беру ортасы салыстырмалы түрде жоғары дамыған өңірлерде даму үшін ең жақсы жағдайларға ие. Өңірлер бойынша инновациялық кластерлерді көзделген салықтық жеңілдіктер мен преференцияларды ескере отырып, арнайы экономикалық аймақтар базасында ұйымдастыру орынды.

Түйін сөздер: кластер, инновациялық кластер, инновациялар, инвестициялар, өңір, өңірлік экономика, кәсіпорын, өнеркәсіп

R. Azbergenova,¹ S. Izeyev²

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abay
Almaty, Kazakhstan

²Qainar academy, Almaty, Kazakhstan

DEVELOPMENT OF CLUSTER POTENTIAL OF KAZAKHSTAN'S ECONOMY

Abstract

In the context of increasing international globalization, the country's high competitiveness can be ensured not by individual (even large and technologically advanced) firms, but by clusters of economic entities connected by close economic relations.

Cluster enterprises have additional competitive advantages due to the ability to carry out internal specialization and standardization, to minimize the cost of innovation. The points of development of innovative clusters can be the raw materials mining regions of Kazakhstan. Here, industrial companies can play a large role in the practical implementation of the task of forming innovative clusters. Innovative clusters have the best conditions for development in those regions where the scientific and educational environment is relatively highly developed. It is advisable to organize innovative clusters by region on the basis of special economic zones, taking into account the provided tax incentives and preferences.

Keywords: cluster, innovation cluster, innovation, investment, region, regional economy, enterprise, industry

В условиях усиливающейся международной глобализации высокую конкурентоспособность страны могут обеспечить не отдельные (пусть даже крупные и технологически развитые) фирмы, а кластеры хозяйствующих субъектов, связанных между собой тесными экономическими взаимоотношениями.

Кластер представляет собой форму сотрудничества компаний и организаций, которые взаимосвязаны между собой вертикальными (покупатель-продавец) и горизонтальными (технологии, услуги, знания) связями, сконцентрированными в определенной местности. В рамках кластера на первый план выходит не просто эффективность отдельных предприятий и организаций, а их «коллективная эффективность».

При этом кластер может иметь потенциал, превышающий простую сумму потенциалов отдельных его элементов. Такое приращение возникает в результате сотрудничества и эффективного использования возможностей партнеров в течение длительного времени, сочетания кооперации и конкуренции. Компании выигрывают, имея возможность делиться положительным опытом и снижать издержки производства и обращения, совместно использовать одни и те же услуги и поставщиков.

Кластерный подход позволяет в качестве полюса роста рассматривать не какую-то отдельную "точку" (предприятие), а взаимосвязанную совокупность предприятий и отраслей. Такую совокупность как раз и представляют собой кластеры. Они могут возникать стихийно, однако государственная поддержка должна сыграть позитивную роль в их развитии, особенно в тех случаях, когда результаты спонтанной рыночной самоорганизации неудовлетворительны.

Практика развитых стран показывает, что наиболее динамичное развитие получают те регионы, где сформировались так называемые промышленно-инновационные кластеры – комплексы предприятий на базе территориальной концентрации специализированных поставщиков, основных производителей и потребителей, связанных технологической цепочкой. Эти комплексы выступают альтернативой отраслевому подходу. Территориальная близость и технологические связи компаний, входящих в кластер, способствуют взаимному росту их конкурентоспособности.

Предприятия кластера имеют дополнительные конкурентные преимущества за счет возможности осуществлять внутреннюю специализацию и стандартизацию, минимизировать затраты на внедрение инноваций. Важной особенностью таких кластеров является наличие в их структуре гибких предпринимательских структур малого бизнеса, позволяющих формировать так называемые инновационные точки роста.

Особой разновидностью кластеров являются технопарки, которые представляют собой сложные научно-производственные комплексы. Они объединяют исследовательские центры, маркетинговые организации, центры обучения персонала, опытные заводы, промышленные предприятия, страховые и финансовые организации. Главная задача технопарков – формирование максимально благоприятной среды для развития малых наукоемких фирм за счет предоставления полного комплекса услуг.

Новые отношения внутри кластера стимулируют инновационную деятельность, способствуют развитию прогрессивных технологий и совершенствованию всех этапов совместной экономической деятельности. Происходит свободный обмен информацией и быстрое распространение новшества по каналам поставщиков или потребителей, имеющих контакты с многочисленными конкурентами. Взаимосвязи внутри кластера порождают совершенно новые возможности. Предприятия в кластере постепенно преодолевают разобщенность, инертность и замкнутость на внутренних проблемах, что благотворно влияет на рост их технического уровня и конкурентоспособности.

Кластеры имеют повышенный экономический и инновационный потенциал. Фирмы кластера благодаря тесному взаимодействию становятся носителями одной и той же коммерческой идеи, обеспечивающей преимущественное положение на внутренних и внешних рынках.

Кластерные инициативы получили широкое распространение во многих странах. Сегодня в мире насчитывается свыше 500 кластерных инициатив. Повышение конкурентоспособности экономики посредством кластерных инициатив становится базовым элементом стратегий развития многих стран мира.

За достаточно короткую историю развития кластеров менялись взгляды, подходы к формированию кластеров. Если 20 лет назад формирование кластеров опиралось преимущественно на территориальную близость участников кластера, то современные технологические сдвиги позволяют участникам кластера успешно сотрудничать на расстоянии благодаря информационно-коммуникационным технологиям.

В качестве одного из основных инструментов усиления инновационной составляющей или «ядра» инновационного развития в последние годы рассматриваются инновационные высокотехнологичные кластеры.

Экспертами признано, что ключевыми факторами успеха развития инновационных кластеров являются: интенсивность НИОКР; доступность и качество человеческих ресурсов; эффективность процесса коммерциализации и передачи технологий; доступность адекватных финансовых ресурсов; доступность и качество инфраструктуры; доступность и качество сети поставщиков.

Например, только в Европейском справочнике кластерных организаций насчитывается около 80 кластеров в области информационных технологий, 70-в области биотехнологии, 68-в области разработки зеленых технологий. [1]

В странах с достаточно развитым аграрным сектором успешно развиваются кластеры биотехнологий. Толчком к развитию кластера биотехнологий и биофармацевтики, например, в Эстонии стало развитие индустрии туризма (медицинского туризма). Этот опыт может быть очень полезным и для Казахстана с его уникальным аграрным и биопотенциалом.

Во Франции помимо того, что в различных отраслях насчитывается более 70 развитых кластеров, имеются большие возможности для развития биотехнологических кластеров в первую очередь, благодаря высоко развитому и диверсифицированному аграрному сектору. Крупнейший биопищевой кластер регионов Пикардия и Шампань-Арденны объединяет производителей биомассы (сельское хозяйство, виноградарство, лесное хозяйство); производственные и торговые предприятия; 4 крупных университета, 10 исследовательских центров и центров трансфера технологий, более 1000 исследователей.

В Европе по количеству биофармацевтических кластеров лидирует Германия. Они развиваются во всех крупных городах, которые исторически являются научно-образовательными центрами и имеют сильную научно-исследовательскую базу с участием крупных фармацевтических концернов.

Успешным образцом формирования целого сообщества промышленно-инновационных кластеров является регион Северный Рейн-Вестфалия (СРВ) в Германии. Регион СРВ имеет очень высокий научный и инновационный потенциал: 68 университетов, 54 внутривузовских научных центра, 48 технопарков. Здесь активно развиваются 16 кластеров, в том числе, по таким основным направлениям, как химическая промышленность, производство пластмасс, автомобилестроение, логистика, здравоохранение, энергетика, информационно-коммуникационные технологии, пищевая промышленность, биотехнологии, нано/микроматериалы. В этом кластере участвуют компании всех масштабов – малого, среднего и крупного бизнеса. Каждый кластер имеет собственную систему управления с координационным органом, включающим представителей компаний, университетов, научных центров и др. участников.[1]

Важным в деятельности кластеров являются, так называемые, «кросс-инновации», например, нанотехнологии на службе энергетики и информационных технологий; применение энерго-сберегающих, материалосберегающих и экологичных технологий, проекты «умных городов» (smart cities), в которых находят применение инновации, полученные в кластерах. Несмотря на то, что кластеры развиваются не только в новых, но и традиционных секторах экономики, все реализуемые проекты имеют значительную инновационную составляющую.

Как известно, Финляндия одна из немногих стран, входящих в первую десятку наиболее конкурентоспособных стран мира в разных рейтингах. Этим она обязана своим усилиям в области инновационного развития, высокому уровню высшего образования. Программа развития ООН (ПРООН) оценивает Финляндию как самую продвинутую страну в мире по развитию Интернета, считает, что население этой страны имеет высокую предрасположенность к использованию Интернета в профессиональной и повседневной жизни, изучает и создает новейшие, инновационные технологии, используя их в своей непосредственной работе. Финляндия входит в десятку стран, которые имеют самое большое количество патентов на душу населения, зарегистрированных в Европейском патентном бюро и Патентном бюро США. По сравнению с другими странами ЕС Финляндия показывает особо высокую специализацию в патентовании новейших информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

У Финляндии есть богатый опыт внедрения и функционирования промышленных кластеров. Можно сказать, что промышленность Финляндии в настоящее время полностью кластеризована. Наиболее известными и развитыми являются телекоммуникационный и лесной кластер. Стабильные позиции занимают энергетический, машиностроительный, металлургический кластеры, развивается кластера здравоохранения.

Примеры успешных кластеров имеются не только в развитых европейских странах. Высокая конкурентоспособность, основанная на сильных позициях отдельных кластеров стала локомотивом экономики стран Юго-Восточной Азии, в частности, в Сингапуре – в области нефтехимии, в Японии – в автомобилестроении.

Кластерный подход находит применение также в развивающихся странах: Индия, Китай, Индонезия, Малайзия, Мексика, Ямайка, Боливия, Мадагаскар, Марокко.[1]

Успешный образец кластерного развития – Китай. В Китае сегодня существует более 60 особых зон-кластеров, в которые включено около 30 тыс. фирм с численностью сотрудников 3,5 млн. человек и уровнем продаж на сумму примерно 200 млрд. долл. в год.

Бурный экономический рост Китая во многом обязан успешной адаптации инструментов и принципов кластерного развития. В китайской модели преобладает «французская» концепция организации промышленных кластеров. Она основана на партнерстве государства и бизнеса при руководящей роли государства.

Промышленные кластеры в Китае достигли высоких производственных результатов и играют значительную роль в индустриальном развитии регионов. С началом нового десятилетия в Китае ставится новая задача – преобразование «традиционных» промышленных кластеров в инновационные. Они должны обладать рядом отличительных особенностей: производить не только конкурентоспособную, но и радикально новую продукцию; аккумулировать научный и производственный потенциалы для создания единой цепочки выпуска инновационной продукции; войти в глобальные сети создания продуктов; использовать многообразие форм сотрудничества.

Среди промышленных кластеров Китая сегодня наиболее развиты и близки к преобразованию в инновационные кластеры кластер интегральных микросхем «Чжанцзян» (г. Шанхай); кластер ком-

пьютерных программных продуктов (г. Чэнду); кластер штамповочного производства (г. Хуанъянь); кластер оборудования для рельсового транспорта (г. Чжучжоу); кластер полупроводников и осветительных приборов (г. Янчжоу); кластер новых металлов (г. Даньян); кластер обувной промышленности (г. Цзиньцзян); кластер инженерно-строительной техники (г. Чанша).[2]

В настоящее время в Казахстане определены 23 ключевых кластера, в том числе 7 «пилотных»: металлургия, транспортная логистика, текстильная промышленность, строительные материалы, пищевая промышленность, туризм и нефтегазовое машиностроение.

Важным шагом на пути создания кластеров стали технопарки. В Казахстане создана двухуровневая система технопарков – шесть национальных и семь крупных региональных в городах Алма-Ате, Караганде, Уральске, Шымкенте, Усть-Каменогорске, Петропавловске и Астане. Национальные технопарки имеют определенную отраслевую направленность и работают в режиме Специальной экономической зоны (СЭЗ) с льготным налогообложением. Модель казахстанских технопарков сформирована по современной европейской модели, а, следовательно, предполагает наличие здания бизнес-инкубатора, предназначенного для размещения в нем десятков малых фирм и развитую систему обслуживания, состоящую из сложного и простого сервиса для инновационных предприятий.

Крупный инновационно-интеллектуальный кластер формируется на базе "Назарбаев Университета". Сегодня в университете реализуются 65 научно-исследовательских проектов, 19 из которых финансирует МОН РК. Очень важно, что только за счет собственных средств университета реализуется 35 проектов.[3]

Новый импульс к развитию получил Парк инновационных технологий AlatauITCity. Сегодня он развивается в соответствии с обновленной концепцией. В последние два года существенно улучшились условия для деятельности компаний – участников. Сегодня 100% имеющихся площадей технопарка заняты под различные бизнес-проекты.

Спектр проектов, реализуемых на территории технопарка, достаточно широк: производство персональных компьютеров, программное обеспечение для нефтегазовой отрасли, аппаратные средства для геологоразведки, оборудование связи и дистанционного контроля, программно-аппаратные комплексы для обеспечения безопасности, энергосберегающая и экологически безопасная светодиодная продукция, приборы и аппаратура для физического или химического анализа, производство оптических компонентов, облачные решения в сфере информационных технологий, альтернативная энергетика и зеленые технологии. Следует отметить, что парк расположен в уникальной природной зоне, в которой может развиваться широкий спектр «зеленых технологий».

Новым крупным проектом, который будет реализован на территории технопарка, станет Центр информационных технологий. Общий объем инвестиций в создание Центра оценивается в 20 млн. долларов, в нем будут работать более 60 программистов из различных стран. В работе центр планирует тесно сотрудничать с такими признанными лидерами в области разработки программного обеспечения, как российская АФК «Система» и швейцарская AGT International. Один из партнеров Центра - AGT International - технологический лидер инвестирует в НИОКР около 400 млн. долларов США, имеет 2000 сотрудников в 9 странах мира. [3]

Парк инновационных технологий имеет хорошие перспективы развития. Он логично вписывается в задачи формирования новой конфигурации интеллектуальных городов, создания новых зон комфортной застройки, гармонизации среды жизнедеятельности. На данном этапе парк пока осуществляет преимущественно функции бизнес-инкубирования, но в дальнейшем при последовательном воплощении в реальность концепции технопарка эта зона станет одной из наиболее привлекательных инновационных зон для образования, исследований, бизнеса, отдыха. Потенциал кластеризации здесь достаточно велик.

Точками развития инновационных кластеров могут стать сырьедобывающие регионы Казахстана. Здесь большую роль в практической реализации задачи формирования инновационных кластеров могут сыграть промышленные компании.

Инновационные кластеры имеют наилучшие условия для развития в тех регионах, где относительно высоко развита научно-образовательная среда. В Казахстане сеть учреждений высшего образования как подсистема национальной и региональной инновационной системы более развита по сравнению с системой научно-исследовательских учреждений, поэтому вузам отводится важная

миссия в инновационном развитии регионов Казахстана. Университеты и другие высшие учебные заведения, в первую очередь, как культурный феномен выполняют важную функцию интеллектуализации общества, бизнес-пространства.

Сегодня вузовский сектор осуществляет 47% фундаментальных исследований, 13% прикладных исследований и 1% опытно-конструкторских работ в стране. Среди регионов с наиболее высокой концентрацией научно-исследовательских работ можно выделить г.Алматы (35% всех научно-технических работ), Астану (19%), Восточно-Казахстанскую область (16%), Мангистаускую область(9%) и Атыраускую область (6%). Поэтому логично, что точками формирования крупнейших инновационных кластеров в стране призваны стать "Назарбаев Университет" (г.Астана), «Парк инновационных технологий» (г.Алматы).[4]

Чтобы выполнять функцию ядра инновационных кластеров научно-образовательный сектор должен быть более тесно увязан как с решением конкретных вопросов инновационного развития регионов, использованием ключевых факторов и конкурентных преимуществ регионов.

Для этого в системе высшей школы должны быть созданы благоприятные условия для исследовательской деятельности. Высшая школа должна быть ориентирована не просто на процесс распространения знаний или оказание образовательных услуг, а на создание новых знаний, трансформацию их в инновации. В свою очередь творческие и исследовательские инициативы в научно-образовательной среде не должны оставаться только в рамках университетских лабораторий. Для их дальнейшего развития нужна поддержка и система партнерских взаимодействий с местным бизнес-сообществом.

Надо отметить, что региональные инновационные кластеры не должны ограничиваться только региональными интересами. Они будут жизнеспособны, если система и география партнерских взаимосвязей будет расширяться, что обеспечит более интенсивную циркуляцию информации, а следовательно, новых идей и новых возможностей для инноваций.

Инновационные кластеры обладают большей способностью к нововведениям по ряду причин. Их субъекты, особенно МСБ, способны более адекватно и оперативно реагировать на потребности рынка. Им облегчается доступ к новым технологиям, используемым на различных направлениях хозяйственной деятельности. В инновационный процесс включаются поставщики и потребители, а также предприятия других отраслей, и в результате межфирменной кооперации уменьшаются издержки на НИОКР. Субъекты кластеров находятся под интенсивным конкурентным давлением, которое усугубляется постоянным сравнением собственной хозяйственной деятельности с работой аналогичных компаний. В отличие от традиционных технопарков инновационные кластеры представляют собой систему тесных взаимосвязей не только между фирмами, их поставщиками и клиентами, но и между институтами знаний, среди которых крупные исследовательские центры и университеты, являясь генераторами новых знаний и инноваций, обеспечивают высокий образовательный уровень региона. Кроме того, создается возможность координации усилий и финансовых средств для создания нового продукта и технологий, и выхода с ними на рынок.

По сути, в рамках кластера становится возможным выстраивание замкнутой технологической цепочки – от создания продукта до его производства и вывода на рынок.

Надо отметить еще одно отличие инновационных кластеров от традиционных промышленных, которое определяется созданием в их рамках преимущественно экспортоориентированной продукции и технологий. То есть внутрикластерные конкурентные преимущества оказываются значимыми в международном масштабе. Несомненными плюсами также являются уход от жесткого управления, присущего холдингам и другим подобным структурам, и переход к гибким сетевым структурам, способным повысить активность инноваторов.

Следует особо остановиться на роли государства в формировании кластерных стратегий. Если первоначально кластеры образовывались исключительно благодаря «невидимой руке рынка», прежде всего при модернизации ТНК, то в последнее время правительства многих стран стали «выращивать» их по собственной инициативе в рамках государственно-частного партнерства, оказывая процессу ощутимое содействие.

В силу особенностей функционирования кластерных структур они несут положительные эффекты не только для самого кластерного объединения и его участников, но и для регионов базирования: увеличение занятости, рост заработной платы и прибыли, интенсификация предприни-

матерской активности и т. д. То есть эти структуры обеспечивают экономический рост региона в целом.

Однако анализ показывает, что в процессе реализации государственной инновационной политики и кластерного развития имеется ряд проблем.

Первая – недостаточность усилий региональных властей по улучшению условий для инновационной деятельности.

Вторая – недостаточная эффективность инструментов господдержки. Следствием этого становятся распыление бюджетных средств и недофинансирование исследований в перспективных областях науки, обеспечивающих, в том числе, конкурентоспособность экономики.

Третья – вялая инновационная активность ведущих промышленных предприятий республики, обусловленная низким инновационным потенциалом, недостатком собственных средств для расширения данного вида деятельности, высокой стоимостью нововведений, экономическими рисками и длительными сроками окупаемости. Низкая информационная прозрачность инновационной сферы, недостаток информации о новых технологиях и возможных рынках сбыта инновационного продукта и сведений для частных инвесторов и кредитных организаций об объектах вложения капитала с потенциально высокой доходностью.

Четвертая проблема – отсутствие концепции и комплексной государственной программы развития инновационных кластеров с указанием этапов, сроков, регионов, субъектов и их ответственности, национальных и государственных компаний, СЭЗ, индустриальных и промышленных зон, технопарков и промышленных парков и т. д. Наличествует необходимость разработки и региональных комплексных программ развития инновационных кластеров.

Пятое – практическое отсутствие анализа передовых технологий в мире и возможностей их использования в Казахстане.

Шестое – недостаточная развитость инфраструктурных элементов инновационного комплекса. Это проявляется прежде всего в ограниченных масштабах распространения современных информационных технологий и коммуникационных средств. Новые организационные формы инновационной деятельности, относимые часто к ее инфраструктуре, пока еще не оказывают ни по масштабам, ни по качественным характеристикам существенного влияния на функционирование НИС, их системная интеграция в инновационное пространство требует времени и целенаправленных усилий центральных и региональных органов управления инновационной деятельностью.[5]

Практика последних лет показывает, что конкурентоспособность высокотехнологичных производств достигается исключительно в рамках тесного взаимодействия научных, инфраструктурных, производственных, финансовых и маркетинговых организаций, обеспечивающих высокую эффективность производства на фоне мобильности обновления производственных возможностей и инновационной продукции. Наиболее рациональная форма такого единения – объединение малых и средних предприятий, реализующих совместные проекты, в единый организм в виде инновационного кластера.

В Казахстане именно крупные предприятия, доминирующие в соответствующих отраслях экономики и промышленности, влияют на процессы развития инновационной сферы. Они выступают своеобразным ядром инновационного развития той или иной отрасли и, соответственно, влияют на инновационное преобразование отрасли. Это в свою очередь означает, что кластерный подход в развитии инновационной системы государства может быть намного более эффективен в тех отраслях экономики, где действуют предприятия-лидеры.

Высоким кластерным потенциалом обладают горно-металлургическая, нефтегазовая, строительная, агропромышленная отрасли, сфера транспорта, ядерных технологий и т. д. Наряду с этим научные организации, например, такие как АО «КазАгроИнновация» должны способствовать развитию других кластеров – хлопкового, плодоовощного, перерабатывающего, пищевого, мясомолочного и т.п.[6]

Целесообразно определить полномочия местных исполнительных органов в области государственной поддержки индустриально-инновационной деятельности и законодательно закрепить создание и функционирование инновационных кластеров на уровне регионов.

Инновационные кластеры по регионам целесообразно организовывать на базе специальных экономических зон с учетом предусмотренных налоговых льгот и преференций.

Формирование кластеров инновационной деятельности – это новая стратегия борьбы за вхождение Казахстана в 30-ку развитых стран мира, а также за процветание перспективных регионов республики. Все это может быть достигнуто на основе перехода от «сырьевого» развития к инновационному, который должен состоять в переориентации на инновации экономики территорий

Список использованной литературы:

1. Обзор инновационных кластеров в иностранных государствах. – М.: Минэконо-мразвития России, –2011. – С. 505.
2. Еспаев С. Промышленные кластеры в КНР и их особенности. /В книге С.Еспаев Инновационная экономика Казахстана и Китая. Астана, 2008 - 624 с.
3. Центр информационных технологий за \$20 млн. [Электрон.ресурс]. – 2023. – URL: <https://kapital.kz/tehnology/690/tsentr-informatsionnykh-tekhnologiy-za-20-mln.html>._(дата обращения: 12.09.2023)
4. Д.С. Мусабалина, А.А. Киреева, Оценка уровня инновационного развития регионов Казахстана и возможности их дальнейшей кластеризации / Экономика: стратегия и практика, No 1 (14), 2019 г. С. 149-161
5. Нурланова Н.К. Сценарии инновационного развития регионов Казахстана и оценка возможностей их реализации //Проблемы развития территории. – 2014. – No4 (72). – С.82-96.
6. Нурланова Н.К. От политики выравнивания к пространственному развитию на принципах «smart» специализации // Экономика: стратегия и практика. - 2017. - No 1. – С. 33. -41.

МРНТИ 10.23.01

Л.И. Жазылбек,¹ Қ.Х. Шәдиев²

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Алматы қ., Қазақстан

²№178 мамандандырылған лицей,
Қазақстан Республикасы, Алматы қ.

ЭТИКА МЕН КӘСІПКЕРЛІК ҚЫЗМЕТТІҢ ӨЗАРА БАЙЛАНЫСЫ

Аңдатпа

Мақалада экономикалық кәсіпкерлік этика – қазіргі заманғы кәсіпкерлік мәдениетін тәрбиелеудегі күрделі бағыты екендігі айтылады. Өйткені, этика – бұл жалпыға бірдей танылған нормаларға, моральдық принциптерге, идеалдар мен мінез-құлық ережелеріне сәйкес келетін адамдардың мінез-құлық туралы ғылым мен тәжірибенің үйлесімі.

Сонымен бірге, мақалада кәсіпкерлік пен этиканың өзара байланысы адамның өмірі мен мақсаты туралы түсінік екендігі және қоғамдағы моральдық негіздер мен әдеттегі мінез-құлық нормаларының жиынтығы жайлы сөз болады. Автор қоғамдағы адамгершілік стандарттары бизнес этикасын мінез-құлықтың бірқатар оң және теріс негізгі принциптерімен тығыз байланысты екендігіне мән бере отырып, жағымды жеке қасиеттерін тәрбиелеуге бағытталған қоғамдық қатынастарды дамытудың маңыздылығын тұжырымдайды. Қазақстанда бизнес жүргізу этикасының барлық қытысушы тұлғалардың моральдық міндеттемелерін орындауын жетілдіру қажеттілігі айқындалған.

Түйін сөздер: экономика, кәсіпкерлік, кәсіпкер, этика, мәдениет, моральдық принциптер, мінез-құлық ережелері.

Жазылбек Л.И., ¹ Шадиев К.Х.²

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая
г. Алматы, Казахстан

²Специализированный лицей №178
г. Алматы, Казахстан

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭТИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация

В статье отмечается, что экономическая предпринимательская этика – сложное направление в воспитании современной предпринимательской культуры. В конце концов, этика – это сочетание науки и практики поведения людей, которое соответствует общепризнанным нормам, моральным принципам, идеалам и правилам поведения.

Вместе с тем, в статье речь пойдет о том, что взаимосвязь предпринимательства и этики – это понятие жизни и цели человека и совокупность моральных устоев и норм обычного поведения в обществе.

Автор, обращая внимание на то, что нравственные стандарты в обществе тесно связаны с рядом положительных и отрицательных основных принципов поведения, формулирует важность развития общественных отношений, направленных на воспитание положительных личностных качеств. В Казахстане определена необходимость совершенствования этики ведения бизнеса в выполнении моральных обязательств всеми заинтересованными лицами.

Ключевые слова: экономика, предпринимательство, предприниматель, этика, культура, моральные принципы, правила поведения.

L.I.Zhazylybek, ¹ K.Kh.Shadiyev²

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abay,
Almaty, Kazakhstan

²Specialized Lyceum No. 178,
Almaty, Kazakhstan

THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICS AND ENTREPRENEURSHIP

Abstract

The article notes that economic entrepreneurial ethics is a complex direction in the education of modern entrepreneurial culture. In the end, ethics is a combination of science and practice of human behavior, which corresponds to generally recognized norms, moral principles, ideals and rules of behavior.

At the same time, the article will focus on the fact that the relationship between entrepreneurship and ethics is the concept of a person's life and goals and a set of moral foundations and norms of ordinary behavior in society.

The author, drawing attention to the fact that moral standards in society are closely related to a number of positive and negative basic principles of behavior, formulates the importance of developing social relations aimed at fostering positive personal qualities. Kazakhstan has identified the need to improve the ethics of doing business in fulfilling the moral obligations of all stakeholders.

Keywords: economics, entrepreneurship, entrepreneur, ethics, culture, moral principles, rules of conduct.

Кіріспе. Қазақстан Республикасының Конституциясында: "Әркімнің кәсіпкерлік қызмет еркіндігіне, өз мүлкін кез келген заңды кәсіпкерлік қызмет үшін еркін пайдалануға құқығы бар. Монополистік қызмет заңмен реттеледі әрі шектеледі. Жосықсыз бәсекеге тыйым салынады" – делінген [1]. Еңбекке қабілетті азаматтардың шаруашылық, экономикалық және кәсіби белсенділігі сияқты кәсіпкерлік қызмет заңдық және этикалық негіздер мен мінез-құлық ережелеріне негізделген, олардың бұзылуы осы кәсіпкерлік қызмет түрінің субъектілері үшін кері әсер етуі мүмкін. Коммерциялық ұйымдар мен кәсіпкерлердің ресми мінез-құлық нормалары заңнамалық деңгейде

бекітілген, сондықтан оларды сақтамау қатаң жазалау шараларына, соның ішінде банкроттық рәсіміне және тіпті бас бостандығынан айыруға әкеледі. Сондықтан қазіргі заманғы кәсіпкерлікті дамытудың басты критерийі оны нақты ретке келтірудің заңнамалық базасы ғана емес, сонымен бірге құқықтық мәдениеттің қалыптасуы болып табылады.

Бизнес этикасы яғни, кәсіпкерлік этика кез келген салада кәсіпкерлікпен айналысатын және нарықтық қажеттіліктерді, мақсатты тұтынушылардың сұраныстарын, қоғамның ұмтылыстары мен мемлекеттің үміттерін қанағаттандыруға ұмтылатын азаматтардың мінез-құлық принциптерінің кешенін көздейді [2].

Коммерциялық этика елде, әлемде қабылданған жалпы моральдық нормалар мен мінез-құлық принциптеріне, экономиканың белгілі бір саласына тән кәсіби моральға негізделген. Қоғамның әдеттегі адамгершілік стандарттары кәсіпкердің этикасын мінез-құлықтың бірқатар оң және теріс негізгі принциптерімен тығыз байланыстырады. Олар ар-ождан, адалдық, сыпайылық, бедел, тектілік, өзін-өзі сүю оң принциптер болса, екіжүзділік, ұятсыздық, амбиция, жала жабу, арамдық, дөрекілік, кек алу және т.б. теріс принциптерге негізделеді. Көріп отырғанымыздай, әлемдік нарықтағы коммерциялық қатынастардың жалпы тұжырымдамасы жағымды және жағымсыз қасиеттерден тұрады. Кейбір кәсіпкерлердің мінез-құлқының типтік белгілерінің ішінара тізімі кәсіпкерлік этика нормаларына, негізінен адамгершілік пен адалдық қағидаттарына негізделген. Коммерциялық этиканың дамуына азаматтық сананың бір түрі ретінде қоғамның менталитеті және оның өкілдерінің кәсіпкер ретінде өзін-өзі бағалауын арттыруға, олардың жағымды жеке қасиеттерін, экономикалық еркіндік сезімін және қоғам (тұтынушылар) алдындағы толық жауапкершілікті тәрбиелеуге бағытталған қоғамдық қатынастар да әсер етеді. Кәсіпкерлік этиканың моральдық принциптері бизнес өкілдерінің мінезіне, адамгершілігіне және сұраныстарына негізделген, бұл олардың соңғысының ниеттері мен мақсаттарымен тығыз байланысын түсіндіреді. [2].

Кәсіпкерлердің этикалық қиындықтары үздіксіз туындайды және шешіледі, бұл, ең алдымен, мүдделері мемлекетті қорғауға арналған тұтынушыларға қатысты. Көбінесе өз ісін дамытатын жұмыс берушілердің моральдық қатынастары олардың жалдамалы қызметкерлерімен байланысты. Бұл қатынастар коммерциялық сәттілік деңгейіне айтарлықтай әсер етеді. Қазіргі бизнесте серіктестермен, бәсекелестермен және жалпы қоғаммен ынтымақтастыққа ерекше орын беріледі.

Сонымен қатар, кәсіпкерлік этика өз уәделері мен кепілдіктері үшін жауапкершілік, моральдық-құқықтық нормаларды сақтаудың сенімділігі мен міндеттілігі сияқты маңызды категорияларда көрінеді.

Негізгі бөлім.

Кәсіпкер әрқашанда кәсіби дұрыс мінез-құлықты үйрену үшін мына этикет ережелерді сақтау керек:

Алдымен кәсіпкер кез келген өзіне келіп түскен ұсыныстармен, презентациялармен жеке танысу керек. Егер Келіссөздер жүрген жағдайда келіссөздердегі этикетті сақтауы қажет. Сонымен қатар, кәсіпкер өздерінің кәсіптерін алға жүргізу үшін, бәсекелестікті жеңу үшін әрқашан Іскерлік кездесулер өткізіп отыруға дағдылануы тиіс.

Кәсіпкерлік қызметін бастағаннан бастап кез келген кәсіпкер тиісті Іс қағаздарын жүргізуді және қызметтік құжаттарды жасауды әдетке айналдыруы тиіс. Бір күндік жұмыстарынан бастап, апталық, айлық, қажет болса жылдық жоспарларын құрып алған дұрыс.

Іскерлік этиканың ажырамас бөлігі ретінде кәсіпкерлік этикет талаптарды сақтау, сондай ақ, сөйлеу сауаттылығына, сыртқы келбетке, іскерлік стильге және әдептілікке назар аударып отыруы тиіс.

Кәсіпкерлік этика бизнес адамдарының мінез-құлық ережелерін біріктіреді, олардың сыртқы көріністерін олардың жақын ортасында, серіктестермен, бәсекелестермен, қызметкерлермен, олар тек жұмыс үшін ғана емес, сонымен бірге күнделікті өмірде де сөйлесетін басқа адамдармен байланыста реттейді [3].

Негізінен кәсіпкерлік мәдениетке коммерциялық ұйымдардың мәдениеті, кәсіпкерлердің өркениеті, олардың кәсіби этикасы, іскерлік этикеті және "мәдениет" ұғымына қатысты көптеген басқа компоненттер әсер етеді.

Әдетте, кез-келген ұйымның мәдени деңгейі келесі Ішкі факторлармен дәлелденеді: Коммерциялық қызметтің мәні дамып келе жатқан бизнес Коммерциялық қызметті ұйымдастырудан бас-талады.

Бизнес иесі мен оның қызметкерлерін ынталандыру әлемдік деңгей, яғни, бизнестің жаһандық этикасы адамның құндылықтарына негізделеді және арнайы этикалық Кодексте – "Халықаралық бизнес қағидаттарында" жазылған. Бұл құжат 1994 жылы қабылданған. Оны жасаушылар – әлемдегі ең ірі компаниялардың өкілдері, сонымен қатар Жапония, Еуропа, Америкадан келген бизнес-кеңесшілер. Құжаттың қорытынды орны – Швейцария. [4].

"Қағидаттардың" мәні бизнес этикасының әлеуметтік жағына (басшы бағыныштылар үшін жақсы жұмыс жағдайларын жасауы, клиенттердің және жалпы қоғамның өмір сүру деңгейін арттыруға ұмтылуы тиіс.

Басқару мәдениетінің деңгейі, басшылық пен жалдамалы қызметкерлердің өзара қарым-қатынас жүйесі қашанда бірінші орынға қойылуы керек.

Нарықта жетекші орынға жету үшін арнайы басқару стилі болу керек. коммуникациялық саланы жетілдіруге, өндіріс әдістерін оңтайландыруға, қолданыстағы халықаралық ережелер мен нормаларды құрметтеуге, бизнеске деген сенімді арттыруға және т.б. Бәсекелестікте тең құқықтарды қамтамасыз етуге, қоршаған ортаны құрметтеуге барлық уақытта назар салу керек. Кез келген кәсіпкер, кәсібім өрлесін, тыныш жайлы кәсібімді дамытамын деген ойда болса, бизнестің лас әдістерінен бас тартуға ден салу керек. Яғни, қару сату, ақшаны жылыстату және т.б. заіға қайшы жасаған әрекеттерден бас тартуға ерекше назар аударылады.

«Қазақстанда бизнес жүргізу этикасының жетілу дәстүрі енді ғана қалыптасу кезеңінде тұр. Кәсіпкерлер тауар, жұмыс, қызмет көрсетуде өз жауапкершілігін толық сезініп жатқан жоқ. Сонымен қатар бизнес серіктестер, кәсіпорын қызметкерлері, бүкіл қоғамның мүддесі ескерудің қуатты дәстүрі әлі қалыптаспады. Бүгін қабылданған Кәсіпкерлер этикасы мен іскерлік әдебі кодексі осы сын-тегеуріндерге толық жауап береді деп күтілуде» [5].

Қызметкерлердің фирманың өркендеуіне жеке қатысуы және оның қызметінің нәтижелеріне жеке үлесі туралы хабардар болуы кәсіпкердің жеңісі. Әрбір құжаттағы кәсіпкер үлесі кәсіпорынның немесе оның басшыларының келесі тұлғаларға моральдық міндеттемелеріне арналған.

Оның біріншісі, сатып алушыларға, яғни өзінің клиенттеріне. Бұл жағдайда кәсіпкердің алдындағы негізгі міндет – жарнамада барынша адалдықты қамтамасыз ету, қызметтердің жоғары сапасына кепілдік беру, кез келген адамға және әркімнің жеке қадір-қасиетіне құрметпен қарауды қалыптастыру қажет.

Екіншісі өзінің қызметкерлеріне. Негізгі мақсат – лайықты еңбек жағдайлары мен жоғары жалақы деңгейін қамтамасыз ету, еңбекті қорғауға назар аудару, барлығына тең құқықтар мен жұмысқа орналасу мүмкіндігін беру. Сонда ғана кәсіпкер өз кәсібінің табысының артқанына куә болады. Кез келген адамның санасын тұрмысы билейді. Тұрмысы жақсы адамдар ғана өз еңбегіне адал, өз ісін ынтамен жасайтын болады.

Үшінші, жеткізушілерге. Мұнда кәсіпкер келесі этикет қағидаттарды ұстану маңызды – негізделген баға белгілеу, барлық жағынан адал қарым-қатынас, өзара ынтымақтастықты жоспарлау кезеңінде ақпарат алмасу, міндеттемелерді уақтылы орындау және т. б;

Төртінші, өздерінің тұрақты инвесторларына- яғни, кәсіпкер дивидендтерді акционерлерге немесе купондарды акция ұстаушыларға уақтылы төлеуді қамтамасыз еткенде ғана онда инвесторлар жақтан ешқашан даулы мәселеге қалмайды,

Сонымен қатар, инвесторлар сұратқан қажетті ақпаратқа бәсекелестік шарттарымен және заңмен шектелгеннен басқа ақпараттарға қол жеткізуді ашу керек.

Бесінші өз бәсекелестеріне. Бұл жағдайда кәсіпкер ұстанатын этикеттің негізгі принциптері – құрметтеу, арам күрестен бас тарту, біреудің меншік құқығын құрметтеу. Бәсекелеске қатысты кез келген іскери шешім жазылмаған Этика заңдары негізінде қабылдануы керек. Сондай ақ, кәсіпкер адамдардың мәдени ерекшеліктері мен адам құқықтарын құрметтеуді қамтамасыз ету, қоғамдық өмірге қатысу, қоғамға пайда әкелуге тырысуды қамтамасыз етіп отыруы керек [6].

Бизнес этикасын құру кезінде сыртқы орта мен компанияның өкілдері өзара құрмет жағдайында болған кезде әлеуметтік қатынастарды орнату маңызды. Көшбасшының міндеті – өзін де, басқа бағыныштыларды да бақылау арқылы этиканың кез-келген бұзылуын азайту.

Макродеңгейлік сектор бір елдің немесе белгілі бір саланың экономикасы ауқымында жұмыс істейді. Мұндай нормалар салалық немесе ұлттық кодекстерде жүзеге асырылатын этикалық постулаттарды білдіреді. Ұсынылған ақпараттың дұрыстығына, адал бәсекелестікке, жеке мен-

шікті құрметтеуге, еңбек нарығында кемсітушіліктің кез келген көрінісінің болмауына басты назар аударылады.

Компанияның мақсаттары мен құндылықтары туралы нақты түсініктер жиынтығы қашанда бірінші орында болуы тиіс. Әкімшіліктің, менеджерлердің және персоналдың одан әрі оқыту перспективасымен жоғары кәсібилігі жоғары болуы керек. Тиісті кезеңдерде лайықты ақшалай сыйақымен үйлескен жұмысшылардың жоғары сапасы мен өнімділігі артады. Фирманың тауарлар (қызметтер) сапасын арттыруға арналған курсы жұмыс жасап отыруы тиіс. Ол курсты жүргізу үшін сол салада жеңістерге жеткен мамандарды тарту керек. Ол курстарға тұтынушыларға арналған өнімдерге қызмет көрсету жайлы, өндірістің жоғары деңгейі, өнімнің және қызметтердің сапасын арттыру үшін заманауи технологияларды пайдалану жайлы кеңінен сабақтар өтуіне жағдайлар жасау керек.

Еңбек қауіпсіздігі мен санитарлық-гигиеналық нормаларды сақтаудың жоғары деңгейі сақталуы керек. Ұжымдағы қолайлы моральдық ахуал, кәсіпкерлік этика және т. басқа алғышарттармен бірге осындай корпоративтік мәдениетті құру ғана Кәсіпкерлік табысқа кепілдік береді.

Кез-келген компанияның мәдени деңгейін анықтау үшін оның қызметін бірқатар көрсеткіштер бойынша талдап, осындай сұрақтарға оң жауап алу керек:

Ұйым тәуекелдер мен жаңалықтарға дайын ба? Ол үшін Фирма және оның қызметкерлері негізгі мақсаттарға жетуге ұмтыла ма?

Сыртқы мәселелерді яғни, клиенттерге лайықты қызмет көрсету, тұтынушылармен қарым-қатынас және т. б шешуге баса назар аударылды ма? Принципіздік пен индивидуализмге қарсы күрес жүргізіліп жатыр ма? Қызметкерлерді ынталандыру жеке нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған ба?

Бұл сұрақтарға Микро деңгейі жеткен кәсіпкерлер, яғни, бір компанияда қолданылатын құқықтар мен нормалардың жүзеге асуына қолы жеткен кәсіпкерлер толық жауап бере алады. Мұнда этикалық қағидалар сатып алушылар мен жеткізушілер, акционерлер мен компания басшылары, кәсіпорын әкімшілігі және оның қызметкерлері арасындағы сенім, өзара түсіністік және адалдық негізінде құрылады [7].

Бизнес этикасындағы әлеуметтік компонент әрқашан ерекше рөл атқарды. Бұл жағдайда әлеуметтік жауапкершілік деңгейі әртүрлі болуы мүмкін. Түсіну тәсілдері де ерекшеленеді:

Дәстүрлі әлеуметтік жауапкершілік формуласын Нобель сыйлығының лауреаттарының бірі – Милтон Фридман шығарды. Ол іскери ұйымдардың және компаниялардың міндеті – өз иелеріне қызмет ету, өйткені менеджерлер тек жалдамалы қызметкерлер деп түсіндірді. Олардың міндеті – жұмыс берушілердің талаптарына сәйкес Бизнесі жүргізу. Сонымен қатар, бизнестің басты мақсаты – барлық "ойын" ережелері 100% сақталған жағдайда (яғни, алаяқтық пен алдау алынып тасталған) пайда деңгейін арттыру үшін барлық ресурстарды пайдалану. Егер ережелерде әлеуметтік жауапкершілік белгіленсе, онда ол орындалуы керек.

Этикалық тәсілді басқа маман-әлеуметтану профессоры және менеджмент шебері – Питер Друкер ұсынды. Оның көзқарасының мәні-компания белгілі бір тар адамдар тобы – "стейкхолдерлер" алдында белгілі бір жауапкершілікке ие. Мұндай адамдар санатына Питер менеджерлерді, құрылтайшыларды, компания акцияларын ұстаушыларды, клиенттерді, жеткізушілерді, кәсіподақ ұйымдары, аймақтық қауымдастықтар, реттеуші құрылымдар, қызметкерлер кәсіподақтары және т.б. Бұл санатқа компанияға белгілі бір дәрежеде әсер етуі мүмкін барлық адамдар кірді. Бүгінгі таңда бизнестің әлеуметтік этикасының бұл тәсілі ең танымал болып табылады.

Әлеуметтік-этикалық. Бұл нұсқа 1960 жылдардың басында қалыптасты. Негізгі "бастапқы көздер" - Генри Минцберг, Эдгар Шайн және Курт Левин. Бұл теория бойынша компанияның барлық басшылығы мен оның қызметкерлері компанияның мүдделері мен олардың нақты сақталуына толық жауап береді. Бұл тәсілдің мәні мынада: барлық компаниялар адамдар алдында міндеттеме алып, тапқан капиталының бір бөлігін қоғамды жақсартуға бағыттауы керек.

Қорытынды.

Кәсіпкерлік қызмет этикасы – бұл институционалдық проблема, кәсіпкерлік қызметтің экономикалық қатынастары субъектілеріне қойылатын моральдық нормалар мен талаптарды қамтитын әлеуметтік этика түрі. Бұл нормативтік этика, өйткені ол адамдар арасындағы қарым-қатынастың бағдарлары мен перспективаларын белгілейтін мінез-құлық пен іс-әрекеттің нормативтік негізін

білдіреді. Бүгінгі таңда нормативтік Этика қағидаттары кәсіби қызметтің барлық дерлік түрлерінде қамтылған. Олар мемлекеттік қызметкерлердің этикасы, сот этикасы, дәрігер этикасы, банк қызметкерлерінің этикасы, Бизнес этикасы қандай да бір түрде мүдделер қақтығысына байланысты қолданылатындығын атап өтеміз.

Жоғарыда аталған факторлардың Қазақстандағы кәсіпкерлік қызмет этикасына әсері сөзсіз экономикалық қызметте жағымсыз экстерналдардың әртүрлі деңгейлерінің көріну ауқымының өсуіне әкеледі. Ол күмәнді несиелік және қаржылық операциялардан бастап кәсіпкерлік қызметті жүргізудің экологиялық әдістеріне дейін. Мұның бәрі қазіргі уақытта біздің елімізде кәсіпкерлік Этика міндеттерін шешу үшін институттарды пайдалануға бағытталған экономикалық, құқықтық және идеологиялық салалардағы мемлекеттің іс-қимыл жүйесі ретінде тиімді институционалдық саясатты жүргізудің шұғыл қажеттілігі бар екенін көрсетеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы. 1995 жылы 30 тамызда Республикалық референдумда қабылданған. // https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_ (Жүгіну уақыты 5 қараша 2023 жыл)
2. Петрушин Ю.Ю., Борисов В.К. 2007. *Этика бизнеса: учебник. 4-е изд.* – М.: ТК «Велби»; Проспект. 352 с
3. Мецзяков Д.А. *Этика предпринимательской деятельности как институциональная проблема* // *Власть. 2016. Том 24. № 3. С. 105-109.*
4. КОДЕКС ЭТИКИ И ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ КАЗАХСТАНА // <https://annk.kz/post/> (Жүгіну уақыты 20 қараша 2023 жыл)
5. Қазақстанда Кәсіпкерлердің этика кодексі қабылданды // <https://atameken.kz/kk/news/29886>
6. Кәсіпкердің этикасы туралы мағлұмат // <https://ikaz.info/k-sipkerdi-etikasy-ma-l-mat/>
7. Черной, Л.С. *Предпринимательская этика и экономическое развитие: парадоксы современности* / Л.С. Черной // *Экономическая наука современной России.* – 2014. – №4. – С.49-63.

МРНТИ 68.75.45

Арзикулова Р.К.¹

¹ *Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан*

**ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПАРАМЕТРОВ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА,
ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ УРОВЕНЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ УСТОЙЧИВОСТИ**

Аннотация

Цель исследования – рассмотреть и провести научный анализ современных параметров функционирования экономики Республики Казахстан, определяющих существующий и перспективный потенциалы ее устойчивого развития

Экономика страны находится в сравнительно в разбалансированном неустойчивом состоянии, что порождает ряд мультипликативных циклических проблем, таких как неэффективный баланс потребления природных ресурсов, невысокие рейтинги экономики по инновационному потенциалу и качеству жизни населения, низкий уровень экологической эффективности производственно-хозяйственных процессов. Дальнейшее динамичное развитие рыночной экономики Казахстана требует научного поиска и выработки организационно-экономических моделей ее интенсификации и обеспечения устойчивости, а именно модели развития человеческого потенциала и инновационных производственных экологически эффективных технологий.

Ключевые слова: экономическая система, устойчивость, устойчивое развитие, факторы развития, конкурентоспособность, экологическая эффективность.

Р.К. Арзикулова¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ ТҰРАҚТЫЛЫҚ ДЕҢГЕЙІ МЕН ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫН АЙҚЫНДАЙТЫН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ ПАРАМЕТРЛЕРІН ЗЕРТТЕУ

Аңдатпа

Өндірістің негізгі факторларының ғылыми-техникалық прогресі мен инновация (интеллектуализация) деңгейі жаһандану, геосаяси және қаржылық тұрақсыздық, әлемдік макро саясаттың тұрақтылығы факторларынан басқа ұлттық экономиканың дамуына, оның өсуі мен бәсекеге қабілеттілігіне айтарлықтай әсер етеді. Дамыған елдердегі көптеген зерттеулер мен тәжірибелерге сәйкес ұлттық экономиканың инновациялық дамуы адами капитал мен өмірдің сапасына, елеулі инвестицияларға, қоғам мен бизнес қауіпсіздігінің жоғары стандарттарына, инвестициялық және кәсіпкерлік ахуалдың тартымдылығына ғана емес, сонымен қатар ғылым мен білім экономикасының даму деңгейін қамтитын іргелі сипаттағы алғышарттарға да байланысты (Цифрлық экономика) елде жоғары дамыған зияткерлік орталықтардың болуы, тиімді мемлекеттік реттеу, қуатты Инновациялық жүйелер мен дамыған венчурлық бизнестің болуы.

Мақалада Қазақстан Республикасының экономикалық жүйесін іске қосудың, оның тұрақты дамуының қолданыстағы және перспективтік әлуетін анықтайтын қазіргі параметрлеріне талдамалық зерттеу қарастырылып, жүргізілді.

Түйін сөздер: инновация, инновациялық даму, еншілес компания, инновациялық экономика, білім, ғылым.

Arzikulova R.K.¹

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan

THE STUDY OF MODERN PARAMETERS OF THE ECONOMY OF KAZAKHSTAN, DETERMINING THE LEVEL AND PROSPECTS OF ITS SUSTAINABILITY.

Abstract

The level of scientific and technological progress and innovation (intellectualization) of the main factors of production, in addition to the factors of globalization, geopolitical and financial instability, stability of World macro-policy, have a significant impact on the development of the national economy, its growth and competitiveness. According to numerous studies and practices in developed countries, the innovative development of the national economy depends not only on the quality of human capital and Life, significant investments, high standards of security of society and business, the attractiveness of the investment and entrepreneurial climate, but also on the prerequisites of a fundamental nature, which include the level of development of the economy of science, the presence of powerful innovative systems and a developed venture business.

The article reviewed and conducted an analytical study of modern parameters of functioning of the economic system of the Republic of Kazakhstan, defining existing and promising potentials of its sustainable development

Keywords: innovation, innovation development, company spin-off, innovation economy, education, science.

С момента обретения статуса независимого суверенного государства, Республика Казахстан движется по пути углубления и развития рыночной экономики, основанной на свободе предпринимательской деятельности, индустриально-инновационном развитии с учетом сбалансированного государственного регулирования производственно-хозяйственных процессов в отраслях и сферах экономики. Для достижения данных целевых ориентиров были приняты стратегические программные документы, такие как Стратегии «Казахстан – 2030» и «Казахстан – 2050», Стратегия «Двадцать

шагов к обществу всеобщего труда», Государственная программа инфраструктурного развития «Нұрлы жол», Стратегический план развития Республики Казахстан. Также приняты государственные отраслевые ведомственные программы развития, форсированного индустриального развития в разрезе временных периодов, образования, здравоохранения «Саламатты Қазақстан» и многие другие. В стране сформированы также на макро- и микроуровнях необходимые институты развития, нацеленные на динамическое развитие предпринимательства и бизнеса, инкубирования инноваций и новых технологий с учетом повышения занятости населения и социально-экономического развития. В комплексе заданный вектор развития рыночной экономики страны был сосредоточен на обеспечении ее перспективной устойчивости

На современном этапе вопросы устойчивого развития экономики Казахстана остаются актуальными как в научной теории, так и на практике, что требует исследования с одной стороны соответствующего понятийного аппарата, а с другой – современных параметров функционирования экономической системы, определяющих уровень и стратегические перспективы ее устойчивости. Базисные теоретические основы устойчивости экономической системы заложены в классическом определении экономики, как науки. С учетом того, что экономика рассматривается с точки зрения поведения человека и общества в процессе производства, распределения и потребления материальных благ в условиях ограниченности ресурсов [1], по нашему мнению, можно выделить ряд параметров устойчивости экономической системы, которые представлены на рисунке 1. Устойчивость экономической системы или экономическая устойчивость – способность экономической системы сохранять текущее состояние при влиянии внешних воздействий как со стороны внутренних, так и со стороны внешних факторов [2]. На макроэкономическом уровне устойчивость обозначает долгосрочное равновесие между развитием человеческого общества и эксплуатацией ресурсов в процессе производственно-хозяйственной деятельности [2]. Под воздействием внешних факторов экономическая система должна сохранять свою устойчивость, а в «оптимальном» аспекте устойчиво развиваться. Устойчивое развитие – это процесс экономических и социальных изменений, при котором эксплуатация природных ресурсов, направление инвестиций, ориентация научно-технического развития, развитие личности и институциональные изменения согласованы друг с другом и укрепляют нынешний и будущий потенциал для удовлетворения человеческих потребностей и устремлений. В данном аспекте основная научная идея сосредоточена не только на сохранении общества и цивилизации, но и на обеспечении качества жизни людей [3]

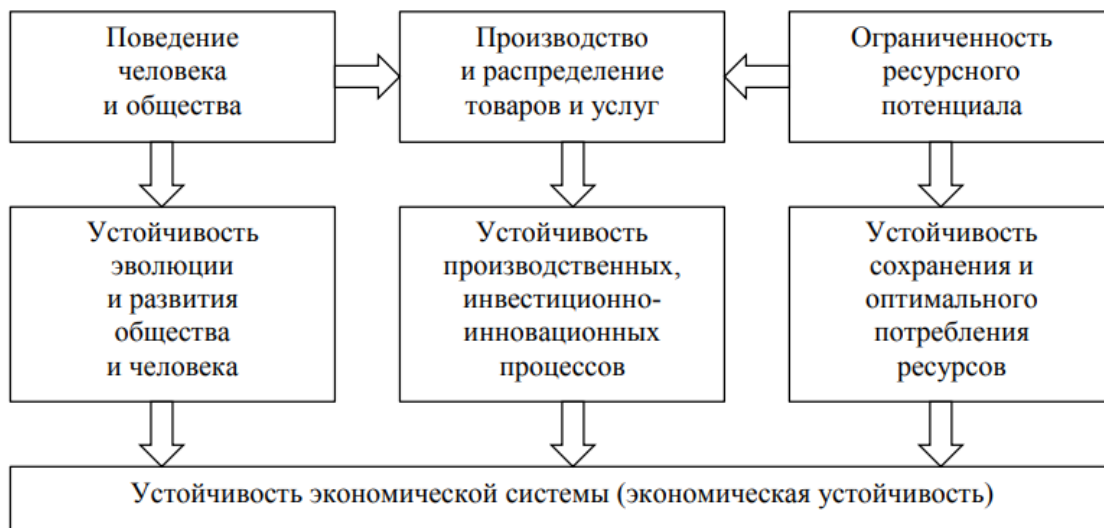


Рисунок 1 – Основные концептуальные параметры экономической устойчивости с точки зрения определения экономики как науки [1]

Концепция устойчивого развития на современном этапе объединяет три научные точки зрения: экономическую, социальную и экологическую.

Социальная составляющая устойчивости развития ориентирована на человека и направлена на сохранение стабильности социальных и культурных систем, в том числе, на сокращение числа разрушительных конфликтов между людьми. Важным аспектом этого подхода является справедливое распределение благ. Желательно также сохранение культурного капитала и многообразия в глобальных масштабах, а также более полное использование практики устойчивого развития, имеющейся в не доминирующих культурах. Экономический подход к концепции устойчивости развития основан на теории максимального потока совокупного дохода Хикса-Линдаля, который может быть произведен при условии сохранения совокупного капитала, с помощью которого и производится этот доход. Эта концепция подразумевает оптимальное использование ограниченных ресурсов и использование экологичных – природо- энергия- материал сберегающих технологий, включая добычу и переработку сырья, создание экологически приемлемой продукции, минимизацию, переработку и уничтожение отходов. С экологической точки зрения, устойчивое развитие должно обеспечивать целостность биологических и физических природных систем. Особое значение имеет жизнеспособность экосистем, от которых зависит глобальная стабильность всей биосферы. Основное внимание уделяется сохранению способностей к самовосстановлению и динамической адаптации таких систем к изменениям, а не сохранению их в некотором «идеальном» статическом состоянии. Деградация природных ресурсов, загрязнение окружающей среды и утрата биологического разнообразия сокращают способность экологических систем к самовосстановлению [3]. Также следует отметить, что ведущим производственным звеном экономики являются предприятия, и общее состояние устойчивого экономического развития складывается из составных элементов корпоративной экономической устойчивости [4]. Для каждого составляющего элемента устойчивости экономики могут быть определены соответствующие параметры, которые детерминируют как непосредственно устойчивость так и тренды устойчивого развития. По нашему мнению, к таким параметрам могут быть отнесены: – факторы воздействия; – управленческий инструментарий; – целевые ориентиры устойчивого экономического развития. Факторы воздействия представляют собой прежде всего экзогенные факторы – это факторы, находящиеся за пределами экономической системы и практически не поддающиеся корректировке и изменению [5]. Управленческий инструментарий представляет собой эндогенные факторы, которые корректируются как с участием государственного, так и частного сектора экономики. Целевые ориентиры устойчивого экономического развития – конечные целевые качественные параметры функционирования экономической системы государства. Применительно к теории и казахстанской практике качественные элементы устойчивости и устойчивого экономического развития представлены в таблице 1. В целях перспективной выработки организационно-экономических механизмов обеспечения устойчивости и устойчивого развития экономики Республики Казахстан необходимо исследовать и проанализировать соответствующие достигнутые целевые индикативные показатели. В области социальной составляющей на современном этапе для Республики Казахстан, характерна невысокая численность населения, невысокие тенденции демографического роста и невысокий уровень экономической активности населения. Невысокий уровень экономической активности населения на практике отражается на тенденции экономического роста и экономическом благосостоянии населения. Ведущей результирующей социальной составляющей казахстанской экономики выступают стандарты качества жизни населения

Значительная и краеугольная роль в обеспечении устойчивого развития экономики Казахстана отводится экологической составляющей. Для экономического роста, его пролонгации и повышения благосостояния населения страны, Казахстан располагает колоссальным ресурсным и природно-климатическим потенциалом. Между тем, если привести основные экономические показатели страны к общей условной единице измерения на основе измерения энергетической полезной ценности – мощности, измеряемой в гигаваттах (ГВт), то возможно оценить имеющиеся потери природных ресурсов.

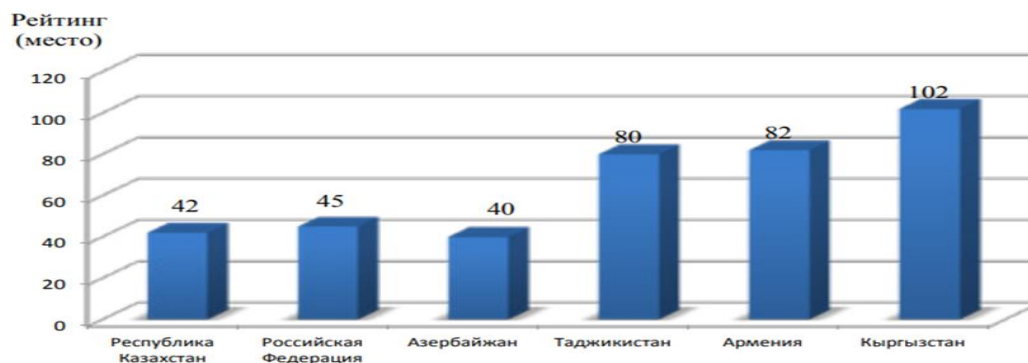


Рисунок 3 – Позиционирование отдельных стран в рейтинге глобальной конкурентоспособности

Так, в условиях перехода страны на индустриально-инновационный путь развития, для получения совокупного произведенного продукта в размере 29,4 ГВт в целом по стране были потреблены ресурсы в объеме 94,85 ГВт. Это значит, что в течение года было потеряно или недоиспользовано резервов на 65,45 ГВт мощности страны, что отражено в соответствии с рисунком 4. В комплексе это свидетельствует о том, что в Республике Казахстан относительно низок показатель эффективности использования природных ресурсов (ЭИР)

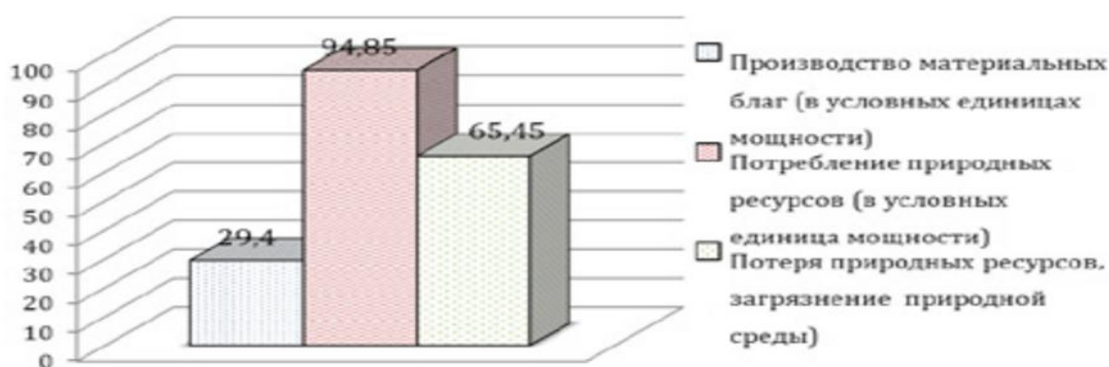


Рисунок 4 – Баланс производства материальных благ и потребления природных ресурсов в Республике Казахстан [5]

Для оценки результирующих параметров функционирования экологической составляющей может быть применен показатель – индекс экологической эффективности. Индекс экологической эффективности является комплексным сравнительным показателем успешности экологической политики стран во всем мире. Методология индекса основана на принципе близости к цели. Результат по каждому показателю рассчитывается в зависимости положения страны на шкале, нижняя граница которой устанавливается худшей страной по этому показателю, а верхняя – желаемой целью. В качестве цели используются показатели, зафиксированные в международных договорах, рекомендациях международных организаций или заключениях экспертов. Если государство достигло или превысило цель, то оно получает сто баллов по данному показателю

Для стабильного нахождения Республики Казахстан в число ведущих стран мира по уровню экологической эффективности до 2025 г. показатели Казахстана должны соответствовать следующим параметрам: – уровень эффективности использования природных ресурсов – не ниже 43 %; – суммарное потребление ресурсов – не выше 246,86 ГВт; – годовой совокупный произведенный продукт – не ниже 113,1 ГВт. При уровне эффективности использования природных ресурсов, равном 53 %, обеспечивается выход на траекторию «устойчивого развития», и рост экономики происходит за счет более эффективных, «прорывных» технологий, а не за счет экстенсивной эксплуатации природных ресурсов страны.

В комплексе, как показывают проведенные исследования, Республика Казахстан имеет значительные резервы по улучшению основных параметров обеспечения устойчивости экономики и ее развития, которые на современном этапе не достигают оптимального уровня. В практике функционирования существующей экономической системы Казахстана, по истечении существенного периода ее независимости остается широкий перечень нерешенных фундаментальных проблем – проблем экономического роста и спада, занятости и экономической активности населения, инфляции и девальвации национальной валюты, социально-экологических проблем и других. Данные проблемы сопряжены с частными экономическими проблемами, такими как ресурсная направленность экономики и высокий уровень ее экстенсификации, низкий уровень инновационной активности в системе бизнес-предпринимательства, отрицательное сальдо миграционных процессов, сравнительно низкие параметры уровня жизни и здоровья населения. Также следует отметить, что экономика страны находится в сильной зависимости от факторов мировой экономики и научно-технического прогресса, конъюнктуры рынков сырьевых ресурсов. Таким образом, для дальнейшего динамичного развития рыночной экономики Казахстана существует необходимость научного поиска и выработки организационно-экономических механизмов ее интенсификации и устойчивости. Такими механизмами, по нашему мнению, должны послужить разработанные новые организационные и экономические основы развития человеческого потенциала, с одной стороны, и новые организационно-экономические основы развития инвестиций в ресурсосберегающие экологически эффективные технологии, которые должны получить массовое распространение в промышленности. В свою очередь на определенном этапе это позволит Казахстану перейти, на инновационную триединую концепцию устойчивого развития «человеческий потенциал – инвестиции – инновации».

Список использованной литературы:

1. Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, Sean M. Flynn *Economics: principles, problems, and policies*. – 20th ed. – NY: McGraw-Hill, 2019.
2. John C.V. Pezzey, Michael A. Toma *The Economics of Sustainability: A Review of Journal Articles*. – 2020. – Discussion Paper 02-03.
3. Jackson T. *Prosperity Without Growth. Published by the Sustainable Development Commission*. – March, 2009
4. Белоусов К.Ю. Современный этап эволюции концепции устойчивого развития и формирование парадигмы корпоративной устойчивости // *Проблемы современной экономики*. – 2018. – № 1 (45). – С. 47-50
5. Кривонос Ю.Е. *Экономическая теория. Конспект лекций [Электрон. ресурс]*. – 2009. – URL: http://www.aup.ru/books/m240/3_7_4.htm (дата обращения: 18.06.2023 г)

ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

МРНТИ 631.331.5 (574)

М.Т. Сырлыбаева,¹ А.К. Адельбаева¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ҚЫЗМЕТТЕРІ: ЭКОНОМИКАДАҒЫ РӨЛІ, ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТТІ ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

Аңдатпа

Адам капиталын дамыту үшін лайықты еңбекке қол жетімділікті ұлғайтудың ерекше маңызы бар. Жұмыспен қамтудың белсенді саясатын жүргізу Қазақстан Республикасының Үкіметі қызметінің негізгі әлеуметтік басымдықтарының бірі болып табылады. Жұмыспен лайықты қамтуды қамтамасыз ету – халықты әлеуметтік қорғаудың негізі, адам ресурстары әлеуетін дамыту және іске асырудың маңызды шарты, қоғамдық байлықтың артуы мен өмір сүру сапасын жақсартудың басты құралы.

Еңбек нарығын реттеудің әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-инфрақұрылымдық қызмет ету тетіктерін жетілдіру, облыс тұрғындарын жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғаудың белсенді формасы ретінде жұмыссыздарды кәсіби даярлау және қайта даярлау, қоғамдық бағдарлама жасау негізгі өзекті мәселелердің бірі болып отыр, ол өз кезегінде ғылыми тұрғыдан зерттеуді талап етеді.

Халықты жұмыспен қамту және жұмыспен қамту қызметі жұмысының тиімділігін арттыру проблемалары соңғы жылдары оларға назар аударудың айтарлықтай өсуіне карамастан, жеткіліксіз зерттелген және одан әрі зерттеуді талап етеді. Бұл мәселелер еңбек нарығының әлеуметтік аспектілерін күрт шиеленістірген әлемдік экономикалық дағдарыстың тұрақсыздығы мен белгісіздігі кезеңінде ерекше өзектілікке ие болып отыр. Мұндай жағдайда еңбек нарығын тұрақтандыру мемлекет қызметінің басым бағыты ғана емес, дағдарыстан шығудың негізгі сәттерінің бірі болып табылады. Мемлекет құрған жұмыспен қамту қызметі жыл сайын оның құрылымына, қаржыландыру көздеріне, функцияларына қатысты әртүрлі өзгерістерге ұшырайды. Алайда бұл өзгерістер жұмыспен қамту қызметінің жұмысында әрқашан оң өзгерістерге әкеп соқпайды. Қызметті бағалау көрсеткіштері және оның қызметін регламенттейтін нормативтік-құқықтық база жетілдірілмеген. Осының барлығы жұмыспен қамту қызметтерінің іс-әрекетін, оның экономикадағы рөлін, маңыздылығы мен қажеттілігін зерттеуді қажет етуде.

Түйін сөздер: жұмыспен қамту, экономика, мемлекет, жетілдіру, халық, әдістер

Сырлыбаева М.Т.,¹ Адельбаева А.К.¹

¹ Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ: РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация

Расширение доступа к достойному труду имеет особое значение для развития человеческого капитала. Проведение активной политики занятости является одним из основных социальных приоритетов Правительства Республики Казахстан. Обеспечение адекватной занятости является основой социальной защиты населения, важным условием развития и реализации кадрового потенциала, основным средством увеличения общественного богатства и улучшения качества жизни.

Совершенствование социально-экономических, организационных и инфраструктурных механизмов функционирования регулирования рынка труда, трудоустройство жителей региона, профессиональная подготовка и переподготовка безработных как активная форма социальной защиты, создание государственной программы являются одними из основных актуальных вопросов, что в свою очередь требует исследования с научной точки зрения.

Проблемы занятости населения и повышения эффективности работы службы занятости, несмотря на значительное увеличение внимания к ним в последние годы, недостаточно изучены и требуют дальнейшего исследования. Эти вопросы особенно актуальны в период нестабильности и неопределенности мирового экономического кризиса, резко обострившего социальные аспекты рынка труда.

В такой ситуации стабилизация рынка труда является не только приоритетным направлением деятельности государства, но и одним из главных моментов кризиса. Ежегодно создаваемая государством служба занятости претерпевает различные изменения в своей структуре, источниках финансирования и функциях. Однако эти изменения не всегда приводят к положительным изменениям в работе службы занятости. Показатели оценки службы и нормативно-правовая база, регулирующая ее деятельность, не усовершенствованы. Все это делает необходимым изучение деятельности службы занятости, ее роли в экономике, ее значения и необходимости.

Ключевые слова: занятость, экономика, государство, совершенствование, население, методы

Syrlybayeva M.,¹ Adelbayeva A.K.¹

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai,
Almaty, Kazakhstan

EMPLOYMENT SERVICES: ROLE IN THE ECONOMY, CURRENT STATE AND WAYS TO IMPROVE ACTIVITIES

Abstract

Increasing access to decent work is of particular importance for human capital development. Carrying out an active employment policy is one of the main social priorities of the Government of the Republic of Kazakhstan. Ensuring adequate employment is the basis of social protection of the population, an important condition for the development and implementation of human resources, the main means of increasing social wealth and improving the quality of life.

Improving socio-economic, organizational and infrastructural mechanisms for the functioning of labor market regulation, employment of residents of the region, vocational training and retraining of the unemployed as an active form of social protection, the creation of a state program are some of the main pressing issues, which in turn requires research from a scientific point of view.

The problems of employment and increasing the efficiency of the employment service, despite the significant increase in attention to them in recent years, have not been sufficiently studied and require further research. These issues are especially relevant during the period of instability and uncertainty of the global economic crisis, which has sharply aggravated the social aspects of the labor market.

In such a situation, stabilization of the labor market is not only a priority activity of the state, but also one of the main moments of the crisis. Every year, the employment service created by the state undergoes various changes in its structure, sources of financing and functions. However, these changes do not always lead to positive changes in the work of the employment service. The service's assessment indicators and the legal framework governing its activities have not been improved. All this makes it necessary to study the activities of the employment service, its role in the economy, its significance and necessity.

Keywords: employment, economy, state, improvement, population, methods

Жұмыспен қамтамасыз ету адам әлеуетін сақтау мен дамытудың негізгі факторлары болып табылады. Сондықтан мемлекеттің жұмыспен қамту саласындағы саясатын өңдеу мен жүзеге асыру-әсіресе нарықтық экономикада өте маңызды әрі күрделі мәселе.

Жұмыспен қамту саясатында жұмысбастылықтың әлеуметтік және экономикалық тұрғыдағы мәнін анықтап алу керек.

Әлеуметтік тұрғыдан жұмысбастылықтың мынадай түрлері бар: жалпы білім беретін және арнайы оқу орындарында оқу, әскер қатарындағы қызметі, үй шаруашылығы, балаларды тәрбиелеу, қарттар мен ауруларды бағып күту, қоғамдық ұйымдардың жұмысына қатысу.

Экономикалық тұрғыдан жұмысбастылық – тұрғындардың қоғамдық өнімді немесе ұлттық табысты өндірудегі қызметі, ал қоғамдық өндірісте – жұмыс істеуге жарамды немесе ынталы адамдарға жұмыс тауып беру жаппай жұмысбастылыққа алып келеді.

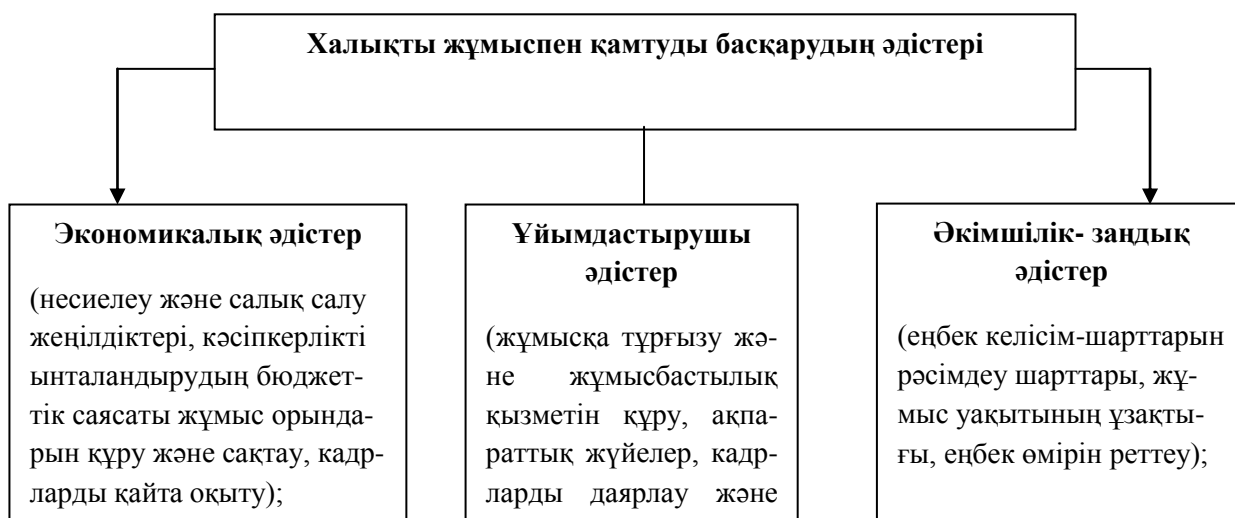
Жұмыспен қамту мәселелері қолда бар еңбек потенциалын сақтауды, көбейтуді және тиімді пайдалануды көздейтін Қазақстан экономикасы үшін өзекті болып отыр. Онсыз Қазақстанның нарықтық реформалау жолымен ары қарай жылжуы және оны елдің бәсекеге қабілеттілігінің негізгі

алғышарты болып, өндірістің нәтижесіне мүдделі және тұрақты жұмыспен қамтылған, жоғары білікті икемді жұмыс күші табылатын, халықаралық экономикалық қатынастар жүйесіне толыққанды интеграциялау (біріктіру) мүмкін емес.

Біздің пікірімізше, халықты жұмыспен қамту – бұл адамдардың жеке, ұжымдық және қоғамдық қажеттіліктерді қанағаттандыруға бағытталған және табыс әкелетін қызметі.

Жұмыспен қамтудың мемлекеттік қызметі халықты жұмыспен қамту мәселелерін шешуді, үйлестіруді, жұмыс күшіне ұсыныс пен сұранысты реттеуді қамтамасыз етуге бағытталған, жұмыссыз азаматтарды жұмысқа орналастыруға ықпал етуге, олардың кәсіби даярлығын ұйымдастыру және жұмыссыздарға әлеуметтік көмек көрсетуге бағытталған ерекше мемлекеттік органдардың құрылымы болып табылады. Жұмыспен қамту қызметі заңмен тікелей көрсетілген жария биліктің мекемесі ретінде жұмыс істейді, және жұмыс іздеушілерге мемлекеттік қызметтің әмбебап жеткізушісі ретінде қарастырылады [1].

Мемлекет, жұмыспен қамту саласында түрлі шешімдер қабылдау және әр түрлі заңдар әзірлеу арқылы әлеуметтік-экономикалық және демографиялық саясатты жүргізе отырып, тиімді түрде халықты жұмыспен қамтуды басқаруға тырысуда. Халықты жұмыспен қамтуды басқару, бір жағынан, маңызды мәселе – еңбек құқығын жүзеге асыруда мақсатты бағытталған болса, екінші жағынан, әлеуметтік-еңбек қатынастары жүйесін қамтамасыз етуде кешенді бағытталған болуы тиіс.



Ескерту: Әдебиеттер негізінде автор жасаған

Сурет 1 – Халықты жұмыспен қамтуды басқару әдістері

Нарықтық экономика жағдайында мемлекет еңбек нарығын басқаруды жүзеге асырады. Мемлекеттің еңбек нарығын басқару органдарына: «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі», еңбек биржасы, жергілікті жердегі жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасы, жұмыспен қамту орталықтары жатқызылады.

Мемлекеттік қызмет – мемлекет қызметінің бір саласы және мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік органдардағы биліктің міндеттері мен функцияларын іске асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттілігін атқару жөніндегі қызметі болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілердің құқықтық жағдайларын Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 23 шілдедегі Заңы реттейді.

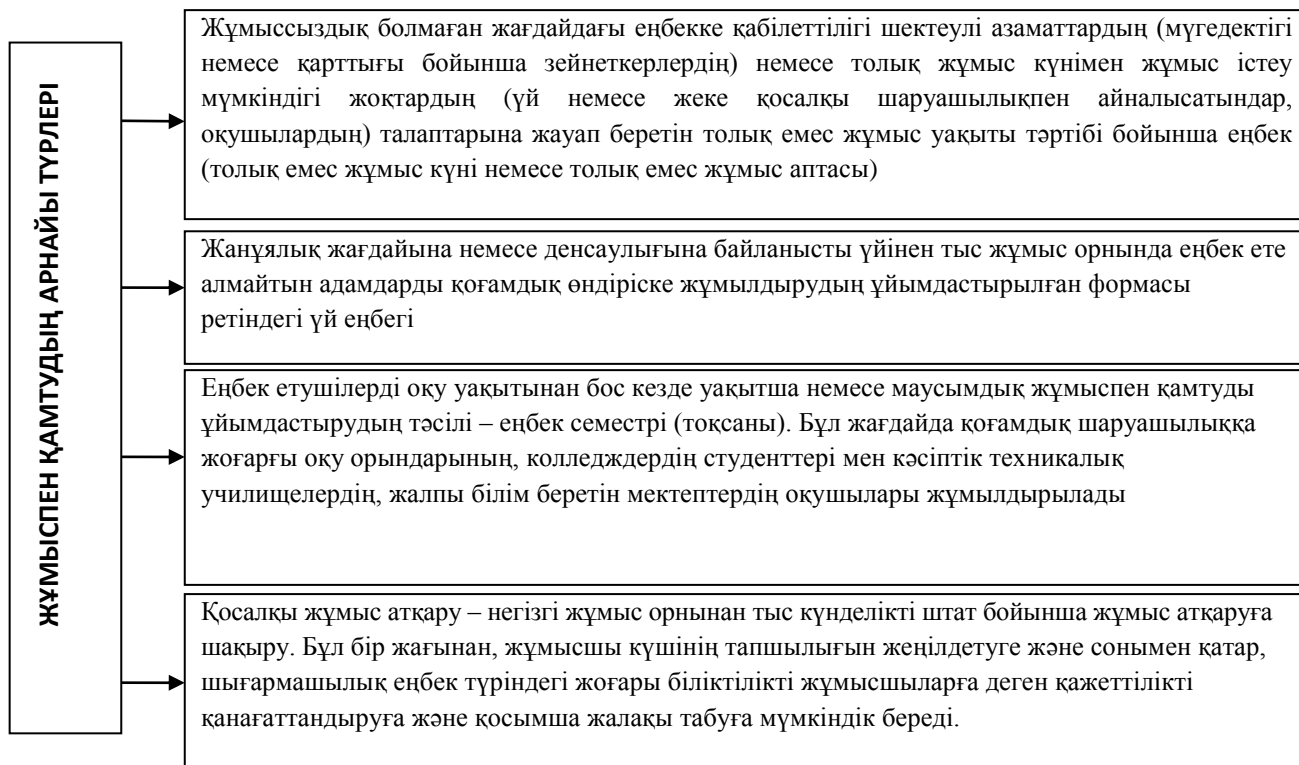
Халықты жұмыспен қамту туралы заңдардың ережелерін бұзған тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапкершілікке тартылады. Келтірілген зиянның мөлшеріне немесе кінәнің дәрежесіне қарай кінәлі тұлға материалдық, тәртіптік, әкімшілік, тіпті қылмыстық жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Кез келген қоғамдағы экономикалық даму барысында тұтыну тауарларының сұранымы құрылымында және өндіріс технологиясында маңызды өзгерістер болады. Бұл өзгерістер өз кезегінде жұмыс күшіне жалпы сұранымның құрылымын да өзгертеді [2].

Бүгінгі таңда Қазақстанда және оның аймақтарында жұмыспен қамту мәселелерінің өзекті аспектілері болып отырғандар: инженерлік-техникалық мамандықтарға қажеттіліктің және өндірістік сфера, ғылым, өнеркәсіптің ғылыми салаларында жұмыспен қамтылғандардың қысқаруына алып

келген, персоналдардың салалық және кәсіби-біліктілік құрылымының деформациясы; экономиканың көлеңкелі және қылмысты салаларында ресми емес жұмыспен қамтылғандардың көбеюіне алып келетін жұмыспен қамтудың жаңаша емес формаларының кеңінен таралуы.

Жұмыспен қамту еңбек ақы, жалақы немесе қандай да бір табыс түрін алу мақсатында жұмыс істейтіндердің санымен сипатталады. Оны тек еңбектің жалақыға айырбасталуымен түсіндірілетін нарықтық келісім ғана емес, өмір сүру қалпын ұзақ уақытқа, кейде түбегейлі өзгертуге алып келуші ретінде де қарастыру керек.

Сондықтан, жұмыспен қамтудың арнайы түрлерінің сипаттамасын 2-ші суретте ұсынып отырмын.



Сурет 2 – Жұмыспен қамтудың арнайы түрлері

Ескерту: Әдебиеттер негізінде автор жасаған

Нарықтық экономика жүйесінде еңбек нарығы анықтамасына ерекше көңіл бөлініп келеді. Еңбек нарығы мәселелеріне теориялық көзқарастардың болуы өте маңызды.

Халықты жұмыспен қамтуды басқарудың мынадай әдістері бар:

- экономикалық әдістер (несиелеу және салық салу жеңілдіктері, кәсіпкерлікті ынталандырудың бюджеттік саясаты жұмыс орындарын құру және сақтау, кадрларды қайта оқыту);
- ұйымдастырушы әдістер (жұмысқа тұрғызу және жұмысбастылық қызметін құру, ақпараттық жүйелер, кадрларды даярлау және қайта даярлау);
- әкімшілік – заңдық әдістер (еңбек келісім-шарттарын рәсімдеу шарттары, жұмыс уақытының ұзақтығы, еңбек өмірін реттеу).

Жұмыссыздық ауқымын азайту мақсаты ретінде жұмыссыздық ретінде жұмыссыздықтың табиғи деңгейіне жету көзделінеді. Өйткені жұмыссыздықты мүлдем жою мүмкін емес және ондай мақсатты қойып керегі де жоқ. Фрикциондық пен құрылымдық жұмыссыздықтар түрлері экономикаға табиғи тән элементтер болып танылады, сондықтан олардың деңгейлерінің қосындысы жұмыссыздықтың табиғи деңгейіне тең болады. Осы деңгейге жеткенде еңбек нарығы тепе-теңдік жағдайда болады: жұмыс орын саны жұмыссыздар санына жуық шамамен бірдей болады. Бірақ еңбек нарығының бұл жағдайында кәсіптік-біліктілік жағынан бос жұмыс орны мен онда жұмыс істегісі келетін адамдар арасында толық сәйкестік бар деуге болмайды, бірақ сан жағынан ұсыныс пен сұраныс бірдей болуы мүмкін. Жұмыссыздық нарықтық қатынастардан туады.

Республиканың барлық облыстарының аумақтарында халықты жұмыспен қамтудың үлгілік орталықтарын құрған жөн. Мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі кезең-кезеңмен мемлекеттік

бюджеттің есебінен қаржыландыруға көшіріледі. Жергілікті өкілді және атқарушы органдар жұмыспен қамтылу факторын ескеріп әлеуметтік-экономикалық қайта өзгерту жүргізіледі, жұмыспен қамтудың аймақтық бағдарламаларын жасайды және жүзеге асырады, нашар қорғалған санаттарды жұмысқа қабылдаудың квоталарын белгілейді, қоғамдық жұмыстарды ұйымдастырады. Кәсіпорын меншік нысанына қарамастан жұмыс орындарын құру негізінде жұмыспен қамту саясатының жүргізілуін қамтамасыз етеді, еңбекпен қамту қорын құруға қатысады, кадрларға деген сұранысты жарнамалайды.

Ерікті еңбек ету құқығы. Қазақстан Республикасы Конституцияның 24-бабына сәйкес: «Әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар». Бұл Қазақстан Республикасының әрбір азаматы өз қалауынша жұмысқа тұра алады және одан өз еркімен шығып кете алады дегенді білдіреді. Жұмыспен айналысқысы келетінін, қанша жұмыс істегісі келетінін азамат өзі шешеді.

Еңбек шарты. Қазіргі жағдайларда еңбек қатынастарына тұру үшін еңбек шартын жасау керек. Оның қарастырылған «Азаматтық құқық» тарауындағы азаматтық құқық шартынан айырмашылығы мынада: еңбек шартының міндеті – қызметкердің және жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттерін белгілеу. Еңбек шарты қызметкер мен жұмыс берушінің арасында заңнамаға сәйкес жасалуы керек.

Еңбек шартының мерзімі. Еңбек шарты әрқашан уақытша шеңберде әрекет етеді. Бірқатар жағдайларда уақытша шеңберлер шарттың әрекет етуі мерзіміне байланысты болады. Шартқа отырған тараптар оның әрекет ету мерзімін түрліше белгілеуі мүмкін.

Жұмысқа қабылдау кезеңіндегі сынақ мерзімі. Қызметкердің тапсырылған жұмысқа сай келетінін тексеру үшін сынақ белгіленуі мүмкін. Сынақ мерзімі туралы қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде ескертіледі. Сынақ мерзімі үш айдан аспауы тиіс. Ол қызметкердің ауырып қалуына, басқа да дәлелді себептерге байланысты тоқтатылуы мүмкін. Олар «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» Заңның 30-бабында көрсетілген. Қызметкер әскери қызметке шақырылуы мүмкін. Бұл жағдайда қызметкер шақыру туралы құжатын көрсеткен соң үш күндік мерзім ішінде жұмыстан босатылады.

Егер қызметкер қылмысы үшін сотталса, шарт бұзылады және қолданылған жаза бұрынғы жұмысын одан әрі жалғастыруға мүмкіндік бермейді. Еңбек жағдайларында жұмыс беруші, қызметкерге оның атқаратынынан артық талап қоя алмайды. Қызметкер еңбек шарты бойынша өзіне алған міндеттерді орындаудан жалтара алмайды.



Сурет 3 – ҚР мемлекеттік қызметтің ұйымдастырылуы мен атқарылуы

Ескерту: Әдебиеттер негізінде автор жасаған

Жұмыспен қамту деңгейінің көрсеткіштеріне келер болсақ, бұл көрсеткіш өкінішке қарай, Үкіметтің бағдарламасында орташа мерзімді кезеңінде қол жеткізу межеленіп отырған мақсатты индикаторлар құрамына енгізілмеген. Біз жұмыспен қамтудың деңгейіне көп назар аударуымыз қажет. Себебі өндірістің негізгі тұтқасы жұмысшы, ол өндірістің экстенсивті немесе интенсивті негізде өсуінің базалық реттегіші болып табылады да, экономикалық дамудың кіріктірілген көрсеткіштерінің ішінен 4 негізгі көрсеткішті бөліп алып қарастырады [3].

Қазіргі уақытта орталық органның штатындағы 140 қызметшінің 100-ден астамы пассивтік саясатпен (зейнетақы, жәрдемақылар мен көмек көрсету мәселелерімен) және тек 5% ғана кедейлікпен және жұмыссыздықпен күрес жөніндегі бағдарламаның шеңберінде белсенді саясатпен

шұғылдануда, 14-і еңбек инспекциясы және әлеуметтік әріптестікті дамыту мәселелерімен айналысады. Әдетте, соңғылардың (инспекциялар мен әлеуметтік әріптестік) басымдықтары, өз кезегінде, жалпыэкономикалық саясатпен үйлестіруге тиісті жұмыспен қамту саясатынан туындауға тиіс. Тиісінше, еңбек қатынастарының сапалық дамуына қол жеткізу, сәйкес нормалау әлеуметтік әріптестердің жаппай қатысуының негізінде ойдағыдай және еркін таңдалынып алынған саясаттың негізгі міндеттері болып табылады.

Адамдар жұмыс болса ғана жұмыспен қамтылатыны белгілі, ал еңбек жағдайының сапасына еңбек пен еңбек қатынастарын қорғауға тұрақты бақылау жасаудың және әріптестердің бірлескен мониторингінің арқасында қол жеткізіледі. Бұл жұмыспен қамтудың тиісті әрі сапалы деңгейіне қол жеткізу құралдары болып табылады. Ал, шын мәнісінде, Үкімет, не министрлік белсенді саясат фишкаларын орналастырған жоқ.

Елімізде экономикалық өсуге бағытталған жұмыспен қамту саясатына сәйкес «Жұмыспен қамту 2020» бағдарламасы іске қосылды. Бұл бағдарлама Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 31 наурыздағы № 316 қаулысымен бекітілген. Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 28 қаңтардағы «Болашақтың іргесін бірге қалаймыз!» атты Қазақстан халқына Жолдауы және Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 1 ақпандағы № 922 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары мен Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 19 наурыздағы № 958 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасын үдемелі индустриялық-инновациялық дамыту жөніндегі 2010 – 2014 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламалар негізінде қалыптасқан. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі осы бағдарламаның жүзеге асырылуына жауапты орган болып табылады. Бағдарламаның мақсаты – жұмыспен тұрақты және нәтижелі қамтуға жәрдемдесу арқылы халықтың табысын арттыру. Бағдарлама үш кезеңнен тұрады:

- 1 кезең – 2011 (пилоттық)
- 2 кезең – 2012 – 2015 жылдар
- 3 кезең – 2016 – 2020 жылдар

Жұмыспен қамтудың белсенді саясатын жүргізу Қазақстан Республикасының Үкіметі қызметінің негізгі әлеуметтік басымдықтарының бірі болып табылады. Жұмыспен лайықты қамтуды қамтамасыз ету – халықты әлеуметтік қорғаудың негізі, адам ресурстары әлеуетін дамыту және іске асырудың маңызды шарты, қоғамдық байлықтың артуы мен өмір сүру сапасын жақсартудың басты құралы.

Қазіргі уақытта жүзеге асырылып жатқан үдемелі индустриялық-инновациялық дамуға көшу, бір жағынан, жұмыспен қамтудың одан әрі өсу мүмкіндіктерін кеңейтеді, екінші жағынан – еңбек нарығына жұмыс күшінің ішкі резервін тартудың, еңбек ресурстарының сапасы мен экономикалық белсенділігін арттырудың жаңа тәсілдерін әзірлеуді және іске асыруды талап етеді [4].

Жұмыспен қамтудың мемлекеттік қызметі халықты жұмыспен қамту мәселелерін шешуді, үйлестіруді, жұмыс күшіне ұсыныс пен сұранысты реттеуді қамтамасыз етуге бағытталған, жұмыссыз азаматтарды жұмысқа орналастыруға ықпал етуге, олардың кәсіби даярлығын ұйымдастыру және жұмыссыздарға әлеуметтік көмек көрсетуге бағытталған ерекше мемлекеттік органдардың құрылымы болып табылады. Жұмыспен қамту қызметі заңмен тікелей көрсетілген жария биліктің мекемесі ретінде жұмыс істейді, және жұмыс іздеушілерге мемлекеттік қызметтің әмбебап жеткізушісі ретінде қарастырылады.

Мемлекет, жұмыспен қамту саласында түрлі шешімдер қабылдау және әр түрлі заңдар әзірлеу арқылы әлеуметтік-экономикалық және демографиялық саясатты жүргізе отырып, тиімді түрде халықты жұмыспен қамтуды басқаруға тырысуда. Халықты жұмыспен қамтуды басқару, бір жағынан, маңызды мәселе – еңбек құқығын жүзеге асыруда мақсатты бағытталған болса, екінші жағынан, әлеуметтік – еңбек қатынастары жүйесін қамтамасыз етуде кешенді бағытталған болуы тиіс.

Қазіргі экономикалық жүйеде пайдалы қызмет ретіндегі жұмыспен қамту түсінігіне деген көзқарас ең алдымен Қазақстан Республикасының «Халықты жұмыспен қамту туралы» Заңында берілген: «Жұмыспен қамту - азаматтардың, Қазақстан Республикасы Конституциясына, заңдары мен өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне қайшы келмейтін жеке қажеттерін қанағаттандыруға байтанысты және оларға табыс немесе кіріс әкелетін қызметі». Жұмыспен қамтылған халыққа жалдамалы жұмыспен айналысушылар, оқушылар, әскери қызметтегілермен қатар өзін-өзі жұмыспен қамтушы және кәсіпкерлікпен айналысушы азаматтар да жатқызылады [5].

Қазіргі ғылыми өндірістер еңбек ресурсына жаңа көзқараспен қарауды талап етуде. Бұл арақатынастар макро деңгейінде ұлттық жұмыс күнін ақы төлеуде кемшіліктерінің сақтау саясатын білдіреді. Аралық деңгейде жұмыс ету жағдайлары шартты, ақысы төмен аймақтарға мамандардың жұмыс ету қызығушылығын арттыру. Микро деңгейде ресурстар сапасын білімді жоғарылату

жұмыстарын жүргізу керек. Халықаралық тәжірибеге сүйенсек, еңбек өндіргіштігі мен мамандарының бір жұмыс орнында жұмыс ету ұзақтығымен тығыз байланыста екендігін көрсетеді.

Елімізде жүргізіліп жатқан реформа мақсатты бағдарламаны жүзеге асыруға қарамастан біздің облыста жұмыспен қамту мәселесі өте актуальді екеніне екінші тарауда талдау нәтижесі бойынша шешім жасауға болады.

Қазіргі кездегі нағыз пәрменді әлеуметтік саясат – ол еңбек ресурстарын басқарудың тиімді саясаты арқылы халықты жұмыспен тұрлаулы қамту саясаты болып келеді және болып қала береді. Осыған орай әлеуметтік көмек көрсету саясаты әлеуметтік топтардың мұқтаждықтарымен айқындалуға тиіс емес, қайта еңбекке қабілетті азаматтарды жұмысшылар санына қосуға даярлау міндеті ауқымында шоғырландырылуға тиіс. Азаматтарға қолдау көрсетудің мемлекеттік жүйесі олардың қайта оқып үйренуі мен жаңа кәсіпті меңгеруіне ынталандыру бағытында құрылуы керек. Бүгінгі күнде елімізде еңбек нарығы экономикалық жүйенің ерекше инфрақұрылымына айналып отыр. Бұл нарықта, басқа нарықтағыдай, біріншіден, сұраныс және ұсыныс заңдары, жұмыс күшін сату – сатып алу жетілген бәсеке нарығы жағдайында жүріп отыратын болса, екіншіден, жетілмеген бәсеке нарығының ерекше ықпалы да байқалып отырады.

Қазақстан Республикасының тұрақты дамуын қамтамасыз ету елдің еңбек ресурстарына тікелей шарттас, себебі еңбек ресурстары қоғамдық өндірістің маңызды элементі болып табылады. Еңбек ресурстарының ерекше құндылығын сезіну жоғары дамыған мемлекеттердің экономикалық өсуінің негізгі факторларының бірі болып табылады.

Еңбек ресурстарын тиімді қолданудың басты индикаторы еңбек нарығы болып табылады. Еңбек нарығында еңбек құны мен оның қызмет ету функциялары саласында жұмыскер мен жұмыс берушінің мүдделерін ғана емес қоғамда болып жатқан барлық әлеуметтік экономикалық құбылыстар көрініс табады.

Елдің экономикасында болып жатқан институционалды процесстер еңбек ресурстарын басқаруды және халықты жұмыспен қамту мәселелерін тиянақты талдау және терең зерттеуді талап етеді. Еңбек нарығының қызметі нарықтық экономика бағытындағы мемлекеттегі белгілі заңнамаға байлаысты, сондықтан да еңбек ресурстарын басқару, халықты жұмыспен қамту мәселелері

Еңбек ресурстарын тиімді басқарудың негізгі көрсеткіші халықты жұмыспен қамту болып табылады. Жұмыспен тиімді қамту және жаңа жұмыс орындарын құру экономикалық өсудің алғы шарты және қозғаушы күші болып табылады.

Соңғы жылдары әлемдік экономикалық дағдарыс аясында тұрғындарды жұмыспен қамту және еңбек ресурстарын басқару мәселесінің терең өзектілігі байқалады. Бұл мәселенің заңды құбылыстарын талдау және терең зерттеу арқылы дамыған және дамушы елдердің тәжірибесін үйренуде жүйелік және нақты тарихи көзқарас халық шаруашылығындағы еңбек нарығын реттеудің әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-инфрақұрылымдық қызмет ету тетіктерін жетілдіру, еліміздің тұрғындарын жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғаудың белсенді формасы ретінде жұмыссыздарды кәсіби даярлау және қайта даярлау, қоғамдық бағдарлама жасау негізгі өзекті мәселелердің бірі болып отыр, ғылыми тұрғыдан зерттеуді талап етеді.

Осы мәселе туралы Қазақстан Республикасының заңына сәйкес, жұмыстан босап қалып, жұмыссыз деп тіркелген азаматтарға бұрынғы жұмыс орнындағы негізгі жалақының 50% кем емес мөлшердегі, бірақ республикада қалыптасқан орташа жалақы мөлшерден жоғары және өмір сүру минимумынан төмен болмайтын, жәрдем ақша беруге кепілдік береді. Олармен бірге мемлекет, жұмыс күшінің ұсынымын азайту үшін иммиграцияны шектеу, шетел жұмысшыларының репатриациясын ынталандыру, жұмыс аптасының ұзақтығын қысқарту, жұмыс орнын бөлу және мерзімнен бұрын құрметті демалысқа шығару сияқты жұмыс қамту саясатын жүргізеді.

Мемлекет қосымша жұмыс орындарын жасау үшін қаржы бөлу бағдарламасын жүзеге асырады, сөйтіп, жұмыссыздықтан мейлінше жапа шеккен, бірінші кезекте жастар жұмыссыз болатындарға үнемі жәрдем көрсетеді. Еңбек нарығын реттеудің құқықтық механизмі жұмыспен қамту және әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеу бойынша заң және нормативтік актілерді шығару жүзеге асырып келеді. Осы орайда ауыл жағдайын жақсарту, халықтың әлеуметтік жағдайын түзеу, ауылға позитивті өзгеріс енгізу мақсатында ел басының «Дипломмен ауылға» атты бағдарламасы алғаш қадам аттады. Бұл да өз алдына оқуды аяқтаған жас мамандарды жұмыспен қамтуды көздеп отыр.

Жұмыссыздық мәселелерін шешу үшін әлемде бірнеше жолдар бар: неоклассикалық, кейн-сианстық, монетаристік моделі, институционалистер теориясы және Марксизм моделі. Осы барлық жұмыссыздықты жоюға бағытталған модельдердің бірден біреуі еңбек нарығын реттейтін тетігі туралы толық жауап беруге болмайды, бірақ олар еңбек нарықтың негізгі элементтеріне сипаттама бере алады [6].

Еңбек нарығы мен халықты жұмыспен қамтудың жалпы теориялық -әдістемелік негіздері зерттеліп, еңбек нарығын реттеудің қызмет ету тетіктері және әлеуметтік – экономикалық мазмұны мен факторлары анықталды.

Еңбек ресурстарының ұдайы өсу процесінің мониторингісін құру негізінде экономикалық белсенді халық санын, жұмыспен қамтылғандарды, жұмыссыздарды есепке алу жүйесін жетілдіру негізінде жасырын жұмыспен қамтылғандар, жасырын жұмыссыздар, өзіндік жұмыспен қамтылғандар айқындалды.

Экономиканың дамуының әрбір сатысына, өзінің сипаттамасы мен қоғамдық процесстердің мәнін ашатын белгілі бір жұмыстылық моделі сәйкес келеді. Мемлекеттің рөлі барлығы үшін өздерінің қабілеттіліктерін жүзеге асыруда оларға теңдей құқықтық жағдайлар тұғызуында жатыр. Жұмыстылыққа жәрдемдесетін мемлекеттік саясат қоғамдағы барлық азаматтарға, жынысыма, діни сенім-нанымына, жасына, саяси ұстанымына, ұлтына, әлеуметтік жағдайына байланыссыз еңбектегі құқығын жүзеге асыруға және қабілеті мен кәсіби даярлығына сәйкес жұмыс түрін таңдаудағы еркіндігін, жеке өз мүдделері мен қоғамдық қажеттіліктерді ескере отырып қамтамасыз етуі керек.

Қазір жаңа басымдықтар бірінші орынға шығады, атап айтқанда - елдің еңбек әлеуетін арттыру және ұтымды пайдалану. Жұмыспен қамту саясаты тиімді және нәтижелі болуы үшін оның жұмыссыздық құрылымын реттеуге, еңбек тиімділігін арттыру мақсатында жұмыс күшін жұмыспен қамту салалары, аумақтары мен түрлері бойынша қайта бөлуге бағытталуы қажет. Жұмыспен қамтылудың мемлекеттік активті және пассивті түрлері болады. Жұмыспен қамтылудың активті саясаты (еңбек нарығындағы активті саясат) – жұмыссыздық деңгейін төмендету мақсатында мемлекет жүргізетін құқықтық, ұйымдастырушылық және экономикалық іс-шаралар жиынтығы. Мұндай саясатқа жұмыс орындарын сақтау үшін жұмысшыларды жұмыстан шығаруды болдырмаумен байланысты іс-шаралар; жұмыс іздеп жүрген тұлғалардың квалификацияларын жоғарылату; алдын-ала дайындау, оқыту; жұмыс орындарын белсенді іздеу кіреді.

Жұмыспен қамтылудың пассивті саясаты (еңбек нарығындағы пассивті саясат) – жұмыссыздықтың кері нәтижелерін болдырмауға бағытталған іс-шаралар жиынтығы. Оған әлеуметтік жәрдемақы, зейнеткерлер мен мүгедектерге бірінші қажеттіліктегі тауарларды беру, кейбір басқа да іс-шаралар кіреді. Нарықтық қатынастардың даму деңгейіне байланысты еңбек нарығының мынадай түрлері болады: дамымаған (бөлшектелген), көлеңкелі (реттелмейтін), реттелетін және ұйымдас-тырылған.

Қазақстан Республикасында жұмысбастылыққа әсер ететін жағдайлар еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс, бәсеке, бағаның теңдігі және де тағы басқалары. Жұмысқа тарту, жұмыссыздықты азайту тұралы сөз қозғасақ онда еңбек биржалармен және еңбек нарығымен байланысты болып келеді.

Жұмыссыздықты азайту, жұмыспен қамту мәселелерінде мемлекеттің атқаратын қызметі зор. Өйткені мемлекет жұмыс іздегендерге және оқығысы келгендерге, мамандық жөнінде кеңес алатын-дарға көмек көрсетеді және жұмыс беретіндерге жұмыс күшін жалдайды.

Халықты жұмыспен қамтуды басқарудың мынадай әдістері бар:

- экономикалық әдістер (несиелеу және салық салу жеңілдіктері, кәсіпкерлікті ынталандырудың бюджеттік саясаты жұмыс орындарын құру және сақтау, кадрларды қайта оқыту);
- ұйымдастырушы әдістер (жұмысқа тұрғызу және жұмысбастылық қызметін құру, ақпараттық жүйелер, кадрларды даярлау және қайта даярлау);
- әкімшілік – заңдық әдістер (еңбек келісім-шарттарын рәсімдеу шарттары, жұмыс уақытының ұзақтығы, еңбек өмірін реттеу).

Нарықтық экономика жағдайында мемлекет еңбек нарығын басқаруды жүзеге асырады. Мемлекеттің еңбек нарығын басқару органдарына: «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі», еңбек биржасы, жергілікті жердегі жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасы, жұмыспен қамту орталықтары жатқызылады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Мамыров Н.Қ., Есенғалиева Қ.С., Тілеужанова М.Ә. Макроэкономика.- Оқу құралы / Н.Қ.Мамыров, Қ.С.Есенғалиева, М.Ә. Тілеужанова. - Алматы, 2000. – 416 б.
2. Құдайбергенова Қ.С. Макроэкономика. / Қ.С.Құдайбергенова.– Алматы: Қазақ университеті, 2003ж. – 400 б.
3. Еңбек статистикасы. Жұмыспен қамту бойынша әдіснамалық түсініктемелер // [Электрон.ресурс]. – 2023. – URL: <http://www.stat.gov.kz/faces/homePage>. (дата обращения: 12.09.2023)
4. Мухамедиев Б.М. Макроэкономика./ Б.М. Мухамедиев–Алматы, 2003. – 300 б.
5. Ермекова А.К. Еңбек нарығы және жұмыссыздарды әлеуметтік қорғау // ҚазҰУ хабаршысы. Экономика сериясы. - 2014. - №4. –Б. 31-33.
6. Ережелова А.А. Халықты жұмыспен қамтудың теориялық мәселелері // ҚазҰУ хабаршысы. Экономика сериясы. -2015. -№5. –Б.40-42.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТ

- Оқап Г. – Абай атындағы ҚазҰПУ – нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
Канабекова М.А. – Абай атындағы ҚазҰПУ – нің аға оқытушысы, э.ғ.к.
Ма Юаньян. – Абай атындағы ҚазҰПУ – нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
Кошкарбаев К.У. – Абай атындағы ҚазҰПУ, э.ғ.д., доцент
Сағынбекқызы С. – Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ – нің «Есеп және аудит» мамандығының магистранты
Оралбаева Ж.З. – э.ғ.к., қауымдастырылған профессор, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті
Джакишева У.К. – э.ғ.к., қауымдастырылған профессор, Абай атындағы ҚазҰПУ.
Бай Кунью – Абай атындағы ҚазҰПУ – нің «Есеп және аудит» мамандығының магистранты
Файзуллина С.А. – Абай атындағы ҚазҰПУ, э.ғ.к., аға оқытушы
Шіркей Ә.Ө. – Нархоз университетінің «Экономика» мамандығының магистранты
Елшібаев Р.Қ. – э.ғ.к., профессор, Нархоз университеті
Чэнь Давэй. – Абай атындағы ҚазҰПУ – нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
Азбергенова Р.Б. – Абай атындағы ҚазҰПУ, э.ғ.к., доцент
Изеев С.Н. – Қайнар академиясы, э.ғ.к., аға оқытушы
Жазылбек Л.И. – Абай атындағы ҚазҰПУ, доцент
Шәдиев Қ.Х. – №178 мамандандырылған лицейінің директоры
Арзикулова Р. К. – Абай атындағы ҚазҰПУ, э.ғ.к., аға оқытушы
Сырлыбаева М.Т. – Абай атындағы ҚазҰПУ, аға оқытушы
Адельбаева А.К. – Абай атындағы ҚазҰПУ, аға оқытушы

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Оқап Г. – магистрант КазНПУ имени Абая , специальность «Менеджмент»
Канабекова М.А. – к.э.н, ст.преподаватель КазНПУ имени Абая
Ма Юаньян. – магистрант КазНПУ имени Абая , специальность «Менеджмент»
Кошкарбаев К.У. – д.э.н, доцент КазНПУ имени Абая
Сағынбекқызы С. – магистрант КазНУ имени Аль-Фараби, специальность «Учет и аудит»
Оралбаева Ж.З. – к.э.н, ассоциированный профессор КазНУ имени Аль-Фараби
Джакишева У.К. – к.э.н, ассоциированный профессор КазНПУ имени Абая
Бай Кунью – магистрант КазНПУ имени Абая , специальность «Учет и аудит»
Файзуллина С.А. – к.э.н, ст.преподаватель КазНПУ имени Абая
Шіркей Ә.Ө. – магистрант Университета Нархоз , специальность «Экономика»
Елшібаев Р.Қ. –к.э.н., профессор Университета Нархоз
Чэнь Давэй. – магистрант КазНПУ имени Абая , специальность «Менеджмент»
Азбергенова Р.Б. – к.э.н, доцент КазНПУ имени Абая
Изеев С.Н - к.э.н, ст.преподаватель , Академия Кайнар
Жазылбек Л.И. – доцент КазНПУ имени Абая
Шәдиев Қ.Х. – директор, Специализированный лицей №178
Арзикулова Р. К. – к.э.н, ст.преподаватель КазНПУ имени Абая
Сырлыбаева М.Т. – ст.преподаватель КазНПУ имени Абая
Адельбаева А.К. – ст.преподаватель КазНПУ имени Абая

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Okap G. – master's student of Abai Kaznpu, specialty " Management "

Kanabekova M.A. – candidate of Economic Sciences, Senior lecturer, Kazakh National Pedagogical university named after Abay

Ma Yuanliang. – master's student of Abai Kaznpu, specialty " Management "

Koshkarbayev K. Doctor of Economics, docent, Kazakh National Pedagogical university named after Abay

Sagynbekkyzy S. – master's student at Al-Farabi Kazakh National University, specialty «Accounting and audit» Oralbaeva Zh.Z. – Candidate of Economics, Associate Professor, Al-Farabi Kazakh National University

Dzhakisheva.U.K. – Candidate of Economics, Associate Professor, Abai KazNPU

Bai Kunwu. – master's student of KazNPU named after Abai, specialty «Accounting and audit»

Faizullina S.A. – candidate of Economic Sciences, Senior lecturer, Kazakh National Pedagogical university named after Abay

Shirkey A.O. – master's student of Narxoz University, specialty «Economics»

Yelshibaev R.K. Candidate of Economic Sciences, Professor of Narxoz University

Chen Dawei. – master's student of Abai Kaznpu, specialty " Management "

Azbergenova R. – candidate of Economic Sciences, docent, Kazakh National Pedagogical university named after Abay

Izeyev S. – candidate of Economic Sciences, Senior lecturer, Qainar academy

Zhazylbek L.I. – docent, Kazakh National Pedagogical university named after Abay

Shadiyev K.Kh. – Director of Specialized Lyceum No. 178

Arzikulova R.K. – candidate of Economic Sciences, Senior lecturer, Kazakh National Pedagogical university named after Abay

Syrlybayeva M. – Senior lecturer, Kazakh National Pedagogical university named after Abay

Adelbayeva A.K. – Senior lecturer, Kazakh National Pedagogical university named after Abay