

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



ХАБАРШЫ ВЕСТНИК BULLETIN

«Экономика» сериясы
Серия «Экономическая»
«Economic» series
№ 2 (80)

Алматы, 2024
Almaty, 2024

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

ХАБАРШЫ ВЕСТНИК BULLETIN

**«Экономика» сериясы
Серия «Экономическая»
«Economic» series
№ 2 (80)**

**Алматы, 2024
Almaty, 2024**

Абай атындағы
Қазақ ұлттық педагогикалық
университеті

ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы,
№2 (80), 2024

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:

Филипп 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., қауымдас-
тырылған 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, 2024

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

Басуға 04.05.2024. қол қойылды.

Пішімі 60x84 ¹/₈. Көлемі 15,75 е.б.т.

Тапсырыс 236.

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**

Ли Синьсюань., Калыкова Б.Б. Стратегии управ-
ления человеческими ресурсами организации..... 5

Ли Синьсюань., Калыкова Б.Б. Ұйымның адам
ресурстарын басқару стратегиялары

Li Xingxuan., Kalykova B. Organization's human re-
source management strategies

Оқап Г., Канабекова М.А. Стратегия развития
предприятий..... 12

Оқап Г., Канабекова М.А. Кәсіпорындарды дамыту
стратегиясы

Okap G., Kanabekova M.A. Enterprise development
strategy

Ли Цзянбо., Исаева А.Т. Государственная собствен-
ность в экономике: структура и закономерности
развития..... 19

Ли Цзянбо., Исаева А.Т. Экономикадағы мемлекеттік
меншік: құрылымы мен даму заңдылықтары

Li Jiangbo., Isaeva A.T. State ownership in the econo-
my: structure and patterns of development

Лю Цзюньжу., Қасен Қ.Р. Этапы развития дивер-
сификации производства..... 27

Лю Цзюньжу., Қасен Қ.Р. Өндірісті әртараптан-
дыруды дамыту кезеңдері

Liu Junru., Kassen K.R. Stages of development of
production diversification

Кәмілжан Т., Каримова М.Д. Дамыған мемлекеттер-
де персонал басқару принциптерінің ерекшеліктері
мен Қазақстанда қолдану мүмкіндіктері..... 39

Кәмілжан Т., Каримова М.Д. Особенности принци-
пов управления персоналом в развитых странах и
возможности их использования в Казахстане

Tunuke Kamulijang., Karimova.M. Features of person-
nel management principles in developed countries and
possibilities of using them in Kazakhstan

Бекенқызы Г.Б., Бакирова Б.А. Қазақстан респу-
ликасының қонақ үй бизнесінің дамуын талдау..... 45

Бекенқызы Г.Б., Бакирова Б.А. Анализ развития
гостиничного бизнеса Республики Казахстан

Bekenkyzy G.B., Bakirova B.A. Analysis of the deve-
lopment of the hotel business in the Republic of Kazakh-
stan

Казахский национальный педагогический университет имени Абая
ВЕСТНИК

Серия «Экономическая»
№ 2 (80), 2024

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

Филипп 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
Ал-Фараби

Джакишева У.К. – к.э.н., и.о.
ассоциированный профессор, КазНПУ
имени Абая

© Казахский национальный педагогический университет имени Абая, 2024

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

Подписано в печать 04.05.2024.
Формат 60x84 1/8. Объем 15.75 уч.-изд.л.
Заказ 236.

050010, г. Алматы,
пр. Достык, 13. КазНПУ им. Абая
Издательство «Ұлағат» Казахского
национального педагогического
университета имени Абая

Мамаев С., Джакишева У.К. Мировой опыт возникновения электронного документационного обеспечения и его развитие в Казахстане..... 52
Мамаев С., Джакишева У.К. Электрондық құжаттамалық қамтамасыз етудің пайда болуының әлемдік тәжірибесі және оны Қазақстанда дамыту
Mamayev S., Dzhakisheva U.K. World experience of emergence of electronic document support and its development in Kazakhstan

МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Чэнь Давэй., Кошкарбаев К.У. Особенности торгово-экономического сотрудничества Республики Казахстан и Китая 65
Чэнь Давэй., Кошкарбаев К.У. Қытай мен Қазақстан Республикасының сауда-экономикалық ынтымақтастығының ерекшеліктері.....
Chen Dawei., Koshkarbayev K. Features of trade and economic cooperation between the Republic of Kazakhstan and China

Қадылбекова З.Қ., Қасен Қ.Р. Корпоративтік басқарудың аутсайдерлік және инсайдерлік модельдерінің сипаттамасы..... 74
Қадылбекова З.Қ., Қасен Қ.Р. Характеристика аутсайдерской и инсайдерской моделей корпоративного управления
Kadylbekova Z.K., Kassen K.R. Characteristics of the outsider and insider models of corporate governance

Пэн Сяохан., Джакишева У.К. Организация учета запасов на предприятии..... 81
Пэн Сяохан., Джакишева У.К. Кәсіпорында қорларды есепке алуды ұйымдастыру
Peng Xiaohang., Dzhakisheva U.K. Organization of inventory accounting at the enterprise

Ма Юаньян., Калыкова Б.Б. Современные подходы к технологии разработки кадровой стратегии предпринимательских структур..... 89
Ма Юаньян., Калыкова Б.Б. Кәсіпкерлік құрылымдардың кадрлық стратегиясын әзірлеу технологиясының заманауи тәсілдері
Ma Yuanliang., Kalykova B. Modern approaches to the technology of developing the hr strategy of business structures

Pedagogical University

BULLETIN
Series of «Economic»
№ 2 (80), 2024

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, 2024**

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

Signed to print 04.05.2024.
Format 60x84 1/8. Volume – 15.75 publ.
literature. Order 236.

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

Ли Х., Оралбаева Ж.З. Банковские инновации в условиях формирования цифровой экономики..... 99
Ли Х., Оралбаева Ж.З. Цифрлық экономиканы қалыптастыру жағдайындағы банктік инновациялар
Li X., Oralbaeva Zh.Z. Banking innovations in the context of the formation of the digital economy

Лу Синь., Каримова М.Д. Тенденции развития оптовой торговли в Республике Казахстан..... 106
Лу Синь., Каримова М.Д. Қазақстан Республикасындағы көтерме сауданың даму тенденциялары
Lu Xin., Karimova M.D. Trends in the development of wholesale trade in the Republic of Kazakhstan

ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ
Трибуна молодых ученых

Жолдасова Г.И. Поддержка развития малого и среднего предпринимательства в Казахстане..... 116
Жолдасова Г.И. Қазақстанда шағын және орта кәсіпкерлікті дамытуды қолдау
Zholdassova G.I. Support for the development of small and medium-sized enterprises in Kazakhstan

Авторлар туралы мәлімет..... 124
Сведения об авторах
Information about author

**ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ
ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ**

МРНТИ 06.81.65

Ли Синьсюань,¹ Калыкова Б.Б.¹

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

**СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация

Статья посвящена систематизации и обобщению классических и инновационных стратегий управления человеческими ресурсами организации. Поиск новых подходов к управлению персоналом и изучение традиционных систем является условием стабильной и успешной работы организации. Решение данной проблемы не представляется возможным без исследования классических и инновационных стратегий управления персоналом, выявления их сильных и слабых сторон, а также определения возможностей практического применения той или иной стратегической альтернативы в сфере управления персоналом. Классические стратегии в кадровом менеджменте создают фундамент для обеспечения эффективного управления кадрами, а инновационные стратегии являются инструментом для решения вопросов планирования и реализации инновационных проектов кадровых нововведений, которые ориентированы на качественные изменения в социально-экономической сфере компании. В статье обобщен классический подход к стратегии управления персоналом с выявлением ее взаимосвязи со стратегией организации, выделением инвестиционных и инертных стратегий; сформулированы инновационные стратегии с выявлением взаимосвязи стратегии развития бизнеса и инновационных подходов к управлению персоналом, даны рекомендации по переходу с классической стратегии «персонал – затраты» на инновационную стратегию «персонал – инвестиционный ресурс».

Ключевые слова: персонал организации, управление персоналом, стратегии управления персоналом, классический подход, инновационные стратегии управления персоналом, человеческий ресурс.

Ли Синьсюань,¹ Б.Б. Калыкова¹

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

**ҰЙЫМНЫҢ АДАМ РЕСУРСТАРЫН
БАСҚАРУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ**

Аңдатпа

Мақала ұйымның адам ресурстарын басқарудың классикалық және инновациялық стратегияларын жүйелеу мен жалпылауға арналған. Персоналды басқарудың жаңа тәсілдерін табу және дәстүрлі жүйелерді зерттеу ұйымның тұрақты және табысты жұмысының шарты болып табылады. Бұл мәселені шешу персоналды басқарудың классикалық және инно-

важиялық стратегияларын зерттемей, олардың күшті және әлсіз жақтарын анықтамай, сондай-ақ персоналды басқару саласында белгілі бір стратегиялық баламаны практикалық қолдану мүмкіндіктерін анықтамайынша мүмкін емес. Кадр менеджментіндегі классикалық стратегиялар кадрларды тиімді басқаруды қамтамасыз ету үшін негіз жасайды, ал инновациялық стратегиялар компанияның әлеуметтік-экономикалық саласындағы сапалы өзгерістерге бағытталған кадрлық инновациялардың инновациялық жобаларын жоспарлау және іске асыру мәселелерін шешудің құралы болып табылады. Мақалада персоналды басқару стратегиясына классикалық көзқарас оның ұйым стратегиясымен байланысын анықтай отырып, инвестициялық және инертті стратегияларды бөліп көрсетеді; бизнесті дамыту стратегиясы мен персоналды басқарудың инновациялық тәсілдерінің өзара байланысын айқындай отырып, инновациялық стратегиялар тұжырымдалды, "персонал – шығындар" классикалық Стратегиясынан "персонал – инвестициялық ресурс" инновациялық стратегиясына көшу бойынша ұсыныстар берілді.

Түйін сөздер: ұйым персоналы, персоналды басқару, персоналды басқару стратегиялары, классикалық тәсіл, персоналды басқарудың инновациялық стратегиялары, адами ресурстар.

Li Xingxuan,¹ Kalykova B.¹

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

ORGANIZATION'S HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIES

Abstract

The article is dedicated to the systemization and generalization of the organization's classical and innovative human resources management strategies. Finding new approaches to HR management and exploring traditional systems is now a prerequisite for a stable and successful organization. A solution to this problem is not possible without researching classic and modern HR strategies, identifying their strengths and weaknesses, and identifying the practical applications of a particular strategic alternatives in HR management. Classical strategies in human resources management create the foundation for ensuring effective personnel management, and innovative strategies are a tool for solving planning and implementation of innovative projects of personnel innovations that are focused on qualitative changes in the socio-economic sphere of the company. The article summarizes the classic approach to HR strategy, revealing its relationship with the organization's strategy, the allocation of investment, limited investment and inert strategies; innovative strategies are formulated to identify the relationship between business development strategy and innovative approaches to HR management, and recommendations for transition from a classic «personnel-cost» strategy to an innovative «staff- investment resource» strategy are given.

Keywords: personnel of the organization, personnel management, personnel management strategies, classical approach, innovative personnel management strategies, human resource.

Цифровизация экономики сегодня сопровождается радикальными изменениями в работе компаний, что заставляет организации по-новому взглянуть на комплекс вопросов, связанных с формированием и развитием стратегий их деятельности.

Проведенное исследование имеющейся литературы позволяет сделать вывод, что на данный момент не существует однозначного и общепризнанного определения стратегии. Согласно традиционной точке зрения повсеместное использование термина «стратегия» в экономической деятельности хозяйствующих субъектов произошло в 1950-е гг. В общем

виде стратегия представляет собой процесс определения и установления связи системы с ее окружением, состоящий в реализации выбранной цели и в попытках достичь желаемого состояния системы посредством оптимального распределения ресурсов. На ранних стадиях развития стратегического управления разработка стратегии связывалась с отраслевыми границами деятельности компании, оценкой ее сильных и слабых сторон.

К началу 1970-х гг. практически все крупные и большинство средних организаций стали выпускать разнородную продукцию, работая на многочисленных товарных рынках. Объектами стратегического анализа стали разнообразные виды деятельности предприятий. В настоящее время в условиях цифровизации практически всех сфер деятельности при выборе стратегии акцент перенесен с внутренних на внешние условия функционирования организаций. Стратегия позволяет определить начальное и конечное состояние субъекта и способы обеспечения наилучшего результата его деятельности [1].

Согласно классическим представлениям о стратегиях управления персоналом существуют следующие типы стратегий:

1. Активная стратегия управления персоналом – направляет на изменение активов человеческого капитала за счет средств компании;

2. Активно-пассивная стратегия управления персоналом – нацеливает на изменение активов человеческого капитала в меньшей степени за счет средств организации и в большей – за счет других источников инвестиций;

3. Пассивная стратегия управления персоналом – способствует изменению активов человеческого капитала не за счет средств компании, а за счет собственных ресурсов персонала. Обобщение изученной литературы позволяет выявить взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом в ее классическом аспекте. Каждый из вариантов стратегии развития компании предполагает свой вариант стратегии управления персоналом [2].

Взаимосвязь бизнес-стратегий организации и стратегии управления персоналом представлена на рисунке 1.

Помимо основных классических стратегий управления персоналом можно выделить инновационные стратегии управления кадрами. В результате обобщения изученного опыта мировой и отечественной практики нами сформулированы принципы, касающиеся управления персоналом с элементами инноваций:

1. Обеспечение персоналом с дальнейшей перспективой его развития;

2. Проведение работы с кадрами, занимающими руководящие должности, с целью развития лидерских качеств;

3. Поддерживание уровня оплаты, который позволит мотивировать персонал на продуктивную работу;

4. Использование и разработка программ по обучению персонала для повышения профессио-нальных навыков с целью формирования высокого уровня внутренней ротации кадров;

5. Развитие и поддержание коммуникационных связей;

6. Обеспечение персонала психологической поддержкой.

Управление человеческими ресурсами – одно из самых стремительно развивающихся направлений в менеджменте [3]. Это обусловлено тем, что ужесточение борьбы за человеческий капитал и природные ресурсы не сбавляет оборотов уже много веков. Структура человеческого капитала, включающая профессиональный капитал, капитал культуры и капитал здоровья [4], связана и с проблемными и наиболее перспективными направлениями этой борьбы. Профессиональный капитал определяет ужесточение борьбы за доступ к наиболее современным технологиям подготовки кадров и в то же самое время способствует ускорению распространения передовых методик, введению единых стандартов к оценке

профессионализма, определению функционала сотрудников, занятых в различных отраслях.

Наиболее яркими событиями в этом аспекте являются мероприятия, проводимые под эгидой WorldSkills¹, которые призваны демонстрировать значимость навыков и повышать признание специалистов во всем мире. Несомненно, навыки – это основа современной жизни, все окружающее является результатом применения навыков конкретных специалистов. Они являются движущей силой успешной карьеры и компаний, процветающих отраслей промышленности и экономики.

На основе изложенных принципов можно сформулировать инновационные стратегии в системе управления персоналом:

1. Стратегия внутрифирменного сотрудничества – основана на тесном взаимодействии членов коллектива между собой. В компании, где выбрана такая стратегия, HR-менеджеры должны обеспечивать сотрудникам работу, которая сможет позволить накопить или приобрести навыки для других должностей в той же самой организации. Благодаря приобретенным умениям и навыкам стратегия внутрифирменного сотрудничества должна способствовать дальнейшему развитию и карьерному росту работников. Данной стратегии присущи такие особенности, как принятие рискованных решений, высокий творческий потенциал работников, ориентирование на дальнейшую перспективу, высокая степень сотрудничества и готовность работать в непредсказуемой и неопределенной среде.

2. Стратегия лидерства – ориентирует внимание на результатах работы компании. Такой тип в сфере управления персоналом ориентирован на краткосрочную перспективу, уделяет лишь умеренное внимание качеству и не терпит рисков. Основными чертами данной стратегии являются контроль и мониторинг работы всего трудового коллектива, должностные обязанности изложены кратким и формальным языком, минимальное обучение, аттестация кадров проводится по промежуточным результатам проделанной работы.





Рисунок 1- Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом

Стратегия повышения качества – исследование этого вида стратегии показывает, что все основное внимание уделяется не только рабочему процессу в целом, но и его качеству. Организации, для которых характерна эта стратегия, стремятся принимать менее рискованные решения, в них ценится преданность и приверженность работников, постоянное обучение персонала, высокая вовлеченность в рабочий процесс, гарантии рабочих мест и отношение к сотрудникам по принципам социального партнерства и равенства [5]. Какой бы стратегии управления персоналом не придерживалась организация, она должна быть выдержана в рамках общей стратегии бизнеса. Связь между стратегиями бизнеса и инновационными стратегиями управления персоналом иллюстрирует табл. 1.

Как нам представляется, не существует наилучшей стратегии в сфере управления персоналом. Есть та, которая соответствует сложившемуся внешнему окружению и способствует эффективности внутренней среды.

В современных условиях распространен взгляд на персонал исключительно как на производственный ресурс: если вести себя порядочно по отношению к вышеупомянутому ресурсу, то последний из чувства благодарности ответит заинтересованностью, творчеством, низкой текучестью кадров и отсутствием прогулов. В основе такого подхода лежит взгляд на персонал как на неизбежные затраты. Если выбрать политику развития персонала вместо администрирования, то можно приблизиться к такому отношению, когда люди мобилизуют свои силы по собственному желанию [6].

Таблица 1

Взаимосвязь стратегии бизнеса и инновационных стратегий управления персоналом

Стратегия бизнеса	Характеристика поведения занятых	Практика управления персоналом
Стратегия внутри-фирменного сотрудничества	Творческое поведение Долгосрочные цели Кооперативное поведение Средняя озабоченность качеством Средняя озабоченность количеством Средняя озабоченность процессом Поиск ответственности Гибкость к изменениям Высокая толерантность к неопределенности Широкое применение квалификации Средняя вовлеченность	Высокое участие Внутренние трудовые критерии Внешние источники кадров Широкий карьерный путь Критерий процесса и результатов Долгосрочные критерии Групповые критерии
Стратегия лидерства	Настроен на изменения Не боится рисковать Владеет всеми стилями руководства и умело пользуется ими Быстро меняет бизнес-процессы и структуры для достижения промежуточных результатов Может интуитивно принимать важные решения, не опираясь на авторитеты и стандарты	Высокое участие Направленность усилий на повышение потенциала кадрового резерва Обеспечение наличия альтернативы выбора при изменении условий Применение эффективных способов контроля за внутренней средой и внешними факторами Оперативное внесение корректив в структуру управления в соответствии с требованиями текущей обстановки
Стратегия повышения качества	Предсказуемое поведение Среднесрочная ориентация Выше сотрудничество Акцент на качество Количество менее важно Акцент на процесс Поиск ответственности Средняя гибкость Средняя толерантность к неопределенности Средняя применяемость квалификации Высокая вовлеченность	Высокое участие Внешние трудовые критерии Некоторые внешние источники кадров Узкий карьерный путь Краткосрочные критерии Появление групповых критериев Некоторая гарантия занятости Больше мотиваторов Эгалитарная оплата Партнерские трудовые отношения

Создание стратегической системы управления персоналом следует рассматривать как вложение инвестиций в определенное количество ресурсов (человеческих, материальных и финансовых), для получения ожидаемых результатов и достижение целей в определенное время.

Таким образом, стратегическое управление деятельностью трудового коллектива рассматривается в одном контексте со стратегией организации. Опираясь на уже существующие особенности определения успешной стратегии можно выразить ключевые факторы успешного стратегического управления персоналом [7]:

- Стратегическое управление персоналом должно быть интегрировано в стратегию организации;
- Организация рассматривает свой персонал, как основной ресурс компании;
- Управление деятельностью персонала является неотъемлемой частью стратегического управления организацией в целом;

– Необходим анализ внешней и внутренней среды для определения сильных и слабых сторон в системе стратегического управления персоналом;

– Цели должны соответствовать принципу SMART, то есть быть простыми и ясными (Specific), измеримыми (Measurable), согласованными и ориентированными на конкретные действия (Attainable), достижимыми (Realistic) и соотноситься с определенными временными интервалами (Time-based), в нашем случае долгосрочными [8].

В настоящее время со стратегии «персонал – затраты» следует перейти на стратегию «персонал – ресурс» (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительная характеристика стратегий «персонал – затраты» и «персонал – ресурс»

«Персонал – затраты»	«Персонал – ресурс»
Человек – расходимая запчасть	Человек – ресурс, который необходимо развивать
Максимальная загрузка, узкие навыки персонала	Оптимальное распределение задач, многофункциональность работников
Внешний контроль (инспекция специалистов)	Внутренний контроль
Зарплата ниже среднего уровня	Зарплата выше среднего уровня
Премии минимальны и формальны	Разнообразные стимулирующие премии
Практически отсутствуют дополнительные социальные льготы	Развитая система социальных льгот
Принцип – «незаменимых нет»	Принцип – «каждый сотрудник ценен»
Соревновательность (сопоставительность)	Сотрудничество (максимально возможное равенство)
Внутрифирменное обучение не проводится	Непрерывное повышение квалификации персонала
Преимущественно ведется набор «готовых специалистов»	Ведется набор «способных специалистов»

Анализируя существующие теоретические данные и выводы, можно сформулировать следующее определение: стратегическое управление персоналом – это вид управленческой деятельности, направленный на достижение организационных целей, при котором деятельность по управлению персоналом гибко регулируется в зависимости от изменений окружающей среды. Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что для успешного функционирования организации необходимо решать кадровые проблемы в долгосрочной перспективе. А изменение роли персонала требует пересмотра и изменения принципов управления трудовым коллективом. То есть, управление персоналом становится одним из основных элементов стратегии организации и условием её развития и выживания. Стратегическое управление персоналом помогает компании обладать конкурентоспособностью за счёт не количества ресурсов, а их качества. Поэтому такое управление деятельностью персонала рассматривается в одном контексте со стратегией организации.

В заключение следует отметить, что организации сами должны определять стратегию и тактику социально-экономического развития, включая стратегию управления персоналом, устанавливать очередность мероприятий с учетом складывающейся обстановки в регионе, а также возможностей финансового и материального их обеспечения.

Список использованной литературы:

1. Арсеньева, Н.В. Корпоративная социальная ответственность как средство повышения деловой репутации организации // *Научные труды (Вестник МАТИ)*. – 2019. – No 23(95). – С. 71–176.
2. Базарова, Т.Ю. *Управление персоналом : учебник для вузов / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина – М. : ЮНИТИ. – 2017. – 560 с.*

3. Губанова, С.Е. Развитие индивидуальных компетенций в условиях экономики знаний / С.Е. Губанова // научные труды (Вестник МАТИ). – 2017. – № 23(95). – С. 225–230.
4. Губанова, С.Е. Построение пирамиды ответственности в российских условиях / С.Е. Губанова // Научные труды (Вестник МАТИ). – 2019. – № 19(91). – С. 264–268.
5. Попов, С. А. Стратегическое управление : 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4 / С.А. Попов. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 344 с.
6. Пуяткина, Л.М. Социально-экономические проблемы управления развитием персонала предприятия в условиях кризиса / Л.М. Пуяткина, С.А. Светликов // Сварочное производство. – 2019. – № 11. – С. 48–50.
7. Вдовина О.А., Резник С.Д., Сазыкина О.А. Стратегия кадрового менеджмента: учеб. пособие / под общ. ред. С.Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2020. 167 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2018. 695 с.

МРНТИ 21.41.63

Оқан Г.,¹ Канабекова М.А.¹

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

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация

Статья посвящена стратегическим процессам развития предприятий. Множество предприятий в современном мире сталкиваются с проблемами, которые требуют внимания (отсутствие спроса, конкуренция, нестабильное финансовое положение, потребность в совершенствовании), все это требует развивать деятельность предприятий. Проанализированы различные взгляды ученых и предложено собственное определение данной категории с точки зрения системного, процессного и ситуационного подходов. Исследована система стратегического управления, которая предусматривает анализ состояния всех сфер функционирования предприятия. Установлено, что стратегическое управление предприятием является процессом реализации разработанных мероприятий, направленных на достижение эффективного экономического развития этого предприятия. Также стратегическое управление должно основываться на постоянном анализе и понимании ситуации, динамики ее изменения. Также рассматривается стратегия управления, этапы разработки стратегии, типы стратегии. Предприятие должно провести анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на бизнес-процессы, выявить слабые и сильные стороны, после подобрать стратегию, которая будет соответствовать целям и миссии компании.

Ключевые слова: Состояние предприятия, стратегическое управление, разработка стратегии, развитие предприятий, реализация стратегии, предприятие.

Г.Оқан,¹ М.А. Канабекова¹

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

КӘСІПОРЫНДАРДЫ ДАМУ СТРАТЕГИЯСЫ

Аңдатпа

Мақала кәсіпорындарды дамытудың стратегиялық процестеріне арналған. Қазіргі әлемдегі көптеген кәсіпорындар назар аударуды қажет ететін проблемаларға тап болады (сұраныстың болмауы, бәсекелестік, тұрақсыз қаржылық жағдай, жетілдіру қажеттілігі), мұның бәрі кәсіпорындардың қызметін дамытуды талап етеді. Ғалымдардың әртүрлі көзқарастары талданды және жүйелік, процестік және ситуациялық тәсілдер тұрғысынан осы категорияның өзіндік анықтамасы ұсынылды. Кәсіпорын жұмысының барлық салаларының жағдайын талдауды қамтамасыз ететін стратегиялық басқару жүйесі зерттелді. Кәсіпорынды стратегиялық басқару осы кәсіпорынның тиімді экономикалық дамуына қол жеткізуге бағытталған әзірленген іс-шараларды іске асыру процесі болып табылатыны анықталды. Сондай-ақ, стратегиялық басқару жағдайды, оның өзгеру динамикасын үнемі талдауға және түсінуге негізделуі керек. Басқару стратегиясы, стратегияны әзірлеу кезеңдері, стратегия түрлері де қарастырылады. Кәсіпорын бизнес-процестерге әсер ететін ішкі және сыртқы факторларға талдау жүргізіп, әлсіз және күшті жақтарын анықтап, компанияның мақсаттары мен миссиясына сәйкес келетін стратегияны таңдауы керек.

Түйін сөздер: Кәсіпорынның жағдайы, стратегиялық басқару, стратегияны әзірлеу, кәсіпорындарды дамыту, стратегияны іске асыру, кәсіпорын.

Оқан Г,¹ Kanabekova M.A.¹

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

ENTERPRISE DEVELOPMENT STRATEGY

Abstract

The article is devoted to the strategic processes of enterprise development. Many enterprises in the modern world face problems that require attention (lack of demand, competition, unstable financial situation, need for improvement), all this requires developing the activities of enterprises. The various views of scientists are analyzed and their own definition of this category is proposed from the point of view of systemic, process and situational approaches. The system of strategic management, which provides an analysis of the state of all spheres of the enterprise's functioning, is studied. It is established that the strategic management of an enterprise is the process of implementing the developed measures aimed at achieving effective economic development of this enterprise. Also, strategic management should be based on constant analysis and understanding of the situation and the dynamics of its change. The management strategy, the stages of strategy development, and the types of strategy are also considered. The company must analyze internal and external factors affecting business processes, identify weaknesses and strengths, and then select a strategy that will meet the goals and mission of the company.

Keywords: The state of the enterprise, strategic management, strategy development, enterprise development, strategy implementation, enterprise.

В современных сложных условиях развития и функционирования хозяйствующих субъектов возникает потребность в совершенствовании системы управления экономикой предприятия, способной адаптироваться к нестабильной внешней среде. Одним из направлений решения этой задачи является формирование эффективного стратегического управления и разработка научно обоснованных стратегий развития промышленных предприятий.

На сегодняшний день темп изменений во внешней среде, оказывающих влияние на предприятия, увеличился.

К таким изменениям прежде всего относятся:

- экономические и политические (конкуренция, уровень изменения экономики, политическая и геополитическая ситуация в мире, эпидемиологическая обстановка;
- научно-технологические (появление новых технологий и новых областей познания).

Все это требует от компаний разработки стратегии развития предприятия и ее реализации. При правильной разработке и реализации стратегии, предприятия могут быстро и эффективно реагировать на ситуацию, происходящую при изменении внешней среды и конкурировать на протяжении длительного времени. Стратегическое управление появилось в 20-х годах прошлого века и внедрялось в крупных предприятиях.

Вопросы стратегического управления деятельностью и развития предприятий исследованы в научных трудах многих зарубежных и отечественных ученых: Ч. Гила, Г.Акоффа, П.Друкера, Г.Портера, Г.Минцберга, Б.Альстренда, Д.Лемпела, О.А. Ерманского, П.М. Керженцева, А.А. Богданова, А.К. Гастева и др. Однако отдельные вопросы теоретической сущности стратегического управления и путей его совершенствования на предприятиях остаются недостаточно изученными. А существующие разногласия во взглядах разных ученых относительно изучения данных вопросов свидетельствуют о необходимости дальнейших научных исследований.

В настоящее время в экономической литературе можно выделить немало подходов к трактовке понятия «стратегия». Сам термин «стратегия» происходит от греческого *strategia*, английского *general*, то есть «военачальник» [1].

Сегодня в науке выделяют несколько основных подходов к определению стратегии предприятия [2]:

1) первый основывается на представлениях, заинтересованных в развитии предприятия лиц о результатах этого развития и оптимальном состоянии фирмы. При таком подходе в процессе формирования стратегии развития выделяется четкая иерархия «миссия – стратегия – цели – задачи»;

2) второй подход рассматривает стратегию развития предприятия как синтез отдельных стратегических решений, характеризуя ее как совокупность решений, достаточных для определения основных направлений деятельности;

3) третий подход представляет собой различные комбинации элементов первых двух.

Достаточно широко трактовку стратегии приводят Г.Минцберг, Б.Альстренд и Д.Лемпел, которые данное понятие определяют как «пять П»:

1) стратегия – это план, руководство, ориентир или направление развития из настоящего в будущее;

2) стратегия – это принципы поведения или модель поведения;

3) стратегия – это позиция;

4) стратегия – это перспектива;

5) стратегия – это прием, маневр с целью перехитрить соперника.

Что касается понятия «управление», то в обобщенном виде оно трактуется как процесс воздействия субъекта управления на объект, который меняет режим существования системы, в которой они действуют.

По мнению известного английского экономиста Альфреда Маршала (1842-1924), управление целесообразно выделить в отдельный фактор производства наряду с тремя традиционными, а именно: капиталом, трудом и землей. Необходимость управления связана с процессами разделения труда и обособлением управленческой работы от исполнительской.

В процессе разработки стратегии развития, предприятию необходимо учесть следующие этапы:

1. Исследование внешней среды (макросреды). Во многом состояние предприятия зависит от внешних факторов. Нужно изучить влияние на предприятие общего состояния экономики, политической ситуации, правовых, климатических, социальных и технологических факторов.

2. Исследование внутренней среды (микросреды). Здесь нужно определить, как развиваются конкуренты, и рассмотреть потребности клиентов. Для данного анализа нужно изучить:

- Покупателей;
- Поставщиков;
- Действующих и новых возможных конкурентов;
- Товары-заменители.

3. SWOT-анализ. Когда известны внешние факторы, которые могут повлиять на предприятие, нужно изучить сильные и слабые стороны предприятия.

4. Варианты стратегического развития. На данном этапе предприятие принимает решение, какими путями будет достигать поставленные цели. Для удобства можно воспользоваться системой SMART (рис.1).

Данный метод помогает сформулировать желаемый результат, поставить цели и методы для достижения результата.

5. Постановка целей и задач. Уровень целей и задач должен соответствовать конечному результату. Каждое предприятие формирует под себя цели и задачи, в зависимости от того какие желаемые результаты. Как будут сформулированы цели и задачи, нужно приступать к продумыванию тактики реализации плана. В достижении цели должен быть заинтересован весь коллектив от рядового сотрудника до руководителя компании. Вследствие чего разработанная стратегия может остаться неосуществленной.

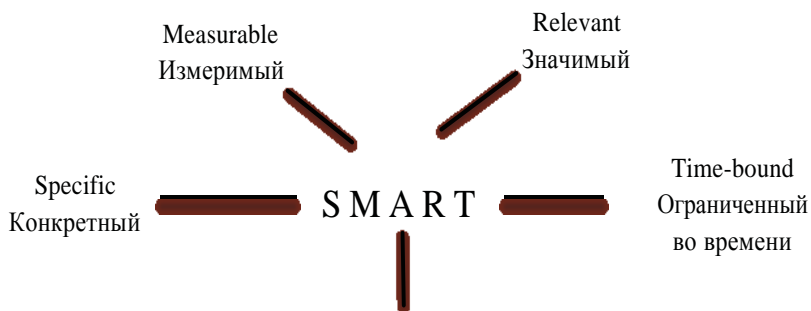


Рисунок 1. Система SMART

Рост значения фактора управления в эпоху научно-технической революции послужил основой для появления концепции «менеджеральной революции», согласно которой власть переходит от собственников к управленцам. Основоположником управления считается американский инженер и исследователь Ф.Тейлор (1856-1915). Предложенная им рационализация труда и отношений на производстве позволила коренным образом изменить организацию и управление, а значит, и эффективность производства. Ф.Тейлор рассматривал управление как «искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать наилучшим и самым дешевым способом» [4].

Понятию стратегического управления посвящено много публикаций отечественных и зарубежных авторов. Так, А.Т. Зуб и М.В. Локтионов рассматривают стратегическое управление как деятельность предприятия в условиях неопределенности и разделяют его в зависимости от вида ресурсов предприятия на: стратегическое управление персоналом, стратегическое управление прибылью предприятия и тому подобное [5].

Стоит отметить взгляд Ю.А. Маленкова, по мнению которого стратегическое управление предусматривает долгосрочное управление организацией, определение специфических целей деятельности, разработку стратегий для достижения этих целей, учитывая все внешние и внутренние условия [6].

Так как стратегическое управление предприятием имеет определенную совокупность взаимосвязанных между собой элементов, реализация которых требует последовательного процесса, в статье предлагается рассмотреть данную категорию, исходя из системного, процессного и ситуационного подходов (рис. 2).



Рисунок 2. Основные подходы к определению стратегического управления предприятием

Системный подход – это одно из главных направлений методологии специального научного познания, цель и задачи которого заключаются в исследованиях определенных объектов как сложных систем. Соответственно, система – это совокупность связанных между собой элементов.

С точки зрения системного подхода стратегическое управление можно охарактеризовать как относительно самостоятельную сложную систему, состоящую из совокупности определенных элементов и взаимосвязей между ними. В свою очередь, элементы при определенных условиях тоже могут рассматриваться как отдельные системы.

Процесс – это последовательность непрерывных взаимосвязанных действий, направленных на достижение поставленных целей [7]. Поэтому, исходя из процессного подхода, стратегическое управление предприятием является последовательным процессом реализации взаимосвязанных действий, направленных на достижение конечного результата. Если система рассматривает взаимосвязи между ее элементами, то процесс акцентирует внимание на последовательности выполнения взаимо-связанных действий для достижения поставленных целей.

Существует много описаний последовательности прохождения отдельных этапов стратегического управления, однако с тем, что нужно определить миссию, проанализировать внешнюю и внутреннюю среду, сформулировать цели и стратегии их достижения, разработать и выполнить стратегические планы, проекты и программы, согласны все исследователи [9].

Стоит также помнить и о том, что применение процессного подхода к определению стратегического управления предприятием является несколько условным, поскольку на практике такой процесс часто может нарушаться через частую повторяемость отдельных этапов работ.

Кроме системного и процессного подходов стратегического управления предприятием стоит учесть и ситуационный подход. Основоположником данного подхода является Г. Дениссон, по мнению которого использование различных методов управления вызывается ситуацией, то есть совокупности обстоятельств, которые в настоящее время или в будущем будут иметь существенное влияние на функционирование предприятия [8].

Руководствуясь ситуационным подходом, стратегическое управление предприятием должно основываться на постоянном анализе и понимании ситуации, динамики ее изменения [10; 11].

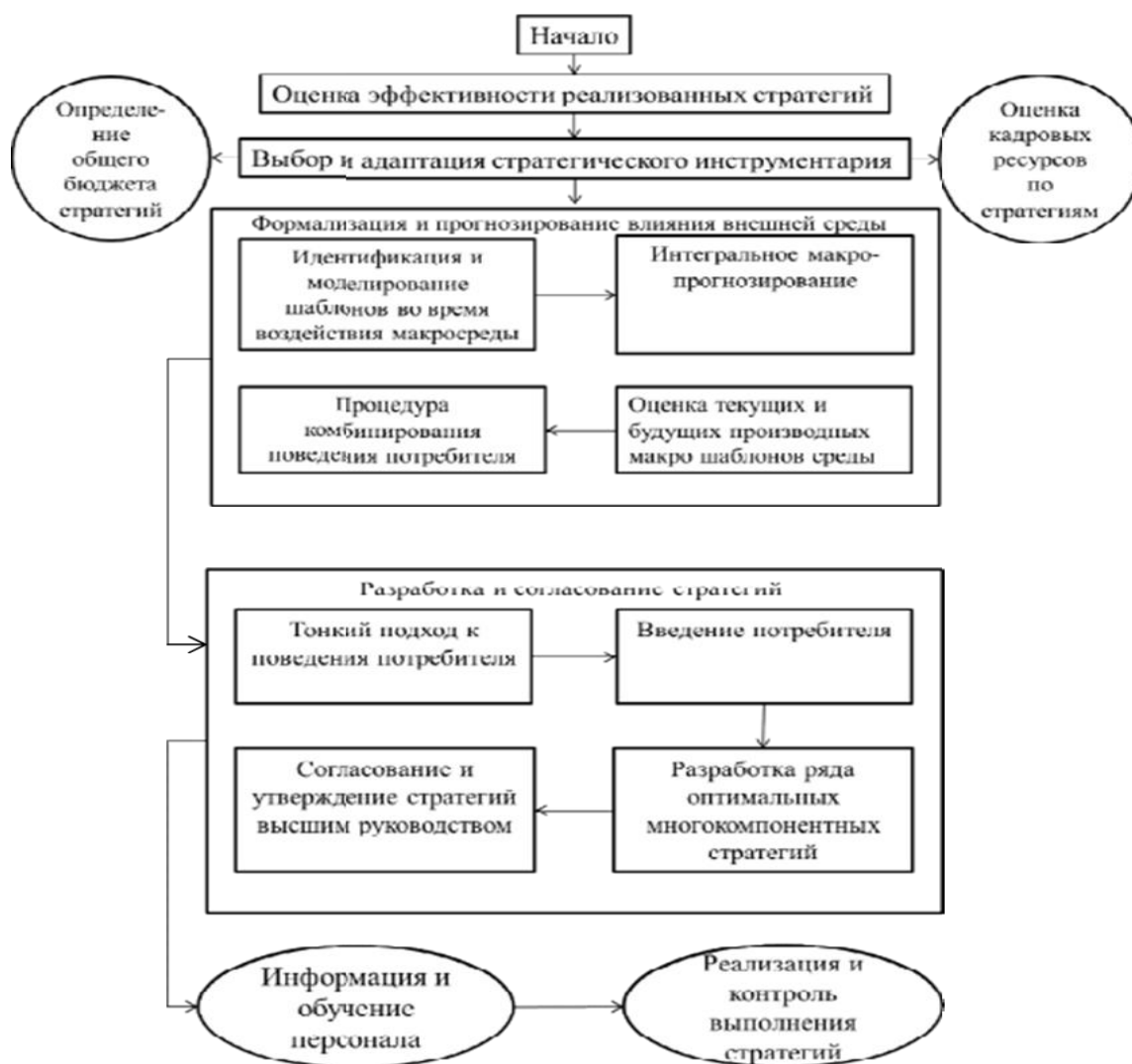


Рисунок 3. Структурно-логическая модель совершенствования процесса стратегического управления

Необходимость поддержания стратегической ориентации предприятия делает стратегическое управление процессом непрерывным и динамичным. Следовательно, однократный анализ и диагностика не могут быть основой такого процесса, поскольку предоставляют

ограниченную информацию. В данном случае разработка стратегических решений не может быть долговременной через довольно быструю смену среды, в которой функционирует предприятие.

Важным аспектом исследования стратегического управления является разработка и обоснование рекомендаций, направленных на совершенствование системы его функционирования на предприятии (рис. 3).

Предложенная структурно-логическая модель совершенствования стратегического управления хозяйствующего субъекта состоит из совокупности логически-последовательных этапов работ и предусматривает:

- 1) Оценку эффективности стратегических альтернатив, реализованных в прошлые стратегические периоды;
- 2) Определение текущего профиля организации;
- 3) Оценку имеющегося формата стратегического управления с точки зрения степени его формализации, специфики, эффективности и инструментальной базы.

При создании структурно-логической модели совершенствования стратегического управления исходили из предположения, что в общей динамике среды существуют коррелированные и независимые циклы и нециклические тренды. Для детального анализа воздействий факторов из внешнего окружения используется процесс калибровки поведения потребителя (рис. 3).

Этап построения двухуровневой системы факторов формирования шаблонов поведения потребителя и сценариев ее развития состоит из следующих уровней:

- 1) Оценка текущего и потенциального взаимодействия ритмов в воздействиях социальной микросреды, маркетинговых и личностно-психологических факторов микросреды индивида под влиянием макропартнеров в контекстной среде;
- 2) Выявление имеющихся и потенциальных мотивационных категорий и частичных мотивов.

На этапе идентификации типов поведения потребителей необходимо установить причинно-следственную связь «шаблоны поведения – факторы среды индивида». Такой подход предусматривает предварительное прогнозирование и формализацию воздействий среды предприятия, дальнейшую разработку частичных оптимальных по потребителям стратегий с помощью методов «тонкого подхода», а также разработку временного ряда оптимальных многокомпонентных стратегий с учетом возможностей и угроз внешней среды предприятия. При этом «тонкий подход» по имеющимся шаблонам поведения потребителя означает наиболее полное удовлетворение и усиление мотивов потребления продукции, которую производит предприятие.

Таким образом, следует выделить несколько основных подходов к определению сущности стратегического управления предприятием: системный, процессный и ситуационный. Так, с одной стороны, стратегическое управление предприятием рассматривается как самостоятельно действующая система, которая предполагает анализ состояния всех сфер функционирования предприятия. С другой стороны, стратегическое управление предприятием является процессом реализации разработанных мероприятий, направленных на достижение эффективного экономического развития этого предприятия. С третьей – стратегическое управление должно основываться на постоянном анализе и понимании ситуации, динамики ее изменения.

Список использованной литературы:

1. *The Origin of Strategy: Rich Horwath. Strategic Thinking Institute, 2006. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.strategyskills.com>. (дата обращения 20.03.2024)*
2. *Кобелев В.М., Захарченко Ю.В. Теоретические и методологические основы формиро-*

вания стратегии развития предприятия // Вестник экономики транспорта и промышленности. 2017. № 42. С. 297–303.

3. Дончак Л.Г. Формирование внутреннего экономического механизма предприятия // Агроинком. 2018. № 10–12. С. 77–81.

4. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. / А.Файоль., Г. Эмерсон., Ф. Тейлор., Г. Форд. – М.: Издательство «Республика», 1992. 140 с.

5. Зуб А.Т., Локтионов М.В. Стратегический менеджмент. Системный подход. / А.Т. Зуб, М.В. Локтионов М.: Генезис, 2018. 848 с.

6. Маленков Ю.А. Стратегический менеджмент: учебник. – М.: Велби, 2019. 224 с.

7. Кузнецов Б.Т. Стратегический менеджмент: учебное пособие. / Б.Т. Кузнецов – М.: Юнити-Дана, 2017. 623 с.

8. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: пер. с англ. / под ред. Ю.Н. Контуревского. – СПб., 1999. 16с. 9. Дубровина Н.А. Экономические проблемы научно-технологического развития машиностроения России. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2017. 260 с.

10. Дубровина Н.А. Стратегические направления научно-технологического развития машиностроения // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер.: Экономика и управление. 2018. № 2 (21). С. 31–34.

11. Дубровина Н.А. Инновационная и инвестиционная активность отечественного машиностроения // Казанский экономический вестник. 2019. № 3 (11). С. 114–119.

МРНТИ 06.56.45

Цзянбо Ли, ¹Исаева А.Т. ¹

¹ Казахский Национальный Педагогический Университет имени Абая
г. Алматы, Казахстан

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОБСТВЕННОСТЬ В ЭКОНОМИКЕ: СТРУКТУРА И ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ

Аннотация

С изменением функций и задач государства в экономике меняется роль государственной собственности. В настоящее время ее значение не ограничивается созданием социального хозяйства, но также состоит в обеспечении других предпосылок экономического роста: сглаживании циклических колебаний экономических процессов, развитии науки и инноваций, защите стратегических интересов государства. В разных социально-экономических условиях развитие государственной собственности имеет свою специфику, обусловленную национальной моделью хозяйствования.

Несмотря на достаточный опыт управления государственной собственностью в условиях рынка, ее структура во многих странах, особенно постсоциалистических, не позволяет в полной мере реализовать ее социально-экономический потенциал. Это ставит перед научным сообществом задачу более глубокого изучения истории формирования государственного сектора, закономерностей и тенденций развития государственной собственности. Ускоренное искусственное насаждение принципов рыночной экономики в неразвитую институциональную среду нередко приводит к формированию деформированной структуры собственности в процессе ее трансформации, что в целом может нанести большой урон экономике. Осознание того, что приватизация не является самоцелью, поднимает проблему поиска направлений развития государственной собственности, отвечающих современным реалиям.

Ключевые слова: государственный сектор, государственная собственность, рынок, доход, научные сферы, приватизация.

Ли Цзянбо, ¹А.Т. Исаева¹

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

ЭКОНОМИКАДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК МЕНШІК: ҚҰРЫЛЫМЫ МЕН ДАМУ ЗАҢДЫЛЫҚТАРЫ

Аңдатпа

Мемлекеттің экономикадағы функциялары мен міндеттерінің өзгеруімен мемлекеттік меншіктің ролі өзгереді. Қазіргі уақытта оның мәні әлеуметтік экономиканы құрумен шектелмейді, сонымен қатар экономикалық өсудің басқа алғышарттарын қамтамасыз етуден тұрады: экономикалық процестердің циклдік ауытқуларын тегістеу, ғылым мен инновацияларды дамыту, мемлекеттің стратегиялық мүдделерін қорғау. Әр түрлі әлеуметтік-экономикалық жағдайларда мемлекеттік меншіктің дамуы ұлттық басқару моделіне байланысты өзіндік ерекшелікке ие.

Нарық жағдайында мемлекеттік меншікті басқарудың жеткілікті тәжірибесіне қарамастан, оның құрылымы көптеген елдерде, әсіресе постсоциалистік елдерде оның әлеуметтік-экономикалық әлеуетін толық іске асыруға мүмкіндік бермейді. Бұл ғылыми қоғамдастықтың алдына мемлекеттік сектордың қалыптасу тарихын, мемлекеттік меншіктің даму заңдылықтары мен үрдістерін тереңірек зерттеу міндетін қояды. Нарықтық экономика принциптерін дамымаған институционалдық ортаға жедел жасанды отырғызу көбінесе оны өзгерту процесінде меншіктің деформацияланған құрылымының қалыптасуына әкеледі, бұл тұтастай алғанда экономикаға үлкен зиян келтіруі мүмкін. Жекешелендірудің өзі мақсат емес екенін түсіну қазіргі заманғы шындыққа сәйкес келетін мемлекеттік меншікті дамыту бағыттарын іздеу проблемасын тудырады.

Түйін сөздер: мемлекеттік сектор, мемлекеттік меншік, нарық, табыс, ғылыми салалар, жекешелендіру.

Li Jiangbo, ¹Isaeva A.T. ¹

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

STATE OWNERSHIP IN THE ECONOMY: STRUCTURE AND PATTERNS OF DEVELOPMENT

Abstract

With the change in the functions and tasks of the state in the economy, the role of state property is changing. Currently, its importance is not limited to the creation of a social economy, but also consists in providing other prerequisites for economic growth: smoothing cyclical fluctuations in economic processes, developing science and innovation, and protecting the strategic interests of the state. In different socio-economic conditions, the development of state property has its own specifics, due to the national business model.

Despite sufficient experience in managing state property in market conditions, its structure in many countries, especially post-socialist ones, does not allow it to fully realize its socio-economic

potential. This sets the scientific community the task of a deeper study of the history of the formation of the public sector, patterns and trends in the development of state ownership. The accelerated artificial implantation of the principles of a market economy into an undeveloped institutional environment often leads to the formation of a deformed ownership structure in the process of its transformation, which in general can cause great damage to the economy. The realization that privatization is not an end in itself raises the problem of finding directions for the development of state property that meet modern realities.

Keywords: public sector, state property, market, income, scientific fields, privatization

К пониманию собственности как совокупности отношений присвоения исследователи пришли не сразу, характеризуя ее, прежде всего, как объект, вещь или принадлежность предметов собственнику. Постепенно сложилось представление о двойственной природе отношений собственности, о том, что она является и экономической, и юридической категорией. Существование разных подходов (экономического и юридического) позволило выделить экономическое содержание собственности и обосновать реализацию властно-хозяйственных отношений в экономике.

Вместе с тем, дискуссии по вопросу определения сущности отношений собственности, а также роли частной и государственной ее форм продолжают до сих пор, свидетельствуя о незавершенности исследований в данной сфере. Проведенный в статье анализ отношений собственности позволяет предположить наличие экономической (властно-хозяйственной) и юридической (институционально-правовой) сторон собственности, которые рассматриваются как взаимосвязанные и взаимообусловленные элементы (рисунок 1). Под государственной собственностью мы понимаем совокупность властно-хозяйственных и институционально-правовых отношений, складывающихся между государством и другими экономическими субъектами по поводу реального экономического присвоения в процессе воспроизводства.

Экономическая сторона, будучи социально определенным присвоением благ, отражающим процесс общественного воспроизводства, носит объективный характер и обусловлена исторической ступенью развития производства. Институционально-правовая сторона собственности носит субъективный характер и подразумевает юридическое оформление реального процесса присвоения [1].

Несоответствие между двумя сторонами собственности приводит к противоречию, выступающему исходным пунктом развития отношений собственности. Оно заключается в том, что при осуществлении присвоения в данном обществе применяются нормы и правила, характерные для менее или более развитых обществ. Если формальные институты обгоняют в своем развитии реальные производственные отношения, то экономика уходит «в тень» в поисках других (нелегальных) возможностей получения дохода. Если институционально-правовое оформление отстает от реально сложившихся отношений собственности, то снятие противоречия происходит либо через смену формы собственности, либо посредством совершенствования институционально-правовой базы и может приводить к более эффективному развитию отношений собственности.



Рисунок 1 - Экономическая и юридическая стороны государственной собственности

На приведенном выше рисунке представлено содержание двух сторон государственной собственности. Важно учитывать, что несовершенство юридической формы собственности препятствует ее социально-экономической реализации, что свидетельствует о необходимости учета реально сложившихся властно-хозяйственных отношений при проведении институционально-правовых реформ собственности [2].

Доход собственника выступает важнейшей формой экономической реализации отношений собственности. Многообразие объектов собственности в руках государства обуславливает существование различных форм доходов, являющихся основой осуществления государственных функций. К ним относятся: *фискальный доход*, включающий государственные пошлины, а также налоговые платежи государственных компаний; *предпринимательский*, возникающий в результате коммерческой деятельности государства, и *рентный*, получаемый государством с капитала, ценных бумаг, имущества, земли, недр. В структуре доходов от государственной собственности важнейшим является предпринимательский, выступающий главной созидательной формой реализации отношений собственности.

Анализ доходов от государственной собственности позволяет лучше понять ее специфику и определить ее место в системе экономических отношений. К особенностям государственной собственности можно отнести следующие: публично-властное преимущество собственника, общественную природу хозяйствования, анонимность собственника, системообразующие свойства объектов собственности. Особая значимость государственной собственности, в отличие от других форм, заключается в том, что она способствует созданию социально ориентированного хозяйства и поддержанию функционирования экономики в целом.

Эти особенности доказывают, что без государственной собственности не может обойтись ни одна современная смешанная экономика, так как не все сферы деятельности могут развиваться исключительно по рыночным законам, или эффективность действия последних

чаще всего оказывается недостаточной. К таким сферам, указывающим на необходимость существования государственной собственности, можно отнести следующие [3]:

1) сферы, выступающие основой сохранения за государством контрольных функций и рычагов регулирования в экономике и являющиеся национальным достоянием (водные и земельные ресурсы, лесной фонд, недра и минеральные ископаемые, а также энергетические ресурсы);

2) капиталоемкие сферы, эффективное функционирование которых может обеспечить только государство за счет мобилизации ресурсов, недоступных для отдельных частных капиталов (производственная инфраструктура: железные дороги, водоснабжение и др.);

3) научные сферы с отсроченным эффектом отдачи, развитие которых выступает главным показателем научно-технического потенциала страны;

4) сферы социальной инфраструктуры, главным критерием деятельности которых является социальная, а не экономическая эффективность, то есть способность качественно удовлетворять общественные потребности и поддерживать достойный уровень жизни граждан (ЖКХ, образование, культура, здравоохранение).



Рисунок 2 - Уровни отношений государственной собственности

Многообразие и масштабность сфер, требующих государственного регулирования, свидетельствует о том, что роль государственной собственности в современной смешанной экономике не ограничивается компенсацией «провалов» рынка, а расширяется в силу усложнения отношений хозяйствования и обогащения функций государства. Важнейшей функцией государственной собственности является создание социального хозяйства и поддержание функционирования экономики в целом, то есть обеспечение непрерывности воспроизводственного процесса.

В рамках системного подхода для наиболее полной характеристики содержания государственной собственности и формирования общего видения механизма ее функционирования целесообразно выделять следующие уровни отношений собственности: корпоративный, отраслевой, национальный, международный. Схематически структура отношений государственной собственности представлена на рисунке 2.

На рисунке 2 мы видим, что на *корпоративном уровне* имеет место функционирование отдельных субъектов государственного сектора, их взаимодействие с другими участниками хозяйственной деятельности в воспроизводственном процессе.

Отраслевой уровень отношений показывает особенности вовлечения объектов государственной собственности в развитие отраслей или отдельных секторов национальной экономики.

Многообразие и масштабность сфер, требующих государственного регулирования, свидетельствует о том, что роль государственной собственности в современной смешанной экономике не ограничивается компенсацией «провалов» рынка, а расширяется в силу усложнения отношений хозяйствования и обогащения функций государства. Важнейшей функцией государственной собственности является создание социального хозяйства и поддержание функционирования экономики в целом, то есть обеспечение непрерывности воспроизводственного процесса.

В рамках системного подхода для наиболее полной характеристики содержания государственной собственности и формирования общего видения механизма ее функционирования целесообразно выделять следующие уровни отношений собственности: корпоративный, отраслевой, национальный, международный. Схематически структура отношений государственной собственности представлена на рисунке 2.

На рисунке 2 мы видим, что на *корпоративном уровне* имеет место функционирование отдельных субъектов государственного сектора, их взаимодействие с другими участниками хозяйственной деятельности в воспроизводственном процессе.

Отраслевой уровень отношений показывает особенности вовлечения объектов государственной собственности в развитие отраслей или отдельных секторов национальной экономики.

На *национальном уровне* рассматриваются отношения, возникающие в связи с государственным регулированием экономики на базе объектов государственной собственности.

Наконец, *международный уровень* отношений демонстрирует взаимодействие между национальными государственными компаниями и транснациональными корпорациями (ТНК), другими государствами, международными организациями по поводу вовлечения объектов государственной собственности в мировой хозяйственный оборот.

Выделение указанных уровней позволяет систематизировать широкий круг отношений в сфере государственной собственности, а также объяснить необходимость согласования процессов управления государственной собственностью в целях минимизации противоречивых действий государства.

Структура государственной собственности характеризуется не только разными уровнями отношений, но и неоднородностью объектов в своем составе – это практически все элементы национального богатства, использование которых позволяет государству оказывать реальное влияние на экономические процессы. Как мировой, свидетельствует о необходимости выделения в составе государственной собственности следующих объектов [4]:

1) *государственные организации* (бюджетные учреждения, автономные организации, государственные унитарные предприятия (ГУПы), государственные корпорации в виде некоммерческих организаций и в виде акционерных обществ с государственным участием и др.);

2) *природные ресурсы* страны: недра, земля, лесные массивы, ресурсы континентального шельфа, водные и воздушные пространства, национальные природные парки, курорты, заповедники и др.;

3) *финансовые ресурсы* (средства бюджета и внебюджетных государственных фондов, золотовалютные резервы, средства резервных фондов, финансы государственных компаний);

4) *движимое имущество*, в том числе ценные бумаги, и *недвижимое* имущество, перемещение которого невозможно без несоразмерного ущерба его назначению, в том числе здания, сооружения, воздушные и морские суда, суда внутреннего плавания, космические объекты и др.;

5) *нематериальные объекты*: духовные (находящиеся в музеях и библиотеках сокровища культуры, памятники, художественные ценности и т.д.), интеллектуальная собственность (изобретения и открытия, ноу-хау, научная продукция, конструкторские разработки, картографо-геодезические объекты), информационные ресурсы.

Среди перечисленных объектов государственной собственности особое место занимают государственные организации, которые наряду с частными компаниями являются участниками рыночных отношений, но, в отличие от последних, направлены не только на извлечение прибыли, но и на реализацию социально значимых, а также стратегических задач. В связи с такой спецификой государственных организаций эффективность их деятельности должна измеряться как финансовыми показателями, так и социальными и макроэкономическими.

В зависимости от целей и задач государства в экономике государственная собственность может быть представлена в разных масштабах, что позволяет выделить несколько вариантов ее структур: минимальная, расширенная, креативная и партнерская.

Минимальная структура подразумевает наличие таких объектов собственности в руках государства, которые позволяют компенсировать провалы рынка – это, главным образом, предприятия социальной инфраструктуры. В рамках минимальной структуры государство напрямую не участвует в создании ВВП, ограничиваясь косвенным регулированием экономических отношений, а важнейшей его задачей выступает социальная защита населения и предоставление общественных благ.

Расширенная структура предполагает, что государственная собственность берет на себя роль двигателя экономической активности в стране. Государство не только позволяет сгладить несовершенства рыночного механизма, но и выступает достаточно крупным предпринимателем, обладающим мощной экономической и политической властью, и занимающим доминирующие позиции на рынке.

Партнерская структура объектов государственной собственности подразумевает такое сочетание государственного и частного секторов экономики, которое позволяет поддерживать непрерывность общественного воспроизводства, при этом не сдерживая частную инициативу, и предполагает наличие партнерских взаимоотношений между государством и бизнесом.

Креативная структура характеризуется наличием инновационных предприятий, технополисов, бизнес-инкубаторов, исследовательских центров и других объектов собственности у государства (в том числе интеллектуальной собственности), позволяющих ему поддерживать развитие инновационного сектора экономики (таб.1).

Таблица 1

Структура объектов государственной собственности

Структура/ Характеристики	Государственная собственность	Ключевая функция госсобственности
<i>Минимальная структура</i>	Учреждения социальной инфраструктуры	Компенсация провалов рынка
<i>Расширенная структура</i>	Капиталоемкие производственные сферы, энергетические ресурсы, земельный фонд, банковские организации	Регулирующая и фискальная функции
<i>Партнерская структура</i>	Сочетание государственного и частного капитала в разных отраслях экономики	Поддержание непрерывности общественного воспроизводства
<i>Креативная структура</i>	Инновационные и научные отрасли, интеллектуальная собственность	Развитие инновационной экономики

Выявленные общие закономерности характерны для современных экономик большинства стран, однако, обширный анализ опыта преобразования отношений собственности в мире позволил сделать вывод о наличии моделей развития государственной собственности в разных странах с присущими им особенными закономерностями, к которым отнесены постсоциалистическая, западноевропейская, североамериканская, азиатско-тихоокеанская модели [5].

В первую модель входят постсоциалистические страны (государства с переходной экономикой центральной и восточной Европы, такие как Польша, Венгрия, Чехия и др., а также Казахстан, Россия и страны СНГ), для которых характерны: обратный процесс формирования государственного сектора; низкая доходность приватизации государственной собственности; расширение программ приватизации государственной собственности в кризис.

Западноевропейская модель включает экономически развитые европейские страны с капиталистической экономикой, такие как Великобритания, Франция, Италия, Германия, Испания и др., и предполагает следующие закономерности развития государственной собственности: определение масштабов и направления развития государственной собственности наднациональной организацией; четко спланированная поэтапная приватизация наиболее прибыльных государственных компаний; сохранение контроля за приватизированными объектами государственной собственности.

К закономерностям развития государственной собственности в североамериканской группе стран (США, Канада) можно отнести: использование государственных корпораций как эффективного инструмента регулирования экономики; сохранение высокой доли земельной собственности в руках государства; доверительное управление государственным имуществом.

Наконец, четвертая группа стран включает в себя страны азиатско-тихоокеанского региона, среди них Китай, Вьетнам, Индия. К закономерностям развития государственной собственности азиатско-тихоокеанских стран следует отнести: развитие рыночных отношений на основе государственной собственности; ограничение иностранного участия в стратегических организациях; применение преимущественно косвенных методов сокращения государственного участия в экономике.

Список использованной литературы:

1. Михайленко Д.А. Приватизация государственной собственности в контексте стратеги-ческого планирования экономики России // Государственное управление. Электронный вестник (Электронный журнал). – 2018. № 42. – С.120-132.
2. Михайленко Д.А. Некоторые аспекты экономического содержания государственной собственности // Научное обозрение. — 2019. № 8 (1). – С. 274-279.
3. Михайленко Д.А. Целесообразность приватизации государственной собственности в России в условиях санкций // Проблемы современной экономики. — 2017. № 1. – С. 95-98.
4. Михайленко Д.А., Кононкова Н.П. Государственная собственность: неиспользованный резерв роста российской экономики // Проблемы теории и практики управления. – 2018. № 2. – С. 6-12.
5. Михайленко Д.А. Международная экспансия российских государственных компаний // Вектор развития экономики России. Сборник статей. Под ред. Н.П. Кононковой, В.Е. Гавриловой. — ТЕИС Москва, 2017. – С. 84-87.

МРНТИ 06.81.12

Лю Цзюньжу, ¹ Қасен Қ.Р. ¹

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

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Аннотация

В статье рассматриваются основные направления и механизмы диверсификации предприятий, способствующие эффективному развитию не только субъектов экономической деятельности, но и региональной экономики, решению важнейших социальных задач, стоящих перед органами государственной власти субъектов страны. Высокопродуктивные механизмы диверсификации предприятий позволят не только стать эффективным инструментом обеспечения поступательного экономического развития субъектов, но и способствовать переводу экономики страны на инновационный тип развития.

Идеальным вариантом деятельности любой фирмы является предупреждение возможных неудач и потерь производительности, которые можно получить из различных прогнозов компании, касающихся именно этих показателей. Идея диверсификации имеет многолетнюю историю и получила широкое распространение в конце 60-х и начале 70-х годов в связи с концепцией корпоративного развития. Чтобы избежать риска вложений капитала в те или иные отрасли, крупнейшие концерны стремились расширить номенклатуру производимых товаров, найти новые формы вложения средств, проникнуть в отрасли, не имеющие прямой связи с основной сферой их деятельности. Исторически диверсификация получила наиболее осязаемое развитие в середине 50-х годов, когда впервые дало о себе знать относительное исчерпание внутренних источников роста эффективности производства и падение нормы прибыли на капитал, вложенный в традиционное производство.

Ключевые слова: диверсификация предприятий, эффективное развитие, концепция корпоративного развития, концепция конкуренции, анализ, производство.

Лю Цзюньжу, ¹Қ.Р. Қасен¹

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

ӨНДІРІСТІ ӘРТАРАПТАНДЫРУДЫ ДАМУЫТУ КЕЗЕҢДЕРІ

Аңдатпа

Мақалада экономикалық қызмет субъектілерінің ғана емес, сонымен қатар аймақтық экономиканың да тиімді дамуына, ел субъектілерінің мемлекеттік билік органдарының алдында тұрған маңызды әлеуметтік міндеттерді шешуге ықпал ететін кәсіпорындарды әртараптандырудың негізгі бағыттары мен тетіктері қарастырылады. Кәсіпорындарды әртараптандырудың жоғары өнімді тетіктері субъектілердің үдемелі экономикалық дамуын қамтамасыз етудің тиімді құралы болып қана қоймай, сонымен қатар ел экономикасын дамудың инновациялық түріне ауыстыруға ықпал етеді.

Кез-келген компанияның идеалды қызметі – бұл осы көрсеткіштерге қатысты компанияның әртүрлі болжамдарынан алуға болатын ықтимал сәтсіздіктер мен өнімділіктің жоғалуын болдырмау. Әртараптандыру идеясының көп жылдық тарихы бар және корпоративтік даму тұжырымдамасына байланысты 60-шы жылдардың аяғы мен 70-ші жылдардың басында кең таралды. Белгілі бір салаларға капитал салу қаупін болдырмау үшін ірі концерндер өндірілетін тауарлардың номенклатурасын кеңейтуге, инвестициялардың жаңа түрлерін табуға, олардың негізгі қызмет саласымен тікелей байланысы жоқ салаларға енуге тырысты. Тарихи тұрғыдан алғанда, әртараптандыру 50-ші жылдардың ортасында, өндіріс тиімділігінің өсуінің ішкі көздерінің салыстырмалы түрде сарқылуы және дәстүрлі өндіріске салынған капиталға пайда мөлшерлемесінің төмендеуі туралы алғаш рет белгілі болған кезде айтарлықтай дамыды.

Түйін сөздер: кәсіпорындарды әртараптандыру, тиімді даму, корпоративтік даму тұжырымдамасы, бәсекелестік тұжырымдамасы, талдау, өндіріс.

Liu Junru, ¹Kassen K.R.¹

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

STAGES OF DEVELOPMENT OF PRODUCTION DIVERSIFICATION

Abstract

The article examines the main directions and mechanisms of diversification of enterprises that contribute to the effective development of not only economic entities, but also the regional economy, and the solution of the most important social tasks facing the state authorities of the country's constituent entities. Highly productive mechanisms for the diversification of enterprises will not only become an effective tool for ensuring the progressive economic development of subjects, but also contribute to the transfer of the country's economy to an innovative type of development.

The ideal option for any company is to prevent possible failures and productivity losses, which can be obtained from various forecasts of the company concerning these indicators. The idea of diversification has a long history and became widespread in the late 60s and early 70s in connection with the concept of corporate development. In order to avoid the risk of investing capital in certain

industries, the largest concerns sought to expand the range of manufactured goods, find new forms of investment, and penetrate industries that have no direct connection with their main field of activity. Historically, diversification gained its most tangible development in the mid-50s, when for the first time the relative exhaustion of internal sources of production efficiency growth and a drop in the rate of return on capital invested in traditional production made itself felt.

Keywords: diversification of enterprises, effective development, corporate development concept, competition concept, analysis, production.

Идеальным вариантом деятельности любой фирмы является предупреждение возможных неудач и потерь производительности, которые можно получить из различных прогнозов компании, касающихся именно этих показателей. Необходимость диверсификации может быть выявлена в результате сравнения желаемого и возможного уровней производительности и того уровня, который был достигнут в результате деятельности компании.

В конце XIX – начале XX веков концентрация производства и капитала происходила преимущественно в форме горизонтальной интеграции, суть которой была в увеличении доли крупной компании в определенной отрасли, сосредоточение у нее все большего удельного веса отраслевого производства. Процесс горизонтальной интеграции в промышленности привел к образованию трестов. Но тресты, как форма организации бизнеса, оказались плохо приспособлены к изменениям рынка, быстрой смене ассортимента и улучшению качества продукции, появлению новых товаров, межотраслевому переливу капиталов.

Наряду с ней после Второй Мировой войны зародилась и стала распространяться в промышленности новая форма концентрации производства и капитала – диверсификация. Ее качественное отличие от предшествовавших форм концентрации заключается в том, что в рамках диверсифицированной фирмы отдельные предприятия получают доступ к общему пулу патентов и изобретений, накопленному опыту внедрения новой техники, т.е. связаны общностью техноструктуры. Тем самым, у предприятий появилась реальная возможность не замыкаться на производстве какого-то одного вида продукции, ввиду ограниченных технологических возможностей, а выпускать широкий круг номенклатуры товаров. Естественно, что такая ситуация сложилась не сразу и имеет свой генезис развития.

В силу естественных различий каждая организация выбирает наиболее подходящий для условий ее деятельности вид диверсификации. В экономике диверсификацию разделяют на связанную и не связанную (конгломератную). Связанная диверсификация разделяется на вертикальную и горизонтальную. Более подробная классификация видов диверсификации представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 - Виды диверсификации

Идея диверсификации имеет многолетнюю историю и получила широкое распространение в конце 60-х и начале 70-х годов в связи с концепцией корпоративного развития. Чтобы избежать риска вложений капитала в те или иные отрасли, крупнейшие концерны стремились расширить номенклатуру производимых товаров, найти новые формы вложения средств, проникнуть в отрасли, не имеющие прямой связи с основной сферой их деятельности. Исторически диверсификация получила наиболее осязаемое развитие в середине 50-х годов, когда впервые дало о себе знать относительное исчерпание внутренних источников роста эффективности производства и падение нормы прибыли на капитал, вложенный в традиционное производство.

Пионерное исследование диверсификации и интеграции американских компаний в 1962 г., осуществил М. Горт. Данные Горты указывают на слабую положительную корреляцию между числом продуктов, на которые компании расширили свой ассортимент с 1939 по 1954 год, и ростом объема их продаж в денежном выражении за тот же период. А связь диверсификации с рентабельностью была не положительной во всех случаях.

Наиболее исчерпывающее исследование диверсифицированных компаний было проведено Ричардом Румелтом [1]. Обработав обширную выборку крупных американских фирм, Румелт обнаружил, что компании, реализующие «ограниченные доминирующим производственным профилем и ограниченные по взаимосвязанности производств, являются, без сомнения, абсолютно лучшими деловыми предприятиями». Обе стратегии опираются на концепцию управляемой многономенклатурности. По словам Румелта «...эти компании руководствуются стратегией внедрения только в те области, которые опираются на какое-то их стержневое преимущество или компетенцию, черпают из него силу и укрепляют его. Хотя такие фирмы часто создают новые продукты и внедряются в новые отрасли, они не любят вкладывать капитал в те области, которые не знакомы руководству». Эти превосходно работающие фирмы «... строят свои стратегии диверсификации на каком-то главном умении или преимуществе». Анализ Румелта основывался на показателях деятельности группы компаний из числа 500 фирм за 20 лет.

Румелт проанализировал свою выборку по десяти финансовым показателям, включая «годовые темпы роста чистых продаж», «коэффициент цена\доход на акцию» и «прибыль на вложенный капитал после вычета налогов». Две наиболее преуспевающие категории компании в 50-е и 60-е годы в среднем имели доход на акцию – 14,6%, прибыль на капитал – 12,4% и коэффициент цена\доход – 17,5%.

Главный результат исследования Румелта совершенно ясен: организации, которые ветвятся каким-то образом, но сохраняют близость к их главному умению, переигрывают все остальные. Его анализ не подтверждает, что «проще – лучше». Слишком простое предприятие – такое, которое зависит от единственного вертикально интегрированного объединения, – является на практике неизменно плохо работающим. Модель Румелта дает возможность учесть потребность в адаптации (связанные между собой предприятия превосходят вертикально интегрированные единичные предприятия) и значение управления адаптацией вокруг стержневого умения.

Историю эволюции диверсификации условно можно разделить на четыре этапа, и на каждом из них происходило становление таких основных элементов, как: товарный набор; отраслевой набор; набор отраслей и сфер деятельности; набор стран. Каждый последующий этап был шагом в достижении целей производства и отличался изменением приоритетов в развитии предпринимательской деятельности.

История современного предпринимательства в США берет начало примерно в 20-30-х годах XIX века. Первый импульс к экономическому объединению страны был дан постройкой системы каналов, второй – созданием общенациональной сети железных дорог. Техническая база для быстрого индустриального старта была обеспечена появлением таких изобретений, как паровая и хлопкоочистительная машины, бессемеровский процесс выплавки стали, вулканизация резины. Технические изобретения осуществлялись одновременно с выработкой в обществе одной из самых исторически удачных и действенных форм социальной организации – делового предприятия, или фирмы.

К 80-90-м годам XIX века инфраструктура для развития промышленности уже сформировалась. Она объединила страну, создав общеамериканский рынок. Фирма явилась на свет как основное средство продвижения по пути социального прогресса, а период примерно с 1820 до 1900 г., получивший название промышленного переворота, отличался необычайной динамичностью хозяйственных стратегий. Вся энергия организаторов промышленных предприятий направлялась на то, чтобы создать новую промышленную технологию, обеспечить соответствующую организацию производства и сделать заявку на свою долю рынка. Концепции конкуренции в ее современном понимании до 1880 г. не существовало. Согласно ранним представлениям, конкурировать – это значит добиваться подавления или поглощения соперника, но никак не соперничать с ним на рынке на равных правах. Таким образом, до появления современного маркетинга было еще далеко.

Начало XX века ознаменовало переход к развитию и консолидации производственной структуры, созданной в период промышленного переворота. Эта новая полоса, продолжавшаяся до 30-х годов, получила название эпохи массового производства. Как следует из этого названия, главные задачи предпринимательской деятельности состояли в разработке и усовершенствовании механизма массового производства, снижавшего издержки выпуска продукции.

Понятие маркетинга было тогда бесхитрым и простым: фирма, предложившая стандартный продукт по самой низкой цене, должна была непременно выиграть. Этот принцип был коротко выражен фразой, произнесенной Г. Фордом, который в ответ на предложение сбытовых агентов дифференцировать продукцию сказал: «Дайте им ее (модель «Т») любого цвета только пусть она будет черная».

Проблем тогда было много, но стратегических сложности в области долгосрочного развития не существовало. Отрасли были четко разграничены и большей частью имели хорошие перспективы роста. Соблазну перейти границы отрасли и заняться новыми видами деятельности поддавались только самые предприимчивые фирмы. Большинство удовлетворялось собственными перспективами роста. Было очевидно, что металлургические компании относятся к металлургии, автомобильные – к автомобильной промышленности. В результате все внимание управляющих сосредоточивалось на эффективной работе производственного механизма. Так выработался тот набор управленческих представлений, подходов и предпочтительных решений, который позже получил название производственный стереотип. [2]

Предпринимательский сектор надежно ограждался от вмешательства извне, т.е. со стороны общества политический и социальный контроль был минимальным. Государство редко вмешивалось в дела свободного предпринимательства. От него ждали при необходимости мер экономического протекционизма. В тех случаях, когда предприятия шли на скандальные нарушения общественных норм, государство отвечало ограничениями свободы действий предпринимателей такими мерами, как законодательное запрещение соглашений и сговоров между предприятиями. Но такие случаи были редкостью, обычно внешние границы предпринимательского сектора не нарушались.

Таким образом, в первые три десятилетия нынешнего века успех был гарантирован фирме, предлагавшей самую низкую цену. Продукция была практически лишена внутривидовых различий и секрет успеха состоял в умении добиться самой низкой себестоимости единицы продукции.

Но к началу 30-х годов спрос на основные потребительские товары стал близок к насыщению. Спрос на продукцию, подобную фордовской модели «Т», начал падать. В начале 30-х годов «Дженерал моторс» первой переключила внимание с производства на рынок. Введение принципа ежегодной смены моделей символизировало переход от стандартной продукции к дифференцированной. В противоположность прежней производственной ориентации баланс успеха стал склоняться в сторону рыночной ориентации. Форд, попытавшись заменить стандартную модель «Т» стандартной же моделью «А», был вынужден последовать принципу «Дженерал моторс», которая имела семейство моделей.

Главные задачи управления сместились в сторону продвижения моделей на рынок, рекламы, организации сбыта и других способов воздействия на выбор потребителей.

Таблица 1. Эволюция диверсификации производства

Эпохи исторического развития	Экономические предпосылки	Средства достижения целей производства	Преобладающая форма организации производства	Последствия
Эпоха массового производства (до конца 20-х годов)	Концентрация производства и централизация капитала в пределах отрасли	Создание товара для рынка. Снижение издержек производства	Специализация производства («чистые отрасли»)	Создание товарных рынков
Эпоха массового сбыта (до середины 50-х)	Концентрация капитала в пределах отраслей.	Манипулирование набором товаров, используемых в	Горизонтальная дифференциация. Продуктовая	Преодоление границ товарных

годов)	Товарная конкуренция Перенакопление капитала в пределах отраслей. Структурная конкуренция	определенной области. Манипулирование набором отраслей (производство технологически взаимосвязанной продукции) Перелив капиталов в другие отрасли и сферы деятельности. Манипулирование набором отраслей и сфер деятельности	(товарная) диверсификация. Вертикальная интеграция. Отраслевая диверсификация (набор отраслей) Многоотраслевая диверсификация (набор отраслей и сфер деятельности)	рынков Отраслевые рынки Преодоление границ отраслевых рынков. Национальные рынки
Постиндустриальное общество	Перенакопление капитала в отдельных странах Критическая масса объемов производства в мировом масштабе Конкуренция между фирмами, деятельность которых оптимизирована в мировом масштабе	Экспорт капитала в другие страны. Регулирование мирохозяйственных связей Оптимизация прибыльности в пределах деятельности Стратегия глобальной оптимизации деятельности	Географическая диверсификация (набор стран). Международная интеграция Интернационализация производства Глобальная диверсификация	Преодоление границ национальных рынков. Региональные рынки. Эффект мультипликации и на мировом уровне Преодоление границ региональных рынков
Эпоха информационных и компьютерных технологий (с конца 90-х годов)	Мировая конкуренция	Глобальная оптимизация мирохозяйственных связей	Мировая экономика	Мировой рынок

Переход к рыночной ориентации потребовал иного отношения к задачам управления: их нужно было рассматривать не изнутри фирмы, а извне, в открытой перспективе. Изменилось также соотношение влияния различных групп управляющих, и внутрифирменная борьба за власть стала достаточно частым явлением. Но и там, где не было такой борьбы, управляющие сопротивлялись переменам, так как последние вели к психологически тягостной необходимости переучиваться, причем недешево и постепенно, приобретать новые

навыки, развивать новые подходы к решению проблем, менять установки и примиряться с тем, что будущее характеризовалось все более высоким уровнем неопределенности.

В отраслях, занятых переработкой сырья и выпуском потребительских товаров длительного пользования, рыночный подход распространялся медленно. Столкнувшись с насыщением спроса, фирмы, сохраняющие производственную ориентацию в этих отраслях, чаще всего довольствовались застойными темпами роста вместо того, чтобы затратить необходимые усилия и повернуться лицом к рынку. Лишь после второй мировой войны многие из этих отраслей получили импульс в виде новых технологий сначала в условиях запоздалой рыночной ориентации, а затем повышенного динамизма постиндустриальной эпохи.

Первыми перешли к рыночной ориентации отрасли, выпускающие потребительские товары, а также отрасли со сложными технологиями, изготавливающие промышленные полуфабрикаты. Нередко в их деятельности возникал перекокс: маркетинг развивался в ущерб эффективности производства.

Компенсацией этого перекокса стала комплексная концепция маркетинга, призванная уравновесить противоречивые требования производства и сбыта. Такое сбалансированное сочетание приоритетов вырабатывалось постепенно.

В отраслях с менее сложными технологиями переход к обязательной ежегодной смене ассортимента выразился в постепенном усовершенствовании продукции, лучшей упаковке, внешней отделке. Но за некоторыми исключениями, впрочем, довольно значительными, изменения продукции происходили не столько революционно, сколько эволюционно. Основное внимание уделялось текущим характеристикам продукции и рынков, а не заботе о потенциале для поддержания уровня прибылей в будущем.

В отраслях со сложными технологиями разработка новых видов продукции стала важной составной частью деятельности еще в начале нынешнего столетия. Исторической вехой развития этих отраслей явилось создание лабораторий для научных исследований и опытных разработок в таких фирмах, как «Дюпон», «Белл Телефон», «Дженерал Электрик». Этот шаг положил начало распространению практики подготовки нововведений внутри фирмы. [3]

В индустриальную эпоху импульсы, радикально менявшие обстановку, исходили главным образом от фирм, бравших на себя ведущую роль и задававших как стиль так и темп прогресса. Таким образом, бизнес не без оснований мог считать, что он держит свою судьбу в собственных руках.

Разумеется, предпринимательская инициатива иногда вызывала невидимую цепь негативных последствий, временами приводивших к потере контроля и в итоге – к периодическим кризисам.

С середины 50-х годов XX века началась постиндустриальная эпоха, характеризующаяся ускоренным развитием событий, которые, нарастая, стали менять границы, структуру и динамику предпринимательства. Перед фирмами все чаще вставали новые и неожиданные задачи, уведившие настолько далеко, что П. Друкер определил наступившие времена как «эпоху без закономерностей».

В 80-х годах перемены еще продолжались, причем таким темпом, что можно с уверенностью предсказать дальнейшее нарастание неустойчивости по крайней мере, на 10–15 лет вперед. Труднее предугадать, что наступит за этой временной чертой: продолжится ли ускорение или обстановка стабилизируется и настанет время усвоения и использования результатов накопившихся перемен.

По сравнению с нынешним динамизмом проблемы предпринимательства в индустриальную эпоху могут показаться стороннему наблюдателю несложными. Внимание управляющих целиком концентрировалось на делах бизнеса, заботах их собственного хозяйства. У них не было отбоя от желающих работать (если предлагалась разумная плата), а потребители не привередничали. Их редко беспокоили такие проблемы, как таможенные

тарифы, валютные курсы, разница в темпах инфляции, культурные различия и политические меры, принимаемые с целью закрыть доступ на рынки. Научные исследования и разработки были управляемым инструментом повышения эффективности производства и улучшения качества продукции. С обществом и государством, которые, правда все резче выступали против монополистических тенденций и сговоров конкурентов, отношения строились как дружеское партнерство во имя обеспечения экономического прогресса. [4]

Но в рамках своих фирм управляющие находили, что их проблемы – проблемы индустриальной эпохи очень сложны и предъявляют к ним высокие требования. За пределами фирмы управляющий должен был постоянно вести бой за долю рынка, предвидеть требования клиентов, обеспечивать точные сроки поставок, выпускать продукцию все более высокого качества, назначать цены с учетом условий конкуренции и всячески заботиться о поддержании репутации фирмы у потребителей.

Внутри фирмы он должен был вести постоянную борьбу за рост производительности труда путем улучшения планирования, более эффективной организации и автоматизации производственных процессов.

Он должен был снова и снова уступать требованиям профсоюзов и в то же время обеспечивать рост производительности труда, сохранять конкурентные позиции на рынке, платить акционерам дивиденды на таком уровне, чтобы не терять их доверия, и оставлять фирме достаточный объем нераспределенной прибыли для обеспечения ее роста.

Поэтому вполне естественно, что управляющие восприняли первые сигналы о наступлении постиндустриальной эпохи точно так же, как они встречали периодические спады экономической конъюнктуры. Инфляция, растущие ограничения со стороны государства, недовольство потребителей, вторжение иностранных конкурентов, технологические прорывы, меняющаяся трудовая мораль – ко всем этим переменам вначале относились как к чему-то, что вынуждает отвлекаться от интересов дела, что должно быть сглажено и преодолено путем изучения рынков и организации сбыта.

Точно так же, как это уже было при переходе от производственной к рыночной ориентации, многие фирмы не признавали перехода к постиндустриальной ориентации либо встречали ее в штыки, так как она увеличивала неопределенность, угрожала стабильному положению управляющих, требовала по-новому смотреть на вещи и по-новому работать.

Сопrotивляясь переменам, фирма нередко создавала разрыв между своим поведением и жесткими требованиями своего окружения. Фирма продолжала сосредоточивать силы на маркетинге и не замечала изменений в области технологии и новых политических условий; она все еще опиралась на аналогии в прошлом, но опыт уже не мог служить руководством для будущего. Такая реакция управляющих хорошо описывается французской пословицей «Чем больше все меняется, тем больше все остается по-старому».

Глубинной причиной всех перемен является достижение обществом нового уровня экономического благосостояния. Эпоха массового производства обеспечила удовлетворение потребностей населения в основных условиях удобства и безопасности физического существования. Эпоха массового сбыта дала надежду на то, что от комфорта и безопасности существования недалеко и до благосостояния. Постиндустриальная эпоха – наступившее благосостояние.

Удовлетворение жизненных первичных потребностей и рост дохода, которым потребитель может распоряжаться по своему усмотрению меняют характер потребительского спроса. Отрасли, обслуживающие первичные потребности в индустриальную эпоху, обеспечивают уровень достижения спроса. Они не обязательно приходят в упадок, но темпы роста их снижаются. Появляются новые отрасли, обслуживающие богатого потребителя: производство высококачественных товаров и предметов роскоши, индустрия досуга, туризм, разного рода услуги.

Технический прогресс коренным образом изменяет как спрос, так и предложение. Огромные вклады в НИОКР дали эффект в виде рождения множества отраслей, основанных на новых технологиях, но в то же время привели другие отрасли к устареванию. «Монстр по имени НИОКР», живущий в стенах фирмы и питаемый техническим прогрессом, обретает собственные принципы движения, порождая неожиданные и непрошенные продукты, увеличивая техническую вооруженность фирм, придавая их развитию независимое направление, часто не такое, на которое рассчитывают управляющие. [5]

Наступившее благосостояние ставит под вопрос экономический рост как главный двигатель прогресса. Общество нуждается уже не в количественных, а в качественных характеристиках уровня жизни. Все чаще оказывается, что крупномасштабная организация индустрии становится угрозой как для экономической эффективности, будучи очагом монополистических форм хозяйствования, так и для демократии, будучи оплотом государственно-промышленных комплексов.

Крупные предприятия подвергаются нападкам по поводу того, что они применяют нечестные способы наживы, что им не хватает творческой энергии, что, увеличивая масштабы деятельности, они не в состоянии поднять ее эффективность. Нападкам подвергается и практика поглощения фирм, так как в этом усматривается разрушение конкуренции. Разрабатываются предложения о расформировании гигантских корпораций.

Значение философии роста, служившей бесспорным ориентиром для социального поведения, начинает снижаться. Выдвигаются альтернативные концепции нулевого роста, но им недостает ясного понимания, каким образом можно сохранить жизнеспособность общества, если рост прекратится.

При перераспределении социальных приоритетов внимание общества обращается на негативные побочные эффекты деятельности по извлечению прибыли: загрязнение окружающей среды, неустойчивость экономической конъюнктуры, инфляция, монополистические ограничения рынка, манипуляция поведением потребителя путем специально организованного устаревания товаров, наглая реклама, неполная информация и скверное послепродажное обслуживание. Все это стало казаться слишком высокой ценой за отсутствие строгих рамок дозволенного для свободного предпринимательства.

В настоящее время признается, что фирма не только может поддерживать благосостояние в условиях жестких ограничений, которые еще 20 лет назад считались губительными для нее и социально деструктивными, но также и держать ответ перед обществом.

Таким образом, одно из последствий наступившего благосостояния заключается в том, что создавший его социальный институт утратил свое ведущее положение в обществе.

Сытые потребители ждут от своих покупок большего удовольствия, а от своей работы – высокого удовлетворения запросов личности. Они становятся все более разборчивыми: чаще настаивают на полной информации о том, что они покупают, требуют от фирмы-производителя послепродажной ответственности, не хотят мириться с такими побочными явлениями, как загрязнение окружающей среды. Они начинают терять веру в мудрость управляющих, в их представление о том, что хорошо для страны. Они ставят деятельность фирмы под прямое сомнение и требуют от государства усиления контроля над ее действиями.

Внутри фирмы начинается распад традиционной солидарности слоя управляющих. Среднее звено больше не устраивает работа, направленная исключительно на благо акционеров. Новое поколение уже не разделяет традиционную надежду каждого управляющего когда-нибудь стать президентом фирмы, хочет от фирмы как социального института большей отзывчивости, ждет, чтобы она давала индивиду возможность реализовать себя на работе. Таким образом, среднее звено начинает все больше солидаризироваться с интересами технократии и все меньше – с интересами верхнего управленческого звена акционеров.

Другое последствие благосостояния заключается в том, что развитие страны обращается к решению тех социальных проблем, которые оставались нерешенными в период, когда в центре внимания был экономический рост: на проблемы социальной справедливости, бедности, жилищного хозяйства, образования, общественного транспорта, загрязнения окружающей среды, нарушения экологического равновесия. [6]

От частного сектора ожидают исполнения двоякой роли:

– самоограничения и воздержания от такой деятельности, которая создает эти проблемы (например, загрязнение окружающей среды);

– ответственности за позитивные шаги на пути общественного прогресса.

Новый спрос на услуги общественного характера создает новые потенциальные рынки, на которых однако, очень трудно работать, так как раньше они почти не развивались именно потому, что по своей природе не отличаются прибыльностью.

Таким образом, социально-политические связи фирмы с ее окружением, которые в индустриальную эпоху не могли даже раскрыться, становятся для фирмы источником жизнеобеспечения. Их значение возрастает потому, что через этот канал поступает информация и выясняются ориентиры для поиска новых видов коммерческой деятельности, доходят новые социальные требования к фирме и сигналы об опасных ограничениях для предпринимательства.

На первый взгляд, динамичность, изменчивость условий в постиндустриальную эпоху может показаться возвращением к временам промышленной революции. Но в наши дни динамизм значительно сложнее. В прежние времена главной заботой предпринимателей являлось создание продукции для рынка и создание самих товарных рынков. Идей у них было много, им хватало таланта и сил, чтобы воплотить эти идеи в жизнь. Но они действовали, ставя перед собой чисто предпринимательские, организаторские задачи, т.е. создавали тот или иной вид деятельности без желания и умения использовать те возможности, которые открывала им конкуренция. На их место приходили другие управляющие, не менее одаренные, и начинали развивать и совершенствовать производственный механизм, добиваться роста прибылей. Позднее новый импульс предпринимательству дали работники маркетинга.

Интенсивное развитие диверсификации деятельности обуславливалось повышением динамичности рыночной экономики, быстрыми изменениями спроса, возникновением большого числа новых отраслей и рынков продукции. Диверсификация производства в этих условиях позволяла компенсировать падение сбыта на одном рынке за счет увеличения его на других рынках. Благодаря этому диверсифицированные предприятия в целом оказываются более устойчивы и конкурентоспособны по сравнению с узкоспециализированными, так как они проникают в новые для себя сферы деятельности, расширяют ассортимент выпускаемых товаров. Диверсифицируя свое производство, предприятия способствуют также переливу капитала в наиболее прибыльные отрасли. Под влиянием диверсификации производства специализированные предприятия превращаются в многоотраслевые комплексы. В США, например, в результате диверсификации производства и поглощения большого количества компаний образовались фирмы-конгломераты, в которых предприятия выполняют разнородные функции и не имеют производственных связей. [7]

В результате диверсификации фирмы, и в особенности монополии, приобретают многоотраслевой характер, они проникают прежде всего в новые, наиболее прибыльные отрасли, развивающиеся высокими темпами – электронику, химию. Компаниям выгодно идти по пути развития комбинированного производства – производить различные товары из одного и того же исходного сырья, что снижает расходы этих компаний, в частности и на

исследования, которые часто приводят к изобретениям, далеким от специализации фирм. Перелив капиталов из менее доходных отраслей в более рентабельные происходит через диверсификацию, минуя традиционный рынок капитала. Функция учредительства постепенно переходит к фирмам, которые, диверсифицируя свое производство, пытаются застраховать себя от возможных неудач и банкротств, хотя начинания фирм часто кончаются неудачей. [8]

Даже при беглом взгляде на историю диверсификации становится ясно, что причиной ее широкой распространенности в 60-х годах послужило заблуждение, вытекающее из технократической концепции менеджмента, которой были привержены предприятия практически во всех отраслях промышленности. Согласно догмату этой концепции для достижения успеха в менеджменте нет необходимости в глубоком изучении конкретных отраслей хозяйства, ибо общие принципы менеджмента якобы в равной мере применимы в любой отрасли. Сейчас диверсификация снова актуальна, но по иным причинам. На авансцену выходит все больший круг управленческих структур, представленных людьми с деловым мышлением, обладающих при этом способностями и смелостью для осуществления диверсификации

Список использованной литературы:

1. *Berry C.H. Corporate Growth and Diversification // Journal of Law and Economics. Vol. 14, № 2. October, 1971, pp. 371–383.*
2. *Кунц Р. Стратегия диверсификации и успех предприятия. – Проблемы теории и практики управления. – 2014. – №1. – с. 96–100.*
3. *Немченко Г. Диверсификация производства: цели и направления деятельности / Г.Немченко, С.Донецкая, К.Дьяконов // Проблемы теории и практики управления. – 2018. – № 1. – с. 107–111.*
4. *Новицкий Е.Г. Проблемы стратегического управления диверсифицированными корпорациями. –/ Е.Г. Новицкий М.: БУКВИЦА, 2017. – 199 с.*
5. *Петров А.Н. Стратегический менеджмент. / А.Н. Петров – СПб.: Питер, 2015. – 209 с.*
6. *Рудык Н.Б. Конгломеративные слияния и поглощения. Книга о пользе и вреде непрофильных активов./ Н.Б.Рудык– М.: Дело. 2015. 223 с.*
7. *Томпсон А.А. Стратегический менеджмент, Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ. под ред. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. – М.: Банки и биржи, «ЮНИТИ», 2018. – 576 с.*
8. *Финансово-кредитный словарь / Под ред. проф. Грязновой А.Г. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 157 с.*

Т.Кәмілжан¹, М.Д. Каримова¹

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

ДАМЫҒАН МЕМЛЕКЕТТЕРДЕ ПЕРСОНАЛ БАСҚАРУ ПРИНЦИПТЕРІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ МЕН ҚАЗАҚСТАНДА ҚОЛДАНУ МҮМКІНДІКТЕРІ

Аңдатпа

Мақала персонал басқарудың өзекті мәселелерінің біріне арналған. Қазақстанның экономикалық өсу қарқынын арттыру үшін мемлекеттің адами капиталды арттыру жөніндегі жүзеге асырылатын шаралары қаралды. Қытай, Жапония және АҚШ сияқты дамыған мемлекеттерде персоналды басқару ерекшеліктері зерттелген. Зерттеу нәтижесінде осы мемлекеттерде персонал басқару ерекшеліктері анықталды. Персоналды басқарудың жапон моделі негізінде, жапон моделі ұзақ мерзімдік кезеңге бағытталғаны анықталды. Жапондықтар кәсіби деңгейін жоғарылату арқылы ұзақ мерзімдік мақсатына баяу ұмтылады. Жапон моделінің ерекшелігі жұмысқа ғұмырлық жалдау болып табылады. Жапон моделіне қарағанда, американдық қызметкердің кәсіби өсуі қысқа мерзімдік мақсаттарға бағытталған. АҚШ жанашылдық идеялары және агрессивті рухы бар адамдарды жұмысқа алуға тырысады. Сонымен қатар, қытай мемлекеттік компанияларында жұмыспен қамту жапондық тұрақты жүйесіне ұқсас келетіні анықталды. Қытайдың жекеменшік компанияларында жұмыспен қамту АҚШ еркін жұмыспен қамту жүйесімен ұқсас. Қытай компаниялары кәсіби біліктілік пен жұмыс тәжірибесіне бағытталған. Орналасу мемлекетіне байланысты Walmart компаниясының кадрлық саясатының әр түрлі жұмысқа қабылдау формалары талданған. Осы компанияның коронавирус пандемиясы жағдайындағы тәжірибесі зерттелген. Зерттеу негізінде ұлттық менталитет ерекшеліктерін ескеру қажеттілігі анықталды. HR менеджменттің жоғарыда келтірілген тәжірибелерін қазақстандық компанияларда қолданылуы негізделген.

Түйін сөздер: басқару, адами ресурстар, қызметкерлер, қызметкер таңдау, еңбек нарығы, нарықтық экономика, салт-дәстүрлер, цифрландыру.

Кәмілжан, Т.¹ Каримова М.Д.¹

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

ОСОБЕННОСТИ ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация

Статья посвящена одной из актуальных проблем – управлению персоналом. Рассмотрены меры, осуществляемые государством по повышению человеческого капитала в целях роста темпов экономического развития Казахстана. Изучены особенности управления персоналом в таких развитых странах, как Китай, Япония и США. В результате исследований выявлены особенности управления персоналом в этих странах. В ходе изучения японской модели управления персоналом выявлено, что японская модель ориентирована на долгосрочную

перспективу. Японцы предпочитают медленное продвижение через повышение квалификации к долгосрочной цели. Особенностью японской модели является пожизненный найм на работу. В отличие от японской, американская культура продвижения по службе нацелена на краткосрочные ориентиры. США предпочитают нанимать людей с новаторскими идеями и агрессивным духом. Кроме этого, выявлено, что система занятости в китайских государственных компаниях близка к японской постоянной системе занятости. Система занятости в частных компаниях Китая идентична свободной системе занятости в США. Китайские компании сосредоточены на профессиональных навыках и опыте работы. Приведен анализ развития и кадровой политики компании Walmart, имеющей различные формы внутреннего найма в зависимости от страны. Изучен опыт данной компании в условиях пандемии коронавируса. В результате исследований выявлена необходимость учета особенностей национального менталитета. Обосновано применение вышеуказанных практик HR-менеджмента для казахстанских компаний.

Ключевые слова: управление, человеческие ресурсы, сотрудники, отбор персонала, рынок труда, рыночная экономика, традиции, цифровизация.

Tunuke Kamulijang, ¹Karimova.M. ¹

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

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT PRINCIPLES IN DEVELOPED COUNTRIES AND POSSIBILITIES OF USING THEM IN KAZAKHSTAN

Abstract

The article is devoted to one of the current problems of personnel management. Measures taken by the state to increase human capital to increase the economic growth rate of Kazakhstan were considered. The features of personnel management in such developed countries as China, Japan and the USA are studied. The research revealed the characteristics of personnel management in these countries. During the study of the Japanese model of personnel management, it was revealed that the Japanese model is oriented towards the long term. The Japanese prefer slow progress through advanced training to a long-term goal. A feature of the Japanese model is lifelong hiring. Unlike Japan, the American promotion culture is aimed at short-term guidelines. The US prefers to hire people with innovative ideas and an aggressive spirit. In addition, it was revealed that the employment system in Chinese state-owned companies is close to the Japanese permanent employment system. The employment system in China's private companies is identical to the free employment system in the United States. Chinese companies are focused on professional skills and work experience. An analysis of the development and personnel policy of Walmart, which has various forms of internal recruitment depending on the country, is given. We studied the experience of this company in the conditions of the coronavirus pandemic. As a result of research, the need to take into account the peculiarities of the national mentality was identified. The application of the above HR management practices for our companies is justified.

Keywords: management, human resource, employees, staff selection, labor market, market economy, traditions, digitalization.

Қазіргі уақытта жалпыға бірдей цифрландыру және экономиканың бәсекеге қабілеттілігі шеңберіндегі экономикалық өсу қарқынының артуы адами капиталдың сапасына тікелей байланысты. Айта кету керек, "Стратегия –2050" қабылданған сәттен бастап Қазақстан ең

қарқынды дамып келе жатқан әлем мемлекеттерінің бестігіне кірді. Бұл ретте ел алдында әлемнің бәсекеге қабілетті 30 экономикасына кіру жөніндегі жалпыұлттық міндет тұр [1].

Елдің нарықтық қатынастарға көшуі персоналды басқару тұжырымдамасын да, кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігінің шарты ретінде өндіріс тиімділігін арттыру мақсатында осындай басқару міндеттерін практикалық іске асырудың құралдары мен әдістерін таңдауды түбегейлі өзгертті.

Компанияның немесе оның бөлімшесінің кез-келген басшысы өз қызметкерлерін басқаруы керек. Бірақ, ресейлік тәжірибе көрсеткендей, көптеген басшылар мұны арнайы үйренудің қажеті жоқ еді. Ерте ме, кеш пе, табысты жұмыс істейтін компаниялар мен олардың басшылары нарықтық экономикасы дамыған елдерде және алдыңғы қатарлы ресейлік фирмаларда дамыған персоналды басқару модельдеріне келеді. Өкінішке орай, олар көбінесе күрделі және баяу жолмен, сынақ пен қателік бағасымен келеді.

Басшыға персоналды басқаруды үйрену керек пе? Өйткені, сіз тиісті маман жалдай аласыз немесе кадр қызметін құра аласыз. Егер бар болса, компанияда жұмыс істейтін кадр қызметінің қызметтерін пайдалануға болады. Бірақ бұл маманның немесе осы кадрлық қызметтің тиімді тәсілдер мен әдістерді қолдана отырып, дұрыс әрекет ететініне кепілдік қайда?

Көбінесе мұндай кепілдік, егер менеджерде салыстыруға болатын нәрсе болса, қамтамасыз етілуі мүмкін. Бұл үшін ол, ең болмағанда, қазіргі ұйымдағы персоналды басқару негіздерін нақты көрсетуі керек.

Басқарушылық білімнің жеткіліксіз деңгейі көшбасшының көбінесе өз қарамағындағыларға өкілеттік бере алмайтындығына әкеледі, сонымен қатар қызметкер үшін қызмет мақсаттарын қоюда, сондай-ақ осы қызметтің нәтижелерін бағалауда қиындықтар туындайды. Нәтижесінде қызметкерлерге әсер етудің негізгі тәсілі жалақы мөлшерінің өзгеруі болып табылады. Бұл мәселені шешу кәсіпкерлердің персоналды басқарудың заманауи ұйымдастырушылық және психологиялық әдістерін үйренуге және қабылдауға дайындығына байланысты деп ойлайды. Алайда, бұл жеткілікті ұзақ уақытты қажет етеді, өйткені қалыптасқан психологиялық стереотиптер үлкен қиындықпен жеңіледі.

Бүгінгі таңда жаһандық экономиканың серпінді дамуы озық жаңа технологияларды, нарықтарды игеру, жаңа білім алу, қолда бар ресурстар мен адами капиталды ұтымды пайдалану қабілетімен тікелей байланысты [2]. Цифрлық дәуір еңбекке, креативті және сыни тұрғыдан ойлау қабілетіне, адами капиталдың таланты мен дәрежесіне мүлдем басқа талаптар қояды, бұл тек Қазақстанның ғана емес, барлық елдердің ұлттық экономикасын жаңғыртудың іргетасы болып көрінеді.

Нарықтық экономика жағдайында адам ресурстарын басқару қазақстандық компаниялар үшін маңыздырақ болып келеді, ал HR мамандығы жоғары оқу орындарының түлектері арасында сұранысқа ие. Бұл сала танымал бола бастағанын осы салада өткізілетін семинарлар, тренингтер саны бойынша, сондай-ақ еңбек биржасында ұсынылатын бос жұмыс орындарының саны бойынша түсінуге болады. Әр түрлі ұйымдар қызметкерлердің біліктілігін арттыру курстарын өткізеді.

Қазіргі уақытта Қазақстан нарығында көптеген мәселелер бойынша құзыретті және осы саланың сарапшылары болып табылатын мамандар бар. Үш жылдан бес жылға дейінгі тәжірибесі бар орта буын қызметкерлері және жас мамандар бар.

Қазақстанда адам ресурстарын басқару бөлімінің жұмысына деген көзқарас өзгерді деп айтуға болады. HR қазір кеңес заманындағыдай кадрлар бөлімі ретінде ғана емес, компанияның маңызды материалдық емес активі ретінде қабылданады.

Бұл саладағы жағдай негізінен елдің экономикалық дамуымен анықталады. Қазіргі уақытта бизнес ұйымдардағы адами ресурстардың маңыздылығын түсінді. Кадрлар компанияның қазіргі және болашақтағы бәсекеге қабілеттілігін шешеді.

HR-дің барлық функциялары қазір қазақстандық компанияларда қолданылмайды. Бейімделу, мотивация, даму, оқыту жергілікті компанияларда әлі де сирек кездеседі. Көбінесе бұл функциялар жылдың соңында бюджет артық болған кезде асығыс орындалады. Ал халықаралық компаниялар үшін бұл функциялар норма болып табылады.

Адам ресурстарын тиімді басқару ұйымдар үшін басты міндет болып табылады, өйткені ол компания қызметінің нәтижелеріне тікелей әсер етеді. Сондықтан дамыған елдердегі персоналды басқару принциптерінің ерекшеліктерін зерттеу өте маңызды.

Қытай, АҚШ және Жапония сияқты елдердің компаниялары үшін персоналды басқару тәжірибесін қарастырамыз. Көбінесе көпұлтты компанияларда менеджерлер мен қызметкерлер шешім қабылдауда әртүрлі процестерге, мінез-құлыққа және құндылықтарға ие болуы мүмкін, өйткені олар әртүрлі мәдениеттерден шыққан. Көпұлтты компаниялар HR бәсекелестік артықшылығын бәсекеге қабілетті жаһандық ортада жоғары деңгейде ұстап тұруда өте маңызды рөл атқарады деп санайды, онда жұмыс күші әртүрлі және көп мәдениетті болады. Мұндай компанияларда адам ресурстарын басқарудың стандартты ережелерімен жұмыс істеу қиын, сондықтан HR-дің басты міндеті-дұрыс, икемді және көп мәдениетті басқару жүйесін құру.

Сондықтан әр түрлі елдердегі мәдени айырмашылық ерекшеліктері мен білімі және арнайы мәдениетке сәйкес басқару стратегиясын құру өте қажет. Қытай, АҚШ және Жапония – бір-бірінен ең ерекшеленетін ерекше мәдениеті бар үш ел. Мысалы, АҚШ - тағы компаниялардағы кадрларды іріктеу жүйесі негізінен сыртқы еңбек нарығына байланысты. Социализм принциптерін нарықтық механизмдермен үйлестіретін дамыған ел Қытай адам ресурстарының көптігіне ие. Алайда, Америка Құрама Штаттарының нарықтық экономика жүйесімен салыстырғанда, Қытайдағы нарықтық механизмнің проблемалары көп.

Мысалы, еңбек нарығының айналымы үй шаруашылығын тіркеу жүйесі, неке, балаларға білім беру және т.б. сияқты географиялық мәселелермен шектеледі. Сонымен, қытайлық компаниялардағы кадрларды жалдау негізінен сыртқы еңбек нарығына және ішкі кадрларға байланысты. Кадрларды іріктеудің бұл әдісі өте көңілсіз болғанымен, компаниялар компанияға кіретін қызметкерлердің әртүрлі сипаттамалары арқылы жан-жақты дамуға ие болуға мүмкіндік алады.

Қытай мен АҚШ-тағы кадрларды іріктеумен салыстырғанда, жапондық компаниялардағы кадрларды іріктеу негізінен ішкі жалдауға байланысты. Жапондықтар мыңжылдық ауылшаруашылық экономикасына байланысты дәстүрлі тұжырымдаманы ұстанады. Сонымен, олар сыртқы еңбек нарығынан қызметкерлерді жалдау өте қауіпті деп санайды, өйткені олар мұндай жұмысшылардың компания мәдениетін және тиімді қарым-қатынас дағдыларын түсінуден гөрі тек кәсіби жұмыс дағдылары бар деп санайды. Олар компанияның мәдениеті туралы білімі бар ішкі қызметкерлер үшін кадрларды кәсіби қайта даярлау тезірек, үнемді және қауіпсіз болады деп санайды. Сондықтан жапондық компанияларға көбірек қызметкерлер қажет болғанда, олар әдетте ішкі ресурстарды таңдайды.

Walmart белгілі көпұлтты компания ретінде елге байланысты әр түрлі ішкі жалдау формаларына ие. Walmart Америка Құрама штаттарында жаңа қызметкерлерді жалдағысы келгенде, олар дүкендердегі плакаттарды, интернетті, газет жарнамаларын және т. б. пайдаланады. Географиялық шектеулер жоқ, кейбір қызметкерлер өз елдерінен келеді, ал басқа елдерден біреу келеді. Компания мен қызметкерлер толығымен екіжақты таңдау болып табылатын еңбек шарты бойынша келісімге келеді.

Алайда, Walmart Жапонияда ашылған кезде, олар дәстүрлі ішкі жиынтықты ескермеді. 2004 жылы, Walmart Seiyu әмбебап дүкендерін әлі толық басқара алмаған кезде, олар ішкі жалдауды елемей қана қоймай, қызметкерлердің 25%, соның ішінде 1500 ішкі қызметкерлерді қысқартты. Жапонияда шетелдіктердің көптеген жұмыстан босатулары сирек кездеседі. Нәтижесінде, жергілікті Walmart жұмысшылары оларға дұшпандықпен

қарады және Walmart қытайлық Walmart-қа қарағанда Жапонияда үлкен шығынға ұшырады, ол Аспан асты мемлекетінде қарқынды дамыды, өйткені олар дәстүрлі, қытайлық, жиынтықты, ішкі жиынтық пен сыртқы жиынтықты қолданды. Бұл дегеніміз, қызметкерлердің үштен бірі ішкі ауысу немесе жоғарылату арқылы қабылданады, қызметкерлердің үштен бірі сыртқы нарықтан алынады және қызметкерлердің үштен бірі компанияның жаңа идеяларын әкелетін жаңа тұлғалар.

Қызметкерлерді іріктеу тәсілінің ерекшеліктеріне қарамастан, Walmart компаниясы негізгі көрсеткіштердің тұрақты өсу динамикасын көрсетеді [3]. Walmart Компаниясының негізгі көрсеткіштері 1 кестеде келтірілген

1-кесте-Walmart компаниясының негізгі көрсеткіштері

Жыл	Айналым	Таза табыс	Активтер	Меншікті капитал	Сауда нүктелері, мың
	АҚШ млрд доллар				
2010	345,0	11,28	151,6	61,57	6,779
2011	374,5	12,73	163,5	64,51	7,262
2012	404,3	13,24	163,1	64,97	7,909
2013	408,1	14,45	170,4	70,47	8,459
2014	421,8	15,36	180,8	68,54	8,970
2015	447,0	15,77	193,4	71,32	10,13
2016	468,7	16,96	202,9	76,34	10,77
2017	476,3	15,92	204,5	76,26	10,94
2018	485,7	16,18	203,5	81,39	11,45
2019	482,1	14,69	199,6	80,55	11,53
2020	485,9	13,64	198,8	77,80	11,69
2021	500,3	9,86	204,5	77,86	11,71
2022	514,4	6,67	219,2	72,49	11,36
2022/2010 (%)	49,1	59,1	44,59	17,7	67,57

Ескерту – автормен дереккөз негізінде құрастырған [3].

Қарастырылып отырған кезеңдегі таза кірістің төмендеуіне қарамастан (1 – кестені талдаудан) Walmart – тың барлық негізгі көрсеткіштерінің өсуі байқалады: сауда айналымы – 49,1; компания активтері – 44,59; меншікті капитал-17,7; сауда нүктелерінің саны - 67,57% тиісінше.

Қызметкерлерді жалдау туралы айтатын болсақ, АҚШ-та күрделі жұмысты бастау үшін жаңашыл идеялары мен агрессивті рухы бар адамдарды жалдауды жөн көреді. Бұл түсінікті, өйткені АҚШ прагматикалық мәдениетке, шытырман оқиғалы рухқа, жеке жарнамаға, инновацияға және қажырлы еңбекке ұмтылудан ажырамайды. Жапондықтар "үйлесімділік" және "табандылық" ұғымдарын жақтаса, бұл ұғым адамдарды саналы түрде тәртіпті сақтауға мәжбүр етеді. Олар компанияға адал, еңбекқорлық пен мақсатқа деген практикалық көзқарасы бар, бір орыннан бір орынға секіру құбылыстары аз, сонымен қатар жапондықтар ұзақ мерзімді жоспарларға көбірек көңіл бөледі және жеке мүдделеріне байланысты болашақ дамудан бас тартпайды, өздерінің мансаптық жоспарлауына назар аударады. Сондықтан Жапонияда көптеген компаниялар тұрақты жұмыспен қамту жүйесін қабылдайды. Жапонияда компаниялар жаңа қызметкерлерді кәсіби шеберлікке үйретеді, сондықтан жапондық компаниялар кәсіби шеберлікке көп мән бермей, адамдардың білімі мен қасиеттерін бағалайды. АҚШ пен Жапониядағы нақты жұмыспен қамту жүйесімен салыстырғанда Қытайдың жұмыспен қамту жүйесі онша айқын емес. Бұл екі елдің жүйелерінің жиынтығына ұқсас

Қытайдың мемлекеттік компанияларындағы жұмыспен қамту жүйесі жапондық тұрақты жұмыспен қамту жүйесіне ұқсас, олардың қызметкерлерді жұмыстан шығаруға автономды құқығы жоқ, тек қызметкер өз еркімен кете алады. Қытайдың жеке компанияларындағы жұмыспен қамту жүйесі АҚШ-тағы еркін жұмыспен қамту жүйесіне ұқсас. Мысалы, мемлекеттік компанияларда жұмысшылар бәсекелестік пен дағдарыстық идеялардың жетіспеушілігін сезінеді, ал жеке компанияларда қызметкерлер бәсекелестік қысымға және жоғары ұтқырлыққа ие. АҚШ-тағы оқытудың инновациялық әлеуетінің талаптарымен және жапондық компаниялардың қажеттіліктерін зерттеумен салыстырғанда, қытайлық компаниялар жақын мүдделерге назар аударды, сондықтан олар кәсіби дағдылар мен жұмыс тәжірибесіне, содан кейін ғана тұлғааралық қатынастарға бағытталған.

Қазіргі уақытта жүргізіліп жатқан бұрын қаралған компанияның кадрлық саясаты қызығушылық тудырады [4]. Ағымдағы жылдың сәуір айының ортасына қарай Walmart компаниясы 150 мың қызметкерді жалдау мақсатына жеткенін мәлімдеді. Бұл нәтижеге белгіленген мерзімнен бір жарым ай бұрын қол жеткізілді. Жақын арада компания қосымша 50 мың адамды жалдауды жоспарлап отыр. Бұл коронавирустық пандемия кезінде азық-түлікке және тауарлардың кең ассортиментіне өсіп келе жатқан сұранысты қанағаттандыру үшін қажет.

2022 жылдың сәуіріндегі жағдай бойынша Walmart АҚШ-тағы ірі жеке жұмыс берушілердің бірі болып табылады. Бұл компания шамамен 1,5 млн персоналды жұмыспен қамтамасыз етеді. Пандемия кезінде тұрақты сұранысқа байланысты компания, Amazon, Kroger және CVS Health сияқты басқа сатушылар сияқты, мыңдаған қосымша жұмысшыларды жалдады. Компанияның ерекшелігі-жұмысқа қабылдау процесін 2 аптадан 24 сағатқа дейін қысқарту.

Walmart жалдау бөлімінің бастығы Донна Морристің қолда бар ақпаратына сәйкес, Walmart жаңа жалдау науқаны жарияланғаннан бері күніне орта есеппен 5000 адамды жинады. Оның айтуынша, жаңа қызметкерлердің шамамен 85% - ы толық емес немесе уақытша жұмыс істейді, бірақ кейбіреулері уақыт өте келе тұрақты лауазымдарға ауысады.

Бір ерекшелігі, жұмысқа қабылдауды жеделдету үшін жалдау бөлімінің басшысы үміткерлерге мәтіндік хабарлама жіберуге рұқсат берді және бұрынғы жұмыс орындарынан кетуге мәжбүр болған жұмысшыларды іріктеу үшін ауыр зардап шеккен қызмет көрсету салаларындағы 70-тен астам компаниялардың тізімдерін пайдаланды. Ол Walmart әлі де жұмыс күші жетіспейтін негізгі салаларда жұмыс істеу үшін 50 мың қосымша қызметкер жалданды деп мәлімдейді. Жұмысқа қабылданған персонал негізінен дүкендерге кассирлермен, автопарктерге жүргізушілермен, сондай-ақ тарату және орындау орталықтарындағы тапсырыстарды жинаушылармен жіберіледі.

Дамыған елдердің компанияларының кадр саясатына жүргізілген талдауды қорытындылай келе, біздің ойымызша келесі маңызды сәттерді атап өту қажет. Ұзақ мерзімді перспективаға бағдарланған Жапония экономикалық тұрғыдан тоқтап тұрған кезеңде де инвестициялар, ғылыми зерттеулер мен әзірлемелер тұрғысынан тұрақты жоғары көрсеткіштермен сипатталады. Жапондықтар ұзақ мерзімді мақсатқа баяу жетуді жөн көреді. Олардың құндылықтары – үнемділік, табандылық және болашаққа құрбандық. Жапондықтар қандай да бір мақсат үшін ұзақ мерзімді міндеттемелер мен құрбандықтарды қабылдайды. Мүдделі тараптар мен болашақ ұрпаққа қызмет көрсету қазіргі уақытта жапондық компаниялардың көпшілігі үшін ұзақ мерзімді міндеттеме болып табылады [5].

Американдық бағдарлау өлшемі қысқа мерзімді мәдениетке бағытталған. Олар өз бизнестерін қысқа мерзімді негіз ретінде бағалайды, өйткені олар нәтижеге бағытталған. Осы екі елдегі персоналды басқару принциптері әртүрлі. Әр тәжірибенің кемшіліктері мен артықшылықтары бар. Алайда, шешім қабылдаудың ұзақ процесіне байланысты персоналды

басқарудың жапондық әдісі көбірек сынға алынды. Қытайдың персоналды басқару жүйесі осы екі елдің HR жүйелерінің жиынтығына ұқсас.

Қазақстандық менталитеттің ерекшеліктерін ескере отырып, біздің компаниялар үшін жоғарыда аталған HR-менеджмент тәжірибелерін қолдануға болады. Қазақстан қазірдің өзінде адами ресурстардың маңыздылығын түсінеді және қазір адами капиталды дамыту жолында тұр. Елімізде қазақстандықтардың адами әлеуетін дамытуға бағытталған бірқатар ұзақ мерзімді бағдарламалық құжаттар қабылданды. Даму процесі қаншалықты ұзақ болады, әзірге айту қиын.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства // Казахстанская правда. – 2012. – № 437–438. [Электрон.ресурс]. – URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050>. (дата обращения 12.12.2023.)

2. Квасов И.А., Левина Н.В. Влияние человеческого капитала на конкурентоспособность социально-экономической системы. // [Электрон.ресурс]. – URL: <http://naukovedenie.ru>. (дата обращения 12.12.2023.)

3. Королева Л.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. – 2-е изд. – Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 376 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS [сайт]. [Электрон.ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/81502>. (дата обращения 12.12.2023.)

4. Пугачев В.П. Планирование персонала организации: учеб. пособие. – Саратов: Вузовское образование, 2018. – 233 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS [сайт]. [Электрон.ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/74954>. (дата обращения 12.12.2023.)

5. Искакова М.С. Шағын кәсіпорындардың инновациялық әлеуетін арттыру жолдары / Аманбаева А.А. // Транзитная экономика. – 2023. №3. - Б. 53 - 62.

МРНТИ 71.35.75

Г.Б. Бекенқызы, ¹Б.А. Бакирова¹

¹Каспий қоғамдық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҚОНАҚ ҮЙ БИЗНЕСІНІҢ ДАМУЫН ТАЛДАУ

Аңдатпа

Мақалада Қазақстандағы қонақ үй бизнесінің қызметіне талдау жүргізілді, қонақ үй бизнесінің проблемалары анықталды және оларды шешудің мүмкін жолдары ұсынылды. Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының қонақ үй бизнесін дамыту үрдістері қарастырылды. Қонақ үй қызметтері нарығының күшті және әлсіз жақтарын, сондай - ақ мүмкіндіктер мен қауіптерді анықтау үшін SWOT талдауы жүргізілді. Қонақ үй бизнесінің жағдайы туристік саланың дамуын арттыратын негізгі факторлардың бірі болып табылатыны, ал қонақжайлылық индустриясындағы адами фактор жетекші рөл атқаратыны және кәсіпорынның маңызды ресурсы болып табылатыны аталып өтілді. Қазақстанның қонақ үй индустриясының нюанстарына үңіле отырып, бұл талдау оның эволюциясын, проблемалары мен мүмкіндіктерін мұқият зерттейді. Ол нарық тенденцияларын,

нормативтік-құқықтық базаны, бәсекелестік жағдайларды, тұтынушылардың мінез-құлқын, технологиялар интеграциясын және тұрақты даму бастамаларын терең зерттеуді ұсынады. Тұтас призма арқылы ол Қазақстан Республикасындағы қонақ үй бизнесін дамытудың ағымдағы жай-күйі мен болашақ траекториясына жан-жақты шолу жасайды. Бұл аннотация талдаудың көп қырлы аспектілерін көрсетеді және Қазақстандағы қонақжайлылық секторының қыр-сырын түсінуге және бағдарлауға ұмтылатын мүдделі тараптар үшін құнды ресурс ретінде қызмет етеді.

Түйін сөздер: қонақ үй бизнесі, туризм, нарық, SWOT-талдау, бәсеке, даму.

Бекенқызы Г.Б.,¹ Бакирова Б.А.¹

¹*Каспийский общественный университет, г. Алматы, Казахстан*

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация

Проанализирована деятельность гостиничного бизнеса в Казахстане. Проведён анализ существующих проблем в гостиничном бизнесе и определены возможные пути их решения. Также рассматриваются тенденции развития гостиничного бизнеса Республики Казахстан. Составлен SWOT-анализ рынка гостиничных услуг, выявляющий ее сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы. Следует отметить, что состояние гостиничного бизнеса является одним из основных факторов, сдерживающих развитие туристской отрасли, человеческий фактор в индустрии гостеприимства играет ведущую роль и является важным ресурсом предприятия. Углубляясь в нюансы гостиничной индустрии Казахстана, этот анализ тщательно изучает ее эволюцию, проблемы и возможности. Он предлагает глубокое изучение тенденций рынка, нормативно-правовой базы, конкурентных условий, поведения потребителей, интеграции технологий и инициатив в области устойчивого развития. Через целостную призму в нем представлен всесторонний обзор текущего состояния и будущей траектории развития гостиничного бизнеса в Республике Казахстан. Эта аннотация отражает многогранные аспекты анализа и служит ценным ресурсом для заинтересованных сторон, стремящихся понять и сориентироваться в тонкостях сектора гостеприимства в Казахстане.

Ключевые слова: гостиничный бизнес, туризм, рынок, SWOT-анализ, конкуренция, развитие.

Bekenkyzy G.B.,¹ Bakirova B.A.¹

¹*Caspian University, Almaty, Kazakhstan*

ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF THE HOTEL BUSINESS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Abstract

The article analyzes the activities of the hotel business in Kazakhstan. The analysis of existing problems in the hotel business and identified possible solutions. The tendencies of development of hotel business of the Republic of Kazakhstan are so considered. A SWOT analysis of the hotel services market has been compiled, identifying its strengths and weaknesses, as well as opportunities and threats. It should be noted that the state of the hotel business is one of the main factors hindering the development of the tourism industry, the human factor in the hospitality

industry plays a leading role and is an important resource of the enterprise. Delving into the nuances of the hotel industry in Kazakhstan, this analysis meticulously scrutinizes its evolution, challenges, and opportunities. It offers an insightful exploration of market trends, regulatory frameworks, competitive landscapes, consumer behaviors, technology integration, and sustainability initiatives. Through a holistic lens, it provides a comprehensive overview of the current status and future trajectory of the hotel business in the Republic of Kazakhstan. This annotation encapsulates the multifaceted dimensions of the analysis, serving as a valuable resource for stakeholders keen on understanding and navigating the intricacies of the hospitality sector in Kazakhstan.

Keywords: hotel business, tourism, market, SWOT analysis, competition, development.

Қазіргі уақытта туризм саласы көптеген дамыған және дамушы елдердің экономикасында басты рөлдердің бірін атқарады. Қазақстан Республикасының туристік саласын дамыту өзінің қолайлы климаттық жағдайларына, өзіндік мәдени ескерткіштеріне және басқа да факторларға байланысты бірегей мүмкіндіктерге ие. Бірақ, өкінішке орай, біз бұл мүмкіндіктердің өз деңгейінде сирек жұмсалмайтынын байқаймыз. Берілген адам мемлекетте әлемдік стандарттарға сәйкес туристік объектілерді орналастырудың бүгінгі инфрақұрылымдық кешендері мен секторларын құра білуі керек. Атап айтқанда, қонақ үй коммерциялық жобасы туризм саласының негізгі құрамдас бөлігі болып табылады. Бұл қонақ үй саласы туристің демалыс кезеңінде баспана, тамақтану, жеке қауіпсіздік, денсаулық сақтау сияқты бірінші кезектегі қажеттіліктерін қамтитындығымен байланысты. Жоспарлы экономика кезеңінде қонақ үй шаруашылығын жүргізу тек ерекше жағдайлар мен шарттарда жүргізілгені белгілі ел. Біздің ел тәуелсіздік алғаннан кейін туризм саласын коммерциялық жоба ретінде қалай қарастыру керек деген сұрақ қойылды. Қазіргі уақытта Қазақстанда қонақ үй коммерциялық жобасын дамытуға жол ашылды және оны державалар қолдайды[1].

Қонақ үй коммерциялық жобасы - бұл жаңа пайдалану орындарын құру мүмкіндігіне ие бола отырып, мемлекеттік қазынаны толтыруда маңызды рөл атқара алатын көпфункционалды сала екенін есте ұстаған жөн. Қонақ үйдің коммерциялық жобасына назар аударудың тағы бір алғышарты - бұл шетелдік мемлекеттер тарапынан инвесторларды отандық туризмді дамытуға тарту мүмкіндігі. Яғни, бұл біздің державамыздың түрлі өңірлік туристік фирмалармен, қонақ үйлермен, ірі шетелдік корпорациялары бар мейрамханалармен ынтымақтасу мүмкіндігінің ашылуы. Сондай-ақ, атауы әлемдік көрсеткіштің брендіне айналған "Rixos", "Hilton Garden Inn", "Radisson SAS Astana" сияқты қонақ үйдің ашылуы шетелдік туристер арасында Қазақстанның "сыртқы имиджін" қалыптастыруда маңызды рөл атқаратынын атап өткен жөн. Сонымен қатар, шетелдік инвесторлардың тікелей қолдауымен ашылған қонақүйлер әлемдік стандарттарға сәйкес жұмыс істейтінін ескере отырып, бұл қонақүйлер сыртқы орта туристерінің талаптарына жауап береді[2].

Қазақстан Республикасында туризмнің дамуына байланысты түрлі шаралар қабылдануда. Олардың бірі – "туристік саланы дамытуға бағытталған 2020 жылғы тұжырымдама". Туризммен тығыз байланыстың арқасында қонақ үй коммерциялық жобасы қонақ үй кәсіпкерлігін дамытуға алынды. Қазақстан Республикасының қонақ үй кәсіпкерлігін сараптау және шетелдік инвестициялар базасында Қазақстан Республикасының қонақ үй кәсіпкерлігін қалыптастыру жолдарын айқындау.

Қонақ үй бизнесі өте үнемді болып саналады және ең үлкен табыс, пайда, сондай-ақ келушілердің әсері, содан кейін туристер мемлекет, қала туралы, дәл осы қонақ үй туралы әсерден басталады.

Қонақ үй бизнесі экономиканың ерекше салаларының бірі екенін мойындай отырып, держава қонақ үй қызметіне көмектеседі, оның өзіне тән бағыттарын анықтайды және қолдайды, жалпы туризм саласын қалыптастыру үшін қолайлы жағдайлар жасайды[3].

Қазақстан экономикасын әлемдік қаржы жүйесіне интеграциялау стратегиясын сәйкестендіреді, Қазақстанның туризм үшін қолайлы имиджі бар мемлекет ретіндегі көзқара-

сын қалыптастырады, туристік компаниялар мен қазақстандық туристерді халықаралық деңгейде қорғауды және оларға көмек көрсетуді жүзеге асырады.

Қонақ үй шаруашылығын дамытуда маңызды биіктерге жету үшін осы жұмысқа қызмет көрсететін сарапшылардың ақпарат дәрежесін, қызмет түрін арттыру қажет. Сондай-ақ, осы қызметтің қызметшілерінде жұмыстың нақты бағыттары болғаны жөн. Қонақ үйге қызмет көрсету - бұл адамдар арасындағы тығыз қарым-қатынас, алушы мен сатушы арасындағы қарым-қатынас. Қызметкерлерге қызмет көрсетеді демалушыларға көбірек бағытталған және қонақтардың санасын жаулап алады. Егер нақты жұмыс барысы, жұмыс уақыты, туризм саласындағы жұмысшылардың демалу уақыты анықталса, онда бұл салада үлкен жетістіктерге, даңққа қол жеткізуге болады. Туристер үшін қонақ үй - бұл ақылы үй. Үйде адам өзін қалыпты сезінуге, жақсы көңіл-күйде болуға және оны әрқашан шын жүректен күтетініне, барлық сұраныстарды қанағаттандыратынына сенімді болуға міндетті. Тек осылайша сіз туристердің екінші үйі сияқты қонақүйге қайта-қайта баруға деген ұмтылысты қалыптастыруыңыз керек. Қонақ үйдің басты мақсаты - туристерге сапалы және мағыналы қызмет көрсету, олар үшін барлық жағдай жасау, сондықтан қонақ үй әлемдік ауқымда өз дәрежесін көтере алады [4].

Елдегі қонақ үй шаруашылығы төтенше жылдары қалыптасуда. Өте үлкен қонақ үй кешендері салынуда, үлкен және кіші қонақ үйлердің саны артып, ескі қонақ үйлер жүйесі жаңартылуда. Бірақ, Қазақстан Республикасының қонақ үйлерге қызмет көрсету сапасы жоғары деңгейде. Болашақта қонақ үй шаруашылығының дамуы туризмнің дамуымен тікелей байланысты [5].

Қазіргі уақытта Қазақстанда қонақ үйдің коммерциялық жобасы белсенді дамып келеді, жыл сайын жаңа қонақ үй орындары пайда болуда. Мемлекетте өз өкілдіктерінің халықаралық қонақ үй желілерінің ашылуы осы саладағы бәсекелестік ортаны күшейтеді, нәтижесінде ол жергілікті қонақ үйлерге қызмет көрсету деңгейінде жақсы көрінеді. Қызметкерлер мен қонақ үй кәсіпкерлігі білімінің жетіспеушілігі толығымен шешілмегендігін ескере отырып, мемлекет субъектілерінде қызметтер көрсеткіші мен нөмірлердің бағасының айтарлықтай фрагментациясы байқалады.

Мысалы, екі мың он алтыншы жылдан бастап қазіргі уақытқа дейін қонақүйлер саны 11,9% - ға (1719-дан 1923-ке дейін) өсті, ал қонақүй нөмірлерінің саны 2 есеге артып, екі мың он сегізінші жылғы маусымдағы жағдай бойынша 47,6 мың бірлікке жетті (1-диаграмма). Алматы облысындағы ең көп қонақ үйлер саны -199, Батыс Қазақстан облысындағы ең аз қонақ үйлер - 39 бірлік. Қонақ үй кәсіпкерлігі саласында 19 мыңнан астам адам жұмыс істейді, ал осы саладағы барлық қызметкерлердің 49,3%-ы әйелдер.

2018 жылдың бірінші жартыжылдығының қорытындысы бойынша қонақ үйлер саны 1923 бірлікке жетті.

Қонақ үй қызметтерінің нарықтық механизмі қонақ үй бизнесі ұсынатын кереуеттер санының тез өсуіне ие. 2013 жылмен салыстырғанда, 2017 жылы олардың саны 23,1%-ға өсті, онда 1,3 млн. Бұл қонақ үй кәсіпкерлігі ұйымдарының көбеюіне, қолайлы инвестициялық ахуалға және шағын кәсіпкерліктің дамуына байланысты болуы мүмкін. Айта кету керек, көптеген түрсіз қонақ үйлермен 2017 жылғы республикалық көрсеткіштен 55,3%-ға және 2018 жылғы қаңтар-маусымда 57,6% - ға қамтамасыз етілген. 5 жұлдызды қонақ үйлердің үлес салмағы 28,5% (2017) және 27,4% (I-VI 2018) .

Қонақ үй ұйымдарының өнімділігінің негізгі критерийлері-бөлмелер мен төсек-орындардың толтырылуы. Республикада қонақ үйлерді орналастыруға теріс әсер ететін өте маңызды фактор - бұл қонақ үй қызметтерінің бағасы мен сапасының сәйкес келмеуі деп айтуға болады.

Екі мың он сегізінші жылдың қаңтар - маусым айларында бес жұлдызды қонақ үйдің орташа құны - 24 сағат 31024 теңгені құрады. Алматыдағы бес жұлдызды қонақ үйдің төсек-

тәулігінің ең жоғары құны - 38972 теңге, Маңғыстау облысындағы ең төмен құны - 19968 теңге. Алматы қаласында санаты жоқ қонақ үйлерде төсек-тәуліктің ең жоғары құны - 10 769 теңге, Солтүстік Қазақстан облысында төсек-тәуліктің ең төмен құны - 4446 теңге болып тіркелді.

2017 жылдың қорытындысы бойынша жалпы республика бойынша қонақүйлермен көрсетілетін қызметтердің көлемі 96,6 млрд.теңге. 2016 жылмен салыстырғанда 22,3 млрд.теңге (30%), 2013 жылмен салыстырғанда - 41,6 млрд. теңгеге өсті (75,7%) [2]. Қонақ үй қызметтері көлемінің бұл өсуі орналастыру орындарының ұлғаюына, сондай-ақ келушілер саны мен қызметтердің құнының артуына байланысты.

Айта кету керек, қонақ үй негізгі қызмет көрсету орындарынан басқа келушілерге және тамақтандыру қызметтеріне қызмет көрсетеді.

Көрсетілген қонақ үй қызметтерінің көлемін қалыптастыру кезінде мейрамханалары бар қонақ үйлер әлі де айтарлықтай үлесті алады. 2017 жылы мейрамханасы бар қонақүйлер көрсететін қызметтер көлемі 77 млрд. теңге (80,3%), мейрамханасыз қонақ үйлердің үлес салмағы 19,5 млрд. теңге (19,7%) [6].

Отандық қонақ үй қызметтері нарығының айрықша ерекшелігі-бұл әлемдік операторлар басқаратын бүгінгі қонақ үйлердің де, қызметтердің бағасы мен сапасы бойынша бәсекеге қабілетсіз Кеңестік құрылыс қонақ үйлерінің де болуы. Қонақ үй кәсіпкерлік корпорацияларының қызмет көрсету сапасын арттырудың кемшіліктерін шешу бәсекеге қабілеттілікті, кірістілікті арттыруды және маркетингтік стратегияны олардың бүкіл кешенінен ең жақсы Стратегиялық балама ретінде таңдауды түсіндіруді күшейтуді білдіреді [7].

Егер Қазақстанның қонақ үй қызметтері нарығының жетілуі туралы айтатын болсақ, онда нарықтық тетік жетілу және бәсекелестіктің арту сатысына өтеді. Бірақ қонақүйлер санының өсуі және көрсетілетін қызметтердің көлемі мен түрлерінің кеңеюі аясында қонақүйлерде клиенттің "жоғары" талаптарына сәйкес келуге мотивацияның болмауына байланысты саланың қалыптасу деңгейі төмен, өйткені қызмет тұтынушылары толық емес (қызмет көрсету күндері бойынша бөлмелер мен төсек-орындарды толтыру деңгейі төмен), бірақ олар әрекет етпейді. төлеуге бел буады өте жоғары баға. Жоғарыда айтылғандардың барлығы қонақ үй қызметтері нарығының кәсіби дамуына ықпал етпейді, әсіресе азаматтардың саны аз және ішкі және халықаралық туризм үшін тартымдылығы аз қалаларда.

Нарықтағы қонақ үй кәсіпкерлігінің сәттілік деңгейі оның микроортасы қалыптасатын көптеген факторларға байланысты. Қонақ үй кәсіпкерлігінің шағын орталарына жеткізушілер кіреді. Қонақ үй кәсіпкерлігінде жабдықтар, жиһаздар мен тамақ өнімдерін жеткізетін ұйымдар негізгі жеткізушілер болып табылады. Сатып алушы бағдарланған қонақ үй кәсіпкерлігінде жеткізушіге қатаң шарттар қойылады, оларға мыналар жатады:

- сапалы тамақ өнімдерін уақтылы жеткізу;
- кәсіпкерліктің барлық буындары жұмысының тұрақтылығы;
- заманауи жабдықтармен техникалық жарақтандыруды қамтамасыз ету;
- тамақ өнімдерін сақтау сапасын қамтамасыз ету және т. б. [8].

Бірақ қазіргі уақытта қонақ үйлерге қызмет көрсету процесінде олардың жұмысының тиімділігіне тікелей әсер ететін бірқатар ішкі және сыртқы проблемалар бар, оларды бірнеше топтарға бөлуге болады (кесте1).

Талдау бойынша әлсіздіктер мен қауіптерге толығырақ тоқталайық:

1. Қызметтер нарығын өңірлік қалыптастырудың біркелкілігі.

– қонақ үй қызметтерін ұсынатын корпорациялар санының өсуіне қарамастан, оларды субъектілер бойынша бөлу тіркелген болып табылады (Астана қаласындағы 189 қонақ үйден Батыс Қазақстан облысындағы 39 қонақ үйге дейін).

– қонақ үй қызметтері қазақстандық нарықтың тетігі қалыптасу сатысында тұр. Нарықтың ірі ұйымдары негізінен Астана мен Алматыда шоғырланған, ал өңірлік нарықтық тетік шағын ойыншылармен ұсынылған.

Кесте1- Қонақ үйлердің қызмет көрсету нарығына SWOT талдау

Күшті жақтары	Әлсіз тұстары
1	2
<ul style="list-style-type: none"> - Бұл сала әлемдік тәжірибемен зерделенген; - Оны жаңғырту үшін тексерілген технологиялар мен шешімдер бар; - Ірі кәсіпорындардағы тиімді менеджмент үлгілерінің болуы; - Тиімді менеджментті дамыту жолдарын тұрақты іздеу; - Нарық әлеуетті инвесторлар мен жеке қаржыландыру көздері үшін ашық болып табылады; - Ірі қалаларда қонақ үй қызметтері нарығындағы бәсекелестіктің жоғары деңгейі. 	<ul style="list-style-type: none"> - Өңірлік дамудың біркелкі еместігі, нарықтың елдің екі ірі қаласында шоғырлануы; - Көрсетілетін қызметтердің инфрақұрылымы мен сервисінің жеткіліксіз дамуы; - Жоғары білікті кадрлармен әлсіз қамтамасыз етілуі, кадрлар тұрақсыздығы; - Қызметтің жоғары құны; - Әлсіз маркетинг және брендинг.
Мүмкіндіктер	Қауіптер
<ul style="list-style-type: none"> - Саланы мемлекеттік қолдаудың тиімді тетіктерінің болуы; - Үздік әлемдік жетістіктерді талдауға және оларды КАГиР тарапынан қазақстандық қонақ үй индустриясына енгізуге көмек; - Қызметтің маңызды және экономикалық тиімді нәтижелеріне қол жеткізу; - Өкілдіктер мен қонақ үйлердің халықаралық желілерін ашу; 	<ul style="list-style-type: none"> - Нарықтың төмен инвестициялық тартымдылығы; - Төмен кәсіпкерлік белсенділік; - Келу туризмінің төмен деңгейі; - Визалық және көші-қон формальдылықтары; - Инвесторлардың жоғары класты ірі қонақүйлерді салуға мүдделілігі, бұл ретте «3жұлдыз» санатындағы қонақ үйлер неғұрлым сұранысқа ие болуы.

2. Сала инфрақұрылымын толық дамытпау. Туризм орындарында инженерлік, көліктік және әлеуметтік инфрақұрылымның жеткіліксіз дамуы, туристік объектілерге қол жеткізу қиын, туристердің демалыс орындарында сервисің төмен дәрежесі, жол бойындағы инфрақұрылым объектілеріне сервисің жеткіліксіз саны мен сапасының дәрежесі.

3. Білікті кадрлармен қамтамасыз етілмеуі.

– еуропалық индикатордың қонақ үй қызметтерінің сапа деңгейінде ресейлік компаниялардың дәстүрлі жұмысымен жиынтық ештеңе жоқ [9].

– мемлекеттің барлық дерлік қонақ үй компанияларында кәсіби басқару және инжинирингтік және техникалық персонал, өте білікті мамандар қажет. Осы кәсіпкерліктегі мамандарға деген сұраныс және шаруашылық басшыларының білікті білімінің артуы ұсыныстарды айтарлықтай арттырады.

– туризм саласындағы білікті кадрлардың жетіспеушілігі, оның ішінде білім берудің академиялық сипаты, оқу бағдарламаларының еңбек нарығының талаптарымен, өндірістік процеске қажеттілікпен, жалдаушылардың күтулерімен және т. б. сәйкес келмеуі.

– кәсіпкерліктің қазіргі түрі мамандықтың аз тартымдылығына байланысты кадрлардың ауысу проблемасымен байланысты, сондықтан қазіргі уақытта қызметкерді іріктеу және оны білікті көрсеткішке дейін оқыту мәселесі өте өзекті .

– кадрлардың ауысуы орындалатын жұмыс сапасының дәрежесі үшін жауапкершілікті айтарлықтай төмендетеді. Ең алдымен, бұл әлеуметтік пакет және басқа да ынталандырушы факторлар жоқ жалақының төмен деңгейі.

- жергілікті жерде қызметкерлердің білімін арттыру бойынша іс-шараларға жеткіліксіз көңіл бөлінеді, бұл тиімділік пен сапа деңгейін төмендетеді олар қызмет көрсетеді, ал негізгі бәсекеге қабілеттілік олар халықаралық стандарттарға сәйкес келетін қызметтер көрсетеді .

4. Қонақ үй қызметтері нарығында, өте үлкен қалаларда бәсекелестік деңгейі өте жоғары.

5. Әлсіз маркетинг және брендинг. Мамандандырылған ғылыми-зерттеу орталықтарындағы маркетингтік зерттеулердің жоғары құны, ұйымның өз күшімен осындай зерттеулерді жүзеге асыру үшін кадрлар мен тәжірибенің болмауы кәсіпкерлікті қалыптастырудың нақты көрінісінің және оңтайлы маркетингтік жоспардың болмауына әкеледі , бұл үкіметтік емес қалыптастыру және мемлекеттік қаржыландыру институттарының қолдау алу мүмкіндігін айтарлықтай төмендетеді.

6. Жұмыс саласында кәсіпкерлік уәждеме мен белсенділіктің болмауы

– жеке инвесторлардың қонақ үй кәсіпкерлігін жеткіліксіз қаржыландыруы. Қонақ үй кәсіпкерлігінің жетістігі көптеген факторларға байланысты және нақты болжауға жатпайды. Бұл өз кезегінде саланың инвестициялық тартымдылығына теріс әсер етеді.

– визалық және көші-қон формальдылығы.

Егер Қазақстандағы қонақ үй кәсіпкерлігінің болашағы туралы айтатын болсақ, сарапшылардың пікірінше, бұл инвестициялар үшін әрі тиімді жоба. Бірақ сәнді үйлердің құрылысына ғана емес, сонымен қатар орта сегменттегі қонақүйлерге де инвестиция салу өте маңызды.

SWOT талдауы бойынша келесі қорытындыларды жасауға болады:

– қонақ үйлердің жұмысы мемлекеттің әлемдік деңгейде орналасуы үшін өзектілігі мен маңыздылығының жоғары деңгейіне ие;

– Қазақстанда халықаралық стандарттарға сай келетін сапалы қызмет көрсетуге қабілетті жоғары көрсеткішті қонақүйлер желісі бар;

– қонақ үй кәсіпкерлігін дамыту нәтижеліліктің, сенімділіктің жоғары деңгейіне ие, сондай-ақ орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға ықпал етеді;

– қонақ үй қызметтерін ұсыну державаның жоспарлы қолдауы жағдайында ұтымды стартап ретінде қарастырылады. [10]

Осылайша, қонақ үй шаруашылығы экономиканың өте маңызды түрі болып саналады және біз айтқанымыздай, ол туристік саламен тығыз байланысты. Ал, туризм бұл ешқандай шикізатты қажет етпейтін, экологияға үлкен зиян келтірмейтін экономика саласы. Нәтижесінде, жалпақ тілмен айтқанда, бұл "ауадан ақша жасау". Қонақ үй бизнесі экономиканың ерекше салаларының бірі екенін мойындай отырып, мемлекет қонақ үй қызметіне көмектеседі, оның өзіне тән бағыттарын анықтайды және қолдайды, жалпы туризм саласын қалыптастыру үшін қолайлы жағдайлар жасайды. Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасында қонақ үй кәсіпкерлігін қалыптастыру деңгейі жоғары деңгейде емес, бірақ ол әлі өзінің шарықтау шегіне жеткен жоқ, алда перспективалар бар. Оның дамуы туризмнің дамуымен тығыз байланысты.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Чудновский А.Д. Управление индустрией туризма: учебное пособие / А.Д. Чудновский, М.А. Жукова, В.С. Сенин. –3-е изд., стер.–М.: КРОНУС, 2006г., 448с.

2. Иванов А. «Реклама (игра на эмоциях)» / А. Иванов., 4-е издание, 2018г., 250с

3. Виноградова Т.В., Загорин Н.Д., Тубелис Р.Ю. «Технология продаж услуг туристской индустрии» учебник для студентов высших учебных заведений / Т.В.Виноградова, Н.Д.Загорин, Р.Ю.Тубелис, - Москва, 2010г. -79с.

4. «Маркетинг от А до Я (80 концепций которые должен знать каждый менеджер)» / Котлер Ф., 10-е издание (перевод с английского) Москва 2019г. – 210 с.

5. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер.

- Пер.с англ. - М.: Альпина Бизнес. Букс, 2005. – 454 с.

6. Величко Н.Ю. Управление маркетингом в сфере гостинично-туристских услуг: монография / Н.Ю.Величко. -Сочи:Международный инновационный университет, 2014.–88с.

7.

8. Стимулирование сбыта в маркетинговых коммуникациях / Н.У Величко, И.С Оберси, О.И. Радина, Т.С. Хникина, С.А. Иващенко // Международный журнал прикладного бизнеса и экономических исследований - 2017. 15(13). стр. 133-142

9. Стратегическое сафари: Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента / Г. Минцберг. – Москва: Альпина Паблицер, 2013. – [Электронный ресурс] – 2013 – URL: http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=6148009 (дата обращения 20.02.2024)

10. Секерин Л.В. Разработка методики конкурентного анализа на предприятиях промышленности и механизме реализации: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Оренбург: ОГУ, 2002. [Электронный ресурс] 2002 – URL:<http://economy-lib.com/razrabotka-metodiki-konkurentnogo-analiza-na-predpriyatiya-hpromyshlennosti-i-mehanizm-ee-realizatsii>. (дата обращения 20.02.2024)

11. Сироткин С.А., Кельчевская Н.Р. Стратегическое планирование: учебник [Электронныйресурс] / С.А.Сироткин, Н.Р. Кельчевская. – Екатеринбург: УрФУ, 2011. – 298 с. – [Электронныйресурс]: http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/30809/1/str_pl_2011.pdf. (дата обращения 20.02.2024)

МРНТИ 81.13.05

Мамаев С.¹, Джакишева У.К.¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
Алматы, Казахстан

МИРОВОЙ ОПЫТ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЕГО РАЗВИТИЕ В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические основы применения электронного документооборота. Рассмотрено возникновение и развитие института электронного документооборота в мировой практике, а также его развитие в Республике Казахстан. В мировой практике страны, использующие электронный документооборот, исследователи делят на 3 блока. Американская модель правового регулирования электронного документооборота относится к первому блоку (США, Канада и другие страны). Второй блок - европейская модель, используемая странами-членами Европейского Союза. К третьему блоку исследователи относят модель правового регулирования электронного документооборота в странах СНГ (постсоветская модель). В статье отмечено, что правовое регулирование электронного документооборота происходило постепенно в мировой практике с учетом различий в правовых системах государств. При разработке национального законодательства большинство из них выбрали типовой закон об обмене электронными данными в качестве общей формы унификации. Международное право добилось значительного прогресса в обеспечении единообразия в регулировании управления электронными документами. На национальном уровне существуют законы об электронном документе, электронной подписи, электронном документообороте, правилах, государственных программах и стандартах в этой области.

Ключевые слова: документационное обеспечение, электронный документооборот, электронная подпись, регулирование отношений, электронный документ.

С.Мамаев¹, У.К. Джакишева¹

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

ЭЛЕКТРОНДЫҚ ҚҰЖАТТАМАЛЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ПАЙДА БОЛУЫНЫҢ ӘЛЕМДІК ТӘЖІРИБЕСІ ЖӘНЕ ОНЫ ҚАЗАҚСТАНДА ДАМУЫ

Аңдатпа

Мақалада электрондық құжат айналымын қолданудың теориялық негіздері қарастырылады. Әлемдік тәжірибеде электрондық құжат айналымы институтының пайда болуы мен дамуы, сондай-ақ оның Қазақстан Республикасында дамуы қарастырылды. Әлемдік тәжірибеде электрондық құжат айналымын пайдаланатын елдерді зерттеушілер 3 блокқа бөледі. Электрондық құжат айналымын құқықтық реттеудің американдық моделі бірінші блокқа (АҚШ, Канада және басқа елдер) жатады. Екінші блок-Еуропалық Одаққа мүше елдер қолданатын еуропалық модель. Үшінші блокқа зерттеушілер ТМД елдеріндегі электрондық құжат айналымын құқықтық реттеу моделін (посткеңестік модель) жатқызады. Мақалада, электрондық құжат айналымын құқықтық реттеу мемлекеттердің құқықтық жүйелеріндегі айырмашылықтарды ескере отырып, әлемдік тәжірибеде біртіндеп орын алғаны атап өтілген. Ұлттық заңнаманы әзірлеу кезінде олардың көпшілігі біріктірудің жалпы нысаны ретінде электрондық деректермен алмасудың үлгілік Заңын таңдады. Халықаралық құқық электрондық құжаттарды басқаруды реттеуде біркелкілікті қамтамасыз етуде айтарлықтай прогреске қол жеткізді. Ұлттық деңгейде электрондық құжат, электрондық қолтаңба, электрондық құжат айналымы, ережелер, Мемлекеттік бағдарламалар және осы саладағы стандарттар туралы заңдар бар.

Түйінді сөздер: Құжаттамалық қамтамасыз ету, электрондық құжат айналымы, электрондық қолтаңба, қатынастарды реттеу, электрондық құжат.

Mamayev S.,¹ Dzhakisheva U.K.¹

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

WORLD EXPERIENCE OF EMERGENCE OF ELECTRONIC DOCUMENT SUPPORT AND ITS DEVELOPMENT IN KAZAKHSTAN

Abstract

In the article theoretical bases of application of electronic document management are considered. The emergence and development of electronic document management in the world practice as well as its development in the Republic of Kazakhstan are considered. In the world practice the countries using electronic document circulation, researchers divide into 3 blocks. The American model of legal regulation of electronic document circulation belongs to the first block (USA, Canada and other countries). The second block is the European model used by the member countries of the European Union. To the third block researchers refer the model of legal regulation of electronic document management in the CIS countries (post-Soviet model). The article notes that

the legal regulation of electronic document management occurred gradually in world practice, taking into account differences in the legal systems of states. When developing national legislation, most of them chose a model law on electronic data exchange as a common form of unification. International law has made significant progress in ensuring uniformity in the regulation of electronic document management. At the national level there are laws on electronic document, electronic signature, electronic document management, rules, government programs and standards in this field.

Keywords: documentary support, electronic document circulation, electronic signature, regulation of relations, electronic document.

С середины 1990-х годов XX века правовое регулирование электронного документооборота представляет собой сферу, которая стремительно развивается и приобретает более четкие очертания [1]. Несмотря на многие принятые в мировой практике правила регулирования отношений в области электронного документооборота, многие проблемы правового регулирования отношений в этой области остались нерешенными и требуют дальнейшего изучения.

Как отмечают исследователи, в недавнем прошлом между участниками электронного документооборота первоначально заключались предварительные договоры, определяющие регламент документооборота и порядок разрешения споров, связанных с использованием электронного документооборота. Далее контрагенты по договору обменивались ключами электронной цифровой подписи и сертификатами.

В современных условиях развития мировой экономики осуществление юридически значимого электронного документооборота должно происходить более оперативно. Этому способствует не только наличие развитой национальной и международной инфраструктуры, но также и наличие развитой нормативно-правовой базы.

В мировой практике страны, использующие электронный документооборот, исследователи делят на 3 блока [2].

Американская модель правового регулирования электронного документооборота относится к первому блоку (США, Канада и другие страны). Второй блок – европейская модель, используемая странами-членами Европейского Союза. К третьему блоку исследователи относят модель правового регулирования электронного документооборота в странах СНГ (постсоветская модель) [3].

Остановимся на краткой характеристике каждого блока. Следует отметить, что законодательные инициативы США характеризуются самой многочисленной группой источников, так как особенности этой модели лежат в форме государственного устройства – федерация, для которой характерна независимость территориальных составляющих (провинций, территорий, штатов). Данная модель правового регулирования электронного документооборота вводит правила обмена электронными документами на федеральном уровне с наличием различных модификаций на уровне субъектов федерации.

В американской модели правового регулирования электронного документооборота выделяют два уровня регулирования:

1) законы, которые разрабатываются и принимаются в отдельных штатах Америки, и юрисдикция которых ограничивается штатами.

2) законы, принимаемые на федеральном уровне, распространяют свою юрисдикцию на всю страну. Например, Федеральный Закон 2000 года - «Electronic Signatures in Global and National Commerce Act» [4].

В соответствии с законодательством некоторых штатов было разрешено использовать любой тип подписи (электронный или цифровой). В других штатах действовали только цифровые подписи. Третья группа – это штаты, в которых электронные подписи могли быть

использованы только в тех договорах, где в обязательном порядке одной из сторон выступали государственные органы.

Самым первым законом в области регулирования электронного документооборота является «Utah Digital Signature Act» (Закон штата Юта о цифровой подписи), принятый в 1995 году в штате Юта. Этот Закон был признан неофициальным модельным законом. В последующие годы на его основе во многих штатах были приняты аналогичные законы (Вашингтон, Калифорния, Миннесота, Миссури, Нью-Мексико, Орегон). В качестве объединяющего признака для всех этих законов можно выделить использование новых терминов, таких как «message» или «document», вместо термина «electronic document».

В 2000 году в Калифорнии был принят «California Digital Signature Act» (Закон Калифорнии О цифровой подписи). Этот закон регулировал сферу электронного документооборота и цифровой подписи только в государственном секторе. В Калифорнийском законе о цифровой подписи термин «электронный документ» был заменен на «сообщение» - то есть, «цифровое воспроизведение информации, используемой в качестве письменного документа при работе с правительственными учреждениями».

Опыт штата Калифорния был использован законодателем штата Индиана при принятии «Electronic Digital Signature Act». В данном Законе было установлено ограничение на использование цифровой подписи в обороте документов. Электронную цифровую подпись разрешалось использовать только государственным учреждениям за исключением Верховного Суда и Казначейства.

После принятия «Utah Digital Signature Act» аналогичные законы были приняты практически на всей территории Америки (Миссисипи, Джорджия, Орегон, Миннесота, Небраска и др.). В США в 1999 году Национальная конференция уполномоченных по унификации права штатов приняла «Uniform Electronic Transactions Act» (UETA). По своему содержанию этот закон является модельным законом. UETA был одним из первых федеральных законов, который задекларировал необходимость замены бумажного документооборота электронным.

В Канаде, также как и в США, законы принимаются как на федеральном уровне, так и на региональном уровне (провинций и территорий). В 1999 году был принят «Uniform Electronic Commerce Act» (UECA) – модельный закон об электронной торговле. 13 апреля 2000 года был принят «Personal Information Protection and Electronic Documents Act» (PIPEDA) («Закон о защите личных сведений и электронных документов»), который действует на федеральном уровне [5].

Особенности правового регулирования электронного документооборота в странах Европы – в развитии правил ведения электронного документооборота решающую роль сыграл принятый Европейским Советом и Комиссией ООН по международному торговому праву (UNCITRAL/ЮНСИТРАЛ) «Model Law on Electronic Commerce» (Типовой закон ЮНСИТРАЛ об электронной торговле) [6].

Основной целью принятия данного Закона было закрепление возможности ведения торговли с использованием электронных средств. Нормы Типового Закона закрепили равный правовой режим для бумажного и электронного документа, путем использования так называемого «функционально-эквивалентного подхода». Суть данного подхода состоит в перенесении устоявшихся юридических конструкций бумажного документа на электронный документ.

Для расширения возможности использования электронных документов в июле 2001 года был принят Типовой Закон ЮНСИТРАЛ об электронных подписях («Model Law on Electronic Signatures»). Данный закон установил правовой режим электронной подписи и особенности обращения электронных документов при ее использовании.

Следствием принятия этих Типовых законов стало унификация законодательства в сфере электронного документооборота большинством европейских государств.

В 2000 году Европейским парламентом и Советом была принята Директива 2000/31/ЕС – «Directive on electronic commerce» («Директива об электронной торговле»). Директива 2000/31/ЕС создала правовые рамки для регулирования использования электронных документов, заключения договоров с использованием электронных средств, разрешения споров в области электронной коммерции и реализации норм Директивы в законодательстве государств-членов ЕС.

В 2002 году в Великобритании на основе MoReq были разработаны «Functional requirements for Electronic Records Management Systems» («Функциональные требования к системам электронного документооборота»), а также «Metadata standard» («Стандарт метаданных») [7].

В 2014 году вступило в действие Постановление Европейского Парламента и Совета № 910/2014 об электронной идентификации и использовании доверенных сторон для обмена информацией в электронной форме. В соответствии с п.35 ст.3 Постановления ЕС электронный документ признается любой контент, хранящийся в электронной форме, в частности текст или звук, визуальную или аудиовизуальную запись.

В результате анализа норм международного права в сфере правового регулирования электронного документооборота мы пришли к выводу, что несмотря на наличие Типовых законов, многие страны ЕС имеют свое национальное (внутреннее) законодательство в этой сфере.

Так, в Финляндии в 1999 году был принят «The Act on Electronic Service in the Administration» («Закон об электронной службе в администрации»). Основной целью принятия данного Закона было закрепление права на использование электронных документов между государственными органами и их клиентами. Основное требование финского законодателя – такой документ в обязательном порядке подписывается электронной подписью, подтвержденной специальным сертификатом [8].

Во Франции вступил в силу Закон № 2000-230 «О расширении доказательственной силы информационных технологий и электронных подписей» от 30 марта 2000 года. В соответствии с положениями этого закона были внесены изменения и дополнения в Гражданский кодекс Франции, которые закрепляют термин и основные характеристики ЭЦП, в соответствии с которыми он считается юридически значимым. Посредством этих изменений Гражданский кодекс Франции наделил данные в электронной форме такой же юридической силой, как и данные на традиционных бумажных носителях. Позже был принят «Décret №2001-272 du 30 mars 2001 pris pour l'application de l'article 1316-4 du code civil et relatif à la signature électronique» («Постановление № 2001-272 от 30 марта 2001 г. о применении статьи 1316-4 Гражданского кодекса, касающейся электронной подписи»). В результате принятия данного Постановления законодательство Франции стало соответствовать общеевропейским нормам [9].

В Италии в 1997 году вступил в действие Регламент «Regolamento recante criteri e modalità per la formazione, archiviazione e la trasmissione di documenti con strumenti informatici e telematici» (Регламент, устанавливающий критерии для обучения, архивирования и передачи документов с помощью ИТ и телематических инструментов). Этот Регламент стал специализированным нормативным актом регулирования вопросов, касающихся электронных документов и цифровой подписи. Следует отметить, что Италия – единственная страна в ЕС, у которой в нормативной базе есть «Кодекс электронного правительства» («Codice dell'amministrazione Digitale»), который был принят 27 января 2018 года, многие нормы которого посвящены электронным документам и обеспечивают их юридическую силу.

На наш взгляд, особого внимания заслуживает анализ правового регулирования электронного документооборота в странах Балтии. Наибольший интерес представляет нормативная правовая база Эстонии, так как это первая страна, выбравшая Парламент через интернет посредством ЭЦП; первая страна, которая провела электронную перепись населения и первой ввела электронное резиденство для иностранцев. 8 марта 2000 года в Эстонии был принят Закон о цифровой подписи, который вступил в силу 15 декабря 2000 года. В соответствии с нормами данного Закона цифровой подписью признается совокупность данных, сформированная системой технических средств, подтверждающих связь подписавшей стороны с таким документом [10]. Цифровая подпись имеет те же юридические последствия, что и собственноручная подпись.

Следует отметить, что в странах Азиатского региона велась работа по созданию правовой базы, регулирующей отношения в области электронного документооборота.

В данном регионе первым государством, принявшим соответствующий закон, является Малайзия. Закон «О цифровой подписи» вступил в действие 26 марта 1997 года. Если электронный документ содержит в себе цифровую подпись, подлинность которой подтверждена в установленном законом порядке, то такой документ приравнивается к письменному документу [11].

В соответствии с п.1 ст.2 Рамочного закона Южной Кореи «Об электронных документах и сделках» от 30 марта 2002 года электронным документом признается информация, которая подготовлена, передана, получена или хранится в электронной форме системой обработки информации.

В Японии Закон «Об электронных подписях и сертификационных услугах» был принят 24 мая 2000 года. В настоящем законе электронная подпись признается информацией, которая может быть записана в электромагнитную запись. Эта запись должна быть сделана с помощью электронных, магнитных или других средств, которые не могут быть распознаны естественной функцией и используются для обработки данных компьютером (статья 2 вышеназванного Закона Японии).

14 июня 2000 г. Президент Республики Филиппины Джозеф Э. Эстрада подписал закон №8792 «Закон, предусматривающий признание и использование электронных коммерческих и некоммерческих операций, штрафы за незаконное использование и другие цели», также известный как Закон Об электронной торговле» [12].

В соответствии с пунктом (f) статьи 5 настоящего закона информация, данные, цифры, символы или другие средства письменного выражения признаются электронным документом, позволяющим установить факт, подтверждающий получение, регистрацию, передачу, восстановление права, оформленного в электронном виде.

Следующее определение «электронной подписи» закреплено в турецком законодательстве – электронные данные, которые имеют логическую связь с другими электронными данными и используются в целях аутентификации. Записи, созданные, транспортируемые или хранящиеся с помощью электронных, оптических или аналогичных средств, в свою очередь, признаются «электронными данными» согласно пункту b) статьи 3 Закона Турецкой Республики № 5070 от 15.01.2004 «Об электронной подписи» [13].

Особое внимание следует уделить законодательству Китая. В 1999 году был введен национальный стандарт «Хранение, архивирование и управление электронными документами на компакт-дисках», состоящий из:

- Часть 1: Архивирование электронных документов;
 - Часть 2: Организация информации на компактных носителях (CAD CD) [50].
- После в Китае были приняты следующие государственные стандарты:
«Архивирование и управление электронными документами» (ГБ/Т 18894-2002);

«Долгосрочное хранение электронной информации в документальной форме» (ГБ/З 23283-2009). Также были введены стандарты архивирования: правила архивирования и управления официальными электронными документами по электронной почте (2005 г.), стандарт метаданных официальных электронных документов (2009 г.), стандартный формат длительного хранения электронных документов (2009 г.) и пакет электронных документов в формате XML (2009 г.) [14].

Среди стран СНГ первый закон, регулирующий электронный документооборот был принят в Республики Беларусь 10 января 2000 года «Об электронном обмене документами. Электронный документ признает информацию, записанную на носителях машин, которая соответствует требованиям законодательства. Также в 2009 году вступил в силу новый закон Республики Беларусь «Об электронном документе и электронной цифровой подписи». Этот закон устанавливает совершенно другое определение электронного документа – это документ в электронном виде с деталями, позволяющими определить его целостность и подлинность.

Похожий закон «Об электронной цифровой подписи» был принят в Российской Федерации 10 января 2002 года. Электронный документ – это документ, в котором информация представлена в электронном и цифровом виде. В 2006 году вступил в силу федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и защите данных». Согласно положениям этого закона, представленная в электронном виде документированная информация, то есть в форме, подходящей для восприятия человеком с помощью электронных компьютеров, а также для передачи через информационные и телекоммуникационные сети или обработки в информационных системах, признается электронным документом.

После принятия федерального закона «Об электронной подписи» в апреле 2011 года в концепцию электронного документа было добавлено значительное дополнение: информация в электронном виде должна быть подписана квалифицированной электронной подписью. Только при соблюдении этого условия документ признается электронным эквивалентным бумажным документом, подписанным собственноручно, если федеральные законы не требуют, чтобы документ был составлен исключительно на бумаге [15].

Считаем необходимым отметить, что в современных условиях развития электронного документооборота 14 апреля 2020 года Государственной Думой РФ был принят Федеральный Закон О проведении экспериментов с электронными документами, связанных с работой. Срок проведения эксперимента - до 31 марта 2021 года. В качестве основной цели эксперимента законодатель определил создание условий для использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой.

Если обратиться к опыту Украины в правовом регулировании отношений в сфере электронного документооборота, то следует отметить, что здесь в один день (22 марта 2003 года) были приняты два самостоятельных нормативных правовых акта: Закон Украины «Об электронных документах и электронном документообороте» и Закон Украины №852-IV «Об электронной цифровой подписи».

По нормам первого закона было определено следующее: если в документе информация зафиксирована в виде электронных данных, включая обязательные реквизиты документа, то такой документ признается электронным. Перечень обязательных реквизитов и порядок их размещения в электронном документе определяется в соответствии с законодательством. Украинский законодатель закрепил возможность преобразования электронного документа в визуальную форму – отражение данных такого документа электронными средствами или на бумаге в форме, пригодной для восприятия его содержания человеком [16].

7 ноября 2018 вступил в силу Закон Украины от 5 октября 2017 года №2155- VIII «Про электронные доверительные услуги» [60]. Данный Закон ввел понятие «квалифицированной электронной подписи».

Закон №602-III «Об электронной подписи и электронном документе» от 9 марта 2004 года является главным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения в области электронного документооборота в республике Азербайджан.

В соответствии с данным Законом электронный документ – документ для использования в информационной системе, представленный в электронной форме и подтвержденный электронной подписью. Электронная подпись – добавленные к другим данным или логически связанные с ними данные, позволяющие идентифицировать владельца подписи [17].

15 июля 2004 года был принят Закон об электронном документе и цифровой подписи в Молдове. Согласно вышеназванному законодательству электронным документом признается «информация в электронной форме, созданную, структурированную, обработанную, хранящуюся, переданную и подписанную цифровой подписью в соответствии с настоящим законом, с использованием компьютера, других электронных устройств или оборудования».

В мае 2014 года в Республике Молдова был принят новый закон «Об электронной подписи и электронном документе». Данный нормативно- правовой акт Республики Молдова признано считать частью программы по интеграции отечественного законодательства в законодательство Европейского Союза. В преамбуле этого закона говорится, что «этот закон является необходимой основой для применения Директивы Европейского парламента и Совета 1999/93/ЕС от 13 сентября. Создает правовые основы для регулирования электронных подписей, опубликованные в Официальном журнале европейских сообществ № 13 от 19 января 2000 года».

Согласно статье 2 вышеупомянутого закона, информация в электронной форме, которая создается, структурируется, обрабатывается, хранится и / или передается с помощью компьютера или других электронных устройств, представляет собой электронную подпись, подписанную электронной подписью [18].

Правовое регулирование электронного документооборота и понятие электронного документа в Грузии был впервые законодательно урегулирован 14 марта 2008 года, принятием Закона «Об электронной подписи и электронном документе» [65]. В соответствии с данным законом электронным документом признано считать «электронную, оптическую или письменную информацию, отправленную, полученную или хранящаяся другими аналогичными средствами для подтверждения факта юридического значения или факта, не имеющего юридического значения». В апреле 2017 года был принят новый Закон Грузии «Об электронном документе и надежном электронном обслуживании».

В соответствии со ст.2 данного Закона электронный документ – это совокупность текстовой, звуковой, визуальной или аудиовизуальной информации или (и) данных, хранящихся в электронной форме [19].

Стоит отметить, что и в странах Центральной Азии, расположенных на территории СНГ, также ведется законодательная работа в сфере электронного документооборота.

Туркменистан является одной из первых республик этого региона, которая приняла закон в области электронного документооборота. В декабре 2000 г. принятием Закона «Об электронном документе» законодательно было закреплено, что в Туркменистане признано считать электронным документом информацию, записанную на носителе машины и снабженной электронной цифровой подписью в соответствии с процедурой создания такой подписи.

Сегодня в Туркменистане отношения в области электронного документооборота регулируются новым законом «Об электронном документообороте, электронном документообороте и цифровых услугах», принятого 14 марта 2020 года [20].

Этот нормативный правовой акт устанавливает новое определение электронного документа. Туркменский законодательный орган определил основные характеристики электронного документа:

- такой документ должен быть составлен на основе информационных технологий в электронном формате;
- должен быть представлен в электронном и цифровом виде на электронных носителях;
- иметь содержание;
- информация, содержащаяся в таком документе, должна быть записана в виде электронных данных;
- подлинность такого документа должна быть подтверждена с использованием электронной цифровой подписи (пункт 7 статьи 1 вышеупомянутого закона).

В последующем статье законодатель дает определение «электронному документообороту» как «совокупности обработки автоматизированных процессов, отправки, передачи, получения, хранения, использования, защиты, обновления, поиска, сбора, распространения, блокировки и уничтожения электронных документов с помощью информационных технологий и телекоммуникационных систем» (пункт 8 статьи 1 вышеназванного закона).

Стоит особо отметить Республику Таджикистан, где существуют два независимых правовых акта, регулирующих отношения в области электронного документооборота. В законе «Об электронном документе» понятие электронного документа определяется как «информация, написанная на носителе машины и отвечающая требованиям настоящего закона».

Вместе с этим, таджикский законодательный орган принял 30 июля 2007 года Закон «Об электронной цифровой подписи» [21]. Документ, в котором информация представлена в электронной цифровой форме признается электронным документом.

Узбекский законодатель при определении понятия электронный документ акцентирует внимание на необходимости фиксации информации в электронной форме; такая информация должна быть подтверждена ЭЦП и иметь другие реквизиты электронного документа, позволяющие его идентифицировать [22].

Интересной представляется трактовка понятия «электронный документ» по законодательству Кыргызстана. Во-первых, кыргызский законодатель использует иной термин – «документ в электронной форме отображения». Во-вторых, такой документ определяется не как информация, а как «электронное сообщение, имеющее атрибуты для его идентификации как документа» (ст.2 Закона Кыргызской Республики «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» от 17.07.2002 г.) В данном Законе закреплено наиболее точное определение электронного документа. Во-первых, таким документом признается информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью. Во-вторых, кыргызский законодатель устанавливает исключение из общего правила: за исключением случаев, когда законами или иными нормативными правовыми актами установлен запрет составления такого документа в электронной форме [23].

Следующая очередь к разбору отечественного законодательства Республики Казахстан в области электронного документооборота. Как отмечают исследователи, национальная нормативная база зависит от опыта регулирования электронного документооборота других стран.

В Республике Казахстан правовое регулирование отношений в сфере электронного документооборота было начато с государственных органов. Так, в январе 1998 г. по поручению Первого Президента РК Назарбаев Н.А. была начата работа по созданию проекта Единой системы электронного документооборота (ЕСЭДО), объединяющую все центральные государственные органы страны. Основной целью данного проекта было

оперативная и качественная обработка служебных документов государственных органов Республики Казахстан.

31 июля 2000 года был издан Указ Президента Республики Казахстан «О мерах по улучшению работы государственного аппарата, борьбе с бюрократизмом и сокращению документооборота». Среди основных целей было выделена необходимость в ускорении формирования единого информационного пространства. Было запланировано до конца 2000 г. приступить к поэтапному созданию ЕСЭДО государственных органов. Основные элементы данной системы предполагалось отработать на базе систем Администрации Президента Республики Казахстан, Канцелярии Премьер-Министра Республики Казахстан, отдельных центральных и местных исполнительных органов [24].

Впоследствии, 16 марта 2001 года была утверждена Государственная программа формирования и развития национальной информационной инфраструктуры Республики Казахстан, которая предусматривала реализацию ЕСЭДО.

В процессе создания ЕСЭДО за основу были использованы нормы Государственных стандартов СТ РК 1042-2001. «Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению» и СТ РК 1037- 2001 «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения» [25].

Итогом работы по созданию ЕСЭДО стало принятие Закона РК «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» [26]. В данном правовом акте был закреплён понятийный аппарат, компетенция различных органов, особенности правового регулирования электронного документооборота. Понятие электронного документа, закреплённого в национальном законе, также, как и в большинстве стран СНГ сформулировано через категорию «информация»: это документ, в котором информация представлена в электронно-цифровой форме и удостоверена посредством электронной цифровой подписи.

В 2004 году были приняты различные Постановления Правительства РК, направленные на регулирование отношений в сфере электронного документооборота. Среди них хотелось бы отметить:

1) Постановление Правительства РК от 10 февраля 2004 года № 165 «Об утверждении перечня видов документированной информации и электронных документов, предоставляемых в обязательном порядке для формирования государственных информационных ресурсов».

2) Постановление Правительства РК от 20 февраля 2004 г. № 209-дсп «Отдельные вопросы внедрения электронной цифровой подписи».

3) Постановление Правительства Республики Казахстан от 17 апреля 2004 года N430 «Об утверждении Правил электронного документооборота государственных органов Республики Казахстан».

В целях дальнейшего развития информационной инфраструктуры 10 ноября 2001 года Президентом РК была утверждена Государственная программа формирования «электронного правительства» Республики Казахстан на 2005- 2007 годы.

В силу того, что понятие «электронного документа» определяется через категорию «информация», считаем необходимым отметить и Закон РК от 11 января 2007 года «Об информатизации». В данном нормативном правовом акте были закреплёны понятия «интернет-ресурс», «электронные информационные ресурсы», «электронная услуга» и т.д.

В 2010 году вступили в действие «Правила работы государственных органов в Единой системе электронного документооборота государственных органов Республики Казахстан».

26 января 2011 года Постановлением Правительства РК были утверждены «Правила электронного документооборота государственных органов Республики Казахстан».

В 2013 году Указом Президента РК была утверждена Государственная программа «Информационный Казахстан – 2020». В качестве основной цели Программы было

определено создание условий, обеспечивающих переход Казахстана к информационному обществу. Данная Программа реализовывалась поэтапно: 1 этап: 2013-2017 годы; 2 этап: 2018-2020 годы.

24 ноября 2015 года был сделан последний шаг в процессе регулирования отношений информационной области, а точнее принятие Закона Республики Казахстан «Об информатизации» [27].

Нововведения в сфере электронного документооборота коснулись и сферы лицензирования. 16 мая 2014 года вступил в действие Закон РК «О разрешениях и уведомлениях», в котором было закреплено право на получение разрешения в форме электронного документа. Вышеупомянутое разрешение должно быть выдано и получено с использованием государственной информационной системы разрешений и уведомлений.

В 2018 году была одобрена последняя версия Правил документирования, управления документацией и использования электронных систем пропуска документов в государственных и негосударственных организациях.

В результате проведенного нами сравнительного анализа особенностей международного и национального регулирования электронного документооборота, можно констатировать факт, что Казахстан изучает и внедряет опыт Эстонии в данной сфере. Законотворческий опыт других стран особенно полезен тогда, когда тенденции развития электронного документооборота совпадают с направленностью развития стран, опыт которых используется.

Так, 12 марта 2019 года в Астане в Astana Hub состоялся Международный форум «Цифровизация: опыт Эстонии». В мероприятии, организованном Eurasia Investment Platform приняли участие вице-министры здравоохранения, образования, труда и социальной защиты Республики Казахстан, представители Посольства Эстонской Республики в РК (Estonian Embassy in Astana), Таллиннского технологического университета (TalTech - Tallinn University of Technology), АО «Холдинг «Зерде» и другие.

С приветственным словом выступил ректор Таллиннского технического университета TalTech Яак Аавиксоо. Как отметил спикер, в Эстонии более 60 лет назад начались исследования в области кибернетики, что позволило широко развивать технологии в стране.

На форуме также обсуждался опыт Эстонии во внедрении электронной системы бронирования при пересечении границы, в оцифровке портов, а также опыт в обеспечении кибербезопасности.

Следует отметить, что посредством электронного документооборота происходит обмен информацией не только между субъектами одного государства, но и на международном уровне.

В заключение хотел бы отметить, что правовое регулирование электронного документооборота происходило постепенно в мировой практике с учетом различий в правовых системах государств. При разработке национального законодательства большинство из них выбрали типовой закон об обмене электронными данными в качестве общей формы унификации. Международное право добилось значительного прогресса в обеспечении единообразия в регулировании управления электронными документами.

На национальном уровне существуют законы об электронном документе, электронной подписи, электронном документообороте, правилах, государственных программах и стандартах в этой области.

Список использованной литературы:

1. Amann P, Dillon M.P, Quirchmayr G. Challenges to Advanced Electronic Evidence Lifecycle Management in an International Court Environment. In: Papasratorn B, Charoenkitkarn N, Lavangnananda K, Chutimaskul W, Vanijja V, eds. *Advances in Information Technology*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.- 2012. - P.31-45.

2. Batura O. *Liberalisation of Telecommunications Services Markets and Regulation of Universal Service in the European Union*. In: *Universal Service in WTO and EU Law: Liberalisation and Social Regulation in Telecommunications*. The Hague: T.M.C. Asser Press. - 2016. - P.117-214.
3. Mäntysaari P. *Management of Information*. In: *The Law of Corporate Finance: General Principles and EU Law: Volume I: Cash Flow, Risk, Agency, Information*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. - 2010. - P.335-469.
4. «*Electronic Signatures in Global and National Commerce Act*». Approved June 30, 2000//<https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-106publ229/pdf/PLAW-106publ229.pdf>
5. Margo H.R. *Tank Washington state seeks repeal of Electronic Authorization Act* // <https://www.dlapiper.com/en/europe/insights/publications/2019/04/washington-state-seeks-repeal-of-electronic-authorization-act>
6. *Model Law on Electronic Commerce* // https://uncitral.un.org/en/texts/ecommerce/modellaw/electronic_commerce
7. Pawel Krawczyk, *When the EU Qualified Electronic Signature Becomes an Information Services Preventer Digital Evidence and Electronic Signature Law Review*. - Vol 7. - P.7-18. // <https://journals.sas.ac.uk/deeslr/article/view/1920>
8. Madsen W. *International, National and Sub-National Data Protection Laws*. In: *Handbook of Personal Data Protection*. London: Palgrave Macmillan UK. - 1992. - P. 231-1012.
9. *Décret n°2001-272 du 30 mars 2001 pris pour l'application de l'article 1316-4 du code civil et relatif à la signature électronique* // <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/decret-n-2001-272-du-30-mars-2001-pris-pour-lapplication-de-larticle-1316-4-du-code-civil-et-relatif-a-la-signature-electronique/>
10. *Закон Эстонии «О цифровой подписи» от 8 марта 2000 года (утратил силу)* // <https://www.riigiteataja.ee/akt/694375>
11. *Laws of Malaysia. Act 562. Digital signature act 1997*// -<https://www.mcmc.gov.my/skmmgovmy/media/General/pdf/Act-562.pdf>
12. *Republik Act № 8792 "An Act Providing For The Recognition And Use of Electronic Commercial And Non-Commercial Transactions, Penalties For Unlawful Use Thereof, And Other Purposes"*//https://www.lawphil.net/statutes/repacts/ra2000/ra_8792_2000.html
13. *Kanun N 5070 TBMM, Genel Kurulunda kabul edildiği halidir. Elektronik imza kanunu* // <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5070.html>
14. *Сяо Цюхуэй Управление электронными документами в Китае: состояние и перспективы* // <http://naukarus.com/upravlenie-elektronnymi-dokumentami-v-kitae-sostoyanie-i-perspektivy>
15. *Федеральный закон «Об электронной подписи» от 06.04.2011 N 63-ФЗ*
16. *Закон Украины «Об электронных документах и электронном документообороте» от 22 мая 2003 года №851-IV*
17. *Закон Азербайджанской Республики от 9 марта 2004 года №602-III «Об электронной подписи и электронном документе»*
18. *Закон Республики Молдова от 29 мая 2014 года № 91 «Об электронной подписи и электронном документе» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.11.2018 г.)*
19. *Закон Грузии от 27 апреля 2017 года № 639-III «Об электронном документе и надежном электронном обслуживании».*
20. *Закон Туркменистана от 14 марта 2020 года № 226-VI. Об электронном документе, электронном документообороте и цифровых услугах*
21. *Закон Республики Таджикистан от 30 июля 2007 года №320 «Об электронной цифровой подписи»*
22. *Закон Республики Узбекистан от 29 апреля 2004 года №611-II «Об электронном документообороте»*

23. Закон Кыргызской Республики от 19.07.2017 года №128 «О цифровой подписи»

24. Указ Президента Республики Казахстан «О мерах по улучшению работы государственного аппарата, борьбе с бюрократизмом и сокращению документооборота» от 31 июля 2000 г. № 427

25. СТ РК 1037-2001 «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения» Утвержден приказом Комитета по стандартизации и сертификации Министерства экономики и торговли Республики Казахстан от 14.05.2001 N 140

26. Закон Республики Казахстан от 7 января 2003 года № 370-II «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 25.06.2020 г.)

27. Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 418-V «Об информатизации» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.01.2021 г.)

**МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ
МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

МРНТИ 21.41.63

Чэнь Давэй, ¹Кошкарбаев К.У.

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

**ОСОБЕННОСТИ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И КИТАЯ**

Аннотация

В статье рассматривается современное положение казахстанско-китайского сотрудничества в области торговли и экономики, а также анализируется их последующее развитие в рамках интеграции Китайской Народной Республики в Евразийский экономический союз. Учитывая тот факт, что Казахстан является членом и основателем экономического союза с 2015 г. - участие Китая в данной экономической организации создает новый виток для взаимодействия между правительствами обеих стран. Помимо этого, важную роль играет и геополитическая близость рассматриваемых государств, поскольку усиление роли КНР на региональном уровне создает благоприятные возможности для реализации двусторонних проектов. При этом стоит отметить усиление взаимодействия в инвестиционном секторе, что с учетом появления такого инструмента как Азиатский Банк Инфраструктурных Инвестиций – усиливает сложившуюся кооперацию в экономической среде. Таким образом, описанные изменения позволяют проследить динамику относительно дальнейшего развития торгового сектора, выявить и изучить возможные риски в осуществлении финансового взаимодействия, а также на основе имеющихся данных проанализировать последующие изменения в торгово-экономическом сотрудничестве как рассматриваемых стран в частности, так и на их развитие в рамках ЕАЭС.

Ключевые слова: ЕАЭС, Казахстан, сотрудничество, КНР, интеграция, Один пояс - один путь, ТНК, АБИИ.

Чэнь Давэй, ¹ К.У. Кошкарбаев¹

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

**ҚЫТАЙ МЕН ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ САУДА-ЭКОНОМИКАЛЫҚ
ЫНТЫМАҚТАСТЫҒЫНЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ**

Аңдатпа

Мақалада сауда және экономика саласындағы Қазақстан-Қытай ынтымақтастығының қазіргі жағдайы қарастырылады, сондай-ақ Қытай Халық Республикасының Еуразиялық экономикалық одаққа кіруі аясындағы олардың кейінгі дамуы талданады. Қазақстан 2015 жылдан бастап экономикалық одақтың мүшесі және негізін қалаушы болып табылатындығын ескере отырып-Қытайдың осы экономикалық ұйымға қатысуы екі елдің үкіметтері

арасындағы өзара іс-қимылдың жаңа кезеңін жасайды. Сонымен қатар, қарастырылып отырған мемлекеттердің геосаяси жақындығы да маңызды рөл атқарады, өйткені ҚХР-дың өңірлік деңгейдегі рөлін күшейту екіжақты жобаларды іске асыру үшін қолайлы мүмкіндіктер туғызады. Бұл ретте инвестициялық сектордағы өзара іс – қимылдың күшеюін атап өткен жөн, бұл Азиялық инфрақұрылымдық инвестициялар банкі сияқты құралдың пайда болуын ескере отырып, экономикалық ортадағы қалыптасқан кооперацияны күшейтеді. Осылайша, сипатталған өзгерістер сауда секторының одан әрі дамуына қатысты серпінді байқауға, қаржылық өзара іс-қимылды жүзеге асырудағы ықтимал тәуекелдерді анықтауға және зерделеуге, сондай-ақ қолда бар деректер негізінде қарастырылып отырған елдердің сауда-экономикалық ынтымақтастығындағы кейінгі өзгерістерді, атап айтқанда, ЕАЭО шеңберінде олардың дамуын талдауға мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: ЕАЭО, Қазақстан, ынтымақтастық, ҚХР, интеграция, Бір белдеу-бір жол, ТҮК, АБИИ.

Chen Dawei,¹ K.Koshkarbayev,¹

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

FEATURES OF TRADE AND ECONOMIC COOPERATION BETWEEN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN AND CHINA

Abstract

The article examines the current situation of Kazakh-Chinese cooperation in the field of trade and economics, as well as analyzes their subsequent development within the framework of the integration of the People's Republic of China into the Eurasian Economic Union. Given the fact that Kazakhstan has been a member and founder of the economic union since 2015, China's participation in this economic organization creates a new round for interaction between the governments of both countries. In addition, the geopolitical proximity of the states under consideration also plays an important role, since the strengthening of the PRC's role at the regional level creates favorable opportunities for the implementation of bilateral projects. At the same time, it is worth noting the strengthening of cooperation in the investment sector, which, taking into account the emergence of such an instrument as the Asian Infrastructure Investment Bank, strengthens the existing cooperation in the economic environment. Thus, the described changes make it possible to trace the dynamics regarding the further development of the trade sector, identify and study possible risks in the implementation of financial interaction, as well as, based on available data, analyze subsequent changes in trade and economic cooperation of both the countries in question, in particular, and their development within the EAEU.

Keywords: EAEU, Kazakhstan, cooperation, China, integration, One belt, One Road, TNK, ABIE,

Китайская Народная Республика и Республика Казахстан представляют собой довольно крупных игроков мировой арены, что в связи с близким расположением государств предопределило развитие их отношений в последующие годы. Более того, несмотря на имевшиеся противоречия относительно спорных территорий, торгово-экономическое сотрудничество между государствами наоборот представляется одним из наиболее динамичных и благоприятных. С того момента, как КНР обрела независимость Казахстан стал одним из главных стратегических партнеров страны не только в торговой сфере, но и по совокупному объему инвестиций.

При этом стоит отметить, что несмотря на положительные характеристики, данное партнерство подвергается изменениям в связи с интеграцией Китая в Евразийский экономический союз (ЕАЭС). Более того, особого внимания заслуживает и развитие российско-казахстанских и российско-китайских отношений, поскольку оба государства представляют собой одних из ключевых партнеров для Российской Федерации и усиление кооперации РК и КНР также серьезно затронет российскую сторону. В связи с этим анализ ситуации на современном этапе позволит более точно определить дальнейший вектор развития данного сотрудничества и предположить, как вступление Китая в ЕАЭС повлияет на российскую экономику.

Текущая ситуация в экономическом и торговом секторах казахстанско-китайского сотрудничества. Так, по данным Главного таможенного управления КНР 11 сентября 2019 г. Министерство сельского хозяйства РК (МСХ РК) и Главное таможенное управление КНР (ГТУ КНР) подписали несколько протоколов¹ по инспекционным, карантинным и ветеринарно-санитарным требованиям (таблица 1)[1].

Таблица 1

Документы между МСХ РК и ГТУ КНР за 2019 год по данным МСХ РК

Дата	Между кем	Суть протокола
12.11.2019	МСХ РК и ГТУ КНР	Протокол по фитосанитарным требованиям к экспертным партиям кормовой муки из Казахстана в КНР
01.10.2019	МСХ РК и ГТУ КНР	Протокол об инспекционных, карантинных и ветеринарно-санитарных требованиях к свинине, экспортируемых из Казахстана в Китай
23.09.2019	МСХ РК и ГТУ КНР	Протокол по инспекции, карантину и ветеринарно-санитарным нормам, предъявляемым к шерстяному сырью, экспортируемому из РК в КНР
23.09.2019	МСХ РК и ГТУ КНР	Протокол о ветеринарно-санитарных требованиях к молочной продукции, экспортируемой из РК в КНР
23.09.2019	МСХ РК и ГТУ КНР	Протокол об инспекционных, карантинных и ветеринарно-санитарных требованиях к утиному мясу, экспортируемому из Китая в Казахстана

В том числе и «Протокол общего таможенного управления», которое включает в себя не только требования относительно ряда направлений их экспортной и импортной политик, но и вопросы по усилению сотрудничества в области защиты прав интеллектуальной собственности, что знаменует собой новый виток развития данной кооперации.

Более того, анализ данных сайта Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан, показывает, что за 2019 г. между МСХ РК и ГТУ КНР было подписано 5 протокольных документов¹ относительно описанных требований, что больше чем было отмечено за 2018 г.

Помимо этого, на открытии 6-го заседания Казахстанско-китайского делового совета президент Казахстана К.-Ж. Токаев сообщил², что вложения КНР в республику составили около 20 млрд долл. прямых инвестиций, главными из которых выделяются транспортный сектор, инфраструктура, финансовая и страховая деятельность, а также нефтегазовая, строительная и горнодобывающая отрасли. Причем подобная динамика отмечается не только в области инвестиционного партнерства, но и в их внешней торговле. Причем анализ данных за 2019 г. показывает, что товарооборот между данными странами в 2018 г. значительно увеличился. По сравнению с прошлогодними данным товарооборот КНР и РК вырос на 11,4%, составив тем самым 12 млрд долл. США [2].

В соответствии с данными Международной торговой статистики ВТО можно отметить следующую тенденцию⁴. Так, несмотря на благоприятные показатели относительно

товарооборота, торговый баланс за предыдущие годы оставляет надежду на лучшее. Суть состоит в том, что данные отражают достаточно спорную динамику. Проблема заключается в резком уменьшении торгового баланса на 50%, что говорит о сокращении экспорта и импорта товаров и услуг на момент 2018 г. и то, насколько удачными были шаги обоих государств в преодолении данного вопроса – будут отражать в себе данные последующих годов. Вместе с тем, нельзя говорить об этом как о серьезной проблеме, поскольку торговый баланс не представляет собой всю экономику и указывает лишь на необходимость более комплексного подхода к торговому сектору в казахстанско-китайских отношениях (таблица 2).

Таблица 2.

Данные по торговому балансу между Китайской Народной Республикой и Республикой Казахстан (2018-2022 г.)

	2018	2019	2020	2021	2022
Торговый баланс между КНР и РК	2,968,027	2,592,294	3,487,242	5,185,752	12,797,027

При этом в соответствии с информацией UN Comtrade Database заметно, что на момент 2022 г. Китай импортировал из Казахстана товаров на сумму 12,8 млн долл., в то время как Казахстан 5,4 млн долл., что отражает благоприятную динамику с позиции внешней торговли обеих стран. Об этом свидетельствует и подписание в ноябре 2019 г. Представителями обеих государств Меморандума о продвижении товаров казахстанского производства в провинции Хубэй.

Действительно, на протяжении последних десятков лет, Китайская Народная Республика стала для Казахстана одним из самых крупных партнеров в области внешней торговли, поскольку уже к июлю 2019 г. товарооборот уже превысил 8 млрд. долл. Причем стоит отметить, что увеличивается как экспорт, так и импорт, что не могло не отразиться в целом на совокупном объеме продаж. Рассматривая основные направления, представляется очевидным, что для казахстанского экспорта базовыми отраслями торговли являются нефтегазовые продукты, руда и редкоземельные металлы. Не исключением является и сельская продукция, а пшеница стала одной из основных поставляемых в Китай зерновой культурой составив 550 тыс. тонн в прошлом году.

Импорт все же растет не столь быстро по сравнению с данными предыдущего года (на 14,2%). Хотя стоит отметить и то, что импорт из Китая гораздо более диверсифицирован. Так, он в большей степени представлен электронной техникой, строительными материалами, электрооборудованием, трубами и определенными запчастями.

Инфраструктурные инвестиции и их влияние на экономическое сотрудничество РК и КНР. Но если показатели в торговом сегменте характеризуются достаточно благоприятно, то нельзя исключать сотрудничество РК и КНР в области инфраструктуры и предоставляемые на инфраструктурные проекты инвестиции. Главы государств уже не раз утверждали, что казахстанская программа развития «Нұрлы жол» гармонично сопряжена с китайским проектом «Один пояс, один путь» [3], а уже в апреле 2019 г. Н. Назарбаев подписал договор о реализации 55 проектов для Казахстана на сумму 27,6 млрд долл., в числе которых такие объекты как горно-химико-металлургический комплекс в Жамбылской области, сухой порт в Хоргосе, строительство солнечной, ветровой и ветряной электростанций, модернизация Тургусунской ГЭС-1, реконструкция Шымкентского НПЗ, вхождение Шанхайской фондовой биржи и Фонда Шёлкового пути в МФЦА и другиеб. Что касается остальных проектов, то в данный момент они находятся на стадии подготовительной работы и требуют дополнительных инвестиций (например, завод по переработке опасных нефтяных отходов и создание биохимического кластера).

Причем по итогам заседания Китайско- казахстанского делового совета в сентябре 2019 г., инициатива «Один пояс, один путь» была отмечена как одна из важнейших программ в рамках современных отношений обеих стран, в связи с чем сопряжение программ ожидается приоритетным вектором взаимодействия стран на ближайшие 2020- 2021 гг. Все это подкрепляется словами К.-Ж. Токаева о привлечении в Казахстан уже более 300 млрд долл. прямых инвестиций, что делает страну лидером по данному показателю во всем центрально-азиатском регионе.

Безусловно, подобная ситуация благоприятно сказывается на финансовом и торговом секторах, позволяя тем самым создать порядка 23 тыс. рабочих мест для граждан Казахстана, в рамках реализации данных проектов [4]. Но несмотря на это, подобное сотрудничество имеет и свои негативные аспекты. Так, заметно, что КНР активно вкладывает собственные денежные и финансовые ресурсы в экономику РК, соответственно увеличивается и доля Китая в Казахстанской экономике увеличивая тем самым активность китайского капитала. В совокупности с предоставлением дешевых кредитов и контролем над рядом нефтегазовых и горнорудных объектов подобная ситуация в значительной степени может поставить РК в зависимое от Китая положение. Причем под вопросом находится и желание Китая минимизировать издержки по поддержанию своего продвижения в Центральной Азии, которое за счет расширения рынка сбыта китайских товаров создает барьеры для Казахстана, не позволяя ему реализовать потенциал в обрабатывающем секторе.

Проблема заключается также в том, что дальнейшая сырьевая направленность экспорта РК создает негативную тенденцию для страны и может привести в дальнейшем к застою национальной экономики страны. Однако подобная ситуация отмечается не только в казахстанско-китайских отношениях, поэтому не удивительно, что несмотря на имеющиеся негативные аспекты, оба государства продолжают активно заключать ряд коммерческих соглашений по новым проектам. При этом подобные проблемы носят вполне объективный характер и осознаются руководством обеих государств. Это хорошо отражается в развитии промышленных производств, что создает условия для эффективной реализации приграничных торговых возможностей и позволяет сократить издержки от расширения осуществляемой торговли (Экономические стратегии ЕАЭС 2018) [5].

Вместе с тем подобное усиление КНР на региональном поле обращает внимание Казахстана на изменение имеющихся механизмов взаимодействия. Это происходит потому что за счет китайской интеграции и усиления страны на международной арене - появляются новые торговые потоки и, желание Казахстана их использовать вынуждает правительство РК пересматривать имеющуюся инвестиционную и торговую политики ради обеспечения больших торговых потоков.

Причем отдельного внимания заслуживает и тот факт, что несмотря на значительное присутствие Китайской Народной Республики в регионе – инвестиции, которые оказывает государство не являются жесткой «долговой ловушкой». В первую очередь торговый оборот, как и экономическое положение Казахстана - зависят от успешной импортной и экспортной политик, а судя по показателям – взаимные экономическое сотрудничество осуществляется весьма благоприятно для обеих сторон [6]. Более того, подобное увеличение инвестиций прямо отражается и на росте заключаемых с казахстанскими компаниями договоров и меморандумов о сотрудничестве, как на государственном уровне, так и между частными компаниями.

В том числе следует добавить, что инвестиции в инфраструктуру стали одним из ключевых инструментов ведения Китаем внешнеполитической деятельности и Азиатский банк инфраструктурных инвестиций также отразился на данной кооперации. Помимо того, что в 2015 г. Республика Казахстан официально вступила в АБИИ, 12 декабря 2019 г. АБИИ предоставит долговое финансирование проекта в области энергетики. Сам проект

заключается в разработке, строительстве и эксплуатации ветровой электростанции мощностью 100 МВт в Южном Казахстане и при этом, она станет крупнейшей электростанцией подобного типа в центральноазиатском регионе⁷. Дополнительно, по своей сути это первый проект финансируемый АБИИ в Казахстане, что свидетельствует об углублении инвестиционной политики Китая в отношении республики.

PROJECT NAME	BY SECTOR	Kazakhstan
Kazakhstan: Zhanatas 100 MW Wind Power Plant Approval Date: Dec. 12, 2019 READ MORE	SECTOR Energy	REGION Kazakhstan

Рисунок 1. Данные с официального сайта АБИИ по оказанию финансирования проекту в области энергетики в Республике Казахстан

Наконец, стоит отметить и то, что подобное усиление сотрудничества заставляет соседние страны также быть более вовлеченными в осуществление внешнеторговой деятельности как с Казахстаном, так и с Китаем. В первом случае, страна обладает значимым географическим положением, а активизация страны на геополитической арене, с учетом стабильной кооперации с такими крупными игроками глобального поля, как КНР и Россия – заставляет другие страны углублять свое сотрудничество с республикой ради удержания своих позиций в рамках изменяющегося баланса сил на региональном уровне.

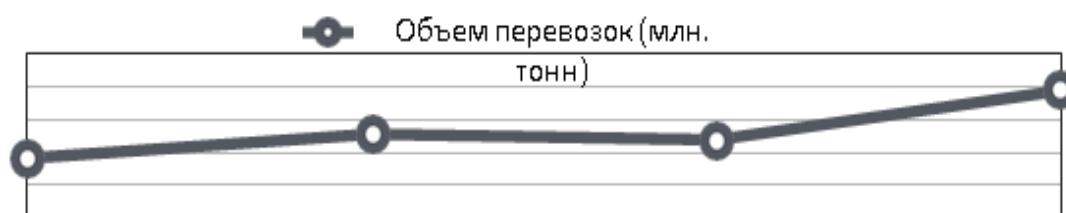


Рисунок 2. Объем перевозок (млн.тонн)

Во-втором случае, КНР уже не первый год отображает стабильный рост относительно экономической динамики. Более того, его вовлеченность в глобальную экономику несмотря даже на такие факторы как «торговая война с США» – вынуждают соседние страны центральноазиатского региона создавать больше торговых и финансовых связей для достижения своих экономических интересов.

Таким образом становится очевидно, что расширение казахстанско-китайской кооперации одновременно в экономическом, торговом и инвестиционном секторах не только способствует взаимному росту обоих государств, но также укрепляет их положение на рынке и коренным образом влияет на экономики соседних стран. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что инвестиционная политика КНР в казахстанские проекты и инфраструктуру, продолжает набирать высокие темпы, но в таком случае остается открытым вопрос – как именно данная кооперация будет развиваться в свете новых событий, а именно – интеграции Китая в Евразийский экономический союз.

Как интеграция Китая в ЕАЭС отразится на сотрудничестве с Казахстаном и Россией. Безусловно, данный аспект представляется весьма актуальным, поскольку уже 30 мая 2019 г. Парламент Казахстана ратифицировал соглашение о сотрудничестве ЕАЭС с Китайской Народной Республикой.

Как это повлияет? В первую очередь, это прямым образом отразится на инициативе «Один пояс – один путь», которая выгодна странам на уровне работы по совместным торговым проектам, а для Казахстана – станет новым витком в казахстанско-китайском сотрудничестве. Причем анализируя то, как Китай предпочитает вести свою деятельность на мировой арене, вряд ли стоит ожидать ослабление сложившегося двустороннего формата между государствами. В условиях сопряжения ЭПШП и «Нурлы мол» разработан ряд индустриальных проектов, а именно 51 проект, по 25 из которых уже подписаны соглашения общей суммой в 23 млрд долларов [7]. При этом изменения в торговом обороте КНР с другими странами так же не окажет негативного влияния на РК. Скорее наоборот, ситуация показывает, что при развитии инициативы «Один пояс – один путь» положение Казахстана может усилиться одновременно по нескольким направлениям.

В первую очередь, повышается уровень политической координации между Китаем и Казахстаном, а именно степень сопряжения государственных стратегий. Главы государств стран, премьер-министры неоднократно осуществляли взаимные визиты.

Во-вторых, это содействие беспрепятственной торговли, улучшение торгово-экономической структуры. За первые полгода 2022 г. по сравнению с 2021 торговля между странами выросла на 31,2% [8]. Объем продаж в Китай составил 4,6 млрд долларов. Стоит отметить, что Казахстан входит в десятку мировых экспортеров высококачественной пшеницы. В 2022 г. Китай импортировал пшеницу, семена подсолнечника и др. сельскохозяйственную продукцию казахстанского производства, общий объем которых превысил 500 тыс. т. Казахстан является первым торговым партнером Китая в Центральной Азии, и вторым в СНГ. Китай является вторым торговым партнером Казахстана в мире.

Также развитие инициативы «Один пояс – один путь» позволяет ускорить и улучшить транспортно-логистическую сеть. На данный момент имеется прямое сообщение между 6-ю городами Китая и Казахстана, 5 постоянных встречных контрольно-пропускных пунктов, 5 трансграничных нефтегазопроводов, 2 трансграничной железнодорожной ветки и 1 международный центр приграничного сотрудничества.

В 2022 г., число прошедших через территорию Казахстана транзитных товарных рейсов из Китая в Европу превысило 1800, что составило более 60% от общего числа в тот же период. Такие транзитные перевозки принесли казахстанской стороне доход в размере 3-х млрд долларов США.

Развитие транспортно-логистической сети позволит Казахстану не только увеличить количество транзитных перевозок, но и позволит стать при этом одним из основных транзитных центров для Китая. С другой стороны, это предполагает строительство новой транспортной инфраструктуры, что благоприятно влияет не только на развитие придорожного бизнеса, но и требует инвестиций, а как показывают реалии инвестиционное сотрудничество стран уже представляет собой одну из крупнейших отраслей их взаимного партнерства. Наконец, ЭПШП, которые могут составить конкуренцию скромным инвестиционным возможностям ЕАЭС. Таким образом, Россия и Казахстан – две «несущие» конструкции ЕАЭС – становятся естественными конкурентами в стремлении выиграть от сопряжения с китайским ЭПШП за счет своего географического положения и дипломатического потенциала важным элементом представляется сопряжение ряда транспортных стратегий стран ЕАЭС с Экономическим поясом Шелкового Пути, что лишь подтверждает позитивный характер последующего развития казахстанско-китайского сотрудничества.

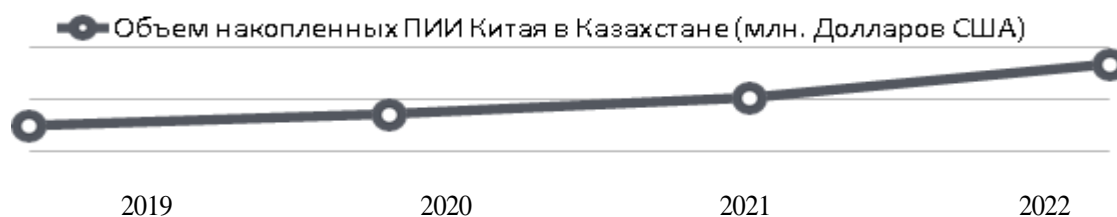


Рисунок 3. Объем накопленных ПИИ Китая в Казахстан (млн. долл)

Вместе с тем под вопрос ставится казахстанско-китайское и казахстанско-российское взаимодействие в экономике, поскольку Казахстан представляет собой одного из важнейших ключевых стратегических игроков как для России, так и для Китая, что прямо приводит к столкновению их торговых интересов [Курылев, Мартыненко 2019: 1937-1948]. Помимо этого, как говорилось выше сопряжение происходит в контексте развития экономической интеграции и двусторонних отношений Казахстана и КНР при сохранении членства Казахстана в ЕАЭС. Помимо этого, переориентирование государств на приоритеты ЭПШП происходит не только на основе укрепления их двусторонних отношений с КНР, но и в формате многосторонних организаций [9].

В рамках механизмов сотрудничества Китая со многими странами Россия не обладает возможностью своевременно отслеживать двусторонние и многосторонние договоренности о проектах. Стоит отметить, что КНР продолжает наращивать экономическое присутствие в странах ЕАЭС за счет постоянного роста прямых капиталовложений, что способствует большему привлечению инвестиций в производство и инфраструктурную систему, что активно дополняет имеющиеся проекты в рамках казахстанско-китайского двустороннего партнерства. Основными получателями прямых капиталовложений китайских ТНК являются Казахстан и Россия. Львиная доля китайских ПИИ в странах ЕАЭС традиционно сосредоточена в Казахстане.

По итогам 2022 г. объем накопленных ПИИ Китая в Казахстане составил 24 млрд долл. (82% от всех накопленных китайских ПИИ в ЕАЭС). Для китайских компаний, инвестирующих в экономику Казахстана, наиболее привлекательными являются топливный комплекс (добыча нефти и газа), а также транспортировка углеводородов по магистральным трубопроводам.

В совокупности данные отрасли привлекли около 98% китайских инвестиций. Другие секторы казахстанской экономики привлекли незначительный объем инвестиций от китайских ТНК. На финансовый сектор, цветную металлургию и оптовую и розничную торговлю приходится в общей сложности около 1% всего объема накопленных прямых инвестиций Китая в Казахстане. В то же время, стоит отметить, что сопряжение ЕАЭС с инициативой «Один пояс – один путь» создает определенные риски для Казахстана, в числе которых отсутствие в государстве эффективных программ, которые могут поспособствовать более плавному вхождению Казахстана в новый виток развития инвестиционных и торговых отношений с Китаем. Причем вопрос стоит не только в том, насколько постепенным будет данный процесс, но и в том, насколько успешно Казахстан будет успевать за динамично-развивающимся азиатским соседом.

Практически со всеми экономическими партнерами у Казахстана просматривается улучшение динамики внешней торговли. Если же возвращаться к России, то страна по-прежнему является ведущим торговым партнером Казахстана на международном рынке, несмотря на экономическое сближение республики со странами Европейского союза и Китаем (таблица 3).

Таблица 3.

Динамика внешней торговли России с Казахстаном в 2020-2022 гг. (млн. долларов)

	2020	2021	2022
За 9 месяцев 2022 года товарооборот России с Казахстаном	1803,7	3 374,8	4 051,1
Экспорт России в Казахстан за 9 месяцев	8529,3	9 448,6	9 967,7
Импорт России из Казахстана за 9 месяцев	8274,4	8 926,2	4 083,3
Доля Казахстана в экспорте России	2,9210 %	2,6717 %	3,2314 %

Таким образом, анализ инвестиционных вложений в совокупности с инициативой «Один пояс – один путь» позволяют улучшить экономические связи Республики Казахстан с КНР. Об этом свидетельствуют позиции государственных лидеров стран, которые неоднократно заявляли, о совместном развитии ЕАЭС, а также о необходимости еще большего сближения в экономической сфере и поддержании дружеских союзнических отношений, о чем свидетельствуют многочисленные торгово-экономические соглашения, заключаемые между странами. Кроме того, осуществляется поддержка таких отношений на уровне межгосударственных экономических организаций [Курылев, Рахимов 2016: 88-94].

Наличие данной тенденции свидетельствует о том, что страны представляют друг для друга не только стратегических партнеров, но и ближайших союзников в политической сфере, а их отношения развиваются последовательно и успешно. Российская Федерация и Китайская Народная Республика заинтересованы в развитии добрососедских экономических и политических отношений друг с другом, это создает возможности развития и обеспечения безопасности, роста экономики и благосостояния граждан обеих стран.

Рассматривая торгово-экономическое сотрудничество республики Казахстан с КНР, стоит сказать о том, что данное сотрудничество приобретает более динамичный характер. Казахстан и КНР являются важными экономическими партнерами друг для друга, что можно проследить из динамики роста уровня товарооборота стран. Анализ структуры экспорта и импорта стран позволяет судить о степени положительной динамики взаимного обмена между странами. Так можно проследить стремительное увеличение объемов импорта Китаем продукции сельского хозяйства, в особенности пшеницы из Казахстана, и увеличение объемов казахстанского экспорта нефтегазовой продукции. Немаловажной и прибыльной областью торгово-экономического сотрудничества двух стран остаются транспортные перевозки. Казахстан является главным транзитным государством на пути перевозок товаров из Китая в Европу, что приносит двум государствам хороший доход и благоприятно влияет не только на развитие придорожного бизнеса, но и инвестиционного сотрудничества в целом. Таким образом благодаря совместным усилиям правительств и предприятий двух стран состояние торгово-экономических отношений являются благоприятными.

При этом нельзя исключать и тот факт, что несмотря на благоприятное влияние интеграции КНР в ЕАЭС на казахстанско-китайские отношения, подобное вхождение несет за собой определенные риски. В том числе это отражается на российско-казахстанских и российско-китайских взаимоотношениях. Более того, подобное усиление Китая в еще одном региональном институте создает опасения относительно быстрых темпов роста КНР в глобальной экономике, что в совокупности с рисками сопряжения ЕАЭС и инициативы «Один пояс, один путь» создает для Казахстана и России необходимость проводить свою внешнеполитическую деятельность с оглядкой на своего соседа при условии если оба государства намерены и далее играть ключевые роли в данном сотрудничестве.

Список использованной литературы:

1. Гаспарян К. Участие Казахстана в инициативе Китая «Один пояс-один путь». // *Постсоветские исследования*. 2019. Т.2. №5. С.1280-1291.
2. Зуенко И.Ю. Один «Пояс», два пути: восприятие китайских интеграционных инициатив в России и Казахстане (2014-2017). // *Институт Дальневосточного отделения РАН*. 2018. № 1(99). С. 118-132.
3. Курылев К.П. Мартыненко Е.В. Российско-китайское экономическое сотрудничество в контексте проекта «один пояс, один путь». *Фактор ЕАЭС и ШОС. // Вопросы национальных и федеративных отношений*. 2019. Т. 9. № 11 (56). С. 1937-1948.
4. Курылев К.П. Рахимов К.Х. ЕАЭС как новый тип интеграции на пространстве СНГ: проблемы и перспективы развития // *Вестник Таджикского национального университета*. 2016. №3-6. С. 88-94.
5. Курылев К.П., Станис Д.В. Процесс развития евразийской интеграции: история, современные проблемы и перспективы. // *Современная наука*. 2015. №2. С. 13-18.
6. Сапир Е.В., Сидорова Е.А. О перспективах формирования Евразийской экономики знаний на пространстве евразийского экономического союза. // *Вестник РУДН. Серия: Международные отношения*. 2015. Т.15. №3. С. 212-224.
7. Трокаль Т.В. Основные аспекты современного политико-экономического сотрудничества между Россией и Казахстаном. // *Постсоветские исследования*. 2019. Т.2. №3. С. 1078-1084.
8. Хан Ма. Концепции «Один пояс-один путь» и «Евразийская интеграция». Краткое содержание концепции «Один пояс – один путь». // *Наука и практика Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова*. 2016. №3(23). С. 86-90.
9. Экономические стратегии ЕАЭС: проблемы и инновации. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции // *РУДН*. 2018. - 382 с.

МРНТИ 06.81.12

З.Қ. Қадылбекова, ¹Қ.Р. Қасен¹

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

КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУДЫҢ АУТСАЙДЕРЛІК ЖӘНЕ ИНСАЙДЕРЛІК МОДЕЛЬДЕРІНІҢ СИПАТТАМАСЫ

Аңдатпа

Ғылыми мақала қазіргі орта бизнес контекстінде корпоративтік басқарудың аутсайдерлік және инсайдерлік модельдерінің негізгі аспектілерін көрсетеді. Әр модельдің негізгі принциптері мен ерекшеліктері, олардың стратегиялық шешімдер қабылдауға әсері, компанияларды басқару құрылымы, сондай-ақ акционерлер, басқарушы органдар мен қызметкерлер арасындағы қатынастары қарастырылады.

Модельдердің оң және теріс жақтары бойынша басқару тиімділігі, ашықтық және тараптардың мүдделерін қорғау тұрғысынан талданады.

Мақалада корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік, акционерлердің қатысуы және стейкхолдерлердің рөлі мәселелерін қоса алғанда, корпоративтік басқаруды дамытудағы ағымдағы тенденциялар талқыланады. Зерттеу іскерлік қоғамдастық қатысушыларына, зерт-

теушілерге корпоративтік басқарудың әртүрлі үлгілері, олардың артықшылықтары мен кемшіліктері және болашақта олардың даму жолдары туралы түсінік беруге арналған.

Жұмыс осы модельдердің әрқайсысының негізгі тұжырымдамаларын, принциптері мен сипаттамаларын, сондай-ақ олардың корпоративтік ортадағы басқару тиімділігіне әсерін көрсетеді. Корпоративтік жауапкершілік, шешім қабылдау және ұзақ мерзімді даму стратегиясы тұрғысынан алып қарағанда әр модельдің артықшылықтары мен кемшіліктері талданады. Зерттеу нәтижелері бизнес қауымдастығының қатысушылары үшін де, корпоративтік басқару мәселелеріне және оның қазіргі тенденцияларына қызығушылық танытатын академиялық қауымдастық үшін де пайдалы болуы мүмкін.

Түйін сөздер: корпоративтік басқару, корпоративтік басқару модельдері, «акционерлер» жүйесі, «мүдделі тұлғалар» жүйесі, басқарудың тиімділігі, басқарушылар мен директорлардың рөлі, тәуекелдерді басқару, шешім қабылдау.

Қадылбекова З.Қ.¹, Қасен Қ.Р.¹

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

ХАРАКТЕРИСТИКА АУТСАЙДЕРСКОЙ И ИНСАЙДЕРСКОЙ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация

Данная научная статья освещает ключевые аспекты аутсайдерской и инсайдерской моделей корпоративного управления в контексте современной бизнес-среды. Рассматриваются основные принципы и особенности каждой модели, их влияние на принятие стратегических решений, структуру управления компаниями, а также взаимоотношения между акционерами, управляющими органами и сотрудниками. Проанализированы плюсы и минусы каждой модели с точки зрения эффективности управления, прозрачности и защиты интересов различных сторон.

В статье также обсуждаются текущие тенденции в развитии корпоративного управления, включая вопросы корпоративной социальной ответственности, участия акционеров и роль стейкхолдеров. Исследование призвано предоставить участникам делового сообщества, а также исследователям и академическим кругам, обширное представление о различных моделях корпоративного управления, их преимуществах и недостатках, а также возможных путях их развития в будущем.

В работе освещаются ключевые концепции, принципы и характеристики каждой из этих моделей, а также их влияние на эффективность управления в корпоративной среде.

Анализируются преимущества и недостатки каждой из моделей с точки зрения корпоративной ответственности, принятия решений и долгосрочной стратегии развития. Результаты исследования могут быть полезны как для участников бизнес-сообщества, так и для академического сообщества, интересующегося вопросами корпоративного управления и его современными тенденциями.

Ключевые слова: корпоративное управление, модели корпоративного управления, система «акционеров», система «заинтересованных лиц», эффективность управления, роль управляющих и директоров, управление рисками, принятие решений.

Kadylbekova Z.K¹, Kassen K.R.¹

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

CHARACTERISTICS OF THE OUTSIDER AND INSIDER MODELS OF CORPORATE GOVERNANCE

Abstract

This scientific article highlights the key aspects of the outsider and insider models of corporate governance in the context of the modern business environment. The main principles and features of each model are considered, their impact on strategic decision-making, the management structure of companies, as well as the relationship between shareholders, governing bodies and employees. The pros and cons of each model are analyzed in terms of management efficiency, transparency and protection of the interests of various parties.

The article also discusses current trends in the development of corporate governance, including issues of corporate social responsibility, shareholder participation and the role of stakeholders. The research aims to provide participants in the business community, as well as researchers and academia, with an extensive understanding of various corporate governance models, their advantages and disadvantages, as well as possible ways to develop them in the future.

The paper highlights the key concepts, principles and characteristics of each of these models, as well as their impact on the effectiveness of management in a corporate environment.

The advantages and disadvantages of each model are analyzed from the point of view of corporate responsibility, decision-making and long-term development strategy. The results of the study can be useful both for members of the business community and for the academic community interested in corporate governance and its current trends.

Keywords: corporate governance, corporate governance models, the system of «shareholders», the system of «stakeholders», management effectiveness, the role of managers and directors, risk management, decision-making.

Корпоративтік басқарудың модель екі негізгі критерий бойынша ажыратылады:

1. Бақылау қағидаты бойынша (иеленудің шоғырлануы): Аутсайдерлік (бүріккіш) модель (W), инсайдерлік (блоктаушы) модель (B).

2. Қолдану елдері бойынша: ағылшын-американдық (аутсайдерлік) модель, еуропалық (инсайдерлік) модель, жапондық (инсайдерлік) модель.

Майлс М.Луи, Адольф Берле, Мэндельберт Ротшильд және басқалары сияқты көрнекті экономистер мен ойшылдардың қосқан үлестері корпоративтік басқару теориялары мен тұжырымдамаларының қалыптасуына айтарлықтай әсер етті.

Лоуи корпорацияның «әкімшілік ұйым» тұжырымдамасын алға тартты, мұнда негізгі элемент меншік пен бақылауды бөлу болып табылады. Ол сондай-ақ, агенттіктің проблемалары мен акционерлер мен басқарушылар арасындағы мүдделер қақтығысына назар аударды.

Адольф Берле өз еңбектерінде корпорациялардың әлеуметтік жауапкершілігінің маңыздылығын және олардың қоғамдағы рөлін атап өтті. Ол жеке және қоғамдық мүдделерді біріктіретін корпорацияның «қос мінезді» идеясын алға тартты. Берле корпорациялар өз акционерлерінің мүдделерін ғана емес, сонымен бірге жалпы қоғамды да ескеруі керек деп тұжырымдады, бұл қазіргі заманғы корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік тұжырымдамаларының (CSR) маңызды элементі болды [4].

Мэндельберт Ротшильд корпорациялардағы меншік пен бақылауды зерттеуге үлес қосты. Оның «меншік және басқару» жұмысы компаниялардың тиімді жұмыс істеуі үшін меншікті бөлу мен бақылаудың маңыздылығын атап өтті. Ротшильд корпорациялардағы басқару және бақылау механизмдерін талдап, акционерлер мен менеджерлер арасындағы мүдделер қақтығысын азайту үшін шешімдер ұсынды.

Тұтастай алғанда, осы көрнекті экономистер мен ойшылдардың қосқан үлестері бүгінгі күнге дейін қолданылып келе жатқан корпоративтік басқарудың негізгі теориялары мен тұжырымдамаларын қалыптастыруға көмектесті. Олардың жұмыстары меншік пен бақылауды бөлу, корпорациялардың әлеуметтік жауапкершілігі және компанияларды тиімді басқаруға ықпал етудегі басқару тетіктерінің рөлі сияқты негізгі принциптерді алға тартты.

«Корпоративтік басқарудың аутсайдерлік моделі» компаниямен тікелей байланысты емес сыртқы мамандар басшылық лауазымдарға тартылатын компанияны басқару тәсілін білдіреді. Бұл мамандар сырттан келеді және компания ішінде ұзақ мерзімді байланыстар мен мүдделер жоқ. Аутсайдерлік модель инновациялар мен сыртқы сараптамалық пікірге ұмтылатын компаниялар үшін тартымды болуы мүмкін, ал инсайдерлік модель компанияның ішкі процестері мен мүдделерін тереңірек түсінуге мүмкіндік береді. «Аутсайдер» компанияға қатысы жоқ адамды білдіреді, ол сырттан басшылық лауазымдарға шақырылады [1].

«Инсайдер» – бұл компанияның құрамына кіретін, ішкі білімі мен тәжірибесі бар адам. Корпоративтік басқарудың аутсайдерлік және инсайдерлік модельдері компанияны басқару құрылымын қалыптастырудың және стратегиялық шешімдер қабылдаудың әртүрлі тәсілдерін білдіреді. Корпоративтік басқарудың аутсайдерлік және инсайдерлік үлгілері арасындағы таңдау компанияның нақты қажеттіліктерін, оның мәдениетін, мақсаттарын және қолданыстағы басқару құрылымын қоса алғанда, көптеген факторларға байланысты екенін ескеру маңызды [3].

Аутсайдерлік модель: аутсайдерлік модель компанияның негізгі акционерлік капиталын компанияны басқаруға тікелей қатысы жоқ сыртқы инвесторлар бақылайды деп болжайды. Бұл модельде меншіктің және бақылаудың күшті бөлінуі байқалады, онда компанияны басқаруды акционерлерге тәуелсіз атқарушы орган, мысалы, Директорлар кеңесі жүзеге асырады.

Инсайдерлік модель: инсайдерлік модель, керісінше, акционерлер мен компанияның басқарушы органдары арасындағы тығыз байланысты болжайды. Бұл модельде негізгі акционерлер немесе негізгі менеджерлер әдетте Директорлар кеңесінің мүшелері болып табылады немесе компанияны басқаруға белсенді қатысуға мүмкіндік беретін компанияда басқа басшылық лауазымдарға ие.

Тұтастай алғанда, аутсайдерлік және инсайдерлік модельдерді дамыту контекстіне корпоративтік сектордағы меншік иелері мен менеджерлер арасындағы қарым-қатынасты қалыптастырған экономикалық, әлеуметтік және саяси факторлар кіреді.

Аутсайдерлік және инсайдерлік модельдерді даму контексті:

Экономикалық контекст:

Аутсайдерлік модельдің пайда болуы ішінара қаржы нарығының өсуімен байланысты, мұнда сыртқы инвесторлар оларды басқаруға шектеулі қатыса отырып, компанияларға белсенді инвестиция сала бастады.

Инсайдерлік модель, керісінше, көбінесе меншік иелері компанияны басқаруға белсенді қатысатын отбасылық бизнеске немесе тік интеграцияға негізделген корпорациялардың тарихи дамуымен байланысты.

Әлеуметтік контекст:

Нарықтық капитализм дамыған елдерде, компаниялардың акциялары Қоғамдық сауда үшін кеңінен қол жетімді, аутсайдерлік модель жиі кездеседі.

Дәстүрлер мен отбасылық бизнеске немесе компания құрылтайшыларына деген сенімге негізделген күшті корпоративтік мәдениеттері бар елдерде инсайдерлік модель кең таралуы мүмкін.

Саяси контекст:

Аутсайдерлік немесе инсайдерлік модельдің дамуы корпоративтік басқару үшін ойын ережелерін белгілейтін құқықтық және реттеуші шеңберлермен де байланысты болуы мүмкін.

Мысалы, акционерлерді қорғау туралы қатаң заңдар аутсайдерлік модельге ықпал етуі мүмкін, ал жұмсақ нормалар инсайдерлік модельді нығайта алады.

Аутсайдерлік және инсайдерлік модельдердегі корпоративтік басқару тәсілдеріндегі айырмашылықтар мен ұқсастықтар:

Аутсайдерлік модель:

1. Билік пен меншіктің бөлінуі:

Аутсайдерлік модельде компанияның капиталына иелік ететін акционерлер мен жедел шешім қабылдайтын менеджерлер арасында айқын бөліну жиі кездеседі.

Бұл атқарушы басқаруды тиімдірек бақылауға және акционерлердің мүдделерін қорғауға ықпал етуі мүмкін.

2. Директорлар кеңесінің рөлі:

Аутсайдерлік модельде Директорлар кеңесі Атқарушы органның қызметін қадағалауда шешуші рөл атқарады.

Директорлар кеңесінің мүшелері акционерлердің мүдделерін білдіре алады және компанияның құнын арттыруға бағытталған стратегиялық шешімдер қабылдай алады.

3. Ашықтық және есеп беру:

Аутсайдерлік модель әдетте компанияның акционерлер мен қоғам алдындағы қызметінің ашықтығы мен есептілігіне көп көңіл бөледі.

Бұл инвесторлардың компанияға деген сенімін арттыруға және оның қаржылық жағдайын қабылдауды жақсартуға ықпал етеді.

Инсайдерлік модель:

1. Билік пен меншіктің жақындасуы:

Инсайдерлік модельде компанияның негізін қалаушылар немесе ірі акционерлер сияқты негізгі менеджерлер көбінесе Директорлар кеңесінің мүшелері болып табылады және компанияда көшбасшылық позицияларға ие.

Бұл икемді және жедел басқаруға, сондай-ақ өзгеретін нарықтық жағдайларға тікелей бейімделуге ықпал етуі мүмкін.

2. Ұзақ мерзімді стратегия:

Инсайдерлік модельде компанияның ұзақ мерзімді Даму стратегиясы көбінесе оның тұрақтылығы мен өсуін ұрпақтар бойына сақтауға бағытталған.

Бұл компанияға болашақ дамуға зиян келтіретін пайданы бірден арттыруға бағытталған қысқа мерзімді шешімдерден аулақ болуға мүмкіндік береді.

3. Ішкі байланыс арналары:

Инсайдерлік модель көбінесе ішкі байланыс арналарына және Компанияның басқару құрылымдары арасындағы ынтымақтастыққа көп көңіл бөледі [2].

Бұл ақпараттың жылдам берілуіне және жедел шешімдер қабылдауға ықпал етеді, бұл әсіресе тез өзгеретін нарық жағдайында өте маңызды.

Корпоративтік басқарудың екі моделінде де тиімділікке қол жеткізуге және компанияның құнын арттыруға ұмтылады, бірақ бұл мақсаттарға деген көзқарастар компанияны басқару мен иеленудің қалай ұйымдастырылғанына байланысты өзгеруі мүмкін.

Зерттеушілердің әртүрлі көзқарастары мен дәлелдерін ескере отырып, корпоративті басқарудың аутсайдерлік және инсайдерлік модельдерінің келесі артықшылықтары мен кемшіліктерін қарастырсақ болады.

Аутсайдерлік модельдің артықшылықтары: ашықтық: аутсайдерлік модель акционерлер мен жұртшылық алдында ашықтық пен есептілікті арттыруға ықпал етеді, бұл компанияға деген сенімнің жақсаруына және инвестициялардың көбеюіне әкелуі мүмкін.

Тәуекелдерді тиімді басқару: аутсайдерлік модельдегі билік пен мүлікті бөлу тәуекелдерді тиімді басқаруға және акционерлер мен менеджерлер арасындағы мүдделер қақтығысын болдырмауға көмектеседі.

Акционерлер алдындағы үлкен жауапкершілік: Аутсайдерлік модель басқарушыларды Директорлар кеңесі мен акционерлердің қатаң бақылауына қояды, бұл компания мен оның акционерлерінің мүдделері үшін шешім қабылдауға түрткі болуы мүмкін.

Аутсайдерлік модельдің кемшіліктері: қысқа мерзімді ойлау: сыртқы инвесторлар мен қорлардың қысымымен аутсайдерлік модельдегі компаниялар кірісті бірден арттыруға бағытталған қысқа мерзімді шешімдерге сүйенуі мүмкін, бұл компанияның ұзақ мерзімді тұрақтылығына теріс әсер етуі мүмкін. Компанияның ерекшеліктерін шектеулі түсіну: аутсайдерлік модельдегі Сыртқы менеджерлер компанияның ерекшеліктері мен оның нарықтық жағдайы туралы шектеулі түсінікке ие болуы мүмкін, бұл тиімді даму стратегияларын әзірлеу мен енгізуді қиындатуы мүмкін. Акционерлердің мүдделерімен келіспеу қаупі: кейде сыртқы басқарушылардың мүдделері ұзақ мерзімді акционерлердің мүдделерімен сәйкес келмеуі мүмкін, бұл қақтығыстар мен тиімсіз басқаруға әкелуі мүмкін [3].

Корпоративтік басқарудың аутсайдерлік моделі акционерлердің құқықтарын қорғауға бағытталған сыртқы реттеумен, ақпарат беруге қатысты қатаң талаптармен және акционерлер мен жұмыспен қамтылғандар есебінен меншікті байытуға бағытталған жоғары менеджерлердің ықтимал әрекеттерін шектеумен сипатталады.

Корпоративтік басқарудың аутсайдерлік моделі әсіресе АҚШ, Канада, Ұлыбритания үшін тән. Банктің қызметін унитарлық Директорлар кеңесі басқарады. Онда директорлардың екі тобы бар; Атқарушы Директорлар (олар менеджерлер болып табылады) және тәуелсіз директорлар (банкте мүдделері жоқ шақырылған адамдар). Директорлардың екі санаты да компанияның да, оның акционерлерінің де сенімді тұлғалары болып табылады және олардың әрекеттері үшін ортақ жауапкершілікке ие [3].

Инсайдерлік модельдің артықшылықтары: икемді басқару: инсайдерлік модель негізгі менеджерлерге нарықтық жағдай мен бизнес жағдайындағы өзгерістерге жауап бере отырып, тезірек және икемді шешім қабылдауға мүмкіндік береді. Ұзақ мерзімді Даму стратегиясы: инсайдерлік модельдегі негізгі менеджерлер компанияның ұзақ мерзімді даму стратегияларын тиімдірек әзірлеп, енгізе алады, бұл оның ұзақ мерзімді перспективада тұрақтылығы мен өсуіне ықпал етеді. Үлкен ішкі байланыс және сенім: инсайдерлік модель компанияның менеджерлері мен қызметкерлері арасындағы тығыз қарым-қатынасты дамытады, бұл мотивация мен еңбек тиімділігін арттыра алады.

Инсайдерлік модельдің кемшіліктері: акционерлердің бақылауының болмауы: инсайдерлік модельде акционерлердің Компанияның стратегиясы мен қызметіне әсер ету мүмкіндігі шектеулі болуы мүмкін, бұл тиімсіз басқаруға және акционерлердің мүдделерін қанағаттандырмауға әкелуі мүмкін. Биліктің шоғырлану қаупі: инсайдерлік модель негізгі басқарушылардың немесе акционерлердің қолында биліктің шоғырлану қаупін тудыруы мүмкін, бұл ашық емес шешімдер мен мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін. Шектеулі сыртқы пікір: инсайдерлік модельде сыртқы пікірлер мен идеяларды елемеуге болады, бұл жаңа мүмкіндіктерді жіберіп алуға немесе компания үшін жағымсыз салдарға әкелуі мүмкін.

Аталған модельдердің әрқайсысының артықшылықтары мен кемшіліктері бар және олардың арасындағы таңдау компанияның ерекшеліктеріне, оның мақсаттарына, сыртқы ортасына және басқарушылар мен акционерлердің қалауына байланысты болуы мүмкін.

Корпоративтік басқарудың инсайдерлік моделі сыртқы шектеулерге емес, Директорлар кеңесі мен жауапты менеджерлер сияқты ішкі механизмдерге тәуелді, олар бір-бірімен байланысқан директораттар жүйесімен қамтамасыз етіледі. Бұл модель әсіресе Еуропаның көптеген елдеріне, Жапонияға тән [2].

Инсайдерлік модельде ұсақ акционерлердің мүдделері көбінесе басқа серіктестердің, соның ішінде корпоративті акционерлердің, несие берушілердің және т.б. мүдделерді білдірудің осы көп деңгейлі жүйесіндегі басты мәселе компанияның корпоративтік қатынастарына қатысушылардың біреуінің басқаларға зиян келтіруіне артықшылық бермеу және бір топтың мүдделерін басқалардың қол сұғушылықтарынан қорғамау болып табылады.

Кесте -1, Корпоративтік басқару модельдерін салыстыру

<u>Сәйкессіздік аймағы (параметр)</u>	<u>Аутсайдерлік – W модель</u>	<u>Инсайдерлік – B модель</u>
Корпоративтік құқық	Жалпы	Континентальды
Корпоративтік қаржыландыру / бақылау	Нарықтық (аутсайдерлік). Институционалдық инвесторлар	Банк (инсайдерлік)
Корпоративтік меншік (құрылым)	Бүріккіш(распыление)	Шоғырланған (концентрированный)
Негізгі қайшылық	Акционерлер, менеджмент	Мажоритарлар, миноритарлар
Корпоративтік басқару (Кеңес)	Бір палаталы (стратегия + бақылау)	Екі палаталы (бақылау = стратегия)
Мүдделерге бағдарлау	Акционерлер (байлықты максимизациялау), (shareholders)	Әр түрлі мүдделі тараптар (үйлестіру), (stakeholders)

Қорытындылай келе, корпоративтік басқарудың аутсайдерлік және инсайдерлік модельдерін сипаттау компанияларды басқарудың қазіргі экономикалық теориясы мен тәжірибесін зерттеудің маңызды аспектісін білдіреді. Екі модельдің де өзіндік ерекшеліктері, артықшылықтары мен кемшіліктері бар, оларды талдау және белгілі бір компания үшін дұрыс басқару стратегиясын таңдау кезінде ескеру қажет.

Аутсайдерлік модель, бір жағынан, ашықтықты, басқарудың тәуелсіздігін және акционерлердің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етеді. Екінші жағынан, инсайдерлік модель ұзақ мерзімді стратегияға, ішкі байланысқа және басқарудың икемділігіне назар аударады.

Бәсекелестік күшейетін қазіргі экономикалық орта жағдайында нарықтар өзара байланысты болып, ашықтық пен жауапкершілікке қойылатын талаптар артып келеді, екі модельді де түсіну және қолдану компанияларды сәтті басқарудың кілті болып табылады. Ең қолайлы модельді анықтау көптеген факторларға, соның ішінде салалық ерекшеліктерге, компанияның көлеміне, корпоративтік мәдениетке, заңнамаға және акционерлердің үміттеріне байланысты.

Дегенмен, тандалған модельге қарамастан, барлық мүдделі тараптардың, соның ішінде акционерлердің, басқарушылардың, қызметкерлердің және жалпы қоғамның мүдделері арасындағы тепе-теңдікке қол жеткізу маңызды.

Басқарудың тиімді тәжірибелері мен бақылау тетіктерін дамыту және қолдану, сондай-ақ корпоративтік басқару саласындағы әлемдік үрдістер мен үздік тәжірибелерді есепке алу ұзақ мерзімді перспективада тұрақты және бәсекеге қабілетті компанияларды құруға ықпал етеді.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Лазоник В. Және О.Салливан, М. Акционерлік Құнды барынша арттыру: Корпоративтік Басқарудың Жаңа Идеологиясы. // Экономика және Қоғам, (2000 ж., 29-1), Б. 13-35.
2. Балашова, Н.В., Самутина, Н.В., Корпоративтік басқарудың инсайдерлік моделі. // Экономикалық ғылымдар, (160), (2018 ж). Б. 7-12.
3. Новоселев.А.В.: Корпоративтік басқару модельдері: талдауға кешенді көзқарас., ғылыми мақала, // журнал Современные тенденции в экономике и управлении., С. 378-391.
4. А.М. Хаматханова., Специфика современной модели корпоративного управления в России // Аналитические статьи. С. 340-349.

МРНТИ 06.35.31

Сяохан Пэн, ¹Джакишева У.К. ¹

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

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ЗАПАСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

Организация материального учета – один из наиболее сложных участков учетной работы. На промышленном предприятии номенклатура материальных ценностей исчисляется десятками тысяч наименований, а информация по учету материально-производственных запасов составляет более 30% всей информации по управлению производством. Поэтому организация учета и контроля по приобретению, движению, сохранностью и использованию материальных запасов связана с большими трудностями. Большое значение имеет автоматизация всех учетных работ, начиная от выписки учетных документов и заканчивая составлением необходимой отчетности. Неотъемлемой частью учета и контроля материально-производственных запасов является экономический анализ их использования, который углубляет поиски резервов повышения эффективности производства. В хозяйственном процессе средства предприятия совершают кругооборот, все фазы которого подчинены единой цели - извлечению доходов от производственно-хозяйственной деятельности.

Цель создания запасов на предприятии – образование определенного буфера между последовательными поставками материалов, сырья, комплектующих и исключение необходимости непрерывных поставок. Первичные документы по поступлению и расходу материальных запасов являются основой организации их учета. Непосредственно по первичным документам осуществляют предварительный, текущий и последующий контроль над движением, сохранностью и рациональным использованием товарно-материальных запасов.

Ключевые слова: запасы, эффективность использования запасов, организация учета запасов, сохранность, документооборот запасов, оценка.

Пэн Сяохан, ¹У.К. Джакишева¹

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

КӘСІПОРЫНДА ҚОРЛАРДЫ ЕСЕПКЕ АЛУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ

Аңдатпа

Материалдық есепті ұйымдастыру-бухгалтерлік есептің ең күрделі бағыттарының бірі. Өнеркәсіптік кәсіпорында материалдық құндылықтар номенклатурасы ондаған мың атаулармен есептеледі, ал материалдық-өндірістік қорларды есепке алу туралы ақпарат өндірісті басқару туралы барлық ақпараттың 30%-дан астамын құрайды. Сондықтан материалдық қорларды сатып алу, жылжыту, сақтау және пайдалану бойынша есеп пен бақылауды ұйымдастыру үлкен қиындықтармен байланысты. Есеп құжаттарын жазудан бастап қажетті есептілікті жасауға дейінгі барлық есеп жұмыстарын автоматтандыру үлкен маңызға ие. Материалдық-өндірістік қорларды есепке алу мен бақылаудың ажырамас бөлігі оларды пайдаланудың экономикалық талдауы болып табылады, бұл өндіріс тиімділігін арттыру резервтерін іздеуді тереңдетеді. Экономикалық процесте кәсіпорын қаражаты барлық кезеңдері бір мақсатқа – өндірістік-шаруашылық қызметтен кіріс алуға бағынатын айналым жасайды.

Кәсіпорында қорларды құрудың мақсаты-материалдарды, шикізатты, компоненттерді дәйекті жеткізу арасында белгілі бір буфер құру және үздіксіз жеткізу қажеттілігін болдырмау. Материалдық қорлардың түсуі мен шығысы бойынша бастапқы құжаттар оларды есепке алуды ұйымдастырудың негізі болып табылады. Тікелей бастапқы құжаттар бойынша тауарлық-материалдық қорлардың қозғалысын, сақталуын және ұтымды пайдаланылуын алдын ала, ағымдағы және кейінгі бақылауды жүзеге асырады.

Түйін сөздер: қорлар, қорларды пайдалану тиімділігі, қорларды есепке алуды ұйымдастыру, сақтау, қорлардың құжат айналымы, бағалау.

Peng Xiaohang¹, Dzhakisheva U.K.¹

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

ORGANIZATION OF INVENTORY ACCOUNTING AT THE ENTERPRISE

Abstract

The organization of material accounting is one of the most difficult areas of accounting work. At an industrial enterprise, the nomenclature of tangible assets is estimated in tens of thousands of items, and information on accounting for inventory accounts for more than 30% of all production management information. Therefore, the organization of accounting and control over the acquisition, movement, safety and use of inventories is associated with great difficulties. Automation of all accounting work is of great importance, starting from the issuance of accounting documents and ending with the preparation of necessary reports. An integral part of accounting and

control of inventories is the economic analysis of their use, which deepens the search for reserves to increase production efficiency. In the economic process, the company's funds make a circuit, all phases of which are subordinated to a single goal - to extract income from production and economic activities.

The purpose of creating stocks at the enterprise is to create a certain buffer between successive supplies of materials, raw materials, and components and eliminate the need for continuous supplies. Primary documents on the receipt and expenditure of inventories are the basis for the organization of their accounting. Preliminary, current and subsequent control over the movement, safety and rational use of inventories is carried out directly according to the primary documents.

Keywords: stocks, efficiency of use of stocks, organization of inventory accounting, safety, document flow of stocks, assessment.

Организация первичного учета операций по снабжению осуществляет бухгалтер-материалист, деятельность которого регулируется графиком документооборота, сопровождающего процесс снабжения предприятия товарно-материальными запасами.

Документооборот, сопровождающий поступление товарно-материальных запасов, зависит от способа их получения на склад предприятия.

Приемку материальных запасов со склада поставщика осуществляет материально-ответственное лицо предприятия-покупателя товарно-материальных запасов. Как правило, на складе поставщика товарно-материальные запасы получают в том случае, если поставщик и покупатель находятся в одном населенном пункте или когда необходимо проверить качество товарно-материальных запасов [1].

Для получения товаров со склада поставщика материально ответственному лицу выдается доверенность. Доверенностью признается письменное уполномочие одного лица (доверителя) для представительства от его имени, выдаваемое им другому (поверенному).

Журнал учета выданных доверенностей хранится у лица, ответственного за выдачу и регистрацию доверенностей.

Доверенности выдают лицам, с которыми заключен договор о материальной ответственности. Если доверенность выдается работнику, с которым договор не заключен, то с него берется разовая подписка о материальной ответственности. Срок действия выдаваемой доверенности устанавливается предприятием.

Доверенность, независимо от срока ее действия, передают отправителю при первом получении товарно-материальных запасов.

Материально ответственное лицо, получившее доверенность, на следующий день, после каждого получения товарно-материальных запасов независимо от того, получены ли они по доверенности полностью или частями, представляет в бухгалтерию документы о выполнении поручения и о сдаче товарно-материальных запасов на склад. Материально ответственному лицу, не отчитавшемуся в использовании доверенности по истечении срока ее действия, новые доверенности не выдают.

При лишении поверенного прав на получение товарно-материальных запасов доверенность изымают, а отправителя извещают об аннулировании доверенности. Неиспользованные доверенности возвращают доверителю на следующий день по истечении срока доверенности.

При возвращении неиспользованной доверенности в журнале учета выданных доверенностей или в корешке доверенности производят отметку «не использована». Такие доверенности хранятся до конца отчетного периода у лица, ответственного за их выдачу и регистрацию. По окончании отчетного периода неиспользованные доверенности аннулируют.

При доставке материальных запасов на склад покупателя автотранспортом поставщика материально ответственное лицо покупателя принимают у экспедитора поставщика материальных запасов по количеству мест и массе брутто и сопоставляет их с данными товарно-транспортной накладной, заполненной в двух экземплярах[2].

В случае, если недостачи или другие расхождения (количество, вес, сорт, качество и т.п.) фактического наличия материальных запасов с данными товарно-транспортной накладной не обнаружено, материально ответственное лицо, принявшее материальные запасы подтверждает приемку штампом предприятия и росписью в товарно-транспортной накладной. Один экземпляр накладной остается у материально ответственного лица, получившего материальные запасы, а второй возвращается лицу, доставившему материальные запасы на склад покупателя.

Акт о приемке материалов применяется для оформления приемки запасов, имеющих количественное и качественное расхождение с данными сопроводительных документов поставщиков; составляется также при приемке материалов, поступающих без документов. Акт о приемке материалов (в двух экземплярах) составляет комиссия, в состав которой входят: материально-ответственное лицо и представитель отправителя или представитель незаинтересованной организации. После приемки запасов акты с приложением документов (товарно-транспортных накладные и т.д.) передают: один экземпляр в бухгалтерию для учета движения товарно-материальных запасов, другой - отделу снабжения или бухгалтерии для направления претензионного письма поставщику [3].

Если материалы поступают на склад после переработки либо неизрасходованные материалы, отходы, брак, кладовщик составляет требование-накладную. Оформленное требование-накладную передают в бухгалтерию.

Операции по учету поступления материальных запасов отражаются на корреспондирующих счетах следующим образом.

Таким образом, основными документами, служащими основанием для оприходования материальных запасов на склад предприятия являются:

- счет-фактура;
- товарно-транспортная накладная;
- накладная и документы, выписанные материально ответственным лицом, принявшим товар, а именно акты о приемке, акты о недостаче и т.д.

Товарно-материальные запасы со склада предприятия отпускаются в цеха для изготовления продукции и на различные хозяйственные нужды, а также на сторону для переработки или реализации.

Под отпуском в производство понимается отпуск материалов для изготовления продукции, выполнения работ или оказания услуг и др. Отпуск материалов в кладовые цехов рассматривается как внутреннее перемещение материалов. При отсутствии кладовых цехов отпуск запасов с центральных складов считается расходом на производство.

Расход товарно-материальных запасов оформляется лимитно-заборными картами, накладными-требованиями на отпуск (внутреннее перемещение материалов и др.).

Лимитно-заборная карта применяется для оформления отпуска запасов, систематически потребляемых при изготовлении продукции, а также для текущего контроля за соблюдением установленных лимитов отпуска запасов на производственные нужды, является оправдательным документом для списания товарно-материальных запасов со склада. Лимитно-заборные карты выписываются на одно наименование материалов (номенклатурный номер) в двух экземплярах. Один экземпляр до начала месяца передается цеху (участку) – потребителю запасов, второй - складу или кладовой цеха (участка). Кладовщик отмечает в обоих экземплярах дату и количество отпущенных запасов, после чего выводит остаток

лимита. В лимитно-заборной карте цеха (участка) расписывается кладовщик, а в лимитно-заборной карте склада - представитель цеха (участка)[4].

Накладная-требованиена отпуск (внутреннее перемещение) материалов предназначена для учета движения запасов внутри предприятия и их отпуска подразделениям своего предприятия, расположенным за пределами его территории, а также сторонним организациям. Выписывается в двух экземплярах, в случае отпуска материалов подразделениям своего предприятия один экземпляр передается получателю, второй - складу, который затем сдается в бухгалтерию. При внутреннем перемещении накладную-требование составляет материально ответственное лицо склада (цеха), сдающего запасы. Один экземпляр служит сдающему складу (цеху) основанием для списания запасов, а второй - принимающему складу (цеху) для оприходования товарно-материальных запасов.

При отпуске материалов самовывозом накладную-требование, подписанную получателем, кладовщик передаст в бухгалтерию для выписки расчетно-платежных документов, если запасы отпущены с последующей оплатой.

По дебету счета 8110 «Основное производство» отражают фактическую себестоимость выпущенной из производства продукции, а также себестоимость неисправимого (окончательного) брака, возврат материалов и отходов, остатки незавершенного производства.

Таким образом, проведенное исследование в области бухгалтерского учета и документирования операций, связанных с наличием и движением материальных запасов на предприятии показало:

- организация первичного учета материальных запасов осуществляет бухгалтер-материалист, деятельность которого регулируется графиком документооборота, сопровождающего процесс снабжения предприятия материальными запасами.

- синтетический учет материальных запасов на предприятии осуществляют на счетах группы счетов 1300 «Запасы» ТПС бухгалтерского учета, который предназначен для обобщения информации о наличии и движении товарных, производственных запасов и готовой продукции.

- на предприятии материальные запасы отражаются в учете и отчетности по их фактической себестоимости, при учете товарно-материальных запасов используется непрерывная система[5]

Бухгалтерский учет предназначен для своевременного и точного отражения всех изменений в составе хозяйственных средств и источников их образования, в хозяйственных процессах и их результатах. Данные учета должны соответствовать фактическому наличию хозяйственных средств и их источников, но на практике иногда имеют место расхождения данных учета с действительностью.

Расхождения могут возникать в результате естественной убыли (усушки, утечки, распыления), при транспортировке товарно-материальных запасов, пересортице однородной продукции, неисправности измерительных или весовых приборов, арифметических ошибок при оформлении операций и злоупотреблений (хищений, обвесов, обсчетов) материально ответственных или посторонних лиц. Это вызывает необходимость периодической сверки данных учета с фактическим наличием ценностей, уточнения расчетов.

Для контроля за использованием товарно-материальных запасов в предприятии обычно применяются следующие методы:

- документальное оформление отклонений от норм,
- инвентаризация (инвентарный метод).

Инвентаризация является одним из методов бухгалтерского учета и заключается в установлении на определенную дату фактических средств в натуральном и денежном выражении и источников их образования путем непосредственного пересчета инвентаризуемого объекта в натуре и сличения фактических остатков с данными бухгалтерского учета.

Ее проводят на всех предприятиях, независимо от форм собственности, вида деятельности и режимности работы. Она является обязательным дополнением документации. Только при помощи документации и инвентаризации в бухгалтерском учете обеспечивается полное и правильное отражение всех хозяйственных явлений.

Инвентаризация товарно-материальных запасов заключается в установлении на определенную дату товарно-материальных запасов в натуральном и денежном выражении путем непосредственного пересчета (снятия остатков) в натуре и сличения фактических остатков с данными бухгалтерского учета.

Основными задачами инвентаризации товарно-материальных запасов являются:

- проверка реальной стоимости учтенных на балансе товарно-материальных запасов.
- контроль за сохранностью этих средств путем сопоставления фактического наличия с данными бухгалтерского учета;
- выявление товарно-материальных запасов, частично потерявших свое первоначальное качество, не отвечающих стандартам качества, техническим условиям и т. п.;
- выявление сверхнормативных и неиспользуемых товарно-материальных запасов с целью последующей реализации;
- проверка соблюдения правил и условий хранения товарно-материальных запасов;

С помощью инвентаризации:

- проверяются полнота и достоверность данных бухгалтерского учета,
- выявляются ошибки, допущенные в учете,
- контролируется сохранность товарно-материальных запасов,
- выявляются и предупреждаются неучтенные запасы и допущенные потери, хищения, недостачи,
- принимаются на учет неучтенные товарно-материальные запасы,
- контролируется работа материально-ответственных лиц [6].

Международный стандарт финансовой отчетности 2 отмечает, что ежегодно перед составлением финансовой отчетности предприятия должны проводить инвентаризацию хозяйственных средств.

Порядок (количество инвентаризаций в отчетном году, даты их проведения, перечень запасов, проверяемых при каждой из них, и т.д.) проведения инвентаризации определяется руководителем предприятия, за исключением случаев, когда проведение инвентаризации обязательно [7].

Комиссия в присутствии заведующего складом (кладовой) и других материально ответственных лиц проверяет фактическое наличие материальных запасов путем их пересчета, перевешивания или перемеривания. Материальные запасы (производственные запасы, готовая продукция, товары, прочие запасы) заносятся в описи, по каждому наименованию с указанием вида, группы, количества и других данных (артикула, сорта).

По материалам и товарам, хранящимся в неповрежденной упаковке поставщика, количество этих запасов может определяться на основании документов при обязательной поверке в натуре (на выборку) части этих запасов. Определение веса (или объема) наволочных материалов допускается производить на основании обмеров и технических расчетов.

Инвентаризация материальных запасов, находящихся в пути, отгруженных, не оплаченных в срок покупателями, хранящихся на складах других организаций, заключается в проверке обоснованности сумм, которые числятся на соответствующих счетах бухгалтерского учета [8].

В случае если проведенная инвентаризация выявила недостачу материальных запасов на складе, на товары, по которым выявлены расхождения между учетом и фактическими данными по описи, бухгалтерией составлена «Сличительная ведомость результатов инвентаризации товарно-материальных запасов». В ней выявленные расхождения показываются

по каждому наименованию материальных запасов с подробным указанием его отличительных признаков, результаты инвентаризации (недостачи или излишки) материальных запасов, не имеющие расхождений, записываются в ней общим итогом.

Утвержденные инвентаризационные материалы служат основанием для отражения в бухгалтерском учете результатов инвентаризации тем месяцем, в течение которого проводилась инвентаризация.

Результаты инвентаризации бухгалтерия предприятия должна урегулировать в следующем порядке:

– взаимный зачет излишков и недостач отражают по дебету и кредиту счетов подраздела 1310 «Запасы»;

– излишки запасов подлежат оприходованию с последующим установлением причин возникновения излишка и виновных в этом лиц; на сумму излишков дебетуют счета подраздела 1310 «Сырье и материалы» (1311-1318) и кредитуют счет 6280 «Прочие доходы»;

– недостачу материальных запасов независимо от причин возникновения недостачи списывают с подотчета материально ответственных лиц; на сумму недостач, потерь и порчи запасов дебетуют счет 1280 «Прочая краткосрочная дебиторская задолженность» и кредитуют счет 1310 «Сырье и материалы»;

– недостачу товарно-материальных запасов в пределах норм естественной убыли списывают на затраты производства: кредит счета 1280 «Прочая краткосрочная дебиторская задолженность»; дебет счетов 2416 «Незавершенное строительство», 7211 «Административные расходы», 8418 «Прочие накладные расходы» и др.;

– списание недостач и потерь сверх норм естественной убыли и в случае, если определены конкретные виновные лица осуществляется за счет виновных лиц проводкой: дебет «Краткосрочная дебиторская задолженность работников по возмещению материального ущерба»; кредит 1280 «Прочая краткосрочная дебиторская задолженность».

– недостачу сверх норм убыли, потери от порчи запасов, а также хищение запасов при отсутствии конкретных виновников и в случае отказа судом во взыскании с материально ответственных лиц вследствие необоснованности исков списывают с кредита счета 1280 «Прочая краткосрочная дебиторская задолженность» в дебет счета 7211 «Административные расходы» [9].

– запасы, оказавшиеся в излишке, оприходуют с уменьшением общих и административных расходов

Отражение на счетах выявленной недостачи и порчи материальных запасов на предприятии представлено в таблице 5.

Таблица 5 – Корреспонденция счетов по учету результатов инвентаризации запасов на предприятии.

	Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, в тенге
		Дебет	Кредит	
1	Выявлены потери материальных запасов и отнесены на дебиторскую задолженность	1280	1312	83000
2	Списаны потери в пределах норм естественной убыли	7211	1280	17000
3	Отнесены ненормируемые потери нефтепродуктов на виновных лиц	1252	1280	66000
4	Отражено удержание из заработной платы суммы потерь материальных запасов	3351	1252	66000
5	Списание оставшейся суммы потерь материальных запасов на финансовый результат предприятия	5411	7211	17000
Примечание – [9]				

В результате исследования порядка организации и проведения инвентаризации на предприятии было выявлено следующее:

а) Контроль за соблюдением правил оформления движения материальных ресурсов возложен на главного бухгалтера.

б) Инвентаризация товарно-материальных запасов проводится в соответствии со сроками, установленными учетной политикой. Организационные аспекты планирования и проведения инвентаризации отвечают установленным нормам законодательными актами Республики Казахстан.

с) Потери материальных запасов в пределах норм естественной убыли списываются на итоговый доход (убыток) предприятия, свыше норм естественной убыли – на виновных лиц[10].

В качестве рекомендаций по проведенному исследованию действующей практики учета можно обозначить следующее:

1) Для совершенствования документооборота и порядка учета расчетов с поставщиками рекомендуется отражать в учете полученные товарно-материальные ценности в день их фактического поступления на склад. При отсутствии счетов-фактур от поставщиков товарно-материальные ценности следует учитывать по ценам, предусмотренным соответствующими договорами с поставщиками (протоколами согласования цен и пр.). Также необходимо улучшить схему документооборота с тем, чтобы информация о поступивших материалах попадала в бухгалтерию в самые кратчайшие сроки, избегая простоя документов на складах и в инженерной службе с обязательным отражением данных требований в учетной политике предприятия.

2) Необходимо разработать и внедрить единый номенклатурный ценник на номенклатурные номера материальных запасов с учетом особенностей производственного процесса. В составляемом справочнике отдельные укрупненные группы однородных материалов делятся на подгруппы, а те в свою очередь - на виды, сорта, марки, типоразмеры. Каждому виду материала присваивается собственный номенклатурный номер, однозначно его идентифицирующий. Номенклатурный ценник необходим для расчета учетных цен при текущей оценке движения материальных запасов. Фактическая себестоимость материалов на отчетную дату определяется по учетным ценам, скорректированным на процент отклонения фактических затрат на их изготовление и приобретение от стоимости этих ценностей по учетным ценам[11].

Внедрение единого номенклатурного справочника позволит:

- Облегчить ведение бухгалтерского и складского учета;
- Устранить ошибки по оприходованию и списанию запасов;
- Наладить оперативный учет;
- Повысить контроль за сохранностью материальных запасов;
- Повысить качество проведения инвентаризации и выявление всех излишек или недостатков материальных запасов.

Список использованной литературы:

1. Закон РК «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» от 28 февраля 2007г. за №234-III.

2. Управленческий учет «Бухгалтерский учет в Казахстане. Расчёты с поставщиками, подрядчиками, покупателями», 2019 г. 268 с.

3. Международные стандарты финансовой отчетности. Алматы, 2016

4. Радостовец В.К. «Финансовый и управленческий учет на предприятии», / В.К. Радостовец.– Алматы, НАК «Центраудита», 2016 г. – 286 с.

5. Радостовец В.К. «Бухгалтерский учет на предприятии» / В.К. Радостовец – Алматы: Центр аудита, – 2017 г. – 306 с.
6. Толпаков Ж.С. «Бухгалтерский учет: учебник для ВУЗов» / Ж.С. Толпаков Караганда, 2019 г. 384 с.
7. Международные стандарты финансовой отчетности и новый план счетов, Алматы 2019 г. 265 с.
8. Дюсембаев К.Ш., Егембердиева С.К. «Аудит и анализ финансовой отчетности» / К.Ш.Дюсембаев, С.К. Егембердиева, – Алматы: 2017 г. 403 с.
9. Ержанов М.С. «Учетная политика на Казахском предприятии» / М.С. Ержанов ИД БИКО, – 2019 г. 364 с.
10. Назарова В.Л. «Бухгалтерский учет хозяйствующих субъектов»/ В.Л. Назарова – Алматы: Экономика, – 2016 г. – 462 с.
11. Андросов А.М., Викулова Е.В. Бухгалтерский учет. / А.М. Андросов, Е.В. Викулова – М.: Андросов, 2018. – 1024 с.

МРНТИ 21.41.63

Ма Юаньян,¹ Б.Б. Калыкова¹

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

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

Аннотация

В статье рассматриваются основные вопросы разработки и реализации стратегии управления персоналом, которые представляет важную стадию общего процесса стратегического управления деятельностью предпринимательских структур. Технология разработки кадровой стратегии организации включает методы, способы и приемы обобщения материалов, выстраивания направления работы с кадрами в перспективном периоде. Выбор метода является прерогативой предпринимателей. В статье раскрыта структура технологии кадровой стратегии субъектов предпринимательства, которая характеризуется тремя основными составляющими: подбор кадрового персонала, оценка персонала, управление развитием кадров. Определена последовательность этапов технологии разработки кадровой стратегии, способствующей повышению эффективности управления кадрами. Рассмотрена совокупность факторов влияющих на формирование стратегии, оценочные критерии сотрудников, направления политики управления персоналом, изменение структуры и численности сотрудников, уровня квалификации, профессиональных навыков и методов управления.

Ключевые слова: кадры, стратегия, технология, элементы, мотивация, факторы, сотрудники, методы.

Ma Юаньян, Б.Б. ¹Калыкова ¹

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

КӘСІПКЕРЛІК ҚҰРЫЛЫМДАРДЫҢ КАДРЛЫҚ СТРАТЕГИЯСЫН ӘЗІРЛЕУ ТЕХНОЛОГИЯСЫНЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ

Аңдатпа

Мақалада кәсіпкерлік құрылымдардың қызметін стратегиялық басқарудың жалпы процесінің маңызды кезеңін білдіретін персоналды басқару стратегиясын әзірлеу мен іске асырудың негізгі мәселелері қарастырылады. Ұйымның кадрлық стратегиясын әзірлеу технологиясы материалдарды жалпылау, перспективалық кезеңде кадрлармен жұмыс бағытын құру әдістерін, тәсілдері мен әдістерін қамтиды. Әдісті таңдау кәсіпкерлердің құзыреті болып табылады. Мақалада кәсіпкерлік субъектілерінің кадр стратегиясы технологиясының құрылымы ашылады, ол үш негізгі құрамдас бөлікпен сипатталады: кадр персоналын іріктеу, персоналды бағалау, кадрларды дамытуды басқару. Кадрларды басқару тиімділігін арттыруға ықпал ететін Кадрлық стратегияны әзірлеу технологиясының кезеңдерінің реттілігі анықталды. Стратегияны қалыптастыруға әсер ететін факторлардың жиынтығы, қызметкерлердің бағалау критерийлері, персоналды басқару саясатының бағыттары, қызметкерлердің құрылымы мен санының өзгеруі, біліктілік деңгейі, кәсіби дағдылар мен басқару әдістері қарастырылады.

Түйін сөздер: кадрлар, стратегия, технология, элементтер, мотивация, факторлар, қызметкерлер, әдістер.

Ma Yuanliang, ¹Kalykova B. ¹

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

MODERN APPROACHES TO THE TECHNOLOGY OF DEVELOPING THE HR STRATEGY OF BUSINESS STRUCTURES

Abstract

The article discusses the main issues of the development and implementation of a personnel management strategy, which represents an important stage in the overall process of strategic management of business structures. The technology of developing the personnel strategy of the organization includes methods, methods and techniques for summarizing materials, building the direction of work with personnel in the long-term period. The choice of method is the prerogative of entrepreneurs. The article reveals the structure of the technology of personnel strategy of business entities, which is characterized by three main components: recruitment of personnel, personnel evaluation, personnel development management. The sequence of stages of the technology for the development of a personnel strategy is determined, which contributes to improving the efficiency of personnel management. A set of factors influencing the formation of a strategy, employee evaluation criteria, personnel management policy directions, changes in the structure and number of employees, skill levels, professional skills and management methods are considered.

Keywords: personnel, strategy, technology, elements, motivation, factors, employees, methods.

Развитие предпринимательских структур в современных условиях неопределенности требует не только использование эффективных способов и приемов ведения бизнеса, но и умелое управление персоналом – ресурсом, который имеет как физические, так и психологические особенности, способным создать предпринимателю прибыль или принести убытки в процессе его использования. Регулирование функций персонала требует совершенной кадровой стратегии, способствующей достижению желаемого результата. Непрерывное функционирование предпринимательской деятельности в конкурентной среде предусматривает осознание сотрудниками необходимости выполнения поставленных перед ними целей и задач, оценки ценностей организации, а также участие в разработке кадровой стратегии. Вовлечение сотрудников в организацию бизнес-процессов, их совершенствование способствует созданию творческой обстановки и выступает мотивацией персонала к выполнению трудовых обязательств. Кадровая стратегия обеспечивает соответствие возможностей персонала с поставленными хозяйственными целями, направлениями система управления персоналом и условиями перспективного развития организации [1].



Рисунок 1 - Варианта организационного создания системы управления персоналом предпринимательских структур

Стратегию управления персоналом организации характеризуют, как сформированные руководством направления действий, которые необходимы для постановки и реализации целей на перспективный период в области создания трудового коллектива, обладающего высоким профессионализмом, компетентного и ответственного, способного выполнять свои функции с учетом стратегических задач предпринимательской структуры и ее ресурсных возможностей. Другими словами, в качестве основной цели системы управления персоналом в организации можно выделить умение совмещать наличие работников, их квалификации и потенциал с общей предпринимательской стратегией фирмы [2].

По мнению Александровой Н.А. система стратегического управления кадрами строится, как правило, на базе уже созданной организационной структуры управления трудовым кол-

лективом [1]. Ею выделены три варианта организационного создания системы управления персоналом: автономная, выделение самостоятельной структурной единицы, создание системы стратегического управления кадрами (рисунок 1).

Используемый научный подход, характерный для создания системы управления персоналом, предусматривает [3]:

- наличие коммуникационных отношений с сотрудниками коллектива, а не только с их отдельными представителями;
- определение направлений и разработку организационной культуры фирмы, благоприятной для внедрения гибких и эффективных методов управления;
- создание системы регулирования возможных конфликтных ситуаций лидерами управленческих рабочих групп;
- коллективного управления, участия персонала в разработке и принятии коллективного решения;
- развитие перспективных возможностей сотрудников [4].

Для успешного осуществления управления персоналом предпринимательских структур необходимо выполнение ряда условий [5], представленных на рисунке 2.

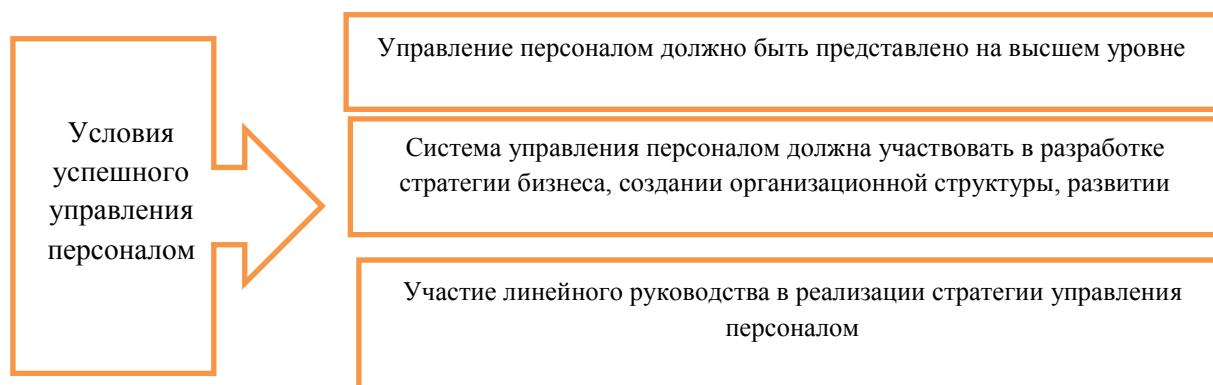


Рисунок 2 – Условия успешного осуществления управления персоналом предпринимательских

Разработанная стратегия обеспечивает взаимосвязь многочисленных направлений управления персоналом для того, чтобы оптимизировать их влияние на работников, на развитие их мотивации и повышение квалификации. Составляющими элементами стратегии управления являются:

- *привлечение кадрового персонала* (поиск специалистов на внутреннем или внешнем кадровых рынках, использование услуг служб занятости, бирж, частных служб по поиску кадров, изучение резюме, портфолио соискателей и претендентов на должность или вакансию);
- *оценка кадрового персонала* (постановка цели оценки персонала, формирование критериев оценки профессиональных компетенций и индикативных показателей, определение методов и приемов оценки административных, экономических и организационных характеристик сотрудников, реализация сценария проведения оценки работников, обсуждение полученных результатов);
- *сокращение кадрового персонала* (определение критериев несоответствия должностным компетенциям и инструкциям - стаж работы, образование, квалификационный уровень и т.п., наличие нарушений и замечаний по выполнению обязанностей и соблюдению трудовой дисциплины, принимаемые действия по сокращению работника);
- *материальное стимулирование* (разработка системы мотивации персонала, опреде-

ление критериев стимулирования по видам и результатам выполняемых работ, обоснование размера обязательных выплат и установленных доплат сотрудникам организации, соблюдение принципов справедливости распределения ресурсов);

организационная культура фирмы (выполнение индивидуальных и коллективных работ, принятие коллективных управленческих решений в соответствии со стратегией организации, продвижение работников по карьерной лестнице, развитие персонала, повышение квалификации, предотвращение конфликтных ситуаций, развитие и поддержание лидерства, соблюдение традиций коллектива, бизнеса).

В экономической литературе выделены характерные черты стратегии управления персоналом, которые необходимо учитывать при ее разработке, в том числе: долгосрочность, направленность на формирование психологических установок, разработка системы мотивации, определение структуры кадрового персонала, создание системы управления кадрами. Кроме того, процесс разработки стратегии управления персоналом осуществляется под влиянием различного рода факторов, способствующих изменению критериев оценки индивидуальных параметров сотрудников, а также формированию общего содержания кадровой стратегии. Всю совокупность факторов можно сгруппировать по отдельным признакам.

Первая группа факторов связана с внешней средой предпринимательской структуры и отражает происходящие структурные изменения в экономике [6]:

- изменения в производственной сфере, которые потребовали повышения эффективности используемых производственных мощностей, повышения профессиональной компетентности работников, в свою очередь повышает ответственность сотрудников выполнять планируемые действия;

- активность внешней политики, изменение структуры внешнеторговых связей, которые влияют на трудовую занятость, повышение ее уровня в предпринимательских структурах, рост числа занятых неполный рабочий день;

- рост уровня доходов и заработной платы, улучшение условий труда, уменьшение психологической нагрузки, что влияет на разработку и реализацию федеральных программ поддержки населения;

- повышение роли общественных организаций и движений, способствующих или противодействующих функционированию предприятий;

- в условиях глобализации меняется характер конкуренции [7]. В транснациональных корпорациях возникают проблемы, связанные с культурными различиями. Для их преодоления следует учитывать культурные традиции народа, организационную структуру, культуру других областях организационного поведения [8].

Ко второй группе факторов, влияющих на изменение роли персонала в предпринимательской деятельности и характер рабочей силы, следует отнести:

- возрастную структуру кадровых ресурсов, в том числе их замедление сокращение количества трудоспособных людей активного возраста до 35 лет;

- половую структуру трудовых ресурсов, вовлечение женщин в освоение «мужских» профессий;

- повышение трудовых ценностей, которые подразумевают отношений к выполняемой работе, образ и стиль жизни, определяемые как ценность – на первом месте, а работа – на втором [9].

Третья группа факторов, обуславливает изменение роли человека в организации производственного процесса и отражает изменения в организационной структуре управления фирмы:

- внедрение информационных технологий, автоматизированных программ, что повышает эффективность управленческого труда;

- уменьшение непрофессионального труда, наличие специальной подготовки для выполнения поставленных задач и трудовых обязанностей, способность и готовность к повышению квалификации, повышение профессионального престижа сотрудников;
- передача части полномочий вышестоящей структуры нижестоящей, что ведет к повышению информированности об успехах предприятия и уверенности в конкурентных условиях;
- развитие современного менеджмента, нацеленного на создание гибких систем управления, с реализацией мероприятий по сокращению числа управленцев, пересмотру их должностных обязанностей, изменению в системы мотивации сотрудников.

К инструментам формирования и реализации кадровой стратегии относятся: планирование развития сотрудников, включая их обучение, повышение квалификации, карьерный рост, решение социальных вопросов [10]. Исследование современных научных подходов к системе управления персоналом в организациях, позволило сделать вывод о том, что разработка кадровой стратегии в современных условиях относится к прогрессивным подходам, который в практике хозяйственной деятельности предприятий не получил должного применения. Это связано с недостаточно развитой системой менеджмента, которая пока еще не способна одновременно учитывать общие цели и задачи организации с учетом факторов внешней и внутренней среды и потребности фирмы в кадровом потенциале, соблюдая социальную ответственность руководства предприятия и обеспечивая профессиональное и личностное развитие работников. В связи с чем, кадровая стратегия предпринимательских структур зависит от выбора технологии, обеспечивающей последовательность организационных процедур и эффективность работы с персоналом.

Технология формирования кадровой стратегии предпринимательских структур определяется совокупностью методов, способов и приемов анализа информации по движению персонала, оценки и планирования направлений кадровой политики в перспективном периоде. На технологию кадровой стратегии влияет специфика предпринимательской деятельности, успешность бизнеса, количество бизнес-процессов, уровень сложности менеджмента, наличие финансовых и трудовых ресурсов для получения максимального эффекта. В основу ее разработки положен ряд принципов (рисунок 3).



Рисунок 3 – Принципы технологии кадровой стратегии организации

Технология кадровой стратегии предусматривает разработку мероприятий по следующим взаимосвязанным блокам: подбор кадров, оценка персонала, управление профессиональным уровнем развития кадров. Традиционный подход к разработке кадровой стратегии, основан на «мотивации затрат» на каждом из выделенных блоков. Однако такой подход во многих организациях не нашел признания. С одной стороны, подбор и использование кадров сопровождается дополнительными затратами работодателя, помимо выплачиваемой заработной платы. С другой стороны, кадры характеризуются способностью создавать доход, который поступает в распоряжение работодателя. Именно эта способность определяет «ценностный» аспект использования персонала организации [11].

Многие предпринимательские структуры в основу технологии кадровой стратегии основывают на методах планирования. С нашей точки зрения, такая позиция является наиболее эффективной в условиях неопределенности экономики, поскольку методы планирования позволяют учесть ее ключевые позиции, факторы внутренней и внешней среды, такие как: стратегия развития организации в перспективе, жизненные циклы создания и функционирования, масштаб бизнеса, окружающая среда (таблица 1).

Таблица 1 – Структура кадровой стратегии в сфере предпринимательства

Направления кадровой стратегии	Элементы кадровой стратегии
Основное направление перспективной кадровой стратегии предпринимательских структур	- создание дополнительной стоимости бизнеса, - рост прибыли от предпринимательской деятельности, - оптимизация затрат в разрезе бизнес-процессов, - внедрение новшеств и инновационных технологий, - увеличение объема и повышение качества производимой продукции
Направление кадровой стратегии по жизненным циклам функционирования предпринимательских структур	- подбор кадров на стадии создания организации, - оценка функций персонала при росте объемов производства, - повышение профессионального уровня сотрудников на стадии зрелости функционирования предпринимательских структур, - оценка эффективности кадровых ресурсов при сокращении процесса производства, - оценка движения кадров при реорганизации (ликвидации) организации
Масштаб бизнеса и виды предпринимательской деятельности	- персонал крупных организаций (корпораций, холдингов, объединений), - персонал средних организаций, - кадры малого предпринимательства
Влияние развития окружающей среды на кадровую стратегию	- обеспеченность необходимыми трудовыми ресурсами для организации предпринимательской деятельности, - динамичность развития внешней среды и ее влияние на кадры предпринимательских структур, - уровень сложности развития окружающей среды, - экологичность и политичность, - уровень конкурентоспособности.

Технология разработки и реализации кадровой стратегии предусматривает непрерывный процесс, определяя взаимосвязь решения стратегических задач организации с текущими задачами, вопросами ее функционирования в краткосрочном и среднесрочном периодах. Сформированная кадровая стратегия должна обеспечивать:

– возможности субъектам предпринимательства выживать в условиях конкуренции, эффективно используя свои сильные и слабые стороны во внешнем окружении;

- конкурентные преимущества фирмы путем создания условий рационального использования кадрового потенциала, создания квалифицированного коллектива;
- раскрытие способностей сотрудников к инновациям, новшествам, творчеству, для достижения личных целей работников и решения общих проблем экономического субъекта.

Технология разработки кадровой стратегии предусматривает ряд взаимосвязанных процедур:

1. Анализ экономической и социальной ситуации во внешней и внутренней среде предпринимательской структуры: влияние внешней и внутренней среды на кадровую стратегию.

2. Формирование целей и задач стратегии управления кадрами: постановка цели и задач развития общей системы менеджмента предпринимательских структур.

3. Определение потребности в развитии бизнеса и кадровой политики: оценка потребности управления бизнесом, определение потребности управления персоналом.

4. Планирование мероприятия по разработке кадровой стратегии потребительских структур.

5. Реализация кадровой стратегии потребительских структур.

Каждой процедуре технологии формирования кадровой стратегии характерны определенные методы и приемы, способствующие ее осуществлению.

Первоначальная процедура технологии кадровой стратегии проведение анализа глобальных экономических и социальных проблем, возникших ситуаций на внутреннем и внешнем рынках. Анализ предусматривает изучение непосредственного влияния внешней среды как на стратегию развития предпринимательской деятельности организации в целом, так и на стратегию управления персоналом, изучается наличие и состав кадрового персонала у конкурентов, их состояние в перспективном периоде. Исследование проводится по следующим направлениям:

- сравнительный анализ наличия рабочих мест у конкурентов и их привлекательности, состояние внутреннего рынка труда, наличие претендентов и кандидатов на вакантные места, состояние внешнего рынка труда.

- использование методических инструментов по формированию профиля привлекательности рабочего места, которые позволяют определить уровень привлекательности в процессе подбора конкретного работодателя, оценить возможные шансы и риски перспективного подбора кадров в организацию;

- сравнительный анализ запросов и потребностей претендентов с имеющимися возможностями организации, оценка возможности их удовлетворения, оценка предложений конкурирующих компаний.

Ситуационный анализ позволяет получить информацию для оценки слабых и сильных сторон организации, разработать плановые мероприятия принятия управленческих решений по подбору и увеличению персонала. В рамках анализа решаются такие задачи, как изучение состава и наличия кадровых ресурсов предпринимательских структур, проведение анализа результативности предпринимательской деятельности, ее масштабов и границ; определение направлений развития, шансов и рисков увеличения кадрового персонала, его развитие в условиях конкурентного рынка с учетом результатов анализа состояния и факторов окружающей среды. По результатам первой процедуры технологии определяется возможность расширения бизнеса, устоявшихся позиций предпринимательской деятельности увеличения кадрового состава.

Анализа результативности сводятся не только к исследованию хозяйственной и финансовой деятельности предпринимательских структур, но к оценке занятости в ней сотрудников. В частности, осуществляется изучение человеческих ресурсов фирмы с точки зрения их пригодности и возможности использования для реализации стратегических задач.

К инструментам такого анализа можно отнести метод создания «портфеля человеческих ресурсов», который предусматривает распределение персонала организации по определенным категориям [12]:

- «вопросительные знаки» (работники, которых объединяют, с одной стороны, высокие потенциальные результаты, а с другой стороны, достижения, «ниже имеющихся возможностей»);
- «звезды» (ценный персонал организации по уровню результативности выполнения трудовых обязанностей и наличию потенциала дальнейшего развития);
- «проблемные работники» (управленцы и рядовые работники с абсолютной недостаточностью результатов по выполнению трудовых обязанностей и ограниченным личностным потенциалом развития, сотрудники представляющие опасность для организации);
- «рутинщики» (достижение максимальных результатов такими работниками ограничено, что необходимо учитывать при постановке цели и формулировке задач по их деятельности).

Результаты анализа количественных измерителей отдельных категорий необходимы для определения возможности повышения эффективности использования сотрудников на соответствующих должностях. При этом распределение работников по категориям результативности анализируется по каждой выделенной группе [13].

Вторая процедура технологии предусматривает постановку целей и задач кадровой стратегии. Она основана на исследовании требований, которые предъявляются к развитию кадров, к их качественному и количественному отношению. Исследование направлено на определение необходимых сотрудников на текущий момент и на перспективу, для обеспечения реализации бизнес-стратегии предпринимательской структуры. При согласовании кадровой стратегии с общей стратегией развития бизнеса должны быть определены задачи по работе с персоналом в подборе и обеспечении необходимыми кадровыми ресурсами, а также обеспечение реализации стратегий в других областях деятельности организации.

Третьей процедурой технологии разработки кадровой стратегии является определение потребности в развитии, как предпринимательской деятельности, так и персонала. А именно, оценка разницы между необходимым потенциалом кадров и фактическим его наличием. Поученные отклонения необходимы для расчёта потребности в развитии персонала, то есть определяется «поле активности» кадровой стратегии фирмы. При этом расчет кадровой потребности может быть как стратегическим, так и тактическим.

Четвертая процедура технологии разработки кадровой стратегии посвящена стратегическому планированию. В процессе планирования предусматривают кадровый потенциал, необходимый для выполнения перспективных целей и задач в будущем. Под тактическим планированием потребности в ресурсах следует понимать удовлетворение текущих потребностей организации в соответствии с показателями, определенными бизнес-планом. Осуществление тактического планирования обеспечивает стабильность кадровой политики, достаточность количественного состава, своевременное повышение профессиональных компетенций, влияющих на уровень прибыльности предпринимательской деятельности.

Пятая процедура технологии кадровой стратегии предусматривает разработку кадровых мероприятий, которые ориентированы на выполнение оперативных, тактических или стратегических поставленных задач организации. Мероприятия способствуют повышению профессионального уровня сотрудников, качества кадровых ресурсов, обеспечению устойчивого развития бизнеса с высокой результативностью. На разработку кадровых мероприятий оказывают влияние модели выбранной кадровой политики, специфика предпринимательской деятельности, ее масштабность. [13].

Таким образом, следует отметить, что технология разработки кадровой стратегии основана на применении широкого круга методов и приемов. Как показало исследование, основное значение отводится методам сбора и обработки информации, методам анализа, статистическим методам, способам и приемам планирования. Применение указанных методов и приемов способствует определению и оценке возникшей ситуации в управлении кадровым составом, выявлению проблем внутренних взаимоотношений, оценке профессиональных качеств сотрудников, формулировке целей и задач кадровой стратегии по повышению эффективности человеческого капитала, выбору оптимального варианта кадровой стратегии, обеспечивающей устойчивое развитие бизнеса.

Список использованной литературы:

1. Александрова Н.А. Основы кадровой политики и кадрового планирования: курс лекций / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2016. – 181 с.
2. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы: учебно-методическое пособие – М.: Финансы и статистика, 2019. – 248 с.
3. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Управление персоналом» / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов - М.: ИНФРА-Москва, 2017. – 272 с
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие для вузов./ Е.П. Ильин– СПб.: Питер, 2017. – 250с.
5. Карпова Т. Обучение новичков: разрабатываем эффективную систему // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2014. – № 7. – С. 67 - 72.
6. Карташова Л.В. Поведение в организации / Л.В. Карташова – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 220 с 12
7. Альбицкая И. Как развить креативность / И. Альбицкая, А. Косяков// Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017. – № 2. – С. 82 - 86.
8. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие – / Т.С. Кабаченко СПб Питер, 2015.–400 с
9. Добренев В.И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход: учебное пособие/ В.И. Добренев, А.П. Жабин, Ю.А. Афонин. – Москва: КДУ. – 2017. – 360 с.
10. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. / А.П. Егоршин– Инфра - Москва, 2017. – 384 с.
11. Долинин А.Ю. Кадровый аудит: Курс лекций / Долинин А.Ю. – Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. Рязань, 2017. – 96 с.
12. Катяло В.С. Эволюция теории стратегического управления / В.С. Катяло– СПб., 2016. – 360с.
13. Семенихин В.В. Кадровое делопроизводство – 3-е изд., перераб. и доп. / В.В. Семенихин– М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2017. 594 с.
14. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала (пособие по кадровой работе)/ . Веснин В.Р.– Москва: «Юристъ», 2017. – 496 с.

МРНТИ 06.73.02

Ли Х.,¹ Оралбаева Ж.З.¹

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

БАНКОВСКИЕ ИННОВАЦИИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация

Трансформация системы экономических отношений, которая происходит под влиянием интенсификации технологического развития и научно-технического прогресса, значительно влияют на взаимодействие банков и их клиентов в процессе осуществления банковской деятельности. При этом, как показывает практика, за последние двадцать лет кардинально изменились принципы взаимодействия этих субъектов банковского рынка с появлением и последующим широким распространением сетевых технологий. В статье рассматривается специфика формирования подходов к внедрению банковских инноваций, в частности конкретизируются факторы, влияющие на распространение систем онлайн-банкинга. Исследованы особенности влияния новых технологий на формирование банковского рынка в условиях цифровизации экономических отношений. Определено, что обеспечение эффективного функционирования и развития онлайн-банкинга в условиях формирования цифровой экономики способствует общему повышению конкурентоспособности банковских учреждений.

Ключевые слова: банки, инновации, онлайн-банкинг, цифровая экономика, инновационные банковские технологии, банковские инновации.

Ли Х.,¹ Ж.З. Оралбаева¹

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

ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКАНЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ БАНКТІК ИННОВАЦИЯЛАР

Аңдатпа

Технологиялық даму мен ғылыми-техникалық прогрестің қарқындылығының әсерінен болатын экономикалық қатынастар жүйесінің трансформациясы банк қызметі процесінде банктер мен олардың клиенттерінің өзара іс-қимылына айтарлықтай әсер етеді. Сонымен қатар, тәжірибе көрсеткендей, соңғы жиырма жыл ішінде осы банктік нарық субъектілерінің желілік технологиялардың пайда болуымен және кейіннен кең таралуымен өзара әрекеттесу принциптері түбегейлі өзгерді. Мақалада банктік инновацияларды енгізу тәсілдерін қалыптастыру ерекшелігі қарастырылады, атап айтқанда онлайн-банкинг жүйелерінің таралуына әсер ететін факторлар нақтыланады. Экономикалық қатынастарды цифрландыру жағдайында жаңа технологиялардың банк нарығын қалыптастыруға әсер ету ерекшеліктері зерттелді. Цифрлық экономиканы қалыптастыру жағдайында онлайн-банкингтің тиімді жұмыс істеуі мен дамуын қамтамасыз ету банк мекемелерінің бәсекеге қабілеттілігін жалпы арттыруға ықпал ететіні анықталды.

Түйін сөздер: банктер, инновациялар, онлайн-банкинг, цифрлық экономика, инновациялық банктік технологиялар, банктік инновациялар

Li X., ¹Oralbaeva Zh.Z.¹

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

BANKING INNOVATIONS IN THE CONTEXT OF THE FORMATION OF THE DIGITAL ECONOMY

Abstract

The transformation of the system of economic relations, which occurs under the influence of the intensification of technological development and scientific and technological progress, significantly affects the interaction of banks and their clients in the process of banking activities. At the same time, as practice shows, over the past twenty years, the principles of interaction between these subjects of the banking market have changed dramatically with the advent and subsequent widespread use of network technologies. The article examines the specifics of the formation of approaches to the introduction of banking innovations, in particular, the factors influencing the spread of online banking systems are specified. The features of the influence of new technologies on the formation of the banking market in the context of digitalization of economic relations are studied. It is determined that ensuring the effective functioning and development of online banking in the context of the formation of the digital economy contributes to an overall increase in the competitiveness of banking institutions.

Keywords: banks, innovations, online banking, digital economy, innovative banking technologies, banking innovations

Введение. Особенности современного этапа трансформации системы экономических отношений, в том числе на финансовых рынках, является интенсивное развитие новых технологий, активно внедряемых в деятельность банковских учреждений. При этом, если еще 10-15 лет назад проведение каких-либо банковских операций было возможным исключительно работниками самого банка, или требовало использования специализированного программного обеспечения (примером таких технологий могут быть первичные системы клиент-банк), то в современных условиях технический прогресс расширил границы применения специальных программных и аппаратных средств, с помощью которых клиенты банка могут осуществлять практически любые операции на интуитивно понятном уровне с помощью программных приложений, доступных в режиме онлайн на любых гаджетах.

Следствием таких трансформаций стала необходимость усиления гибкости банков по сотрудничеству со своими клиентами. Широкое внедрение цифровых технологий и банковских инноваций в систему обслуживания клиентов банка позволяет последним значительно экономить на персонале и количестве удерживаемых средств. С другой стороны, такая экономия требует разработки новой стратегии банковской деятельности для поддержания тесного контакта с клиентами в условиях жесткой конкуренции на банковском и финансовом рынке. Следовательно, учет влияния внедрения банковских инноваций на их функционирование требует дополнительной проработки данной проблематики.

Исследование специфических особенности внедрения инновационных проектов в банковскую деятельность посвящено немало трудов многих авторитетных ученых и практиков. В целом современная экономическая наука располагает значительными наработками в сфере банковских инноваций. Однако особенности формирования цифровой

экономики приводят к необходимости пересмотра традиционных подходов к банковским инновациям.

Методы. При написании статьи использовались общенаучные методы познания: анализ, синтез, диалектическое единство качественной и количественной оценки, методы научной абстракции,

Результаты. Банковская деятельность в современных условиях значительно диверсифицирована и является одним из наиболее динамичных секторов экономики. Это обуславливает сложность определения понятия «банковская инновация». Возникновение банковских инноваций обусловлено непрерывным движением предпринимательской мысли, стремлением обойти конкурентов, поступающей информацией о банковских нововведениях зарубежных стран, а также периодически возникающими кризисами в банковской сфере (общими или частными), что является стимулирующей реакцией к усилению активности в области инноваций, направленной на повышение финансовой устойчивости банка. Инновации в банковской сфере – это конечный результат инновационной деятельности банка, который получил реализацию в виде нового или усовершенствованного банковского продукта или услуги, которые внедрены в практическую деятельность.

Ученые, изучая проблемы и перспективы внедрения инноваций в банковскую деятельность, формулируют их дефиницию в зависимости от направлений и цели исследований (таблица 1).

Таблица 1 - Основные дефиниции банковских инноваций

Авторы	Дефиниция
М. Миллер	изменения в финансовых институтах и инструментах
П. Туфано	создание и распространение новых финансовых инструментов, а также финансовых технологий, институтов и рынков
Маршалл Дж. Ф., Бансал В. К.	ценные бумаги, финансовые процессы, финансовые инструменты и финансовые стратегии, и решения корпораций

Примечание – составлено на основе источников [1; 2; 3]

Таким образом, среди исследователей не имеет универсального определения понятия «банковская инновация», однако, проанализировав существующие определения, можно констатировать, что они имеют общую характеристику - внедрение банковских инноваций приводит к качественным изменениям в банковской сфере и способствует получению банками прибыли. В основу инновационной модели развития банковской системы должно быть положено обеспечение научно-технического, социального и экономического потенциала, привлечение международного опыта и знаний специалистов для реформирования, уменьшение влияния теневого сектора экономики, внедрение высоких стандартов жизни для каждого гражданина.

Для определения целесообразности внедрения банковских инноваций в процессе исследования проведен SWOT-анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз этого процесса для деятельности банков (таблица 2).

Таблица 2 - SWOT-анализ целесообразности внедрения банковских инноваций

	Strengths / Сильные стороны	Weakness / Слабые стороны
Внутренняя среда	<ul style="list-style-type: none"> – повышение производительности обслуживания клиентов; – сокращение расходов на содержание персонала; – уменьшение времени на обработку данных и документов; – увеличение возможностей контроля, анализа, планирования и прогнозирования банковской деятельности; – увеличение вариантов коммуникации, сокращение времени принятия решений; – удобство интерфейса представления информации; – сокращение времени и упрощение процедур сервисного обслуживания. 	<ul style="list-style-type: none"> – высокая стоимость программно-технического обеспечения; – ограниченность финансовых ресурсов для внедрения банковских инноваций; – повышенная рискованность нововведений; – ограниченность базы маркетинговых исследований и набора маркетинговых инструментов при внедрении новшеств; – государственное регулирование и надзор; – зависимость от систем жизнеобеспечения; – слабая защищенность авторских прав на продукты и услуги – низкий уровень правового регулирования использования и защиты банковских инноваций; – инерционность, недостаточная осведомленность и малый опыт потребителей в пользовании банковскими инновациями.
	Opportunities / Возможности	Threats / Угрозы
Внешняя среда	<ul style="list-style-type: none"> – кооперация, с другими банковскими и небанковскими учреждениями; – монетизация данных, предоставление не типичных для банков услуг; – блокчейн; – усиление составляющей социальной ответственности бизнеса; – расширение ассортимента электронных продуктов и услуг; – полная интеграция в Интернет вещей и в интернет-услуги; – быстрая идентификация, удаленный доступ к счетам; – круглосуточная доступность, практически не ограниченная территориальная независимость; – отсутствие единого центра управления, необратимость и невозможность отмены или изменения проведенных транзакций; – виртуальное банковское дело. 	<ul style="list-style-type: none"> – усиление конкуренции со стороны небанковских учреждений; – преступления со стороны киберпространства; – халатность, злоупотребления и преступные действия со стороны работников банков; – появление новых системных рисков, которые не зависят от конкретного банковского учреждения.

Примечание – составлено авторами

В результате анализа SWOT-матрицы связей между сильными сторонами и возможностями наибольшую поддержку через реализацию благоприятных возможностей имеют следующие стороны:

- улучшение качества обслуживания клиентов за счет расширения ассортимента банковских продуктов и услуг, увеличение вариантов коммуникации, удобства интерфейса представления информации, сокращение времени и упрощение процедур сервисного обслуживания;

– кооперация, с другими банковскими и небанковскими учреждениями за счет увеличения вариантов коммуникации, сокращения времени принятия решений, уменьшения времени на обработку данных и документов, быстрой идентификации, удаленного доступа к счетам, усиления составляющей социальной ответственности бизнеса;

– сокращение расходов банка за счет расширения ассортимента продуктов и услуг, увеличение возможностей контроля, анализа, планирования и прогнозирования банковской деятельности;

– расширение ассортимента продуктов и услуг благодаря интеграции в Интернет вещей и в интернет–услуги, монетизации данных, предоставлению не типичных для банков услуг, увеличению вариантов коммуникации, удобству интерфейса представления информации;

– виртуальное банковское дело благодаря увеличению вариантов коммуникации, удаленному доступу к счетам, круглосуточной доступности, неограниченной территориальной независимости, расширению ассортимента электронных продуктов и услуг, блокчейну и интернет - банкингу.

В результате анализа SWOT-матрицы связей между слабыми сторонами и возможностями – последние способны компенсировать первые:

– высокая стоимость программно-технического обеспечения и ограниченность финансовых ресурсов для внедрения банковских инноваций - через реализацию возможностей расширения ассортимента электронных продуктов и услуг, сокращение расходов, виртуальное банковское дело;

– повышенная рискованность нововведений из-за увеличения возможностей контроля, анализа, планирования и прогнозирования банковской деятельности, кооперации, с другими банковскими и небанковскими учреждениями;

– инерционность, недостаточная осведомленность и малый опыт потребителей в пользовании банковскими инновациями компенсируются увеличением вариантов коммуникации, удобством интерфейса представления информации и упрощением процедур сервисного обслуживания.

В результате анализа SWOT-матрицы связей между угрозами и слабыми сторонами можно выяснить, на какие слабые стороны области больше всего могут повлиять негативные внешние факторы (угрозы):

– рискованность банковских нововведений, особенно с использованием ИТ-технологий из-за их значительной зависимости от систем жизнеобеспечения и уязвимости к преступным посягательствам со стороны киберпространства;

– усиление конкуренции со стороны небанковских учреждений, халатность, злоупотребления и преступные действия со стороны инсайдеров увеличивают риски потерь из-за низкого уровня правового регулирования использования и защиты банковских инноваций, слабой защищенности авторских прав на продукты и услуги, ограниченности базы маркетинговых исследований и набора маркетинговых инструментов при внедрении нововведений.

Особенности функционирования банковской системы в технологические трансформации, безусловно требует оперативного реагирования со стороны менеджмента коммерческих банков по формированию новых и актуальных банковских продуктов и решений, которые предлагаются клиентам. Именно это определяет необходимость инновационной деятельности банковских учреждений, которая в практической плоскости раскрывается через два главных направления:

1. Инновации, связанные с внедрением новых технологий непосредственно в систему реального банковского обслуживания клиентов, которые включают в себя оснащение банков платежными терминалами, банкоматами, умными отделениями, которые работают без обслуживающего персонала и тому подобное.

2. Инновационные решения в сфере разработки новых программных продуктов и приложений, которые применяются клиентами банка в режиме онлайн с привлечением различных аппаратных средств и гаджетов.

Клиент является основным двигателем инновационного развития банков. В системе банковских услуг для корпоративных клиентов 60% инноваций предложил сам клиент. В случае частных клиентов относительно половины инноваций клиент был инициатором. Любые аспекты деятельности банков в современных условиях являются сферой внедрения инноваций: разрабатываются новые банковские продукты и услуги, финансовые инструменты и технологии обслуживания, изменяются организационные структуры и бизнес-процессы кредитных организаций, применяются инновационные каналы сбыта и методы рекламы [4]. Стоит заметить, что в современных условиях развитие банковского бизнеса неразрывно связано с автоматизацией, внедрением новейших технических средств и передовых банковских технологий по продвижению на рынок банковских продуктов и услуг, а также с поиском инструментов, повышающих привлекательность банковских услуг, чему способствуют инновации. Принятие инноваций в работу каждого субъекта хозяйствования и отрасли в целом является не только получением прибыли, но и приспособление к изменениям рыночной конъюнктуры, поддержание конкурентоспособности, снижение операционных расходов и поддержание высоких показателей надежности и платежеспособности. Новым трендом в банковских инновациях является сближение банков с социальными сетями. Сейчас передовыми проектами в сфере банковских инноваций являются проекты идентификации клиента по фотографиям в социальных сетях [4].

Сегодня банки предлагают достаточно широкий спектр услуг с использованием технологий дистанционного обслуживания. Таких услуг для населения около десяти, из них наиболее распространенными являются: интернет-банкинг, то есть предоставление услуг дистанционного банковского обслуживания на основе банковской системы платежей через Интернет; мобильный-банкинг, то есть предоставление услуг дистанционного банковского обслуживания с использованием мобильных технологий; считается, что в ближайшие годы мобильные сервисы обеспечат максимальный прирост клиентской базы банков [5].

Функционально онлайн-банкинг включает в себя три основных направления, которые характеризуются различной технической направленностью программных решений, которые должны закладываться в их инновационное совершенствование. При этом необходимо заметить, что базовым и наиболее удачным элементом онлайн-банкинга в настоящее время является интернет-банкинг, поскольку тотальное большинство всех программных продуктов и технологий, которые, имплементируя в систему экономических отношений, формируют собой новую цифровую экономику, базируются на коммуникационных технологиях интернет-связи. Кроме того, как показывает практика, именно данный вид коммуникаций развивается наиболее динамично и имеет изрядно и резервы для дальнейшего распространения.

Современный инновационный банк – это финансовый партнер, являющийся симбиозом консерватизма и инноваций, включающий как традиционное обслуживание в офисе банка, так и дистанционное при минимальных затратах времени потребителей на приобретение финансовых продуктов и услуг. Что касается консервативности банковской деятельности, то она означает прежде всего конфиденциальность, надежность и способность банка выполнять свои обязательства перед клиентами. Инновации, в свою очередь, позволяют банку быть привлекательными для клиентов и инвесторов. Сейчас для банков приоритетны технологические инновации, в частности обеспечивающие online-банкинг, мультиплатформенные продукты для удаленного управления счетами клиентов, работу с социальными сетями и медиа. Эффективная инновационная деятельность современного банка зависит от ее системной организации, структурного упорядочения и должна способствовать улучшению

результативных показателей деятельности банков благодаря успешному решению проблемы «прибыль-ликвидность-риск», постоянному привлечению новых клиентов и сохранению существующей клиентской базы, улучшению качества банковских услуг и увеличению объемов продаж и росту доходов, снижению транзакционных расходов и укреплению рыночной позиции банка.

Стратегия перехода банков к инновационной модели развития связана с превращением инноваций, информационных технологий и образования в определяющие факторы развития как отдельных банков, так и в целом банковской системы. Банковские инновации являются важной составляющей финансовых инноваций, а инициаторами и организаторами инновационных нововведений на финансовом рынке чаще всего становятся банковские учреждения. В условиях роста конкуренции на рынке финансовых услуг банковские инновации направлены на привлечение новых клиентов, поддержание существующей клиентской базы, а также расширение и усовершенствование технологий предоставления клиентам диверсифицированного спектра услуг и включают создание и внедрение конкурентоспособных новых продуктов/услуг/процессов.

Банки заинтересованы во внедрении инновационных банковских продуктов и услуг в целях повышения конкурентоспособности. Однако нововведения в банковском бизнесе включают не только технические или технологические разработки, внедрение новых товаров и услуг, новых финансовых инструментов, но и новых форм бизнеса, новых методов работы на рынке. Они характеризуются более высоким технологическим уровнем, более высокими потребительскими качествами товара или услуги по сравнению с предыдущим продуктом. Вместе с тем заметим, что новый продукт в качестве банковской инновации проявляет себя только в процессе реализации на финансовом рынке. Считаем, что все реализуемые внутри банка новации следует классифицировать как нововведения, а не инновации, поскольку они не реализуются на рынке. Банковские инновации, как и в общем случае, выполняют ряд важных функций, основными из которых являются:

- воспроизводственная (инновация – важный источник финансирования расширенного производства);
- инвестиционная (использование прибыли от инноваций для инвестирования);
- стимулирующая (получение прибыли за счет реализации инновации, служит стимулом для предпринимателя к новым инновациям).

Заключение. Следовательно, в основе развития и распространения онлайн-банкинга лежат две фундаментальные причины. Во-первых, коммерческие банки получают ощутимую экономию средств, предлагая банковские услуги с помощью инновационных решений через онлайн-банкинг. Во-вторых, коммерческие банки, сокращая свои филиальные сети и уменьшая численность обслуживающего персонала, сами открывают для своих клиентов путь к каналам самообслуживания, которые реализуются через систему онлайн-банкинга. При этом дополнительным положительным моментом таких решений является то, что в прежние времена довольно много клиентов считали, что банковское обслуживание в филиалах занимает слишком много времени и усилий.

Также необходимо отметить, что в условиях формирования цифровой экономики именно интернет-банкинг является наиболее выгодным и наиболее предпочтительным сегментом для коммерческих банков, поскольку позволяет массово привлекать новых клиентов, а также способствует выходу банков на новые рынки или сегменты банковского рынка, которые ранее были для них недоступны. Именно поэтому в современных условиях ни один банк не может недооценивать мощь интернет-банкинга в аспекте обеспечения собственной прибыльности.

В целом можно утверждать, что основные направления реализации инновационных решений в сфере совершенствования банковских продуктов, которые реализуются с по-

мощью онлайн-банкинга, должны соответствовать ключевым направлениям развития цифровой экономики. К числу наиболее востребованных направлений реализации инновационных решений в банковской деятельности в ближайшее время можно отнести следующие:

1. применение когнитивных технологий и искусственного интеллекта в сфере сетевого обслуживания клиентов банка.
2. широкое внедрение облачных технологий в систему банковского обслуживания и интернет-банкинга, в частности.
3. масштабное применение больших данных в аналитических процессах, которые осуществляют банки в процессе планирования своей деятельности.
4. ориентация на формирование таких бизнес-моделей банковского обслуживания, которые бы базировались на банковских цифровых платформах, что значительно упростит процесс взаимодействия банка и его клиентов.

Опираясь на вышесказанное, можно утверждать, что банковские инновации – стратегический результат, полученный путем применения современных бизнес-моделей на основе цифровых технологий с целью достижения коммерческого и социального прогресса. По результатам проведенных исследований наиболее перспективными направлениями внедрения банковских инноваций, на наш взгляд, являются: расширение ассортимента продуктов и услуг, улучшение качества обслуживания клиентов, сокращение расходов банка, виртуальное банковское дело, кооперация с другими банковскими и небанковскими учреждениями.

Список использованной литературы:

1. Miller M.H. *Financial Innovation: The Last Twenty Years and the Next. Journal of Financial and Quantitative Analysis. December 1986. P. 459–475.*
2. Tufano P. *Financial innovation. Handbook of the Economics of Finance. JAI Press, Inc., 2003. P. 307–336.*
3. Маршалл Дж.Ф., Бансал В.К. *Финансовая инженерия: Полное руководство по финансовым нововведениям: Пер. с англ. Москва: ИНФРА-М, 1998. С. 76-77.*
4. Козьменко С.Н. *Маркетинг банковских инноваций / С.Н. Кузьменко, Т.А. Васильева, С.В. Леонов // Маркетинг и менеджмент инноваций. – 2011. - № 1. - С. 13-28.*
5. Семикова П. *Банковские инновации и новый банковский продукт [Электрон.ресурс]. – URL: www.banktmb.ru. (дата обращения: 12.03.2024)*

МРНТИ 71.29.01

Лу Синь, ¹М.Д. Каримова ¹

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

**ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОПТОВОЙ ТОРГОВЛИ
В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

Аннотация

В Казахстане проводятся масштабные экономические реформы. В целях создания эффективной конкурентной среды путем поэтапного снижения монополизма на товарных и финансовых рынках в нашей стране реализуются меры, направленные на сокращение

участия государства в экономике, отказ от чрезмерного регулирования цен и снижение влияния государства на экономику страны. В результате на товарных рынках и торговых процессах действуют рыночные механизмы. В данной статье рассматриваются проблемы оптовой торговли и предлагаются пути решения создавшихся проблем. Говорится о том, что необходимость осознания основных проблем оптовой торговой деятельности позволит определить приоритетные направления для регулирования развития и для обеспечения эффективности её деятельности. А также говорится о том, чем обусловлены проблемы оптовой торговой деятельности на рынке потребительских товаров и определены направления для регулирования развития этой отрасли торговли.

Ключевые слова: оптовая торговля, розничная торговля, торговая биржа, конкуренция, анализ рынка, товарооборот

Лу Синь, ¹М.Д. Каримова ¹

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

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ КӨТЕРМЕ САУДАНЫҢ ДАМУ ТЕНДЕНЦИЯЛАРЫ

Аңдатпа

Қазақстанда ауқымды экономикалық реформалар жүргізілуде. Біздің елімізде тауар және қаржы нарықтарындағы монополизмді кезең-кезеңімен төмендету жолымен тиімді бәсекелестік орта құру мақсатында мемлекеттің экономикаға қатысуын қысқартуға, бағаларды шектен тыс реттеуден бас тартуға және мемлекеттің экономикаға ықпалын төмендетуге бағытталған шаралар іске асырылуда.ел. Нәтижесінде тауар нарықтары мен сауда процестерінде нарықтық механизмдер жұмыс істейді. Бұл мақалада көтерме сауда мәселелері қарастырылады және туындаған мәселелерді шешу жолдары ұсынылады. Көтерме сауда қызметінің негізгі проблемаларын түсіну қажеттілігі дамуды реттеудің және оның қызметінің тиімділігін қамтамасыз етудің басым бағыттарын анықтауға мүмкіндік беретіні айтылады. Сондай-ақ тұтыну тауарлары нарығындағы көтерме сауда қызметінің проблемалары немен шартталғаны және осы сауда саласының дамуын реттеу бағыттары айқындалғаны туралы айтылады

Түйін сөздер: көтерме сауда, бөлшек сауда, сауда, биржа, бәсекелестік, нарықты талдау, тауар айналымы

Lu Xin,¹ Karimova M.D.¹

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

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF WHOLESALE TRADE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Abstract

Large-scale economic reforms are being carried out in Kazakhstan. In order to create an effective competitive environment by gradually reducing monopolism in commodity and financial markets, measures are being implemented in our country aimed at reducing state participation in the economy, avoiding excessive price regulation and reducing the influence of the state on the country's economy. As a result, market mechanisms operate in commodity markets and trade

processes. This article discusses the problems of wholesale trade and suggests ways to solve the problems that have arisen. It is said that the need to understand the main problems of wholesale trade activities will make it possible to identify priority areas for regulating development and ensuring the effectiveness of its activities. It also talks about what causes the problems of wholesale trade in the consumer goods market and identifies areas for regulating the development of this branch of trade.

Keywords: wholesale trade, retail trade, trade exchange, competition, market analysis, turnover

Торговля – одна из крупнейших сфер экономической деятельности Республики Казахстан, и ее развитие – одно из условий успешного функционирования экономики. Начиная с 2003 г. доля отрасли в валовом внутреннем продукте республики составляет не менее 11–12%. Доля торговли составляет 16,5% от общей структуры ВВП, и в 2020 году достиг отметки 42,2 трлн тенге [1]. В структуру казахстанской торговли входят такие ее сегменты, как оптовая, розничная, биржевая торговля, интернет-торговля, многоуровневый сетевой маркетинг.

В условиях спада экономики в 2020 году доля внутренней торговли (оптовая+розничная) в ВВП снизилась незначительно, потеряв лишь только полпроцента. При этом доля розницы в ВВП составляет 6%, а доля оптовой - примерно в два раза больше. Сокращению доли торговли в ВВП в наибольшей степени способствовало падение оборота оптовой торговли на 7,4% в постоянных ценах, в сравнении с падением в 4,1% розничного товарооборота. При этом торговля стабильно удерживает второе место среди отраслей экономики по своему вкладу в валовый внутренний продукт страны после промышленности (27,1%) [2].

В 2021 г. в торговле занято 16,9% людей от общей численности экономически активного населения. Товарооборот розничной торговли в 2021 году достиг 13,4 трлн. тенге, демонстрируя рост к аналогичному периоду 2020 года на 15,9% в номинальных значениях.

Товарооборот оптовой торговли в 2021 году достиг 28,8 трлн тенге, увеличившись к аналогичному периоду минувшего года на 13,7% в номинальных значениях [1].

Государством на республиканском и местном исполнительном уровне создаются условия для развития данной отрасли путём создания благоприятных условий для ведения бизнеса в стране. Инвесторам предлагаются льготные условия кредитования, таможенные пошлины, налоговые послабления и натурные гранты.

Оптовая торговля в Казахстане выступает самостоятельным, связанным с розничной торговлей звеном. Она обеспечивает потребность в продовольственных и непродовольственных товарах (40% от общего объема занимают непотребительские товары, такие как, ГСМ, зерно, черные металлы, стройматериалы). Наибольшую долю в структуре оптовой торговли республики занимают продукты нефтепереработки – дизельное топливо и автомобильный бензин, а также черные металлы и пшеница, т.е. непродовольственные товары и товары производственно-технического назначения. В 2021г. объем реализации продовольственных товаров в оптовой торговле составил 5,1 трлн. тенге, или на 11,1% больше, чем в 2018 году.

Оптовая торговля характеризуется следующими особенностями.

1. В оптовой и розничной торговле преобладает *доля частных предприятий*. А государственные предприятия практически не участвуют в розничной торговле, а в оптовой торговле имеется небольшая доля этих предприятий (0,2%), что связано продажей нефтепродуктов, сельхозсырья, металлов и т.д. (таблица 1).

Таблица 1

Объем реализации товаров и услуг по размерности предприятий

	Всего, млн.тенге	Государственная		Частная		Иностранная	
		млн. тенге	удель- ный вес, в %	млн. тенге	удель- ный вес, в %	млн. тенге	удель- ный вес, в %
Оптовая торговля	28835 810,8	6334,7	0,2	18482575,5	64,1	10289888	35,7
Розничная торговля	1 708 777,9	-	--	1 544 270,9	90,4	164 506,9	9,6

Примечание: составлено автором на основе источника [1]

Доля иностранных предприятий преобладает в оптовой торговле (35,7%), по сравнению с розничной торговлей, где их доля составила 9,6% в 2021 году. В целом, малыми предприятиями оказано услуг в 2018г. на сумму 28 003,2 млрд.тенге или 91,1%, средними – 3 722,2 млрд.тенге или 10,8% и крупными предприятиями торговой сферы – 2 814,9 млрд.тенге или 8,1% [1].

2. Более 78% от всего оптового товарооборота формируют малые предприятия и индивидуальные предприниматели. На рисунке 1 представлено распределение розничного товарооборота по размерности предприятия в 2021 году в РК.

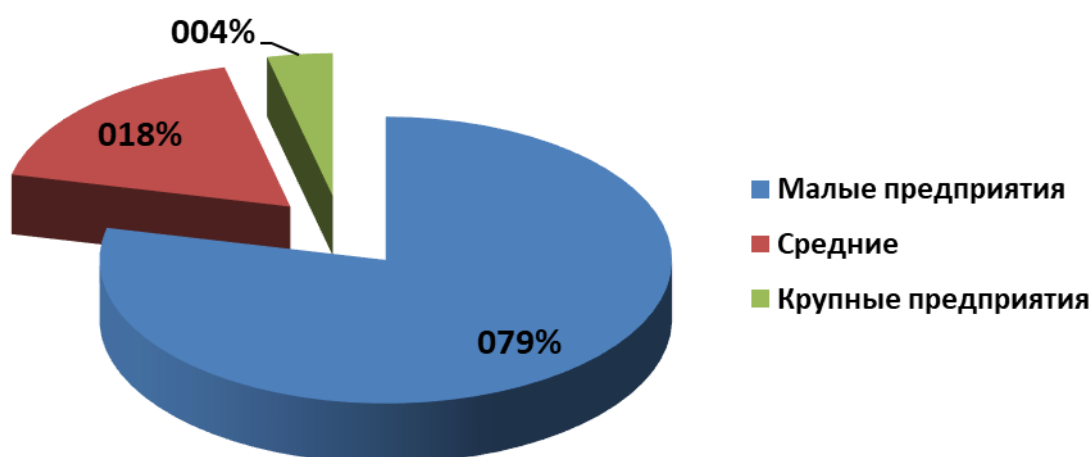


Рисунок 1. Распределение розничного товарооборота в РК по размерности предприятия

Примечание: составлено автором на основе источника [1]

Малые предприятия с долей 78,6% в оптовой торговле в 2021 году наторговали на сумму 26,6 трлн тг. А доля средних и крупных предприятий составляет 21,4% с общей суммой товарооборота в почти 6,2 трл тг. [1]. Важно отметить, что в рамках развития торговли большое значение имеют именно субъекты МСП.

3.В республике на протяжении длительного периода наблюдается высокая доля непродовольственных товаров в оптовой торговле. Если в 2000 – 2010 гг. оптовый рынок состоял в пределах 84% - из непродовольственных товаров, то в 2021 году доля непродовольственных товаров в общем объеме оптовой торговли составила 82,4% (23,8 трлн тг), а продовольственных соответственно, – 17,6% (5,1 трлн тг) [1]. Тенденция роста значимости потребления продуктов питания также прослеживалась и в структуре денежных расходов домохозяйств, где доля продовольствия достигла 54% в прошлом году, что было заметно выше 47% в среднем с 2015 года [1].

Подавляющая доля официально фиксируемой оптовой торговли приходится на города: 96,8%, или 27,9 трлн тг. В сельской местности объем оптовых продаж составил всего 3,2% - 901,2 млн тенге [2].

Оптовую торговлю осуществляют субъекты МСП, деятельность которых направлена на реализацию товаров, предназначенных для последующей продажи или иных целей, не связанных с личным, семейным, домашним и иным подобным использованием. В то время как целью розничной торговли является обеспечение конечного потребления товаров или услуг.

3. В качестве современных тенденций следует отметить незначительный, но прогресс в развитии биржевой торговли. В настоящее время пройден первый и основной этап развития биржевой торговли в Казахстане. Сформирована биржевая инфраструктура, аккредитованы ее участники, определено базовое биржевое законодательство, установлены требования к участникам биржевой торговли. В настоящее время в Казахстане зарегистрировано 19 товарных бирж, 9 из которых торгуют на постоянной, ежемесячной основе, 6 - торгуют периодически. 4 товарные биржи вообще не функционировали и не совершили за 2019-2020 годы ни одной биржевой сделки, а в 2018 году в общей сложности 5 сделок на общую сумму 850 млн тенге. Согласно данным Бюро национальной статистики количество биржевых сделок увеличилось с 1 119 в 2009 году до 48 000 в 2020 году, то есть почти в 50 раз. При этом объем торгов по биржевым товарам трех ведущих товарных бирж (биржи «Астана», ЕТС, «Каспи») за 2020 год составил 291,2 млрд. тенге, то есть почти 30% от всего объема торгов [3].

По итогам 2020 года оборот бирж по совершенным сделкам составил 1 406,5 млрд тенге (количество биржевых сделок составило 47 946). В разрезе биржевых товаров структура биржевых сделок также изменилась. В 2009 году 45 % биржевых сделок приходились на продукты растительного происхождения (пшеница и меслин, ячмень, кукуруза, рис, гречиха, картофель), 35% – на минеральные продукты (моторное топливо, газойли), 7% – на жиры и масла животного или растительного происхождения и т.д. В 2020 году 28,3 % биржевых сделок приходилось на минеральные продукты (в том числе 13,5 % на цемент и 8,3 % на уголь), 16,1 % – на машины, оборудование и механизмы, 12,8 % – на пшеницу, 4,1 % – на транспортные средства, и т.д.[4].

4. Низкая доля электронной торговли от общего объема оптовой торговли в Казахстане. Рост электронной торговли, рост онлайн покупок привел к росту использования бесконтактной формы оплаты, заказа товаров через приложения, росту доставки на дом, покупки через социальные сети. Ответом на изменения рыночной ситуации и потребительского поведения стало расширение диджитальных возможностей малого и среднего бизнеса и активное внедрение новых инструментов работы с покупателями. 70% сектора МСП активно используют возможности интернета. Они имеют сайт или аккаунт социальных сетях, где поддерживают связь с потребителями, рекламируют продукции и услуги. 42% предпринимателей продают товары онлайн и через офлайн точки, 18% - только через интернет [5].

В Казахстане за 2020 год проведено 2,9 млрд безналичных транзакций на общую сумму 35,3 триллиона тенге, что в 2,4 раза больше, чем в предыдущем году. Основная часть (81,4%) этих безналичных операций проведена онлайн. На 1 января 2021 года в РК насчитывалось 48 млн платежных карт, это почти на 50% больше, чем в тот же период 2020 года [6]. На общем фоне снижения розничной торговли доля электронной торговли в структуре розницы возросла почти в 3 раза, достигнув 9,7 %. К концу 2020 года 108,3 тыс. предпринимателей принимали оплату платежными картами. В целом за последние 5 лет количество таких компаний возросло в 2,5 раза [6].

Объем рынка электронной коммерции Казахстана 159,6 млрд. тенге, услуги – 71,2 млрд. тенге, товары – 88,4 млрд. тенге. Однако, по-прежнему доля электронной торговли остается ничтожно малой – порядка 1,2% от общего оборота розничной торговли. Доля оптовой торговли остается неизменной и составляет 0,4% от общего объема оптового товарооборота.

Низкая доля электронной торговли от общего объема оптовой торговли в Казахстане является результатом нескольких факторов. Среди них: отсутствие общедоступных обучающих программ для предпринимателей, слабо развитая логистическая инфраструктура, в частности в отдаленных посёлках, относительно высокие банковские комиссии за онлайн транзакцию, риск нарушения прав потребителей, то есть банальное мошенничество и другое.

5. Важнейшим фактором развития оптовой торговли продовольственной продукцией выступает *инфраструктура рынка оптовой торговли*. В Казахстане наблюдается *дефицит торговых площадей*: обеспеченность населения торговыми площадями составляет 634м² на 1000 человек, в то время как в странах ЕС он достигает 1100-1700м² на 1000 человек. Низкая обеспеченность приводит к завышенным ставкам аренды и выкупа торговых площадей, что является причиной роста издержек на организацию бизнеса и в конечном итоге к завышенным ценам на продукты и товары. В наиболее развитых странах уровень «ритейлизации» достигает в среднем 80% всего розничного рынка продовольственных товаров, в России данный показатель уже достиг 69%, в Белоруссии – 61%, а в Казахстане данный уровень едва достиг 31% [7]. В Казахстане фактически отсутствует система современных оптово-распределительных центров, призванных оптимально аккумулировать и распределять продукцию отечественных товаропроизводителей.

Инфраструктуру рынка оптовой торговли продовольственными товарами составляют: товарные биржи; сервисно-заготовительные центры; овощехранилища; оптовые рынки, торговые объекты; супермаркеты, ритейл; стабилизационные фонды. Ключевым игроком на рынке оптовой торговли остаются сервисно-заготовительные центры, численность которых на конец 2020 г. составила 68 единиц, с уставным капиталом 1611,3 млн тенге и количеством работников 224 человек. В состав сервисно-заготовительных центров входят 58 сельских производственных кооператива, 23 сельскохозяйственных и 5 перерабатывающих предприятий, 46 крестьянских или фермерских хозяйств и 4 индивидуальных предпринимателей. Наибольшее их количество действует в Алматинской (38 ед.), Актюбинской (8 ед.), Кызылординской (5 ед.), Жамбылской областях (5 ед.). В остальных регионах по 1-2 единицы [8].

В 2020 г. сервисно-заготовительными центрами произведено продукции и оказано услуг на 890,4 млн тенге, закуплено продукции на 60,6 млн тенге [8]. Однако их потенциал и возможности до конца не реализовываются.

Ключевым элементом организации торговли выступают рынки. Общее количество рынков в РК на 2020 году составило 765 единиц с общим количеством торговых мест 182804, из них 67,5% находится в городах и 32,5% в сельской местности. В региональном разрезе большее число торговых рынков приходится на Туркестанскую область – 14,4%, меньше всего на Западно-Казахстанскую и Атыраускую области 22 и 23 единицы соответственно. Из общего количества рынков 400 единиц принадлежат индивидуальным предпринимателям и 365 – юридическим лицам, среди них более 95% являются розничными и лишь 5% оптовыми; 67 % – универсальные рынки. Общая площадь территории рынков составляет 7672824 м², которые оснащены лабораториями ветсанэкспертизы – 263 ед., холодильными камерами – 1711 ед.

Количество специализированных рынков в 2020 г. составляет 260 единиц, порядка 27 % из которых находятся в сельской местности и из них только 4 являются оптовыми. Наибольшее их количество представлено в Туркестанской, Актюбинской и Алматинской

областях. По данным местных исполнительных органов сегодня в стране насчитывается порядка 1 374 овощехранилищ с общим объемом хранения 1 975,4 тысяч тонн. При этом, большинство действующих овощехранилищ не соответствуют современным стандартам, что приводит к большим потерям, которые превышают 20% [9]. Как результат, основной объем товаров реализуется мелким оптом через большое количество непродуктивных посредников. Это приводит к значительным потерям при транспортировке и хранении, которые включаются в стоимость товаров для конечного потребителя.

Вместе с тем, в Казахстане отсутствует система современных оптово-распределительных центров, призванных оптимально аккумулировать и распределять продукцию отечественных товаропроизводителей.

Государство остается ключевым игроком на рынке продовольственных товаров, и воздействует на формирование цены на данные товары путем целенаправленного формирования стабилизационных фондов. В периоды резкого повышения цен на продукты питания реализация товаров из стабилизационных фондов нацелена на стабилизацию рыночных цен. Всего за период с 2016 по 2020 годы в стабилизационные фонды были закуплены продукты питания по 26 наименованиям. Однако стабилизационные фонды в реальности не оказывают существенного влияния на ситуацию на продовольственном рынке и обеспечивают ограниченное воздействие на цену социально-значимых товаров. В этой связи государству необходимо принимать активное участие в формировании системы товародвижения продовольственной продукции.

Оптовый товароборот в Республике Казахстан в основном состоит из непродовольственных товаров и продукции производственно-технического назначения.

Объем оптовой торговли с января по июнь 2023 года составил 17 612,4 млрд, что на 11,1% больше, чем в аналогичном периоде 2022 года [10].

Объем оптовой торговли в январе 2024 г. составил 2644,1 млрд. тенге или 103,4% к уровню соответствующего периода 2023г. В структуре оптового товарооборота преобладают непродовольственные товары и продукция производственно-технического назначения (80%).

Наибольший удельный вес в общем объеме оптовой торговли республики в январе 2024г. приходится на г. Алматы (38,6%), Атырауская область (19,7%), г. Астана (16,8%), Карагандинская область (5%).

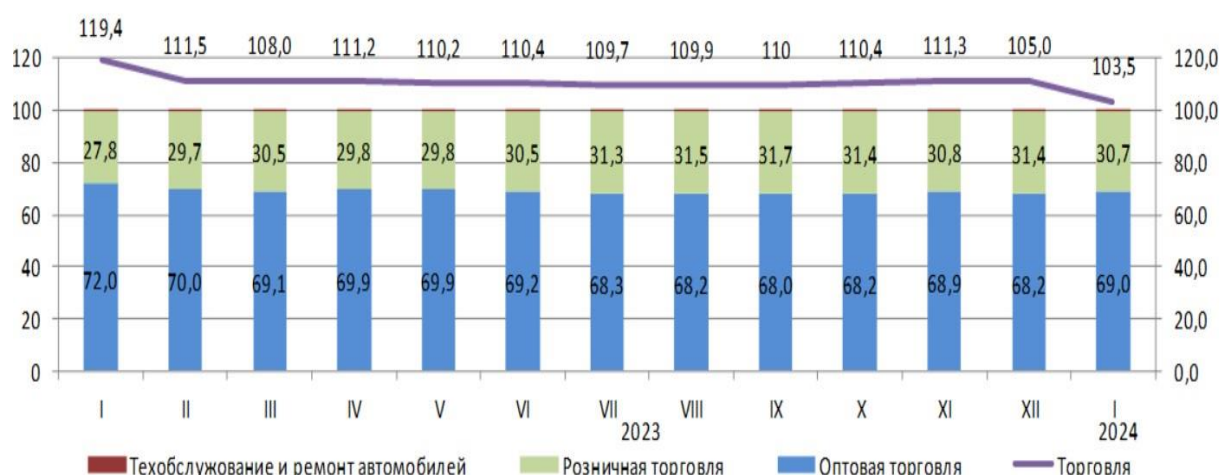


Рисунок 2. Индекс физического объема по отрасли Торговля, в % к соответствующему периоду предыдущего года

Примечание: взято из источника [10]

В структуре оптового товарооборота в Казахстане преобладают непродовольственные товары и продукция производственно-технического назначения, которые составляют 82,6% от общего объема оптовой торговли.

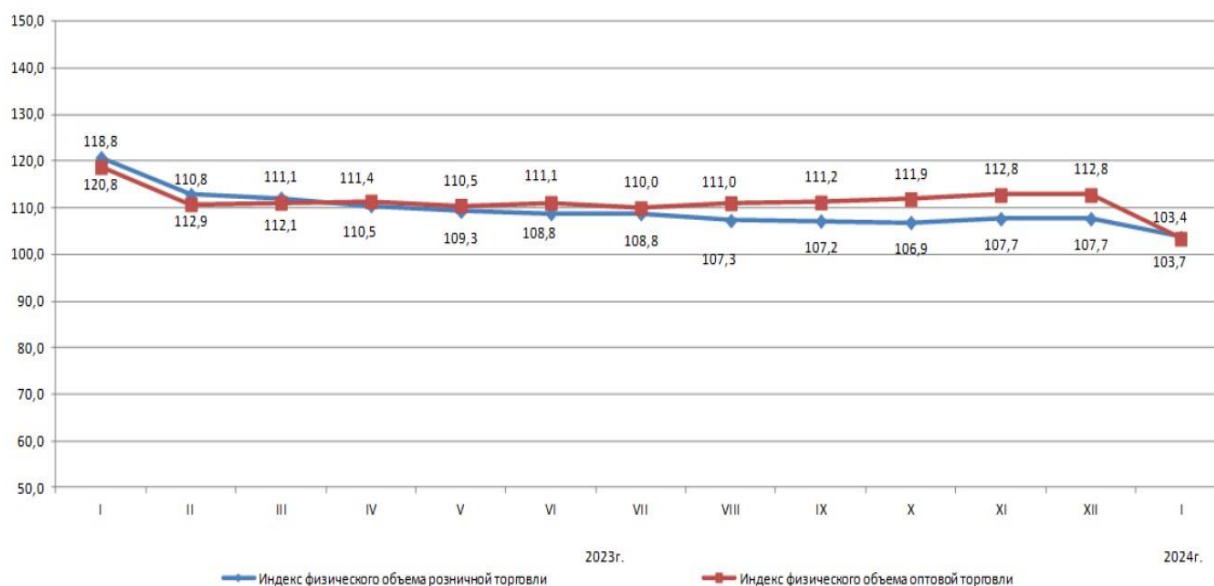


Рисунок 3. Индекс физического объема розничной и оптовой торговли, в % к соответствующему периоду предыдущего года

Примечание: взято из источника [10]

Наибольший долю в этом секторе занимают города Алматы (39,6%) и Астана (15,8%), а также Атырауская (14,9%) и Карагандинская область (5,2%).

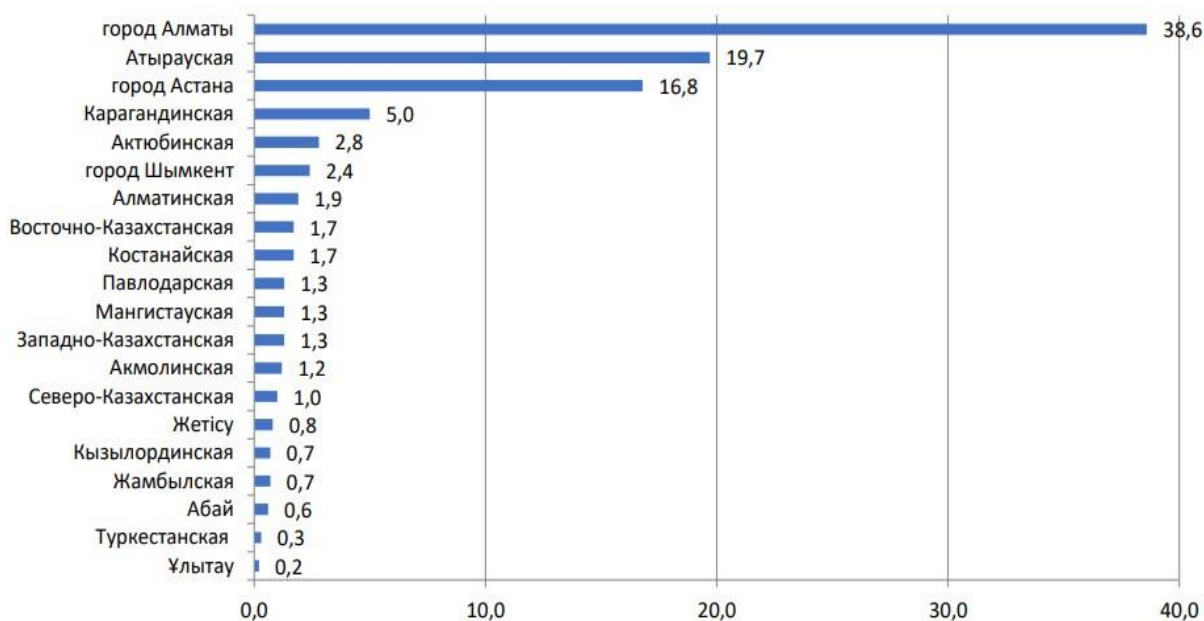


Рисунок 4. Доля областей в общем объеме оптовой торговли, %

Примечание: взято из источника [10]

По формам собственности, 62% оптовой торговли осуществляют частные компании, а 36,9% - иностранные компании, сообщает источник в бюро нацстатистики РК. 75,7% оптовой торговли осуществляется через малые предприятия.

Объем розничной торговли в январе 2024г. составил 1174,3 млрд. тенге, что на 3,7% больше уровня соответствующего периода 2023г. Розничная реализация товаров торгующими предприятиями увеличилась на 7,6%, индивидуальными предпринимателями, в том числе торгующих на рынках, уменьшилась на 9,1% по сравнению с январем 2023г.

С начала года оборот от розничной реализации товаров предприятиями частной формы собственности получен в сумме 1040,8 млрд. тенге (88,6% от общего объема розничной торговли), иностранной формы собственности 133,5 млрд. тенге (11,4%).

На 1 февраля 2024г. объем товарных запасов торговых предприятий (по отчитавшимся предприятиям) в розничной торговле составил 1594,3 млрд. тенге, в днях торговли – 78 дней.

Доля продовольственных товаров в общем объеме розничной торговли составляет 26,8%, непродовольственных товаров – 73,2%. Объем реализации продовольственных товаров по сравнению с январем 2023г. уменьшился на 0,9%, непродовольственных товаров увеличился – на 5,8% [10].

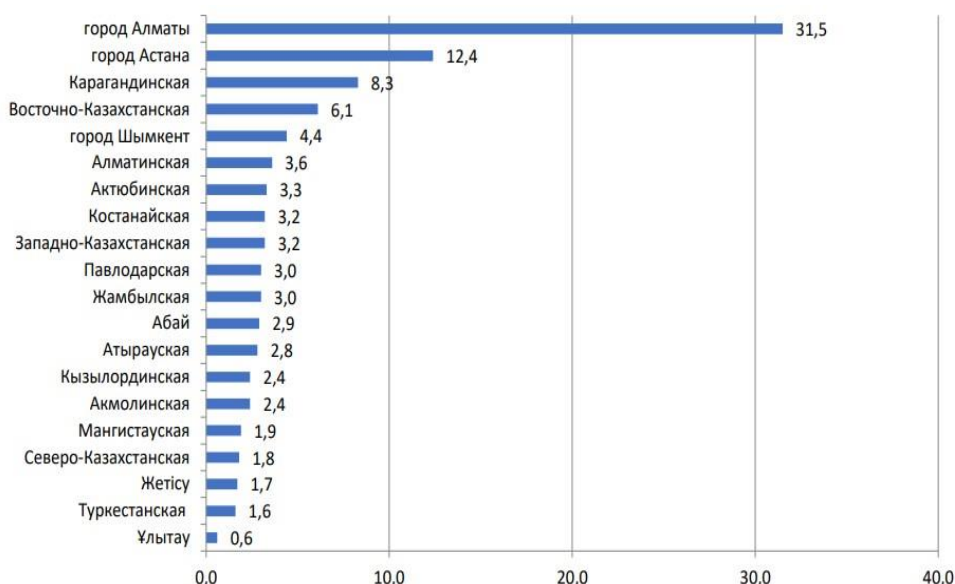


Рисунок 5. Доля областей в общем объеме розничной торговли, % [10]

Примечание: взято из источника [10]

Наибольший удельный вес в общем объеме розничной торговли республики в январе 2024г. приходится на г. Алматы (31,5%), г. Астана (12,4%), Карагандинскую (8,3%) и Восточно-Казах-станскую (6,1%) области.

Таким образом, анализ рынка оптовой торговли в РК показал, что:

– инфраструктура оптовой торговли продовольственной продукцией функционирует неэффективно, что связано с неравномерностью размещения ее объектов по регионам, недостаточным количеством оптово-распределительных рынков, центров, приведших к росту количества не-продуктивных посредников;

– сохраняются высокие потери: в системе хранения продовольственной продукции они превышают 28%, из-за неэффективных звеньев логистики и посредников стоимость потерь производителей и посредников сферы торговли достигает 30 %, что, в конечном итоге, обуславливают рост цен на товары;

– современные торговые форматы развиты достаточно слабо.

– наличие в стране большого количества мелких бирж в биржевой деятельности дискре-

дитирует механизм биржевой торговли и тормозит его развитие, сдерживает формирование биржевого рынка и достижения первичной ликвидности товаров, за счет чего цены на товар формируются хаотично:

– государство реализует методы косвенного воздействия на инфраструктуру сферы оптовой торговли продовольствием, преимущественно путем создания условий свободного доступа к информации о ценах на продукты, создания системы слежения за движением товара, а также регулированием цен на социально-значимые продукты;

– перспективным направлением развития инфраструктуры товародвижения выступает создание многоформатных оптово-распределительных центров, равномерно представленных по всем регионам страны.

Правительством ведется работа по законодательному закреплению возможности крупно-оптовой торговли через ТЛХ. Рассматриваются два подхода к изменению законодательства в сфере торговли. В первом подходе говорится о введении понятия «крупнооптовая и мелкооптовая торговля» (на данный момент к видам внутренней торговли относятся оптовая и розничная торговля) и переориентации крупнооптовой торговли через ТЛХ и оптово-распределительные центры. Во втором говорится о полном переходе оптовой торговли через ТЛХ и оптово-распределительные центры.

С целью развития транспортной логистики и увеличения товарооборота на территории Республики Казахстан действуют более 20 транспортно-логистических центров, в том числе четыре в Астане, один – в Алматы, пять – в Алматинской области, в Шымкенте – три, а также в Актюбинской, Мангистауской, Туркестанской, Восточно-Казахстанской областях, областях Абай и Жетісу.

Сегодня из пяти вышеуказанных в Алматинской области ТЛХ функционирует только ТЛХ «Хоргос». Вместе с тем к 2026 году на базе «Хоргос» планируется строительство современного продовольственного хаба, ориентированного на хранение и распределение продуктов питания.

Список использованной литературы:

1. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. – [Электронный ресурс] – URL: <http://www.stat.gov.kz/>. (дата обращения 25.03. 2024)

2. Обзор розничной торговли РК. – [Электронный ресурс] – URL.: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки..** (дата обращения 25.03. 2024)

3. Сколько товарных бирж работает в Казахстане. – [Электронный ресурс] URL: https://www.inform.kz/ru/skol-ko-tovarnyh-birzh-rabotaet-v-kazahstane_a3866206. (дата обращения 25.03. 2024)

4. Данные Бюро Национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан - [Электронный ресурс] - URL: <https://taldau.stat.gov.kz/ru/NewIndex/GetIndex/702083?keyword=>. (дата обращения 25.03. 2024)

5. Как чувствует себя микро-, малый и средний бизнес в Казахстане – [Электронный ресурс]- URL: <https://kapital.kz/business/89697/kak-chuvstvuyet-sebya-mikro-malyu-i-sredniy-biz-nes-v-kazakhstane.html>. (дата обращения 25.03. 2024)

6. В 2,4 раза увеличился объем безналичных платежей в Казахстане – [Электронный ресурс]. URL: https://baigenews.kz/news/v_2-4_raza_ivelichilsya_obem_beznalichnykh_platezhey_v_kazakhstane/. (дата обращения 25.03. 2024)

7. Данные по внутренней торговли АО «Центр развития торговой политики «QazTrade» - [Электронный ресурс]. URL: <http://qaztrade.org.kz/rus/>. (дата обращения 25.03. 2024)

8. Статистика сельского, лесного, охотничьего и рыбного хозяйства "О деятельности сервисно-заготовительных центров 2020 г., 3 серия - [Электронный ресурс]. URL: <https://stat.gov.kz/official/industry/14/statistic/59>. (дата обращения 25.03. 2024)

9. Концепция развития торговли до 2025 года – [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/mti/documents/details/166746?directionId=276&lang=ru>. (дата обращения 25.03. 2024)

10. О внутренней торговле в Республике Казахстан (январь 2024г.) - [Электронный ресурс]. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/local-market/publications/117672>. (дата обращения 25.03. 2024)

**ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ
ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

МРНТИ 06.39.02

*Жолдасова Г.И.*¹

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

**ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ**

Аннотация

В статье были рассмотрены современные тенденции развития малого и среднего предпринимательства в Казахстане. Цель статьи состоит в выявлении проблем, обосновании и выработке рекомендаций по развитию малого и среднего предпринимательства в РК в условиях кризиса. Научной и практической значимостью данной статьи является формирование на основе результатов проведенного исследования направлений, способствующих совершенствованию программ развития малого и среднего предпринимательства в стране.

Ценностью проведенного исследования является обобщение и анализ собранной статистической информации и на ее основе определение основных проблем, возникающих перед малым и средним предпринимательством в новых реалиях. Практическая значимость статьи заключается в том, что результаты и предложения могут быть использованы при разработке и корректировке программ по развитию предпринимательской деятельности в малом и среднем сегменте.

Ключевые слова: Атамекен, предприниматель, бизнес-идеи, самозанятость, фонд «Даму», бизнес.

*Г.И. Жолдасова*¹

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

**ҚАЗАҚСТАНДА ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА
КӘСІПКЕРЛІКТІ ДАМУДЫ ҚОЛДАУ**

Аңдатпа

Мақалада Қазақстандағы шағын және орта кәсіпкерлікті дамытудың заманауи үрдістері қарастырылды. Мақаланың мақсаты дағдарыс жағдайында ҚР-да шағын және орта кәсіпкерлікті дамыту бойынша проблемаларды анықтау, негіздеу және ұсынымдар әзірлеу болып табылады. Бұл мақаланың ғылыми және практикалық маңыздылығы елдегі шағын және орта кәсіпкерлікті дамыту бағдарламаларын жетілдіруге ықпал ететін бағыттарды зерттеу нәтижелері негізінде қалыптастыру болып табылады.

Жүргізілген зерттеудің құндылығы жиналған статистикалық ақпаратты жалпылау және талдау және оның негізінде жаңа шындықтағы шағын және орта кәсіпкерліктің алдында туындайтын негізгі проблемаларды анықтау болып табылады. Мақаланың практикалық маңыздылығы мынада: нәтижелер мен ұсыныстар шағын және орта сегментте кәсіпкерлік қызметті дамыту бағдарламаларын әзірлеу және түзету кезінде пайдаланылуы мүмкін.

Түйін сөздер: Атамекен, кәсіпкер, бизнес-идеялар, өзін-өзі жұмыспен қамту, "Даму" қоры, бизнес.

Zholdassova G.I.¹

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

SUPPORT FOR THE DEVELOPMENT OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN KAZAKHSTAN

Abstract

The article reviewed the current trends in the development of small and medium-sized enterprises in Kazakhstan. The purpose of the article is to identify problems, substantiate and develop recommendations for the development of small and medium-sized enterprises in the Republic of Kazakhstan in a crisis. The scientific and practical significance of this article is the formation, based on the results of the conducted research, of directions contributing to the improvement of programs for the development of small and medium-sized enterprises in the country.

The value of the conducted research is the generalization and analysis of the collected statistical information and, based on it, the identification of the main problems facing small and medium-sized enterprises in the new realities. The practical significance of the article lies in the fact that the results and proposals can be used in the development and adjustment of programs for the development of entrepreneurial activity in the small and medium segment.

Keywords: Atameken, entrepreneur, business ideas, self-employment, Damu Foundation, business.

В Казахстане созданы комфортные условия для предпринимателей. Взять, к примеру, ИП без наёмных работников, осуществляющего свою деятельность по упрощённой системе. Дважды в год индивидуальный предприниматель оплачивает 3% от заработка, подоходный и социальный налог, а также ежемесячно выполняет обязательные выплаты в свою пользу: пенсионные взносы, соцотчисления, оплату медстрахования. При общеустановленном режиме налог на прибыль для бизнеса составляет 10%. При этом физические лица также могут выступать как самозанятые: этой возможностью пользуются репетиторы, няни, фотографы, фермеры и др. Для самозанятых предусмотрен единый совокупный платёж, равный 0,5 или 1 МРП в зависимости от места проживания физлица (для жителей городов республиканского значения – 1 МРП, для остальных населённых пунктов – 0,5 МРП).

Казахстан входит в состав СНГ и Евразийского экономического союза, что делает его привлекательной локацией для осуществления предпринимательской деятельности бизнесменов из России и Беларуси. Среди преимуществ:

- возможность проживать в стране и работать без оформления визы
- отсутствие языкового барьера
- мягкий налоговый режим (например, НДС в Казахстане составляет 12%, в то время как в России – 20%, а в Беларуси – 25%) [1].

Также, в стране активно набирает обороты цифровизация, что облегчает предпринимателям выполнение многих бизнес-процедур. Например, для регистрации юрлица сегодня не нужно выезжать из офиса, достаточно иметь компьютер с доступом к интернету для регистрации онлайн.

В числе интересных бизнес-идей и популярных направлений, в которых актуально открыть бизнес с минимальными вложениями в 2024 году:

- общепит: кофе навынос.
- онлайн-бухгалтерия.
- образование: репетитор в формате онлайн.
- строительные услуги: ремонт квартир
- аренда: прокат строительных инструментов
- зеленый бизнес: от продаж до переработки
- продажи: магазин товаров для детей
- курьерская служба: доставка воды
- туризм: небанальные маршруты
- спорт: онлайн-фитнес.

Как уже отмечалось, самозанятый может продавать продукцию собственного производства или оказывать услуги – однако далеко не во всех сферах.

Самозанятость подойдет в том случае, если вы самостоятельно производите и реализуете сельскохозяйственную продукцию. Это могут быть овощи или фрукты, яйца, молочные продукты или мёд. Но реализация других товаров, которые созданы собственноручно, запрещена. Допустим, вы изготавливаете украшения ручной работы: чтобы законно их продавать, нужно открыть ИП.

Также самозанятость актуальна для специалистов, оказывающих услуги в сфере репетиторства или пошива одежды. Кроме того, в качестве самозанятого вы можете работать няней, выполнять работы по разгрузке или погрузке, ремонтировать технику или жилье, собирать мебель.

В список деятельности, доступной самозанятым, попала и сдача жилплощади в аренду.

Важный нюанс: продавать товары, сдавать жилье и оказывать услуги самозанятый может только физическим лицам.

В любой момент вы можете проверить свой статус и убедиться, что действительно зарегистрированы в качестве самозанятого. Для этого нужно зайти на сайт электронного правительства Egov.kz – вся информация доступна в личном кабинете. Кстати, посетить его стоит и тем, кто только планирует начинать работу в качестве самозанятого, чтобы проверить не числитесь ли вы в базе как безработный

Самозанятым не нужно проходить особую процедуру регистрации и сдавать отчетность в налоговый комитет. Для того, чтобы начать работать в качестве самозанятого, следует лишь оплатить ЕСП (это единый совокупный платеж). Этот платеж вносят раз в месяц – до конца оплаченного месяца вы можете официально работать. Можно сразу внести ЕСП за несколько месяцев – выбор формата оплаты остается за вами.

Чтобы перестать работать в самозанятости (например, вы остались без дохода), нужно просто прекратить платить ЕСП – система снимет вас с учёта в автоматическом режиме.

Все максимально просто и быстро

Что включает ЕСП и как сделать платеж?

Совокупный платеж получил такое название, потому что он объединяет четыре платежа:

- 10% от суммы направляются в счет индивидуального подоходного налога
- 30% приходится на пенсионный фонд
- 40% идут на медстраховку
- 20% составляют соотчисления [1].

При этом, вам не придется самостоятельно вычислять проценты: физлицо перечисляет одну сумму, которая автоматически распределяется между четырьмя категориями.

Исключение – самозанятые-пенсионеры: все их отчисления идут только на одну категорию – подоходный налог.

Сумма ЕСП установлена государством:

Самозанятые, проживающие в областных центрах и городах республиканского значения, выплачивают – 1 МРП. В 2024 году это составляет 3692 тенге.

Жители других населенных пунктов платят в два раза меньше – 0,5 МРП, то есть 1846 тенге.

Перечислить ЕСП можно любым удобным способом. Операции доступны через:

Платеж проводят наличными или по карте через кассу. При этом счёт в банке открывать не обязательно – банки второго уровня.

Казпочта – и другие организации, где можно провести подобную транзакцию.

Самый удобный вариант – приложения банков. В них уже предусмотрен раздел платежей для самозанятых, поэтому вам даже не придется вводить реквизиты получателя. У оплаты через приложение есть ещё одна удобная опция: вы можете оплачивать ЕСП за другого человека – нужно лишь указать его ИИН.

Самозанятость привлекательна и есть много преимуществ:

– например, получать бесплатную медицинскую помощь, так как вы участвуете в системе государственного страхования наряду с индивидуальными предпринимателями и наемными работниками;

– увеличиваются пенсионные накопления;

– увеличивается пенсионный стаж. Он определяет размер выплат, когда вы выйдете на пенсию. Например, если у работника 10-летний стаж, то он будет получать пенсию 54% от

прожиточного минимума. А с каждым дополнительным годом после 10 лет работы размер выплат увеличивается на 2%. Чтобы пенсия достигла прожиточного минимума, стаж должен составлять 33 года;

– можно рассчитывать на соцпомощь. Например, на пособие при потере работы или помощь при усыновлении ребенка, пособие по уходу за малышом до года.

Но есть и недостатки:

– фрилансеров привлекает простота и понятность системы, но у нее, конечно, есть и недостатки. Главный – нет привязки к доходу. С одной стороны, это, конечно, хорошо: вы делаете небольшой платеж, а остальные деньги расходуете по своему усмотрению. При этом вы можете пользоваться медуслугами и «наращиваете» пенсионный стаж. Но, так как самозанятые не платят налоги, пенсия будет базовой, а соцвыплаты – минимальными. Это устроит, разумеется, не всех;

– также следует учесть, что самозанятым, как правило, банки отказывают в больших кредитах, а значит, сложности могут возникнуть с ипотекой – самым популярным вариантом кредитования.

Эксперты считают, что самозанятость – оптимальное решение для тех специалистов, для которых фриланс – это подработка, например во время обучения в университете. Подойдет такая система и сельским жителям, которые занимаются выращиванием сельхозпродукции и иным способом они просто не смогут «набрать» стаж.

В Казахстане самозанятость нельзя совмещать с индивидуальным предпринимательством или работой в найме. ИП и найм противоречат самим условиям оформления физлица как самозанятого.

У женщин–предпринимателей тоже будет возможность получить финансирование через банки второго уровня во всех регионах Казахстана, включая села, малые и моногорода. Максимальный срок кредита до 84 месяцев, с льготной ставкой на инвестиционные цели и пополнение оборотных средств с суммой займа до 100 миллионов тенге [2].

Поддержка будет направлена на все сектора экономики, за исключением финансовой и страховой сфер, операций с недвижимым имуществом и оптово-розничной торговли.

Также предпринимателям предоставляется возможность бесплатного обучения и доступа к образовательным курсам и тренингам в рамках партнёрства Фонда «Даму» с Европейским банком реконструкции и развития (EBRD). Совместная программа с этой международной организацией позволит участницам получить профессиональные навыки, знания и инструменты, необходимые для управления бизнесом и успешной конкуренции на рынке.

Как сообщила председатель правления Фонда «Даму», меры поддержки женского предпринимательства ежегодно увеличивают процент предприятий, возглавляемых женщинами [2].

В структуре владельцев малого и среднего бизнеса доля женщин-предпринимателей достигла 47% от общего количества проектов, поддержанных Фондом «Даму». За весь период деятельности Фонд поддержал 96 тысяч проектов женского предпринимательства на сумму 2 893 млрд тенге. Радует, что современные бизнесвумен эффективно используют государственную поддержку для реализации своих бизнес-идей, развития компаний и создания новых рабочих мест, - отметила она

В условиях формирования новой модели развития Казахстана одним из главных приоритетов является создание открытой и самодостаточной рыночной экономики, где одним из главных драйверов должно стать развитие МСБ. Согласно данным официальной статистики, в течение последних 5 лет в Казахстане наблюдается устойчивый рост доли МСБ в ВВП. Однако, как выяснилось, в этой сфере существует еще масса проблем, решением которых еще предстоит заняться. Какие вопросы предстоит решать в этой сфере.

По данным Министерства национальной экономики, за период с 2019 по 2023 годы участие казахстанского малого и среднего предпринимательства в экономике выросло с 31,7% до 36,4% на 4,7 процентных пункта. Общая численность занятых в 2023 году увеличилась на 23,8% и достигла 4,2 млн человек. [2].

По состоянию на 1 октября текущего года общее количество зарегистрированных субъектов МСБ составило 2,2 млн, из которых 99,9% являются субъектами малого предпринимательства, остальные 0,1% – субъекты среднего предпринимательства. Уровень предпринимательской активности составляет – 89,7%, что представляет собой долю действующих субъектов предпринимательства от числа зарегистрированных. При этом

активность среди субъектов среднего предпринимательства выше, чем у малого на 6,7 процентных пункта. В разрезе категорий субъектов предпринимательства доля валовой добавленной стоимости малого предпринимательства в Валовом региональном продукте составила 29,6%, а среднего – 6,8%. В динамике, начиная с 2019 года, рост вклада малого бизнеса составил 4,1 процентных пункта, а среднего – на 0,2 процентных пункта.

Правительством реализуются системные меры по улучшению условий ведения бизнеса, снижая административную нагрузку и оказывая поддержку.

Три года в стране действует мораторий на проведение проверок малого и микробизнеса. Успешно внедряется принцип «регулирование с чистого листа». Выявлено более 10 тысяч неактуальных требований, 9 тысяч из которых уже исключены на подзаконном уровне, а оставшиеся подлежат исключению до конца года в рамках законопроекта, находящегося в Парламенте. Также автоматизируется система управления рисками (СУР), которая позволит с 1 января 2024 года назначать проверки без человеческого участия. В результате, плановые проверки бизнеса сократятся в два раза и количество штрафов сократится в несколько раз.

Однако, картина не такая уж и радужная и увеличение численности субъектов малого предпринимательства в последнее время в значительной степени является результатом дробления бизнеса.

Сегодня подавляющее большинство субъектов малого бизнеса действует в низкопроизводительных секторах, доминирующим видом деятельности здесь остается торговля, которой занимаются порядка 35% всех предприятий малого бизнеса.

Необходимо обеспечить рост числа МСБ, в частности, в обрабатывающем секторе.

Быстрое увеличение численности субъектов малого предпринимательства в последнее время, по видимому, в значительной степени является результатом дробления бизнеса в целях налоговой оптимизации.

В то же время, по его словам, средний бизнес сегодня почти стагнирует. Вклад средних предприятий в ВВП остается на уровне 2019 года – около 6%. При этом почти 30% предприятий среднего бизнеса в первом полугодии показывали убытки.

Необходимо усиливать и инструменты стимулирующие укрупнение, и масштабирование эффективно действующих предприятий. Также целесообразно исключить перекосы в фискальной политике, мотивирующие предпринимателей на дробление бизнеса. Надо продолжать работать над улучшением бизнес-климата в стране.

В этом направлении есть ряд международных рейтингов, и по некоторым из них сегодня позиции Казахстана ухудшаются.

Здесь также остаются проблемы. НПП «Атамекен» обращает внимание, что отечественных предпринимателей сдерживает нехватка инженерной и промышленной инфраструктуры, сложности при бизнес-планировании из-за контроля цен и экспортных запретов. Эти вопросы также требуют внимательного изучения. Остаются проблемы постоянного пересмотра субсидий, на это, в частности, жалуются фермеры.

Как отметил Глава государства, движущей силой выбранного курса должно стать отечественное предпринимательство. Данный сегмент экономики последовательно наращивает свой вклад в развитие страны. За последние 5 лет количество действующих субъектов малого и среднего предпринимательства увеличилось на 46,5%. Такой рост, в первую очередь, произошел за счет полуторакратного увеличения индивидуальных предпринимателей. А количество субъектов среднего бизнеса выросло только на 11,6%. В настоящее время в общем количестве действующих субъектов МСБ только 0,2% относятся к среднему предпринимательству, а остальные 99,8% – к малому. При этом, согласно данным 2022 года, наибольшая доля МСБ, или 35%, осуществляют деятельность в торговой отрасли. Объем выпущенной продукции субъектами МСБ за пятилетний период вырос более чем в два раза. Данная сфера обеспечивает занятостью более 4 миллионов человек, то есть практически каждого второго (43,6%) экономически активного казахстанца. Благодаря такому росту, доля малого и среднего бизнеса в ВВП страны в первом полугодии текущего года увеличилась, в сравнении с 2018 годом, с 28 до 36,4%. Вместе с тем, нужно понимать, что статистические данные не всегда соотносятся с реальной картиной. В этом наш Комитет смог убедиться в ходе порядка 10 рабочих встреч с уполномоченными госорганами, акиматами, маслихатами, НПП «Атамекен», ассоциациями, предпринимателями и экспертами, а также в рамках выезда в Мангистаускую область [3].

Проведенная работа позволила депутатам сформировать пул из более чем 100 актуальных вопросов. На основе их структурного анализа можно выделить ряд системных проблем бизнеса, приобретающих, по сути, хронический характер.

Первое, по мнению народных избранников, необходимо в корне пересмотреть подходы и механизмы государственной поддержки. Несмотря на действие на протяжении длительного времени целого ряда программных документов по развитию предпринимательства, справедливую критику вызывает их эффективность. В первую очередь, это связано с ограниченностью охвата субъектов бизнеса мерами поддержки на фоне масштабных бюджетных вливаний.

Свидетельством этого является программа «Дорожная карта бизнеса». Согласно данным Высшей аудиторской палаты, на её реализацию в 2015–2019 годы было выделено более 270 млрд тенге. Вместе с тем, инструментами субсидирования и гарантирования за этот период воспользовались лишь 19,6 тысячи субъектов. То есть, ежегодно финансовыми мерами поддержки были охвачены только 3 из каждой 1000 действующих предпринимателей. Ограниченность охвата инструментами поддержки дополняется проблемой их недоступности, особенно, для сельской местности. В первую очередь, из-за жёстких требований к залоговому имуществу. Большие вопросы вызывает соблюдение целей государственных программ в ходе их реализации.

Примером этого является программа «Экономика простых вещей». Несмотря на то, что данный проект был направлен на насыщение внутреннего рынка товарами и услугами отечественных производителей, 35% видов деятельности (53 из 150), допускаемых к льготному финансированию, не соответствовали обозначенной цели. Тенденция, снижающая эффективность государственных мер поддержки, характерна и для Национального проекта по развитию предпринимательства. В частности, большие вопросы как у бизнес-сообщества, так и акиматов, вызывает грантовая поддержка бизнеса. Во-первых, не урегулирован вопрос мониторинга целевого использования средств грантовой поддержки. Сегодня мониторинг проводится лишь выборочно и обладает крайне узким охватом. К примеру, по данным акимата города Алматы, из 264 проектов, одобренных в 2022 году, контролем охвачено лишь 27. То есть, только каждый десятый проект. Аналогичная ситуация наблюдается и в других регионах. Поэтому считаем, что контролем на предмет целевого использования выданных средств и достижения конечного результата должны быть охвачены все проекты грантового финансирования.

Во-вторых, по ее словам, не учитывая перспективные направления и ориентированность на конечный результат, предпочтение отдаётся реализации мелких проектов в виде грантовой поддержки размером 5 млн тенге, что попросту приводит к распылению бюджетных средств.

В-третьих, имеются правовые пробелы. К примеру, сегодня отсутствует конкретизация определения «новизны бизнес-идеи». Это приводит к тому, что понятие трактуется по-разному как предпринимателями, так и членами конкурсной комиссии на местах. Также нет требования к подтверждению «новизны», что является основным условием получения гранта.

Непонятными остаются критерии определения Перечня приоритетных секторов экономики, в рамках которых субъектам МСБ оказываются меры господдержки. Сейчас в этот перечень планируется включить также розничную торговлю продуктами питания путем поддержки «магазинов у дома», аренду недвижимости, обслуживание зданий, лизинг легковых автомобилей.

На наш взгляд, такой подход не только нерационален, но и в корне неправилен. Меры господдержки должны стимулировать наращивание отечественного производства, развитие обрабатывающей промышленности и в большей степени ориентированы на сектора, специализирующиеся на выпуске готовой продукции.

Бизнес-сообществу приходится рассчитывать в большей степени на помощь государства, так как условия банковского кредитования по-прежнему остаются неприемлемыми. Несмотря на поступательный рост объема кредитования банками субъектов МСП, доля таких займов в общем объеме ссудного портфеля, начиная с 2019 года, снизилась с 33 до 26% [3].

В то же время, по данным НПП «Атамекен», у казахстанских банков накопился значительный объем свободной ликвидности. Однако коэффициент одобрения кредитных заявок бизнеса не превышает 40 процентов.

По данным Национального банка, из общего объема кредитов бизнесу, выданных банками в прошлом году, 52% приходится на крупных предпринимателей, 34% – малому бизнесу и только 14% – субъектам среднего предпринимательства. При этом наибольшие объемы займов (51%) приходится на отрасль торговли, более половины (54%) из которых выданы крупным предпринимателям. А производственные сектора остаются в стороне и не получают должной поддержки со стороны банковского сектора.

Важно отметить, что торговля остается доминирующей и при получении господдержки через фонд «Даму». Более трети как просубсидированных (37%), так и прогарантированных (39%) проектов относятся именно к торговой отрасли. Поэтому действующие подходы и механизмы господдержки требуют коренного пересмотра. Особую актуальность этот вопрос приобретает в свете реализации поручения Главы государства по разработке Единой программы развития малого и среднего предпринимательства.

Как известно, данная программа должна кардинально изменить подходы по оказанию мер поддержки. А именно путем ее дифференциации по уровню технологической сложности производств и категориям бизнеса, а также обеспечения операционной эффективности господдержки. Такую задачу ставит Глава государства.

Учитывая предложения регионов, депутаты считают целесообразным предусмотреть в Единой программе отдельный раздел по поддержке сельского предпринимательства, путем включения в программу проекта «Ауыл Аманаты». Это позволит объединить все меры господдержки в одном конкретном документе, что очень удобно для субъектов МСБ, особенно для тех, кто только начинает свое дело.

При этом для активизации бизнеса на селе важно обеспечить доступность кредитных ресурсов, в первую очередь, путем рациональной оптимизации подтверждающих документов, а также решения проблемы оценки залогового имущества.

Следующая системная проблема связана с несовершенством налоговой политики в отношении субъектов малого и среднего предпринимательства. Именно данный вопрос сегодня вызывает множество нареканий со стороны бизнес-сообщества. В первую очередь, это касается налога на добавленную стоимость, а именно предлагаемое повышение его ставки с 12 до 16%. Считаем, что вопрос повышения ставки НДС требует детальной проработки и обсуждения с отечественными предпринимателями. Правительству нужно также рассмотреть альтернативные «безболезненные» варианты, не влекущие рост налоговой нагрузки на бизнес. Кроме того, решения требуют проблемы возврата НДС, а также сохранения высокой нагрузки по налогам и социальным платежам на работодателей, достигающей порядка 39%.

В налоговой политике, по ее словам, нужен баланс интересов бизнеса и государства. Фискальные меры должны быть направлены на стимулирование малого бизнеса к укрупнению.

К сожалению, сейчас наблюдается обратная картина, а именно нарастающее дробление субъектов предпринимательства, являющееся одной из главных причин значительного роста количества малых предприятий. По мнению предпринимателей, 80% причин, влияющих на данную негативную тенденцию, связаны с действующей системой налогообложения. А 20% с мерами господдержки, которые в большей степени акцентированы на субъекты малого бизнеса.

Много вопросов у бизнеса, как сообщила сенатор, имеется к налоговому администрированию. В первую очередь, это касается признания сделок недействительными по искам органов госдоходов. Данная проблема приобрела массовый характер и стала, по сути, легким карательным путем для доначисления налогов.

Для решения данной проблемы при территориальных департаментах госдоходов были созданы Согласительные комиссии по досудебному рассмотрению материалов по таким сделкам. Вместе с тем, объективность решений, принимаемых Комиссией, вызывает у бизнеса сомнения. Основная причина этого – неурегулированность порядка деятельности данного коллегиального органа. В частности, сегодня шесть из семи членов Комиссии являются сотрудниками органа госдоходов и только один – представителем региональной Палаты предпринимателей. Определенные нарекания бизнес высказывает и в отношении

камерального контроля. Данный инструмент аудита, предоставляющий предпринимателям возможность самостоятельно устранить налоговые ошибки, сегодня фактически превратился в дистанционную налоговую проверку. Конкретную задачу в этом вопросе поставил Глава государства, отметив, что целью налогового администрирования должно стать не наказание, а предупреждение. Еще одна системная проблема – это барьеры, сдерживающие развитие бизнеса.

Было отмечено, что большие препоны для бизнеса сегодня имеются в сфере железнодорожных перевозок.

Одним из примеров недовольства бизнеса является отсутствие паритетности при перевозке грузов. Национальный перевозчик в большей степени делает акцент на транзитные перевозки, так как тарифы в данном направлении выше в 2,5 раза. Такая приоритизация идет в ущерб другим направлениям – экспортным, импортным, внутренним и, как следствие, приводит к простоям, нарушению сроков поставки и финансовым издержкам. Складывающаяся ситуация требует оперативного решения в рамках объявленной Главой государства трансформации КТЖ в транспортно-логистическую компанию [3].

Наряду с этим, резонные вопросы у бизнеса вызывают отдельные решения госорганов, которые дестимулируют развитие бизнеса. Примером является агропромышленный комплекс, продолжила сенатор.

По данным НПП «Атамекен», за последние два года Правительством вводились экспортные ограничения на 15 видов сельскохозяйственной продукции. Несомненно, основной причиной таких ограничительных мер является стабилизация цен на внутреннем рынке. Однако такие решения, которые зачастую принимаются в сжатые сроки, приносят негативные последствия для бизнеса. Это срыв контрактов, порча продукции, остановка производства, а также потеря наработанных годами зарубежных рынков, – подчеркнула депутат.

Кроме того, согласно приведенным данным, за последние 5 лет в отраслевые Правила субсидирования более 50 раз вносились различные изменения. Постоянные изменения не только дезориентируют фермеров и инвесторов, но и не позволяют им выстраивать долгосрочные планы развития.

Еще один важный вопрос, это наличие административных барьеров для отечественных товаропроизводителей.

Как известно, в соответствии с приказом министра национальной экономики, не менее 30% полок торговых сетей и рынков должны быть отведены под продовольственные товары отечественного производства. Однако, как сообщают большинство регионов, на практике получается так, что данное требование исполняется посредством выставления товаров только крупных производителей страны и аффилированных компаний из соседних государств. А в случае договоренности о выставлении товаров более мелких предпринимателей, приходится платить неподъемную сумму, не говоря уже о выставлении продукции в проходимых местах. Склады-вающаяся ситуация не только сдерживает развитие казахстанских товаропроизводителей, но и приводит к нарастающему засилью импортных товаров. Поэтому считаем, что нужно усилить контроль за соблюдением действующих Правил, а также, учитывая предложения регионов, рассмотреть возможность увеличения установленного порога заполняемости субъектов внутренней торговли отечественными товарами до 50%

Список использованной литературы:

1. Елишибаев Р.К. Современное состояние и направления развития малого и среднего бизнеса Республики Казахстан// Вестник Университета Туран – 2021. - С. 84-90
2. Новая программа поддержки женского бизнеса «ҮМІТ», 06.03.2024 год
3. Развитие малого и среднего бизнеса в Казахстане: проблемы и решения, 29.11.2023, Интернет – портал СНГ. [Электрон.ресурс]. – 2023. – URL: <https://e-cis.info/news/566/113978/> (дата обращения: 12.02.2024)

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТ

- Ли Синьсюань. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Экономика» мамандығының магистранты
- Калыкова Б.Б. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің доценті, э.ғ.к.
- Оқап Г. – Абай атындағы ҚазҰПУ – нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
- Канабекова М.А. – Абай атындағы ҚазҰПУ – нің аға оқытушысы, э.ғ.к.
- Ли Цзянбо. – Абай атындағы ҚазҰПУ – нің «Экономика» мамандығының магистранты
- Исаева А.Т. – Абай атындағы ҚазҰПУ – нің аға оқытушысы, э.ғ.к.
- Лю Цзюньжу. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Экономика» мамандығының магистранты
- Қасен Қ.Р. – Абай атындағы ҚазҰПУ – профессоры, э.ғ.д.
- Кәмілжан Т. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
- Каримова М.Д. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің аға оқытушысы, Phd докторы
- Бекенқызы Г.Б. – Каспий қоғамдық университетінің «Экономика» мамандығының магистранты
- Бакирова Б.А. – Каспий қоғамдық университетінің аға оқытушысы
- Мамаев С. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының магистранты
- Джакишева У.К. . – э.ғ.к., қауымдастырылған профессор , Абай атындағы ҚазҰПУ
- Чэнь Давэй. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
- Кошкарбаев К.У. – Абай атындағы ҚазҰПУ, э.ғ.д., доцент
- Қадылбекова З.Қ. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
- Пэн Сяохан. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Есеп және аудит» мамандығының магистранты
- Ма Юаньян. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
- Ли Х. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Қаржы» мамандығының магистранты
- Оралбаева Ж.З. – э.ғ.к., қауымдастырылған профессор, Абай атындағы ҚазҰПУ
- Лу Синь. – Абай атындағы ҚазҰП-нің «Экономика» мамандығының магистранты
- Жолдасова Г.И. – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің аға оқытушысы

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

- Ли Синьсюань. – магистрант КазНПУ имени Абая, специальность «Экономика»
Калыкова Б.Б. – к.э.н, доцент КазНПУ имени Абая
Оқап Г. – магистрант КазНПУ имени Абая , специальность «Менеджмент»
Канабекова М.А. – к.э.н, ст.преподаватель КазНПУ имени Абая
Ли Цзянбо. – магистрант КазНПУ имени Абая , специальность «Экономика»
Исаева А.Т. – к.э.н., ст.преподаватель КазНПУ имени Абая
Лю Цзюньжу. – магистрант КазНПУ имени Абая , специальность «Экономика»
Қасен Қ.Р. – д.э.н, профессор КазНПУ имени Абая
Кәмілжан Т. – магистрант КазНПУ имени Абая, специальность «Менеджмент»
Каримова М.Д. – ст.преподаватель КазНПУ имени Абая, доктор Phd
Бекенқызы Г.Б. – магистрант Каспийского общественного университета, специальность «Экономика»
Бакирова Б.А. – старший преподаватель Каспийского общественного университета
Мамаев С. – магистрант КазНПУ имени Абая, специальность «Государственное и местное управление»
Джакишева У. К. – к.э.н, ассоциированный профессор КазНПУ имени Абая
Чэнь Давэй. – магистрант КазНПУ имени Абая, специальность «Менеджмент»
Кошкарбаев К.У. – д.э.н, доцент КазНПУ имени Абая
Қадылбекова З.Қ. – магистрант КазНПУ имени Абая, специальность «Менеджмент»
Пэн Сяохан. – магистрант КазНПУ имени Абая, специальность «Учет и аудит»
Ма Юаньлянь. – магистрант КазНПУ имени Абая, специальность «Менеджмент»
Ли Х. – магистрант КазНПУ имени Абая, специальность «Финансы»
Оралбаева Ж.З. – к.э.н, ассоциированный профессор КазНПУ имени Абая
Лу Синь – магистрант КазНПУ имени Абая, специальность «Экономика»
Жолдасова Г.И. – ст.преподаватель КазНПУ имени Абая

INFORMATION ABOUT AUTHORS

- Li Xingxuan.** – master's student of Abai Kaznpu, specialty «Economics»
Kalykova B. – candidate of Economic Sciences, docent, Kazakh National Pedagogical university named after Abay
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
Li Jiangbo. – master's student of Abai Kaznpu, specialty «Economics»
Isaeva A.T. – candidate of Economic Sciences, Senior lecturer, Kazakh National Pedagogical university named after Abay
Liu Junru. – master's student of Abai Kaznpu, specialty «Economics»
Kassen K.R. – Doctor of Economics, Professor of Abai KazNPU
Tunuke Kamulijang. – master's student of Abai Kaznpu, specialty " Management "
Karimova.M. – Doctor Phd, Senior lecturer, Kazakh National Pedagogical university named after Abay
Bekenkyzy G.B. – master's student of the Caspian Public University, specialty "Economics"
Bakirova B.A. - Senior Lecturer at the Caspian Public University
Mamayev S. – master's student of Abai Kaznpu, specialty "State and local government"
Dzhakisheva U.K. – Candidate of Economics, Associate Professor, Abai KazNPU
Chen Dawei. – master's student of Abai Kaznpu, specialty " Management "
Koshkarbayev K. - Doctor of Economics, docent, Kazakh National Pedagogical university named after Abay
Kadylbekova Z.K. – master's student of Abai Kaznpu, specialty " Management "
Peng Xiaohang. – master's student of KazNPU named after Abai, specialty «Accounting and audit»
Ma Yuanliang. – master's student of Abai Kaznpu, specialty " Management "
Li X. – master's student of Abai Kaznpu, specialty "Finance"
Oralbaeva Zh.Z. – Candidate of Economics, Associate Professor, Abai KazNPU
Lu Xin. – master's student of Abai Kaznpu, specialty «Economics»
Zholdassova G.I. – Senior lecturer, Kazakh National Pedagogical university named after Abay