

INTERNATIONAL
SCIENCE REVIEWS



№2 (5) 2024

Social Sciences series



International Science Reviews

Social Sciences series

Published since 2020

No. 2 (5) / 2024

Astana 2024

International Science Reviews. Social Sciences series
журналының редакциялық алқасы

БАС РЕДАКТОР

- **Амандыкова Сауле Кошкеновна**, заң ғылымдарының докторы, профессор, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);

БАС РЕДАКТОРДЫҢ ОРЫНБАСАРЫ

- **Ибраева Айгерим Ергалиевна** – PhD, әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдары жоғары мектебінің деканы, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);

РЕДАКТОРЛАР:

- **Хайрмуханмедов Нурбек Исабаевич**, PhD, құқық жоғары мектебінің деканы, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
- **Смагулова Зубиращ Калыбековна**, PhD, экономика жоғары мектебінің деканы, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
- **Ахмадиева Жанна Куанышевна**, педагогика ғылымдарының кандидаты, Педагогика институтының директоры, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
- **Яцек Залесны**, заң ғылымдарының докторы, профессор, Варшава университеті (Польша);
- **Милен Балтов**, PhD, профессор, Бургас еркін университеті (Болгария);
- **Ришард Пукала**, PhD, профессор, студенттер жұмыс жөніндегі проректор, Бронислав Маркевич қолданбалы ғылымдар мемлекеттік университеті (Польша);

-
- **Шалыпн Олег Васильевич**, педагогика ғылымдарының докторы, Новосибирск мемлекеттік педагогикалық университетінің профессоры (Ресей);
 - **Нағымжанова Қарақат Мұқашқызы**, педагогика ғылымдарының докторы, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті (Қазақстан);
 - **Аленов Марат Амрадинович**, заң ғылымдарының докторы, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
 - **Аймурзина Бағлан Төлегенқызы**, экономика ғылымдарының докторы, профессор, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
 - **Нурмагамбетов Аманжол Мағзумович**, заң ғылымдарының докторы, профессор, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
 - **Анафинова Мадина Латыповна**, филология ғылымдарының кандидаты, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
 - **Жұмабаева Заида Ефимовна**, педагогика ғылымдарының кандидаты, профессор, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
 - **Окутаева Сауле Толегеновна**, PhD, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
 - **Самарханов Талант Нұржақыпұлы**, PhD, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
 - **Сейсекенова Айнаш Байкенженовна**, филология ғылымдарының кандидаты, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
 - **Шахметова Назира Аханқызы**, филология ғылымдарының кандидаты, Астана халықаралық университеті (Қазақстан).
-

International Science Reviews. Social Sciences series

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

- **Амандыкова Сауле Кошкеновна** – доктор юридических наук, профессор, Международный университет Астана (Казахстан)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

- **Ибраева Айгерим Ергалиевна** – PhD, декан Высшей школы социально-гуманитарных наук, Международный университет Астана (Казахстан);

РЕДАКТОРЫ:

- **Хайрмуханмедов Нурбек Исабаевич**, PhD, декан высшей школы права, Международный университет Астана (Казахстан);
- **Смагулова Зубираш Калыбековна**, PhD, декан высшей школы экономики, Международный университет Астана (Казахстан);
- **Ахмадиева Жанна Куанышевна**, кандидат педагогических наук, доцент, директор педагогического института, Международный университет Астана (Казахстан);
- **Яцек Залесны**, доктор юридических наук, профессор, Варшавский университет (Польша);
- **Милен Балтов**, PhD, профессор, Бургасский свободный университет (Болгария);
- **Ришард Пукала**, PhD, профессор, проректор по работе со студентами, Государственный университет прикладных наук Бронислава Маркевича (Польша);
- **Шаляпин Олег Васильевич**, доктор педагогических наук, профессор, Новосибирский государственный педагогический университет (Россия);

-
- **Нагымжанова Каракат Мукашовна**, доктор педагогических наук, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева (Казахстан);
 - **Аленов Марат Амрадинович**, доктор юридических наук, Международный университет Астана (Казахстан);
 - **Аймурзина Баглан Толегеновна**, доктор экономических наук, профессор, Международный университет Астана (Казахстан);
 - **Нурмагамбетов Аманжол Магзумович** – доктор юридических наук, профессор, Международный университет Астана (Казахстан);
 - **Анафинова Мадина Латыповна**, кандидат филологических наук, Международный университет Астана (Казахстан);
 - **Жумабаева Зайда Ефимовна**, кандидат педагогических наук, профессор, Международный университет Астана (Казахстан);
 - **Окутаева Сауле Толегеновна**, PhD, Международный университет Астана (Казахстан);
 - **Самарханов Талант Нуржакыпович**, PhD, Международный университет Астана (Казахстан);
 - **Сейсекенова Айнаш Байкенженовна** кандидат филологических наук, Международный университет Астана (Казахстан);
 - **Шахметова Назира Аханқызы**, кандидат филологических наук, Международный университет Астана (Казахстан).

**Editorial team of the journal
International Science Reviews. Social Sciences series**

CHIEF EDITOR

- **Saule Amandykova**, Doctor of Legal Sciences, Professor, Astana International University (Kazakhstan)

DEPUTY CHIEF EDITOR

- **Aigerim Ibrayeva**, PhD, Dean of the Higher School of Social Sciences and Humanities, Astana International University (Kazakhstan);

EDITORS:

- **Nurbek Khairmukhanmedov**, PhD, Dean of the Higher School of Law, Astana International University (Kazakhstan);
- **Zubirash Smagulova**, PhD, Dean of the Higher School of Economics, Astana International University (Kazakhstan);
- **Zhanna Akhmadiyeva**, Candidate of Pedagogical Sciences, Director of the Pedagogical Institute, Astana International University (Kazakhstan);
- **Jacek Zalesny**, Doctor of Legal Sciences, Professor, Warsaw University (Poland);
- **Milen Baltov**, PhD, Professor, Burgas Free University (Bulgaria);
- **Ryszard Pukała**, PhD, Professor, Vice-Rector for Student Affairs, Bronislaw Markiewicz State University of Applied Sciences (Poland);
- **Oleg Shalyapin**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Novosibirsk State Pedagogical University (Russia);
- **Karakat Nagymzhanova**, Doctor of Pedagogical Sciences, L.N. Gumilyov Eurasian National University (Kazakhstan);

- **Marat Alenov**, Doctor of Legal Sciences, Astana International University (Kazakhstan);
- **Baglan Aimurzina**, Doctor of Economic Sciences, Professor, Astana International University (Kazakhstan);
- **Amanzhol Nurmagambetov**, Doctor of Legal Sciences, Professor, Astana International University (Kazakhstan);
- **Madina Anafinova**, Candidate of Philology, Astana International University (Kazakhstan);
- **Zaida Zhumabaeva**, Candidate of Pedagogical Sciences, Professor, Astana International University (Kazakhstan);
- **Saule Okutayeva**, PhD, Astana International University (Kazakhstan);
- **Talant Samarkhanov**, PhD, Astana International University (Kazakhstan);
- **Ainash Seisekenova**, Candidate of Philological Sciences, Astana International University (Kazakhstan);
- **Nazira Shahmetova**, Candidate of Philology, Astana International University (Kazakhstan).

Editorial address: 8, Kabanbay Batyr avenue, of.316, Astana, Kazakhstan, 010000

Tel.: (7172) 24-18-52 (ext. 316)

E-mail: aiu.socialscience@yandex.kz

International Science Reviews

Social Sciences series

Owner: Astana International University

Periodicity: quarterly

Circulation: 500 copies

«INTERNATIONAL SCIENCE REVIEWS»
Social Sciences Series 2024 / №2

МАЗМҰНЫ

Секция
ҚҰҚЫҚ

М.К.Журунова ЕАЭО МҮШЕ МЕМЛЕКЕТТЕРІНДЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН
ҚАРАУ: ҚҰҚЫҚ ҚОЛДАНУ ПРАКТИКАСЫ
МӘСЕЛЕЛЕРІ.....15

М.И.Игенбердинова ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ҚЫЛМЫСТЫҚ
ЖАЗА ТҮРІ РЕТІНДЕ ҚАМАУҒА АЛУДЫ ОДАН ӘРІ РЕФОРМАЛАУ
ТУРАЛЫ МӘСЕЛЕГЕ.....25

Секция
ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ҚАРЖЫ

А.Е.Аймаханов, Г.А. Кадырова ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ МЕН
ҚЫТАЙ ХАЛЫҚ РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ
ЫНТЫМАҚТАСТЫҒЫНЫҢ ЖАЙ-КҮЙІ МЕН
ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ.....33

М.Батай, З.К.Смагулова ТАЛАНТТАРДЫ САҚТАУ: ЫНТАЛАНДЫРУШЫ
ОРТА ҚҰРУ ЖӘНЕ ДАМУ
БАҒДАРЛАМАЛАРЫ.....45

Б.Ж.Балтабаев СТУДЕНТТІК КӘСІПКЕРЛІКТІҢ БИЗНЕСТІ ТҰРАҚТЫ
ДАМУ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУДЕГІ
РӨЛІ.....56

**С.Ж.Галиев, Т.С.Корабаев, А.Б.Құрманбаев ЦИФРЛЫҚ АКТИВТЕР
ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫН ЖАҢҒЫРТУДЫҢ ТИІМДІ ҚҰРАЛЫ
РЕТІНДЕ.....65**

**Г.Т.Лесбаева, Г.Х.Әбдірахман ҚАЗІРГІ ҰЙЫМДА МОТИВАЦИЯЛЫҚ
АУДИТТІҢ РӨЛІ МЕН МАҢЫЗЫ.....76**

**Секция
ӘЛЕУМЕТТІК ГУМАНИТАРЛЫҚ ҒЫЛЫМДАР**

**Т.Г.Баймухамбетов ТАЯУ ШЫҒЫС ЕЛДЕРІ. МЕМЛЕКЕТАРАЛЫҚ
ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ПРОБЛЕМАЛАРЫ МЕН ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫН
ТАЛДАУ.....89**

«INTERNATIONAL SCIENCE REVIEWS»
Social Sciences Series 2024 / №2
СОДЕРЖАНИЕ

Секция
ПРАВО

М.К.Журунова РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В
ГОСУДАРСТВАХ - ЧЛЕНАХ ЕАЭС: ВОПРОСЫ
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....15

М.И.Игенбердинова К ВОПРОСУ О ДАЛЬНЕЙШЕМ
РЕФОРМИРОВАНИИ АРЕСТА КАК ВИДА УГОЛОВНОГО НАКАЗАНИЯ В
РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....25

Секция
ЭКОНОМИКА и ФИНАНСЫ

А.Е.Аймаханов, Г.А.Кадырова СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ИНВЕСТИЦИОННОГО СОТРУДНИЧЕСТВА РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ.....33

М.Батай, З.К.Смагулова УДЕРЖАНИЕ ТАЛАНТОВ: СОЗДАНИЕ
МОТИВИРУЮЩЕЙ СРЕДЫ И ПРОГРАММЫ
РАЗВИТИЯ.....45

Б.Ж.Балтабаев РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В
ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
БИЗНЕСА.....56

С.Ж.Галиев, Т.С.Корабаев, А.Б.Қурманбаев ЦИФРОВЫЕ АКТИВЫ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА.....65

Г.Т.Лесбаева, Г.Х.Әбдірахман РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИОННОГО АУДИТА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....76

**Секция
СОЦИАЛЬНЫЕ ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ**

Т.Г.Баймухамбетов СТРАНЫ БЛИЖНЕГО ВОСТОКА. АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ И ПЕРСПЕКТИВ МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ.....89

 «INTERNATIONAL SCIENCE REVIEWS»

Social Sciences Series 2024 / №2

CONTENT

Section

LAW

M.K.Zhurunova CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES IN THE EEC MEMBER STATES: ISSUES OF LAW ENFORCEMENT PRACTICE.....15

M.I.Igenberdinova ON THE ISSUE OF FURTHER REFORM OF ARREST AS A TYPE OF CRIMINAL PUNISHMENT IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN.....25

Section

ECONOMICS AND FINANCE

A.E.Aimakhanov, G.A.Kadyrova THE STATE AND PROSPECTS OF INVESTMENT COOPERATION BETWEEN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN AND THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA.....33

M.Batai, Z.K.Smagulova TALENT RETENTION: CREATING A MOTIVATING ENVIRONMENT, DEVELOPMENT PROGRAMMES.....45

B.Zh.Baltabaev THE ROLE OF STUDENT ENTREPRENEURSHIP IN ACHIEVING THE GOALS OF SUSTAINABLE BUSINESS DEVELOPMENT.....56

S.Zh.Galiev, T.S.Korabaev, A.B.Kurmanbaev DIGITAL ASSETS AS AN EFFECTIVE TOOL FOR MODERNIZATION OF KAZAKHSTAN ECONOMY.....65

G. T.Lesbayeva, G. H. Abdrakhman THE ROLE AND IMPORTANCE OF MOTIVATIONAL AUDITING IN A MODERN ORGANIZATION.....76

**Section
SOCIAL HUMANITIES**

T.G.Baimukhambetov THE COUNTRIES OF THE MIDDLE EAST. ANALYSIS OF PROBLEMS AND PROSPECTS OF INTERSTATE RELATIONS.....89

ЕАЭО МҮШЕ МЕМЛЕКЕТТЕРІНДЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ: ҚҰҚЫҚ ҚОЛДАНУ ПРАКТИКАСЫ МӘСЕЛЕЛЕРІ

М.К.Журунова

Astana International University

Құқық жоғары мектебінің аға оқытушысы, з.ғ.м.

merekezurunova@gmail.com

Түйін. Мақалада Еуразиялық экономикалық одақ елдеріндегі еңбек дауларын қарау және шешу ерекшеліктерін заңнамалық тұрғыдан реттелуін зерттей отырып, құқық қолдану практикасының мәселелері қарастырылған. ЕАЭО елдерінде еңбек мигранттарының құқықтарының халықаралық құқықтық стандарттар мен ұлттық заңнамалар арқылы қорғалуының құқықтық механизмдері сараланған. ЕАЭО сотында еңбек дауларының қаралуы мен ЕАЭО сотының консультативтік қорытындысы еңбекші мигранттардың құқықтарын қорғауға жеткілікті ма деген ашық сұрақтар туралы мәселе орын алады.

Кілт сөздер: ЕАЭО соты, еңбек көші-қоны, еңбекші мигранттар, консультативтік қорытынды, еңбек даулары.

КІРІСПЕ

Еуразиялық экономикалық одақтың (*бұдан әрі-ЕАЭО*) мүше мемлекеттерінің конституциясында, адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары жоғарғы құндылық, ал оны сақтау мемлекеттің тікелей міндеті болып табылады. Адам құқықтарының халықаралық деңгейде қорғалуының қамтамасыз ететін халықаралық құжаттардан Азаматтық және саяси құқықтар туралы БҰҰ Халықаралық пактісін (*бұдан әрі-Пакті*) басшылыққа алуға болады [1].

Аталған Пактінің 2-бабында, оған қатысатын әрбір мемлекет өз аумағы шегіндегі және оның юрисдикциясындағы барлық адамдарға нәсіліне, түсіне, жынысына қатысты қандай да бір айырмашылықсыз құқықтарды құрметтеуге және қамтамасыз етуге міндеттенеді және құқықтары мен бостандықтары бұзылған кез-келген адамға тиімді құқықтық қорғау құралдарын қолдануын қамтамасыз етуге бағытталған.

ЕАЭО-ға мүше мемлекеттердің азаматтары ЕАЭО – ға мүше кез келген мемлекетте еңбек қызметін жүзеге асыру құқығына ЕАЭО шарты негізінде ие болды [2].

Бұл ретте оларға мүше мемлекеттердің ішкі еңбек нарықтарын қорғау жөніндегі ұлттық заңнамаларында көзделген шектеулер қолданылмайды. Одақ туралы шартта бекітілген еңбекшілер мен олардың отбасы мүшелеріне берілетін жеңілдіктер мен қолдаулардың көлемі ЕАЭО-ның бірыңғай еңбек нарығындағы барлық жұмыскерлерді іс жүзінде теңестірді. Алдағы уақытта осы теңгерімді ұстап тұру үшін ЕАЭО мүше мемлекеттері өзара қарым-қатынасты дамыту мақсатында бірнеше бағыттағы іс-шараларды жүзеге асыруды жоспарлап келеді, соның ішінде Еуразиялық экономикалық интеграцияны дамытудың 2025 жылға дейінгі стратегиялық бағыттарына сәйкес, келесі нәтижеге қол жеткізу: ол тауарлардың, көрсетілетін қызметтердің, капиталдың ғана емес сонымен бірге, жұмыс күшінің ортақ нарығын қалыптастыруды аяқтау [3].

Дегенмен, әлемдік тәжірибе деңгейінде еңбек көші-қонының саясаты кешенді болып табылады және мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық саясатының бөлігі ретінде әрекет етеді және осындай одақтарға бірігу арқылы мемлекеттердің арасында еңбек нарығын дамыту процесіне әсерін тигізеді, бұл әрекеттер әрине өз алдына құқық қолдану тәжірибесінде реттеу механизмдеріне қатысты сұрақтарын туғызады.

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

ЕАЭО мүше мемлекеттерде еңбек даулары бойынша туындайтын мәселелердің құқық қолдану тәжірибесінде алатын орны туралы тұжырымдар мен авторлық ұсыныстарды әзірлеу барысында ғылыми танымның келесі әдістері қолданылды: салыстырмалы-құқықтық, формальды-заңдылық, тарихи-құқықтық, индукция, дедукция, талдау және синтез. Сонымен бірге, халықаралық стандарттар бойынша ХЕҰ Конвенциялары, адам құқықтарын қорғау туралы пакті, ЕАЭО мүше мемлекеттерінің еңбек көші – қонын реттейтін ұлттық заңнамалары, Еуразиялық экономикалық комиссияның (*бұдан әрі - ЕЭК*) еңбек көші қоны туралы статистикалық ақпараттары, ЕАЭО мүше мемлекеттерінің еңбек дауларына қатысты статистикалық деректері, ЕАЭО еңбек көші қонымен байланысты орын алған сот тәжірибелері, ғылыми доктринаның осы бағытты зерттеуге арналған жеке ғылыми еңбектеріне талдау жасалды.

ЕАЭО мүше мемлекеттерінде еңбек дауларының туындауының себептері мен нысандары.

Еңбек даулары төмендегідей нысанда орын алуы мүмкін:

- көлеміне сәйкес: үлкен немесе кіші;
- субъективтілік құрамын бойынша: жеке және ұжымдық;

- жұмыс орны бойынша: бір немесе көптеген кәсіпорындарда.

Даудың себептері де объективтік жән субъективтілік сипатына қарай әр түрлі болуы мүмкін [4, 52 б.].

Мысалы: бір жұмыскердік қарапайым шағымынан еңбек ұжымының жұмысты тоқтатуға дейін әкелетін әрекеттері орын алатын еңбек жағдайларымен келіспеуінен туындайтын наразылықтар. Егер жұмыскердің қарапайым шағымы оның жалақысын есептеумен байланысты орын алып, жұмыс беруші оны тез арада түсіндіріп, қақтығыстың сонымен шешілуіне әкеліп жатса, құқық қолдану тәжірибесінде барлық даулар тез арада шешіледі-деп айта алмаймыз, себебі жұмыскерлер тобының қауіпті немесе зиянды еңбек жағдайларына байланысты шағымын сол жерде шешу мүмкіндігі орын алмауы мүмкін.

И. А. Филипова атап өткендей, еңбек даулары – бұл даулардың ерекше категориясы, олар еңбек қатынастарының субъектілері арасында туындайды және оларды әртүрлі уәкілетті заң органдары қарастырады [5, 102 б.].

ЕАЭО елдеріндегі еңбек дауларын құқықтық реттеу ол елдердің мәдени және басқа да ерекшеліктеріне байланысты орын алады.

Шетелдік тәжірибе мен халықаралық стандарттар.

Әр түрлі елдерде еңбек дауларын шешудің жүйелері әртүрлі болып келеді. ХЕҰ ерікті татуласу және төрелік ету туралы № 92 ұсынымының 2-бабында көрсетілгендей, дауларды реттеу жүйелері ұлттық заңнамалар мен халықаралық шарттарға сәйкес келуі тиіс [6].

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы ХЕҰ 158 Конвенциясының 4 бабында егер қызметкердің қабілетіне немесе мінез-құлқына байланысты немесе кәсіпорынның, мекеменің немесе қызметтің өндірістік қажеттілігінен туындаған мұндай тоқтату үшін заңды негіздер болмаса, қызметкерлермен еңбек қатынастары тоқтатылмайды [7].

Аталған Конвенция ЕАЭС мүше мемлекеттерінде мойындалмағанымен, ұлттық еңбек заңнамасында заңды негіздер болмаса, қызметкерлермен еңбек қатынастары тоқтатылуға жол берілмейтін ереже сақталған.

Барлық еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы халықаралық конвенциясында “еңбекші-мигрант” термині өзі азаматы болып табылмайтын мемлекетте ақылы қызметпен айналысатын, айналысқан немесе айналысқысы келетін адамды білдіреді. Конвенцияның 7 бабына сәйкес, барлық еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерінің жынысына, нәсіліне, түсіне, тіліне қатысты

қандай да бір айырмашылықсыз құқықтарын құрметтеуге және қамтамасыз етуге, ұлттық, этникалық немесе әлеуметтік шығу тегі, азаматтығы, жасы, экономикалық, мүліктік, отбасылық және таптық жағдайы немесе кез келген басқа белгілері бойынша кемсітуге болмайды [8].

ХЕҰ еңбекші мигранттарды қорғайтын тағы келесі Конвенциялары мен нұсқаулықтары бар: Еңбекші-мигранттар туралы Конвенция (№ 97) [9], Көші-қон саласындағы теріс пайдалану туралы және еңбекші-мигранттарға мүмкіндіктер мен өтініштер теңдігін қамтамасыз ету туралы Конвенция (№143) [10], Еңбекші-мигранттар туралы ұсыныс (№86) [11], Еңбекші-мигранттар туралы ұсыныс (№151) [12], Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы Конвенция (№29) [13], Мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенция (№105) [14].

Аталған халықаралық құжаттардың барлығы еңбекші мигранттардың құқықтарының қорғалуына тікелей бағытталған.

Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы Конвенция (№29) және Мәжбүрлі еңбекті жою туралы Конвенция (№105) ЕАЭО елдерінде мойындалған және ұлттық заңнамамен қайшылық туындаған жағдайда осы халықаралық құжаттардың нормасы басым болады.

Шетелдерде еңбек дауларын реттеу жүйелері шартты түрде келесідей санаттарға бөлінеді:

- Еңбек министрліктері (департаменттері), олардың шеңберінде дауларды болдырмау және реттеу еңбек мәселелерін реттеу органдарына ұлттық деңгейде және штат деңгейінде жүктелген. Осы мақсатта мемлекеттік қызметтер шеңберінде арнайы бөлімшелер құрылады, татуласу және арбитраж функциялары еңбек департаменттерінің қызметкерлерінің функционалдық міндеттері болы келеді. Аталған тәжірибе Африканың, Азияның, Еуропаның, Американың көптеген елдерінде, сондай-ақ араб елдерінде қолданылады-делінген [15].

- Заңға сәйкес құрылған тәуелсіз органдар. Бұл еңбек дауларының алдын алу және реттеу функциясы жүктелген органдар. Оларды мемлекет қаржыландырады, бірақ негізінен автономды және тәуелсіз жұмыс істейді. Бұл жағдайда дауларды болдырмау және реттеу тәуелсіз комиссияның, әкімшіліктің не өз регламенті бойынша әрекет ететін және өз кеңесі басқаратын өзге де осындай органның функцияларына беріледі және заңмен бекітіледі және кейбіреулері 60 жылдан астам уақыт бойы жұмыс істейді. Мысалы, 1947 жылы құрылған АҚШ-тың Федералды медиация және татуласу қызметі (FSPP), 1976 жылы құрылған. АҚШ-та медиация ұжымдық

еңбек қатынастарының әсерін арттыру арқылы кәсіподақтардың өзгеруіне айтарлықтай әсер етті [16].

АҚШ-тағы осындай медиаторларға қойылатын жоғары талаптарды атап өту қажет. Атап айтқанда, олар еңбек медиациясының принциптері мен тәжірибесін, ұжымдық келіссөздердің принциптері мен әдістерін, штаттың еңбек заңдарын, персоналды басқару мәселелерін, өндірістік қатынастар мәселелерін, индустрияландыру мен жұмысшы қозғалысының тарихын, басқарудың экономикалық мәселелерін және т. б. білуі керек [17].

- Міндеттерді бөлу. Аталған міндеттердің бөлінуі, жұмыс берушілер ұйымдары мен кәсіподақтар арасында туындайды.

Осындай әрекет ететін Ганадағы Ұлттық Еңбек комиссиясын (NCT) (2005) атауға болады. Дегенмен, Гана өзінің қазіргі жағдайына өндірістік қатынастардың сенімді жүйесі болатын басшылық және қызметкерлер (және олардың өкілдері) бір жағынан және мемлекет арасында үйлесімді және ынтымақтастыққа бейім, қақтығыстарға қарағанда және ықпал ететін орта жасайды және оны экономикалық тиімділік пен мотивация, өнімділік және қызметкердің дамуы, сондай-ақ қызметкерлердің адалдығы және өзара сенімге бағыттайды [18].

Бельгияда әлеуметтік серіктестер ұжымдық даулардың алдын алу және реттеу үшін бірлесіп жауап береді. Егер жұмысшылар мен жұмыс берушілердің өкілдері ұжымдық дауды шеше алмаса, онда ол екіжақты татуластыру комитетіне беріледі, оның төрағасы федералды Еңбек министрі тағайындайтын, делдал ретінде әрекет ететін және тәуелсіз және бейтарап тарап болып табылатын үкіметтік лауазымды тұлға болып табылады. Бельгия заңнамаларының мақсаты қызметкерді қорғау болғандықтан, еңбек соттары жұмыс берушіге қарағанда қызметкерге көбірек көңіл бөлуге бейімделіп, жұмыс беруші ұсынған элементтерді дәлелдеу және шарттарды түсіндіру арқылы қызметкердің пайдасына келісімшарт немесе басқа құжаттарды қарастырады [19].

ЕАЭО мүше мемлекеттерде еңбек дауларын қараудағы сот тәжірибесі.

Еуразиялық интеграцияны нығайтуда ЕАЭО Соты қатынастарды құқықтық реттеуге және мүше мемлекеттер арасындағы дауларды, соның ішінде еңбек дауларын реттеуге жауапты одақтас орган ретінде үлкен рөл атқарады.

ЕАЭО сотының негізгі мақсаты болып, мүше мемлекеттің азаматтарының құқықтарын біркелкі түсіндіруді және құқық қолдану практикасында қолдануды қамтамасыз ету болып табылады [20].

ЕАЭО еңбек дауларын қарау бойынша сот практикасына жүгінетін болсақ, ЕЭК қызметкерлерінің өтініші бойынша іс бойынша Соттың Үлкен алқасының 2016 жылғы 3 маусымдағы консультативтік қорытындысы (аттестаттау туралы іс) ЕАЭО соты ЕЭК қызметкерлерін аттестаттау тәртібін түсіндірді [21].

Консультативтік қорытынды шығарған кезде сот аттестаттауды Одақ органының нормативтік-құқықтық актісі ретінде өткізу туралы ереже аттестатталатын комиссия қызметкерлерінің кәсіби қасиеттерін бағалаудың объективтілігі қағидатының сөзсіз басымдығы нормасын оларға өзінің кәсіби қызметі туралы өз бетінше дайындалған қосымша мәліметтерді ұсыну құқығын беру арқылы белгілеп қана қоймай, қызметкерлердің осы норманы іске асырудың құқықтық тетігін бекітетінін анықтады.

ЕАЭО Сотының ұстанымы ЕЭК Кеңесінің 2020 жылғы 27 мамырдағы № 54 “Еуразиялық экономикалық комиссия қызметкерлерін аттестаттауды өткізу туралы ережеге өзгеріс енгізу туралы” (құжат күшіне енген) шешімінде көрініс тапты, оған сәйкес Еуразиялық экономикалық комиссия Кеңесінің 12 қарашадағы шешімімен бекітілген Еуразиялық экономикалық комиссия қызметкерлерін аттестаттауды өткізу туралы ереже 2014 ж. № 98, мынадай мазмұндағы 19.1-тармақпен толықтырылады: “19.1. Аттестаттау нәтижелері Еуразиялық экономикалық комиссия туралы Ереженің (2014 жылғы 29 мамырдағы Еуразиялық экономикалық одақ туралы шартқа № 1 қосымша) 54-тармағының тоғызыншы абзацына сәйкес Комиссия қызметкерімен еңбек шартын (келісімшартты) ұзарту туралы шешім қабылдау кезінде ескеріледі”.

ЕАЭО сотының тағы бір консультативтік қорытындысы шартты түсіндірумен байланысты орын алған [22].

Істің фабуласына сүйенетін болсақ, Одаққа мүше мемлекеттердің азаматтары болып табылатын кәсіби спортшылардың еңбек қызметін жүзеге асыруына қатысты шарттың 97-бабының 2 – тармағын және одаққа мүше мемлекеттерде еңбек қызметін жүзеге асыру кезінде кәсіби спортшыларға қатысты ұлттық заңнамада сандық шектеулер белгілеу мүмкіндігін түсіндіру мәселесі көтеріліп, түсіндірме беру туралы ЕЭК өтініш түскен.

ЕАЭО соты келесідей қорытынды жасаған: 2018 жылғы 7 желтоқсандағы консультативтік қорытындыда сот Шарттың 97-бабының 2-тармағы тікелей қолданылу нормасы болып табылады және тікелей қолдануға жатады деген қорытындыға келді. Мүше мемлекеттердің заңнамасында және дене шынықтыру және спорт ұйымдарының жергілікті

актілерінде, сондай-ақ Одаққа мүше мемлекеттердің азаматтары болып табылатын кәсіби спортшыларға олар жүзеге асыратын еңбек қызметіне және болу аумағына қатысты қолданыстағы сандық шектеулерді қолдануға жол берілмейді.

ҚОРЫТЫНДЫ

ЕАЭО мүше мемлекеттердің еңбекші мигранттары құқық қолдану тәжірибесінде кездесетін еңбек дауларын қарау ЕАЭО сотында қаралып, консультативтік қорытындылар негізінде жүзеге асырып, жұмыскерлердің мүддесін қорғайтын қорытындыға келген. Еңбекші мигранттардың құқықтарын халықаралық деңгейде қорғайтын ХЕҰ конвенциялары мен ұлттық заңнамалар да басшылыққа алынған. Қорытындылай келе, ЕАЭО соты еңбек дауларын қарайтын кезде мәселені жан-жақты зерттеп, еңбекші мигранттардың құқықтары мен заңды мүдделерінің қорғалуына жағдай жасайтыны көрініс тапқан.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Еуразиялық экономикалық одақ туралы шартты ратификациялау туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2014 жылғы 14 қазандағы № 240-V ҚРЗ. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000240> (жүгінген күн: 25.03.2024 ж.).

2. Азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пактіні ратификациялау туралы Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 28 қарашадағы №91 Заңы. URL: <https://courteurasian.org/upload/iblock/e49/%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B2%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B8%202020.pdf> (жүгінген күн: 25.03.2024 ж.).

3. Стратегические направления развития евразийской экономической интеграции до 2025 года. URL: https://eec.eaeunion.org/comission/department/dep_razv_integr/strategicheskie-napravleniya-razvitiya.php (жүгінген күн: 25.03.2024 ж.).

4. Идрисова С.Б. Трудовые конфликты, пути и методы их разрешения : метод. пособие / С. Б. Идрисова, М. Ж. Жаскайрат, О. Д. Котовщикова ; Управление внутренней политики г. Астаны. - Караганда : Арко, 2013. - 248 с.

-
5. Филипова И. А. Рассмотрение трудовых споров в России, Казахстане, Франции и Германии. Право и государство, № 4 (73), 2016. URL: <https://km.kazguu.kz/uploads/files/16.%20%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%98.%D0%90.%20%D0%A1.%2093-96.pdf> (жүгінген күн: 25.03.2024 ж.).
 6. Рекомендация Международной Организации Труда от 29 июня 1951 г. № 92 О добровольном примирении и арбитраже. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021352 (жүгінген күн: 25.03.2024 ж.).
 7. Конвенция МОТ 158 Конвенция о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).
 8. Международная конвенция о защите всех прав трудящихся-мигрантов и членов их семей Утверждена Резолюцией 45/178 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 года. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/O9000000002> (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).
 9. Конвенция Международной Организации Труда № 97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (Женева, 8 июня 1949 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1018307 (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).
 10. Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения (№ 143) URL% https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c143_ru.htm (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).
 11. Рекомендация №86 Рекомендация о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r086_ru.htm (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).
 12. Рекомендация 151 Рекомендация о работниках-мигрантах. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r151_ru.htm (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).
 13. Мәжбүрлі немесе міндетті еңбек туралы конвенцияны бекіту туралы Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсандағы № 120-ІІ
-

Заңы. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000120_ (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).

14. Мәжбүрлі еңбекті жою туралы туралы конвенцияны бекіту туралы Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 14 желтоқсан № 117-ІІ Заңы. URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000117_ (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).

15. Руководство по совершенствованию системы урегулирования трудовых споров / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии; International Training Centre (ITC). – Москва: МОТ, 2013. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306640.pdf (жүгінген күн: 25.03.2024 ж.).

16. Zahorka H.-J. Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned From the North American and EU Example? URL: <https://www.libertas-institut.com/de/PDF/Mediation.pdf> (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).

17. Hodges A. C. Mediation and the Transformation of American Labor Unions // Missouri Law Review. 2004. Vol. 69. Iss. 2. P. 367. URL: <https://core.ac.uk/reader/232764040> (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).

18. Joseph Attiah Ghana's numerous workers strikes; a cause for concern. Merit Research Journal of Education and Review (ISSN: 2350-2282) Vol. 1(8) pp. 159-171, September, 2013. URL: file:///Users/merekesaudirova/Downloads/Article_Strikes.pdf (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).

19. Nicolas Simon. The Labour and Employment. Disputes Review Belgium. The Labour and Employment. Disputes Review Belgium. 2019 Law Business Research Ltd. P. 1-11. URL: <https://www.vow.be/sites/vow.be/files/Disputes%20review%20Belgium.pdf> (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).

20. Ананьева М.К., Малько Е.А. Суд Евразийского экономического союза в реализации правовой политики. Юридическая наука 2018, № 3.- С.19-23. URL: <file:///Users/merekesaudirova/Downloads/sud-evraziyskogo-ekonomicheskogo-soyuza-v-realizatsii-pravovoy-politiki.pdf> (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).

21. № P-1/16., CE-2-3/1-16-БК. URL: https://courteurasian.org/court_cases/eaeu/P-1.16/ (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).

22. № P-3/18., CE-2-2/5-18-БК. URL: https://courteurasian.org/court_cases/eaeu/P-3.18/ (жүгінген күн: 23.03.2024 ж.).

РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ГОСУДАРСТВАХ-ЧЛЕНАХ ЕАЭС: ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы правоприменительной практики с изучением законодательного регулирования особенностей рассмотрения и разрешения трудовых споров в странах Евразийского экономического союза.

В странах ЕАЭС дифференцированы правовые механизмы защиты прав трудовых мигрантов посредством международных правовых стандартов и национального законодательства. Вопрос о рассмотрении трудовых споров в суде ЕАЭС и достаточно ли консультативного заключения суда ЕАЭС для защиты прав трудящихся-мигрантов остается открытым.

Ключевые слова. Суд ЕАЭС, трудовая миграция, трудовые мигранты, консультативное заключение, трудовые споры.

CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES IN THE EAEU MEMBER STATES: ISSUES OF LAW ENFORCEMENT PRACTICE

Abstract. The article deals with the issues of law enforcement practice with the study of legislative regulation of the specifics of the consideration and resolution of labor disputes in the countries of the Eurasian Economic Union.

The EAEU countries have differentiated legal mechanisms for protecting the rights of migrant workers through international legal standards and national legislation. The issue of considering labor disputes in the EAEU court and whether the advisory opinion of the EAEU Court is sufficient to protect the rights of migrant workers remains open.

Keywords. The EAEU Court, labor migration, labor migrants, advisory opinion, labor disputes.

К ВОПРОСУ О ДАЛЬНЕЙШЕМ РЕФОРМИРОВАНИИ АРЕСТА КАК ВИДА УГОЛОВНОГО НАКАЗАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

М.И.Игенбердинова

магистрант Академии правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан,
г. Астана, Республика Казахстан,
igen.18@mail.ru

Аннотация. Актуальность и эффективность назначения и применения уголовного наказания, в частности ареста, в отношении лица, совершившего уголовный проступок, раскрывается в статье, которая посвящена важным аспектам правовой природы ареста как вида уголовного наказания, проблемам законодательной рекомендации этого наказания и возможным путям решения. Автором поднимается вопрос о необходимости постоянного обновления законов и процедур для защиты прав граждан, обеспечения справедливости наказания и успешной реабилитации осужденных к аресту. Предлагается пересмотреть подходы к аресту, предусмотрев его в качестве основного наказания за совершение преступлений и сделать его промежуточным наказанием между иными основными наказаниями за преступления и лишением свободы с учетом реализации принципов справедливости и гуманизма.

Ключевые слова: арест, уголовное наказание, реинтеграция, реабилитация, мера пресечения, осужденный, уголовный проступок, преступление.

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире проблемы уголовного наказания становятся одними из самых сложных и актуальных вопросов уголовно-правовой науки и законодательства Казахстана. Уголовное наказание, в том числе арест, играет ключевую роль в поддержании закона и порядка, а также общественной безопасности. Однако этот институт вызывает определенные вопросы и столкновения, которые нуждаются в дальнейшем внимательном изучении и анализе.

Арест, будучи одним из видов уголовного наказания в Казахстане в части своей правовой природы порождает вопрос о справедливости и эффективности этой меры. Для улучшения системы уголовного правосудия в Казахстане предлагается пересмотреть отдельные положения уголовного закона и процедуры назначения этого наказания с целью обеспечения более надежной защиты прав и интересов граждан, а также для обеспечения более справедливого эффективного применения наказания.

Традиционно институт уголовного наказания вызывает определенные вопросы и столкновения. Например, возникают вопросы о пропорциональности наказания совершенному уголовному проступку или преступлению, о правильности выбора меры пресечения, о влиянии наказания в дальнейшем на личность осужденного и общество в целом.

Важно, проводить тщательный анализ эффективной системы уголовного правосудия, чтобы корректировать ее и улучшить в соответствии с современными вызовами и реалиями.

Таким образом, хотя уголовное наказание и, в частности арест, играют важную роль в системе поддержания закона и порядка, необходимо постоянно совершенствовать и адаптировать этот институт к изменяющимся обстоятельствам и потребностям общества.

Необходимо отметить, в уголовное наказание включая возможность применения ареста, играет важнейшую роль в обществе. Оно служит основным средством поддержания закона и порядка, а также обеспечения общественной безопасности.

Арест как вид уголовного наказания, его сроки, правовая характеристика вызывают ряд серьезных вопросов. Очевидно, что эта мера должна быть использована с максимальной осторожностью, чтобы не причинить неправомерные страдания, поскольку не смотря на небольшие сроки – «от десяти до пятидесяти суток» [1].

При этом арест является неотъемлемой частью поддержания закона и порядка в обществе. Он играет ключевую роль в обеспечении общественной безопасности и направлен на недопустимость совершения уголовных правонарушений, то есть играет профилактическую роль.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Основной целью публикации является комплексное изучение положений уголовного закона республики в части ареста, как вида уголовного наказания, с выработкой предложений по совершенствованию законодательства.

Совершенствование ареста как вида уголовного наказания с внесением изменений в нормы Уголовного кодекса Республики Казахстан (далее – УК РК) о реформатировании подходов к аресту является главной задачей статьи.

При подготовке исследования были использованы сравнительно-правовой метод, методы логического анализа и синтеза, метод толкования правовых норм.

РЕЗУЛЬТАТЫ/ОБСУЖДЕНИЕ

Весьма важным обстоятельством при реформировании законодательства, полагаем, должна стать возможность соблюдения прав и свобод осужденных к аресту, а также необходимость предоставления им дальнейшей возможностей для реабилитации и успешной реинтеграции в общество после «кратковременной изоляции».

Исследование законодательных норм и положений, регулирующих применение уголовного наказания в виде ареста в Казахстане, освещались в диссертационной работе Н.Д. Тлешалиева «Арест как вид наказания: уголовно- правовые и уголовно-исполнительные аспекты», где им были рассмотрены эффективность применения ареста как вида уголовного наказания; проблемы, связанные с его короткими сроками и строгой изоляцией; определена его востребованность и по сравнению с лишением свободы, в связи с меньшей затратностью [2].

В кандидатской диссертации российского ученого Л.В. Рябовой «Арест как вид уголовного наказания: уголовно-правовые и уголовно-исполнительные аспекты» были рассмотрены особенности, проблемы назначения и исполнения наказания в виде ареста, автором выработаны предложения по их устранению [3]. Следует отметить, что данная диссертация выполнена с учетом специфики российского законодательства, которое в части ареста имеет существенные отличительные особенности.

Г.Б. Саматова, рассматривая историю возникновения ареста как вида уголовного наказания, законодательные новшества ареста подчеркнула необходимость фундаментального исследования ареста, как нового вида наказания, мало применяемого в настоящее время на практике в силу ряда обстоятельств, что «требует более детального регламентирования в уголовном и уголовно-исполнительном законодательстве Республики Казахстан. Дальнейшее совершенствование указанных видов законодательства позволит шире использовать данный вид наказания в предупреждении уголовных проступков и приведет к повышению эффективности исправления осужденного» [4, стр. 253]. Это высказывание мы полностью поддерживаем.

М.Г. Детков считает, что «долго было бы разбирать психические свойства человека, но видно на практике, что не было почти ни одного примера, чтобы, раз побывавшие в тюрьме не менее 4-5 месяцев и возвратившись к семейству, человек был бы порядочным семьянином или полезным гражданином в обществе. В нем заглушаются все хорошие качества. Надо полагать, что явление это происходит от полнейшего

отсутствия физической и духовной деятельности... Арестованные первый раз и первых два месяца находятся в грустном состоянии, как от лишения свободы и бездеятельности. В этот период времени редко кто не сознает свою вину и готов чем хотите пожертвовать всем хорошим, лишь бы загладить свою вину. Но через два-три месяца в нем заметно ко всему окружающему равнодушие, а через пять месяцев он делается настоящим арестантом, чего и сам не ожидал. Все, что им было наследовано хорошего от предков, в нем уже заглохло и прежнего не осталось следа, что прежде считал для себя священным, не прочь над этим же поглумиться...» [5, стр. 28].

В наши дни ученые и практики также отмечают, что «лишение свободы оказывает самое сильное психологическое влияние на осужденного только в первые месяцы его отбывания в исправительном учреждении, а потом он начинает привыкать к своему положению. Вот почему арест мог бы стать эффективным действенным средством исправительного воздействия на лиц, впервые совершивших преступления небольшой и средней тяжести. В большинстве случаев за такие преступления суды назначают небольшие сроки лишения свободы» [5, стр.30].

М.И. Кольцов и Е.А. Попова, отмечают, что «преступления небольшой и средней тяжести в основном совершают лица далеко еще не «потерянные» для общества, т.е. те, кому будет достаточно побывать в камере в течение нескольких месяцев, осознать содеянное, раскаяться и не совершать впоследствии подобных правонарушений. Находясь в течение нескольких месяцев в арестном доме, осужденный успевает ощутить на себе все тяготы наказания в виде реального лишения свободы, а выражаясь юридической терминологией - все предусмотренные для этого наказания лишения или ограничения прав и свобод. Обусловлено это тем, что реальное лишение свободы ощущается при отбывании ареста гораздо сильнее, чем при отбывании данного наказания в учреждениях уголовно-исполнительной системы. Преимущества наказания в виде ареста в том, что осужденный, отбывая арест в течение нескольких месяцев, не успевает привыкнуть к образу жизни в изоляции, у него сохраняются родственные связи, привычки, привязанности, образ мышления» [6].

Рахметов С.М. проанализировав зарубежный опыт ведущих стран предлагает перенять их положительный опыт применения ареста как эффективного вида наказания, «необходимо возродить возможность применения ареста, дополнив часть 2 ст.40 УК РК, в котором указать

наказание в виде ареста. Это наказание является более строгим, чем ограничение свободы, и менее строгим, чем лишение свободы» [7].

Работы указанных авторов, несомненно, внесли серьезный вклад в исследование вопросов об уголовно-правовых и пенитенциарных проблемах, при этом ряд законодательных проблем касательно применения уголовного наказания в виде ареста в Казахстане с возможной идеей о пересмотре системы наказаний в УК РК и реформирование ареста из числа наказаний за уголовные проступки в виды наказаний за преступления, с учетом его строгости (изоляция от общества) и чрезвычайно строгими условиями исполнения (жестче чем лишение свободы) указанными авторами не поднимались.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ/ВЫВОДЫ

Правовые аспекты уголовного наказания в виде ареста занимают важное место в основных направлениях реализации уголовной политики Республики Казахстан, поскольку «грамотное» подходы к исполнению ареста позволит создать эффективные инструменты реализации данного наказания, которое, как нами отмечено выше затруднено, в силу отсутствия должных условий.

В связи с этим, считаем необходимым, внести поправки в ст. 40 УК РК, исключив арест как вид наказания за совершение уголовных проступки, поскольку этот вид наказания, несмотря на его краткосрочность предполагает отбывание в условиях строгой изоляции (условия содержания суровее, чем при отбывании лишения свобод), что негативно повлияет на психику правонарушителя, совершившего уголовное правонарушение не представляющее серьезной общественной опасности, арест по своей правовой природе и условиям исполнения гораздо строже чем ограничение свободы, предполагающего нахождение осужденного в условиях свободы.

С учетом вышеизложенного, предлагаем исключить арест из числа наказаний за уголовные проступки и сделать его промежуточным «звеном» между ограничением свободы и лишением свободы.

Следует в ч.ч.1-2 ст. 40 УК РК (Виды наказаний) внести изменения и изложить следующим образом:

«Статья 40. Виды наказаний

1. К лицу, признанному виновным в совершении уголовного проступка, могут применяться следующие основные наказания:

1) штраф;

- 2) исправительные работы;
- 3) привлечение к общественным работам;
- 4) ограничение свободы;
2. К лицу, признанному виновным в совершении преступления, могут применяться следующие основные наказания:

- 1) штраф;
- 2) исправительные работы;
- 2-1) привлечение к общественным работам;
- 3) арест**
- 4) лишение свободы.»

При рассмотрении вопроса о применении ареста в качестве наказания для лиц, совершивших преступления, предлагаем необходимым предусмотреть его только за преступления небольшой и средней тяжести. В этой связи, следует внести изменения в ч.1 ст. 45 УК РК (Арест), изложив часть первую данной статьи следующим образом:

«1. Арест **назначается за совершение преступлений небольшой и средней тяжести** и состоит в содержании осужденного в условиях строгой изоляции от общества на весь срок назначенного наказания.»

Предлагаемые поправки направлены на дальнейшую гуманизацию системы наказаний в Республике Казахстан и будут способствовать реализации принципа справедливости, а также дальнейшей реализации политики государства по снижению «тюремного населения».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V ЗРК// [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226> (дата обращения: 25.03.2024).
2. Тлешалиев Н.Д. Арест как вид уголовного наказания: Уголовно-правовые и уголовно-исполнительные аспекты: диссертация доктора юрид.наук.– Алматы, 2022. – 121 с.
3. Рябова Л.В. Арест как вид уголовного наказания: Уголовно-правовые и уголовно-исполнительные аспекты: диссертация кандидат юрид. наук – Ставрополь, 2005. – 177 с.
4. Саматова Г.Б. Арест как вид наказания в уголовном и уголовно-исполнительном законодательств журнал// «Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. - №1 (59) – 2020 – С.252-262.

5. Детков М. Г. Длительное лишение свободы: понятие, содержание, эффективность // Вестник института: преступление, наказание, исправление (ВИПЭ ФСИН России). 2008. № 2. С. 28-32.

6. Кольцов М.И., Попова Е.А. О неиспользованных возможностях ареста для достижения целей наказания. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/pravo/2019/04/2019-04-21.pdf> (дата обращения: 25.03.2024).

7. Рахметов С.М. Арест как альтернативный лишению свободы вид наказания. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39503985 (дата обращения: 25.03.2024).

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ҚЫЛМЫСТЫҚ ЖАЗА ТҮРІ РЕТІНДЕ ҚАМАУҒА АЛУДЫ ОДАН ӘРІ РЕФОРМАЛАУ ТУРАЛЫ МӘСЕЛЕГЕ

Түйін. Қылмыстық жазаны, атап айтқанда, қамауға алуды, қылмыстық құқық бұзушылық жасаған адамға қатысты тағайындау мен қолданудың өзектілігі мен тиімділігі қамауға алудың бір түрі ретіндегі құқықтық табиғатының маңызды аспектілеріне арналған мақалада айқындалады. қылмыстық жаза, осы жазаға қатысты заңнамалық ұсынымдар мәселелері және ықтимал шешімдер. Автор азаматтардың құқықтарын қорғау, жазаның әділдігін қамтамасыз ету және қамауға алынғандарды сәтті оңалту үшін заңдар мен рәсімдерді үнемі жаңартып отыру қажеттілігі туралы мәселені көтереді. Әділдік пен гуманизм қағидаттарын іске асыруды ескере отырып, қамауға алуды қылмыс жасағаны үшін негізгі жаза ретінде қарастырып, оны қылмыс үшін басқа негізгі жазалар мен бас бостандығынан айыру арасындағы аралық жаза ретінде қарастыру тәсілдерін қайта қарау ұсынылады.

Кілт сөздер: қамауға алу, қылмыстық жазалау, қоғамға бейімдеу, оңалту, бұлтартпау шарасы, сотталған адам, қылмыстық құқық бұзушылық, қылмыс.

ON THE ISSUE OF FURTHER REFORM OF ARREST AS A TYPE OF CRIMINAL PUNISHMENT IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Annotation. The relevance and effectiveness of the appointment and application of criminal punishment, in particular arrest, in relation to a person who has committed a criminal offense, is revealed in the article, which is devoted to important aspects of the legal nature of arrest as a type of criminal punishment, the problems of legislative recommendations for this punishment and possible solutions. The author raises the issue of the need to constantly update laws and procedures to protect the rights of citizens, ensure fairness of punishment and successful rehabilitation of those sentenced to arrest. It is proposed to reconsider approaches to arrest, providing it as the main punishment for committing crimes and making it an intermediate punishment between other main punishments for crimes and imprisonment, taking into account the implementation of the principles of justice and humanism.

Keywords: *arrest, criminal punishment, reintegration, rehabilitation, preventive measure, convicted person, criminal offense, crime.*

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИНВЕСТИЦИОННОГО СОТРУДНИЧЕСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

А.Е. Аймаханов¹, Г.А.Кадырова²

¹магистрант образовательной программы «Стратегическое управление и лидерство» (EMBA) Международного университета Астана, г.Астана, Республика Казахстан.

abuae@mail.ru

²к.э.н., доцент Высшей школы экономики Международного университета Астана, г.Астана, Республика Казахстан

kadirova.77@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается текущее состояние и перспективы инвестиционного сотрудничества между Республикой Казахстан и Китайской Народной Республикой. Авторы анализируют основные направления инвестиций между двумя странами, обозначают ключевые отрасли, в которых наблюдается наибольший интерес для инвесторов, а также выявляют факторы, способствующие развитию и препятствующие росту инвестиционного сотрудничества. Авторы обращают внимание на значимость сотрудничества между Казахстаном и Китаем в контексте их стратегического партнерства и развития экономических отношений. Рассматриваются положительные и негативные аспекты существующих инвестиционных проектов, а также предлагаются рекомендации по улучшению инвестиционного климата и расширению сотрудничества в будущем.

Ключевые слова: инвестиционное сотрудничество, Казахстан, Китай, экономические отношения, перспективы.

ВВЕДЕНИЕ

Инвестиционное сотрудничество между Республикой Казахстан и Китайской Народной Республикой играет важную роль в развитии экономических отношений между двумя странами. Оно основывается на стратегическом партнерстве и взаимной выгоде, способствуя укреплению торгово-экономических связей и развитию общественных сфер. Несмотря на сложности и вызовы, стоящие перед инвестиционным сотрудничеством, его потенциал и перспективы остаются значительными.

В настоящее время важно проанализировать текущее состояние инвестиционного сотрудничества между Казахстаном и Китаем, выявить основные тенденции и вызовы, а также определить стратегические направления для дальнейшего развития. Понимание этих аспектов

позволит эффективно использовать потенциал инвестиций и способствовать устойчивому экономическому росту обеих стран.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Анализ инвестиционного рынка в Казахстане имеет важное значение для разработки эффективных стратегий привлечения капитала, определения приоритетных направлений инвестирования и создания благоприятной инвестиционной среды. Этот анализ позволит нам понять текущее состояние инвестиционной деятельности в стране, выявить сильные стороны и проблемные области, а также предложить рекомендации для улучшения инвестиционного климата [1].

Инвестиционный рынок Республики Казахстан представляет собой динамичную и разнообразную среду, в которой осуществляется инвестирование капитала как внутренних, так и иностранных инвесторов. Экономика Казахстана демонстрирует стабильный рост, поддерживаемый диверсификацией и модернизацией. Это создает благоприятную среду для инвесторов, предлагающую широкий спектр возможностей в различных отраслях экономики. В стране реализуются разнообразные инвестиционные проекты, включая разработку природных ресурсов, строительство инфраструктуры, развитие нефтегазового сектора, а также инвестиции в сельское хозяйство, туризм и инновации. Казахстан является крупной экономикой в Центральной Азии с обширными природными ресурсами, такими как нефть, газ, уголь, металлы и другие, что делает его привлекательным объектом для инвестиций. Однако, ряд факторов оказывает влияние на инвестиционный климат в стране [2].

В целом, инвестиционный рынок Казахстана представляет собой смешанный образец возможностей и вызовов. Улучшение инвестиционного климата, развитие ключевых отраслей экономики и повышение привлекательности страны для инвесторов остаются приоритетами для правительства и бизнес-сообщества.



Рисунок 1 - Международная инвестиционная позиция Казахстана за 2021-2023 гг., млн.долл.США

Примечание – составлено на основе данных Национального банка РК [3]

Как видим в диаграмме, международная инвестиционная позиция Казахстана за 2021-2023 гг. имеет тенденцию роста. Если нетто показатель в 2021 году составил 76 929,8 млн.долл.США, то в 2023 году этот показатель составил 67 787,7 млн.долл.США, т.е. есть положительная тенденция роста активов в международной инвестиционной позиции.

Теперь проведем анализ динамики активов международной инвестиционной позиции Казахстана в 1 таблице за 2021-2023 гг.

Таблица 1 – Анализ активов международной инвестиционной позиции Казахстана за 2021-2023 гг., млн.долл.США

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023г.	Темп роста, %	
				2022/ 2021	2023/ 2022
Международная инвестиционная позиция, нетто	-76 929,8	-68 147,8	-67 787,7	88,6	99,4
Активы	167 348,0	174 125,6	188 224,6	104,1	108,1
Обязательства	244 277,8	242 273,4	256 012,3	99,2	105,7
Примечание – составлено на основе данных Национального банка РК [3]					

Как видим в 1 таблице, международная инвестиционная нетто позиция сокращалась в течение периода, но темп сокращения уменьшился с 88,6% в 2022 году до 99,4% в 2023 году. Это может указывать на то, что

скорость ухудшения инвестиционной позиции снизилась, что может быть положительным признаком. Общие активы страны росли в течение всего периода. В 2023 году они составили 188 224,6 млн долларов США, что является увеличением на 108,1% по сравнению с 2022 годом. Таким образом, общая картина указывает на рост активов и некоторое замедление сокращения международной инвестиционной позиции, что может быть положительным сигналом для экономики Казахстана.

Анализируя международную инвестиционную позицию Казахстана с 2019 по 2023 год, мы можем сказать, что в целом она остается отрицательной, что может указывать на то, что иностранные активы превышают обязательства перед иностранными инвесторами. Однако мы также видим, что разница по годам не слишком значительна, что может свидетельствовать о стабильности этой позиции. Общие активы Казахстана в инвестиционной сфере растут с течением времени, что может говорить о росте общего объема инвестиций в страну. В целом, анализ обязательств показывает увеличение долговой нагрузки и различную динамику по различным видам инвестиций и обязательствам за рассматриваемый период.

Прямые инвестиции в Казахстан также увеличиваются, что может свидетельствовать о привлекательности страны для прямых инвестиций. Портфельные инвестиции также демонстрируют рост, что может указывать на интерес иностранных инвесторов к финансовым рынкам Казахстана. Стабильное увеличение инвестиций в инструменты участия в капитале и паи/акции инвестиционных фондов может свидетельствовать о доверии казахстанским компаниям и фондовым рынкам. В целом, анализ этих данных позволяет сделать вывод о стабильности инвестиционной ситуации в Казахстане и интересе инвесторов к различным секторам экономики страны.

Для того чтобы наглядно представить внешние обязательства резидентов Казахстана перед 10 странами - крупными инвесторами по состоянию за 2023г. приведем их в рисунке 2.

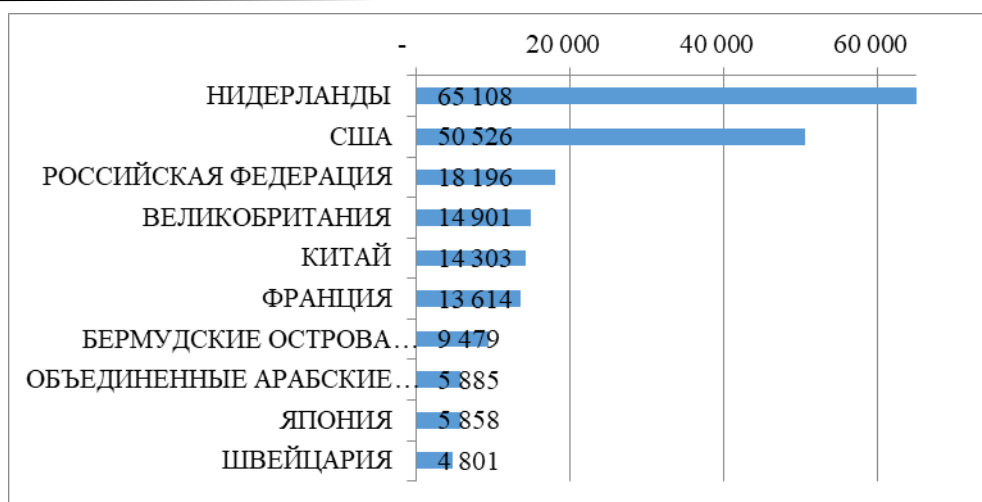


Рисунок 2 - Внешние обязательства резидентов Казахстана перед 10 странами - крупными инвесторами по состоянию за 2023г., млн.долл.США

Примечание – составлено на основе данных Национального банка РК [3]

Как видим в рисунке 2, лидирующие позиции занимают Нидерланды (65108 млн.долл.США), США(50526 млн.долл.США) с большим разрывом, а за ним идут Российская Федерация(18196 млн.долл.США), Великобритания (14901млн.долл.США), Китай (14303 млн.долл.США) и Франция (13614 млн.долл.США).

Инвестиционная активность играет ключевую роль в экономическом развитии Республики Казахстан (РК), определяя ее конкурентоспособность на мировой арене. В этом контексте оценка потенциала и анализ инвестиционных инструментов становятся важными компонентами для определения эффективных стратегий развития экономики и привлечения инвестиций. Данное исследование направлено на изучение текущего состояния инвестиционного климата в РК и анализ возможностей для инвесторов, а также оценку инвестиционных инструментов, доступных как местным, так и иностранным инвесторам.

Теперь проанализируем прямые инвестиции Казахстана по направлению вложения в 2 таблице за 2021-2023 гг. Общая сумма прямых инвестиций Казахстана оставалась отрицательной в течение всего периода, но с незначительным увеличением с 100,5% в 2022 году до 101,6% в 2023 году. Это может указывать на некоторое замедление ухудшения ситуации в этой области.

Таблица 2 - Прямые инвестиции Казахстана по направлению вложения за 2021-2023 гг., млн.долл.США

	2021 г.	2022 г.	2023г.	Темп роста	
				2022/2021	2023/2022
Прямые инвестиции, нетто	-137 010,3	-137 627,0	-139 816,2	100,5	101,6
Прямые инвестиции за границу	15 653,8	16 791,9	17 381,4	107,3	103,5
Инструменты участия в капитале и паи/акции инвестиционных фондов	24 204,2	25 775,0	26 394,8	106,5	102,4
Долговые инструменты	-8 550,4	-8 983,1	-9 013,4	105,1	100,3
Прямые инвестиции в Казахстан	152 664,2	154 419,0	157 197,6	101,1	101,8
Инструменты участия в капитале и паи/акции инвестиционных фондов	72 866,9	76 240,0	82 197,6	104,6	107,8
Долговые инструменты	79 797,2	78 179,0	75 000,0	97,9	95,9
Примечание – составлено на основе данных Национального банка РК [3]					

Как видим в 2 таблице, сумма прямых инвестиций за границу увеличилась в течение периода с темпом роста 107,3% за 2021-2023 годы, но с некоторым замедлением темпа роста в 2023 году. Сумма прямых инвестиций в Казахстан также увеличилась, с темпом роста 101,1% за 2021-2023 годы. Однако, также, как и в случае прямых инвестиций за границу, наблюдается некоторое замедление темпа роста в 2023 году.

Инструменты участия в капитале и паи/акции инвестиционных фондов увеличились за рассматриваемый период, как для инвестиций за границу, так и для инвестиций в Казахстан. Однако, темп роста немного

замедлился к концу периода. Общий объем долговых инструментов увеличился за период для инвестиций за границу, но снизился для инвестиций в Казахстан. Это может указывать на изменение стратегии инвестирования в пользу более активных инвестиций в капитал и акции.

Таблица 3 - Чистый приток прямых инвестиций в Казахстан по странам за 2021-2023гг., млн.долл.США

Наименование стран	2021	2022	2023	Темп роста, %	
				2022/2021	2023/2022
Всего	3 353	6 541	3 223	195,1	49,3
Российская Федерация	855,8	147,2	1 195,2	17,2	812,0
Нидерланды	391,8	2 070,7	1 009,9	528,5	48,7
Китай	493,2	738,7	954,3	149,8	129,2
Швейцария	485,2	-385,1	872,5	-179,37	-227,0
Объединенные Арабские Эмираты	-3,4	122,4	527,3	3600	430,8
Франция	-350,2	-174,1	-151,8	49,7	87,2
Гонконг (Сянган)	-219,1	-914,0	-514,7	417,2	56,3
Великобритания	-1 468,9	-332,2	-2 081,3	22,6	626,5
Примечание – составлено на основе данных Национального банка РК [18]					

Как видим в таблице 3, чистый приток инвестиций из Китая показал значительный рост с 2021 по 2022 год, а затем немного сократился в 2023 году. Это свидетельствует о стабильном интересе со стороны китайских инвесторов в экономику Казахстана. Из Российской Федерации после начального высокого уровня притока инвестиций в 2021 году ситуация резко изменилась в 2022 году, когда приток снизился до минимального уровня. Однако в 2023 году приток инвестиций вновь возрос, достигнув высокого значения, что может свидетельствовать о восстановлении интереса к инвестированию в Казахстан. Из Нидерланды с 2021 по 2022 год чистый приток инвестиций значительно вырос, однако в 2023 году он сократился. Несмотря на это, Нидерланды остаются одним из крупнейших источников инвестиций в Казахстан. Объединенные Арабские Эмираты и Сингапур показывают высокие темпы роста притока инвестиций в 2022 и 2023 годах, что может свидетельствовать о развитии более тесных экономических связей между Казахстаном и этими странами. США и Великобритания показывают негативные показатели притока инвестиций в 2023 году, после

значительного роста в 2022 году. Это может быть связано с изменениями в инвестиционной стратегии или экономической ситуации в данных странах.

Давайте проанализируем данные по доходам к выплате казахстанскими предприятиями прямого инвестирования иностранным прямым инвесторам по странам за 2021-2023гг.

Таблица 4 - Доходы к выплате казахстанскими предприятиями прямого инвестирования иностранным прямым инвесторам по странам, млн.долл.США

Название страны	2021г.	2022г.	2023г.	Темп роста, %	
				2022/2021	2023/2022
ВСЕГО	21 998	24 630	24 450	112,0	99,3
1. Нидерланды	8 476,1	8 938,2	8 265,4	105,5	92,5
2. США	5 089,5	7 716,6	6 206,2	151,6	80,4
3. Франция	706,9	857,3	1 315,7	121,3	153,5
4. Китай	1 305,3	1 153,0	1 137,5	88,3	98,6
5. Великобритания	1 026,5	1 202,8	1 134,9	117,2	94,3
6. Российская Федерация	1 109,2	667,2	867,1	60,1	130,0
7. Швейцария	983,3	744,7	832,1	75,7	111,7
8. Япония	289,4	376,8	578,4	130,2	153,5
9. Люксембург	436,5	408,6	563,0	93,6	137,8
10. Кипр	560,5	614,1	539,7	109,6	87,9
Примечание – составлено на основе данных Национального банка РК [3]					

Как видим в таблице 4, общий объем доходов к выплате остается стабильным на протяжении рассматриваемого периода, с незначительным снижением в 2023 году по сравнению с 2022 годом (99,3% относительно предыдущего года). Нидерланды остаются крупнейшим получателем доходов от казахстанских предприятий прямого инвестирования. Хотя доходы снизились в 2023 году по сравнению с 2022 годом, они все еще остаются на высоком уровне. США занимают второе место по получению доходов от казахстанских предприятий. Хотя доходы в 2023 году снизились по сравнению с 2022 годом, они все еще значительны. Франция, Китай, Великобритания также заметно увеличили свои доходы от казахстанских предприятий в 2023 году. После снижения в 2022 году, доходы российских инвесторов от казахстанских предприятий вновь возросли в 2023 году. Объединенные Арабские Эмираты, Япония, Швейцария, Люксембург,

Кипр, Грузия показали значительный рост доходов от казахстанских предприятий в 2023 году [4].

В инвестиционном сотрудничестве между Республикой Казахстан и Китайской Народной Республикой существуют определенные проблемы, которые можно решить следующими шагами:

1. Валютные риски. Для снижения данного риска можно использовать механизмы финансового хеджирования или заключать соглашения о валютном обмене.

2. Недостаток правовой защиты. Для решения этой проблемы необходимо улучшить правовую базу и заключать международные соглашения о защите инвестиций.

3. Ограничения в доступе к рынкам. Для преодоления этой проблемы стороны могут заключать соглашения о свободной торговле и инвестициях.

4. Недостаток информации. Решение этой проблемы включает в себя проведение информационных кампаний, организацию инвестиционных форумов и улучшение доступа к статистическим данным и аналитическим отчетам.

5. Национальные законодательные различия. Для преодоления этой проблемы необходимо совершенствовать законодательные акты и выстраивать диалог между правительствами для урегулирования вопросов взаимодействия.

6. Недостаток квалифицированных кадров. Решение этой проблемы включает в себя развитие системы образования и профессиональной подготовки, а также сотрудничество между учебными заведениями и предприятиями для обеспечения доступа к квалифицированным кадрам.

7. Коррупция и взяточничество. Для решения этой проблемы необходимо укреплять институты противодействия коррупции, проводить антикоррупционные реформы и обеспечивать прозрачность в деятельности органов власти.

8. Инфраструктурные проблемы. Для решения этой проблемы необходимо проводить инфраструктурные реформы и привлекать инвестиции для развития ключевых отраслей инфраструктуры.

Рассмотренные проблемы инвестиционного сотрудничества между Республикой Казахстан и Китайской Народной Республикой требуют комплексного подхода и систематических мер для их решения. Однако, несмотря на сложности, существует потенциал для развития партнерских отношений и расширения инвестиционного сотрудничества между двумя странами [5]. Основными направлениями работы должны стать

совершенствование правовой базы, развитие инфраструктуры, борьба с коррупцией, укрепление взаимопонимания и сотрудничества в образовании и обмене опытом. Решение этих проблем будет способствовать созданию благоприятной инвестиционной среды и привлечению большего объема инвестиций в экономику обеих стран.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Состояние и перспективы инвестиционного сотрудничества между Республикой Казахстан и Китайской Народной Республикой представляют собой сложную и важную проблему, требующую внимательного анализа и обсуждения. В рамках изученной статьи были выявлены различные аспекты этого сотрудничества, отражающие как текущее состояние, так и потенциал для будущего развития. Выводы, полученные из анализа, позволяют сделать ряд важных умозаключений о том, какие проблемы существуют и какие возможности могут быть использованы для улучшения ситуации.

Безусловно, инвестиционное сотрудничество между Казахстаном и Китаем имеет большой потенциал для развития в различных секторах экономики, включая энергетику, транспорт, инфраструктуру, сельское хозяйство и другие. Это позволяет рассчитывать на долгосрочные и взаимовыгодные отношения между двумя странами.

Однако существуют определенные проблемы и вызовы, которые могут затруднить дальнейшее развитие инвестиционного сотрудничества, такие как политические и геополитические риски, нестабильность в мировой экономике, а также недостаток эффективных инвестиционных механизмов.

Для преодоления этих проблем и реализации потенциала инвестиционного сотрудничества между Казахстаном и Китаем необходимо принятие ряда мер, включая разработку и реализацию эффективных стратегий и механизмов управления, совершенствование правовой и институциональной базы, а также расширение взаимодействия и сотрудничества между бизнес-сообществами обеих стран.

В целом, инвестиционное сотрудничество между Казахстаном и Китаем представляет собой важный элемент внешней политики и экономического развития обеих стран. С правильным подходом и усилиями со стороны обеих сторон, это сотрудничество может стать основой для укрепления и расширения долгосрочных и взаимовыгодных отношений между двумя государствами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Gelvig S.Y. Promotion of Kazakhstan economic development under China-Kazakhstan infrastructure construction. Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2020. Т. 20. № 3. С. 23-28. https://elibrary.ru/download/elibrary_42841280_45515725.pdf
2. Лю С. Анализ Китайско-Казахстанского сотрудничества в области сельского хозяйства на фоне стратегии «Один пояс, один путь». Вестник Таджикского национального университета. 2022. № 1. С. 16-23.
3. Официальный сайт Национального банка РК <https://www.nationalbank.kz/ru>
4. Ма И. Казахстанский проект "Нурлы Жол" и Китайская инициатива "Один пояс и Один путь": точки сопряжения и перспективым. Вестник Московского университета. Серия 8: История. 2022. № 5. С. 159-179. https://elibrary.ru/download/elibrary_49714115_43142678.pdf
5. Хаджиева Г.У. Казахстан и Китай: современный этап всестороннего стратегического партнерства. Вестник университета Туран. 2017. № 4 (76). С. 35-40. https://elibrary.ru/download/elibrary_32301099_68960549.pdf

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ МЕН ҚЫТАЙ ХАЛЫҚ РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ҰНТЫМАҚТАСТЫҒЫНЫҢ ЖАЙ-КҮЙІ МЕН ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ

Аңдатпа. Мақалада Қазақстан Республикасы мен Қытай Халық Республикасы арасындағы инвестициялық ынтымақтастықтың ағымдағы жағдайы мен перспективалары қарастырылады. Авторлар екі ел арасындағы инвестициялардың негізгі бағыттарын талдайды, инвесторлар үшін үлкен қызығушылық тудыратын негізгі салаларды белгілейді, сондай-ақ инвестициялық ынтымақтастықтың дамуына ықпал ететін және өсуіне кедергі келтіретін факторларды анықтайды. Авторлар Қазақстан мен Қытай арасындағы ынтымақтастықтың маңыздылығына олардың стратегиялық әріптестігі мен экономикалық қатынастарды дамыту тұрғысынан назар аударады. Қолданыстағы инвестициялық жобалардың оң және теріс аспектілері қарастырылады, сондай-ақ инвестициялық ахуалды жақсарту және болашақта ынтымақтастықты кеңейту бойынша ұсыныстар ұсынылады.

Кілт сөздер: инвестициялық ынтымақтастық, Қазақстан, Қытай, экономикалық қатынастар, перспективалар.

THE STATE AND PROSPECTS OF INVESTMENT COOPERATION BETWEEN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN AND THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

Abstract. The article examines the current state and prospects of investment cooperation between the Republic of Kazakhstan and the People's Republic of China. The authors analyze the main areas of investment between the two countries, identify the key industries in which investors are most interested, and identify factors contributing to the development and hindering the growth of investment cooperation. The authors draw attention to the importance of cooperation between Kazakhstan and China in the context of their strategic partnership and the development of economic relations. The positive and negative aspects of existing investment projects are considered, as well as recommendations for improving the investment climate and expanding cooperation in the future are proposed.

Key words: *investment cooperation, Kazakhstan, China, economic relations, prospects.*

ТАЛАНТТАРДЫ САҚТАУ: ЫНТАЛАНДЫРУШЫ ОРТА ҚҰРУ ЖӘНЕ ДАМЫТУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ

М. Батай¹, З.К. Смагулова²

¹Астана халықаралық университеті,
Экономика жоғарғы мектебі докторанты
Астана қ., Қазақстан Республикасы
mariya_bat79@mail.ru

²Астана халықаралық университеті
Экономика жоғарғы мектебі профессоры, э.ғ.к., PhD,
Астана қ., Қазақстан Республикасы
smagulova1111@mail.ru

Түйін. Мақалада ұйымдағы таланттарды ұстап тұру, сақтау туралы шаралар мен мәселелер қарастырылған. Сол үшін жоғары сапалы қызметкерлерді тарту және ұстап тұру үшін ынталандырушы ортаны, марапаттауларды және даму бағдарламаларын құрудың маңызды аспектілері қарастырылған. Мақалада тартымды жұмыс ортасын құру үшін қолдануға болатын әртүрлі тәсілдер мен стратегияларды зерттеп, бірқатар ұсыныстар мен практикалық шешімдерді ұсынады. Бұл мақаланың мақсаты - ұйымдағы таланттарды тиімді сақтауға мүдделі адамдар үшін пайдалы ақпарат пен құралдарды қамтамасыз ету. Сондай ақ жалпылай зерттеу бойынша ынталандырушы ортаны құру және марапаттау және дамыту бағдарламаларын жүзеге асыру ұйымдағы таланттарды сақтаудың маңызды қадамдары болып табылады. Бұл шаралар қызметкерлерді тартуға, ынталандыруға және дамытуға көмектеседі, бұл өз кезегінде өсу мен табысқа ықпал етеді.

Кілт сөздер: талант менеджмент, мотивация, менторинг, корпоративтік мәдениет, коучинг, инновация, коммуникация.

КІРІСПЕ

Бүгінгі бәсекеге қабілетті бизнесте таланттарды сақтау ұйымдар үшін негізгі міндеттердің біріне айналды. Талантты және жоғары білікті қызметкерлер компанияның табысы мен дамуын қамтамасыз ете алатын құнды байлық болып табылады. Дегенмен, мұндай таланттарды тарту үшін: оларды ұйымда сақтау ынталандырушы ортаны құруды, сондай-ақ тиімді марапаттау және дамыту бағдарламаларын әзірлеуді талап етеді.

Экономикалық өсуде талантты сақтаудың мәні зор. Жоғары білікті қызметкерлерді ауыстыру жаңа қызметкерлерді іздеуге, тартуға, оқытуға және жұмыс процесіне енгізуге айтарлықтай шығындарды талап етеді. Сонымен қатар, қызметкерлердің ауысуы құнды білім мен дағдылардың

жоғалуына әкелуі мүмкін, және де клиенттер мен серіктестер алдында компанияның имиджіне кері әсер етеді.

Мотивациялық орта талантты сақтауға әсер ететін негізгі фактор болып табылады. Қызметкерлердің мотивациясы физикалық және психологиялық жұмыс ортасы, марапаттау, мансаптық өсу, ұйымдағы көшбасшылық және коммуникацияны қамтитын факторлар кешенімен анықталады. Ынталандыру ортасын құру қызметкерлердің қанағаттануын және ұйымға қосылуын қамтамасыз ету үшін жүйелі көзқарасты және әртүрлі аспектілерді қарастыруды талап етеді. Мотивациялық орта қызметкерлердің өсуі мен дамуын қолдап, олардың тиімді жұмыс істеуіне мүмкіндік беруі керек. Ол қызметкерлер арасында тиесілілік пен құндылық сезімін ынталандыруы керек, сонымен қатар өзін-өзі жүзеге асыруға және кәсіби мақсаттарға жетуге мүмкіндік беруі керек. Бұл орта талантты қызметкерлер өз әлеуетін көрсете алатын, құнды екенін сезінетін және жоғары нәтижелерге жетуге ынталы болатын орта жасайды.

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

Таланттарды сақтау ұйымның бәсекелестік артықшылығына және тұрақты дамуына қол жеткізуде маңызды рөл атқарады. Кәсіпорын жоғары білікті қызметкерлерді тартып, ұстап қала алса, ол тұрақтылыққа, инновацияға және өсуге қол жеткізуге мүмкіндік береді. Талантты қызметкерлер ұйымның өнімділігі мен тиімділігін айтарлықтай арттыра алатын тәжірибе мен білімге ие.

Мотивациялық ортаны құру ұйымдағы талантты сақтаудың негізгі аспектілерінің бірі болып табылады. Қызметкерлердің мотивациясы олардың өнімділігіне және компанияға берілгендігіне тікелей әсер етеді. Сондықтанда ұйымда ынталандырушы ортаны құруға әсер ететін бірнеше маңызды факторлар қарастырылады. Мотивациялық ортаны құруда ұйымның корпоративтік мәдениеті мен құндылықтары маңызды рөл атқарады. Корпоративтік мәдениет қызметкерлер үшін маңызды құндылықтарды көрсетуі және өзара құрмет, сенім және ынтымақтастық атмосферасын құруы керек. Нақты және түсінікті көрсетілген құндылықтар, нұсқаулар қызметкерлерге ұйымды тануға және жалпы мақсатқа жетуге апаратын дұрыс шешімдер қабылдауға көмектеседі. Сонымен қатар, корпоративтік мәдениет жаңа идеяларға деген инновацияларды, икемділік пен ашықтықты қолдауы керек. Қызметкерлер өз пікірлерінің бағаланатынын және олардың идеяларының жүзеге асыруға болатынын сезінуі керек. Мұндай корпоративтік мәдениет шығармашылыққа және

жаңа шешімдерді дамытуға ықпал етеді, бұл өз кезегінде қызметкерлерді өз мүмкіндіктерін көрсетуге және жоғары нәтижелерге жетуге ынталандырады.

Ұйымдағы басшылық пен көшбасшылық қызметкерлердің ынталануына, дамуына тікелей әсер етеді. Көшбасшыларда ұйымдағы қызметкерлерін тиімді басқару, ынталандыру және шабыттандыру дағдылары болуы керек. Олар өзгелер үшін кәсібилік пен еңбек этикасының жоғары стандарттарын көрсетіп үлгі болуы керек. Көшбасшылар қызметкерлермен қарым-қатынасқа қол жетімді және ашық болуы, олардың пікірлері мен ұсыныстарын тыңдауға дайын болуы керек. Олар қарамағындағылардың дамуына қолдау көрсетіп, олардың мансаптық мақсаттарына жетуіне көмектесіп, кәсіби өсуіне жағдай жасауы керек.

Қарым-қатынас мотивациялық ортаның негізгі элементі болып табылады. Қызметкерлерді компанияның стратегиясы, жетістіктері мен қиындықтары туралы тұрақты және ашық ақпараттандыру ортақ мақсаттарды түсіну мен иелену сезімін қалыптастыруға көмектеседі. Сонымен қатар өзара қарым-қатынас қызметкерлер өз ойларын, ұсыныстарын айтып, көмек сұрауға мүмкіндік алатындай екі жақты болуы керек. Ұйымдағы ашықтық мотивациялық ортаны құруда да маңызды рөл атқарады. Мамандар жалпы қабылданған пікірлерден өзгеше болса да, өз пікірлерін еркін айта алатынын сезінуі керек. Мотивациялық ортаны құруда физикалық және психологиялық жұмыс ортасы да маңызды. Физикалық орта ыңғайлы, функционалды және эргономикалық болуы керек. Қызметкерлер жұмысты тиімді орындауға көмектесу үшін қажетті жабдыққа, технологияға және құралдарға қол жеткізуі керек. Жұмыстың психологиялық ортасына да көңіл бөлу керек. Ол қажетсіз күйзеліс пен жанжалдан бос болуы керек. Басшылық қызметкерлерге қолдау көрсетіп, түсіністікпен қарауы және жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігі үшін жағдай жасауы керек. Психологиялық ортаны жақсарту шаралары стрессті басқару, командалық жұмыс дағдыларын үйрету және тәлімгерлік (менторинг) бағдарламаларын қамтиды [1].

Қызметкерлерді дамыту және оқыту ынталандырушы ортаның ажырамас элементтері болып табылады. Кәсіби өсу және даму мүмкіндіктерін қамтамасыз ету қызметкерлерге өз әлеуетін ашуға және жаңа биіктерге жетуге көмектеседі. Ұйым қызметкерлерге білімдері мен дағдыларын кеңейтуге көмектесетін әртүрлі оқу бағдарламаларын, тренингтерді, семинарларды және тәлімгерлік бағдарламаларын ұсына алады. Сондай-ақ ұйым ішінде мансап жолдары мен жоғарылау

мүмкіндіктерін анықтау жүйесін құру маңызды. Қызметкерлер өздерінің күш-жігері мен жұмыстағы нәтижелері бағаланатынын және марапатталатынын және олардың өсу мен даму перспективалары бар екенін көруі керек.

Қызметкерлерді ынталандыру және дамыту бағдарламалары ұйымдағы таланттарды сақтаудың маңызды құралы болып табылады. Бұл бағдарламалар қызметкерлерді ынталандырып қана қоймай, сонымен қатар олардың кәсіби дағдыларын дамытуға, тиімділігін арттыруға және компанияға жақындығын нығайтуға көмектеседі. Бұл мақалада біз ынталандыру және дамыту бағдарламаларының бірнеше негізгі аспектілерін қарастырамыз:

1. Қаржылық ынталандыру және сыйақы. Қаржылық ынталандыру және сыйақы қызметкерлерді марапаттаудың ең кең таралған тәсілдерінің бірі болып табылады. Жоғарғы жалақы, өнімділік бойынша бонустар, сыйақылар және компания акциясына қатысу ең негізгі мотивациялық факторлар болып табылады. Олар қызметкерлерді одан әрі жетістіктерге жетуге ынталандырып бағалайды. Алайда, қаржылық ынталандыру қызметкерлердің қажеттіліктері мен үміттерін толық қанағаттандыру үшін жеткіліксіз. Сондай-ақ, мансаптық өсу, еңбегін мойындау және бағалау, алғыс білдіру, қаржылық емес бонустар мен жеңілдіктер түріндегі сыйақылар сияқты басқа аспектілерді де ескеру маңызды.

2. Мансаптық даму және жоғарылау мүмкіндіктері. Ынталандыру және дамыту бағдарламаларының маңызды аспектісі ретінде мансаптық өсу мүмкіндіктерін қамтамасыз ету болып табылады. Бұл қызметкерлерді ынталандырады, күш-жігер береді және компанияға өмір бақи қызмет ететін болады. Қызметкерлерге біліктіліктерін арттыруға және еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін көтеруге компания тарапынан, тренингтер, оқыту және әртүрлі кәсіби сертификаттау сияқты тәлімгерлік бағдарламаларын ұсыну арқылы көмектеседі. Сонымен қатар, қызметкерлерді құзыреттері мен жетістіктері негізінде бағалау мен жоғарылатудың анық және ашық жүйелерін құру маңызды.

3. Оқыту және дамыту бағдарламалары. Оқыту және дамыту бағдарламалары таланттарды сақтауда маңызды рөл атқарады. Олар қызметкерлердің білімін кеңейтуге, кәсіби біліктілігін арттыруға және өз саласында дамуына мүмкіндік береді. Компания ресми оқыту бағдарламаларын, ішкі тренингтерді, семинарларды, вебинарларды және оқытудың басқа түрлерін ұсына алады. Бұл бағдарламалар оқытудың максималды тиімділігін қамтамасыз ету үшін қызметкерлердің жеке

қажеттіліктері мен мақсаттарына бейімделуі керек. Компания сонымен қатар қызметкерлердің мүдделері мен кәсіби мақсаттарына сәйкес келетін сыртқы оқу бағдарламалары мен курстарын қаржыландырып қолдау көрсету керек.

Оқыту және дамыту бағдарламаларының маңызды аспектісі оларды үздіксіз бағалау және бейімдеу болып табылады. Компания қызметкерлермен олардың даму бағыттары мен оқыту қажеттіліктерін анықтау үшін олармен тікелей қарым-қатынаста болу керек.

4. Мотивациялық орта құру. Ұйымда талантты ұстау ынталандырушы және қолдаушы орта құру қажет. Сол ортаның негізгі элементтері:

- Нақты мақсаттар мен үміттер: Қызметкерлер өздерінің жұмысын компанияның мақсаттарына қалай сәйкес келетінін және олардың күш-жігері ұйымның табысына қалай әсер ететінін түсінуі керек. Мақсаттардың айқындылығы мен ашықтығы қызметкерлерге бағытын табуға және өзінің маңыздылығын сезінуге көмектеседі.

- Тұрақты кері байланыс: Тұрақты кері байланыс сеанстары қызметкерлерге олардың жұмысын қалай орындап жатқанын және олардың қай жерде жақсартуға болатынын түсінуге көмектеседі. Кері байланыстың оң нәтижесі қызметкердің тану және қанағаттану сезімін арттырады.

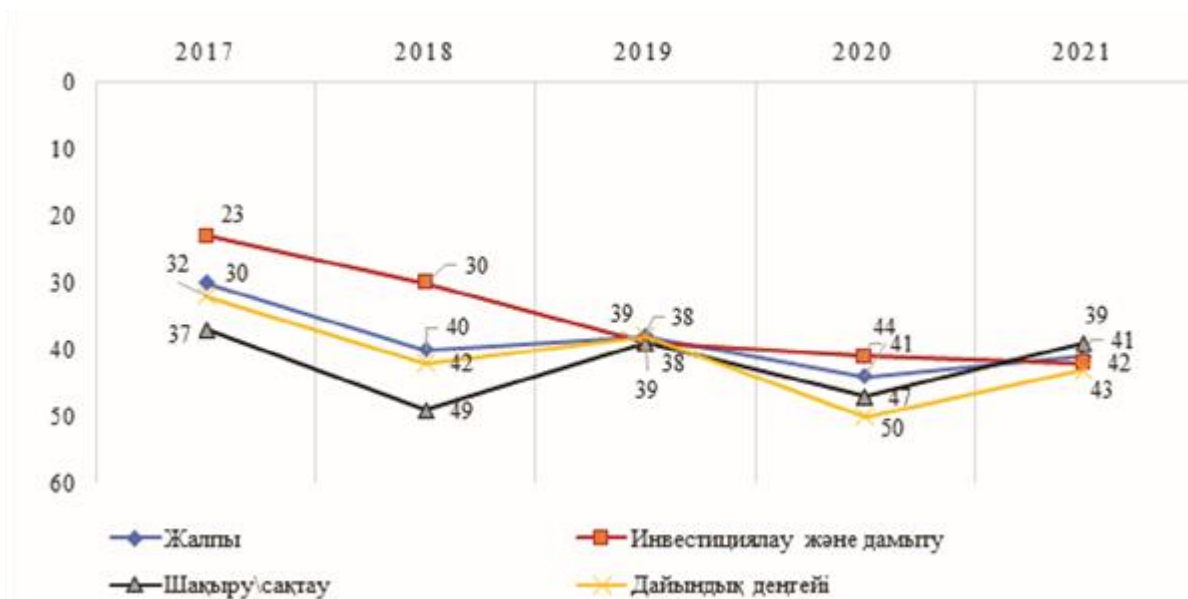
- Топтық жұмыс және ынтымақтастық: Қызметкерлер достық және қолдау көрсететін командалық ортада жұмыс істей білуі керек. Бірлескен жобалар, топтық әрекеттер және ынтымақтастық мүмкіндіктері үйлесімді қарым-қатынастарды дамытуға және мотивацияны арттыруға көмектеседі.

5. Жұмыс пен өмір балансы: Компания қызметкерлердің жұмыс-өмір тепе-теңдігін сақтайтын жұмыс ортасын құруға ұмтылуы керек. Икемді жұмыс кестелері, қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндіктері және салауатты тепе-теңдікке қол жеткізу үшін қолдау қызметкерлерді қанағаттануына және өнімді жұмыс жасауына көмектеседі.

6. Корпоративтік мәдениет пен құндылықтар: Жарқын және шабыттандыратын корпоративтік мәдениет, айқын құндылықтарға негізделген, дарынды қызметкерлерді тартуға және сақтауға көмектеседі [2, 3].

Таланттарды сақтаудың негізгі аспектілерінің бірі менеджерлер арасында көшбасшылық құзыреттерді дамыту болып табылады. Тиісті дағдылар мен атрибуттары бар көшбасшылар шабыттандыратын жұмыс ортасын жасай алады, командаларды тиімді басқара алады және қызметкерлерді ынталандыра алады. Көшбасшылық құзыреттерін дамыту

үшін менеджерлер басқарудың соңғы тенденцияларынан хабардар болуы және оқыту бағдарламалары мен ресурстарына қол жеткізуі керек. Ұйым оларға тиімді көшбасшылық дағдыларын дамытуға көмектесетін тренингтер, семинарлар және курстар ұсына алады.



Сурет 1- IMD World Talent Ranking Қазақстан Республикасы, 2017-2021жж.

Жоғарыдағы суретте мемлекетіміз бойынша үш негізгі факторларға сәйкес 5 жылға салыстырмалы талдау жасалғаны көрсетілген: Ең алғашқы жұмыс күшін дамытуға арналған ресурстарды өлшеуге бағытталған инвестициялау және дамыту жылдан-жылға төмендегенін көрсетеді. Ал таланттарды шақыру және сақтау көрсеткіші қарқынды даму байқалмайды. Кестеде көрсетілгендей елімізде кадр резервін қалыптастыру тәжірибесі толыққанды жүзеге асырылмағаны байқалады. Ұйым ішінде басқарушы тарапынан қызметкерлердің таланттарына сұраныс ең алдымен ұйым ішіндегі ұйымдастырушылық мәдениетке, көшбасшылық стильге және бәсекеге қабілетті бизнес стратегиясына байланысты өзгереді [4].

Қарым-қатынас талантты сақтауда маңызды рөл атқарады. Менеджерлер қызметкерлермен ашық және сенімді диалог орнату үшін тиімді қарым-қатынас дағдыларына ие болуы керек.

Жыл сайынғы нәтижелерді сараптау, мансаптық жоспарларды талқылауға арналған кездесулер және кері байланыс құру басшылар мен қызметкерлерге ашық диалог жүргізуге және туындаған мәселелерді шешуге мүмкіндік береді.

Менеджерлер тәлімгер ретінде әрекет етіп, қарамағындағылардың дамуына қолдау көрсетуі керек. Тәлімгерлік пен қолдау көрсету қызметкерлерге құндылықты сезінуге, кәсіби өсуге және мақсаттарына жетуге көмектеседі.

Таланттарды дамыту үшін оларды оқытудың әртүрлі форматтарымен қамтамасыз ету қажет. Ұйым қызметкерлерге кәсіби дағдыларды ғана емес, сонымен қатар жеке қасиеттерді де дамытуға көмектесетін курстар, тренингтер, семинарлар, вебинарлар, коучингтер және басқа да білім беру іс-шараларын ұйымдастыру. Курстар мен тренингтер жобаны басқару, коммуникация, көшбасшылық, аналитикалық дағдылар және т.б. сияқты нақты кәсіби дағдыларды дамытуға бағытталған мамандандырылған болуы мүмкін. Коучинг пен менторлық өз кезегінде қызметкерлерге сенімділік, эмоционалдық интеллект және шешім қабылдау сияқты жеке қасиеттерді дамытуға көмектеседі.

Жалпы, потенциалды таланттарды анықтау, мансапты жоспарлау және оқытудың әртүрлі форматтарын қамтитын даму бағдарламаларын құру ұйымның даму стратегиясының маңызды элементі болып табылады. Бұл бағдарламалар талантты қызметкерлерді тартуға, дамытуға және сақтауға көмектеседі, сонымен қатар олардың ұйымдағы өсуі мен табысты мансаптарын қамтамасыз етеді.

Талантты ұстаудың жоғары көрсеткіштері бар компанияларға талдау жасау арқылы жоғары сапалы қызметкерлерді тарту және ұстап қалуда қандай тәжірибелер мен стратегиялардың табысты болғаны маңызды. Басқа ұйымдардың тәжірибесінен үйрену бізге табысты бағдарламалардың ортақ ерекшеліктерін анықтауға және оларды өз компаниямызда қолдануға көмектеседі. Талантты сақтау деңгейі жоғары компаниялардың мысалдарын талдай отырып, ұйымның мәдениеті, марапаттау және ынталандыру жүйелері, қызметкерлерді дамыту және оқыту, көшбасшылық және коммуникация сияқты аспектілерге назар аудару керек. Мысалға таланттарды ұйымда ұстау, сақтау стратегияларымен танымал табысты компанияларға Google, Microsoft, Apple, Amazon және т.б. кіреді.

Google инновацияларға, икемді жұмыс ортасына, жобалардың әртүрлілігіне және кәсіби өсу мүмкіндіктеріне назар аударуымен танымал. Компания өз қызметкерлеріне шығармашылық ойлауды ынталандыратын икемді жұмыс ортасын ұсынады. Олар сонымен қатар әртүрлі қызықты жобалар мен кәсіби даму мүмкіндіктерін, соның ішінде ішкі оқыту және дамыту бағдарламаларын ұсынады.

Microsoft: Майкрософт көшбасшылықты дамытуға, жеке мансаптық жоспарларға және тәлімгерлікке назар аударады. Компания қызметкерлерді дамытуға және олардың әлеуетін ашуға көмектесу үшін мансаптық және тәлімгерлік өсудегі жеке жоспарларын ұсынады. Олар сонымен қатар оқу мен кәсіби дамудың әртүрлі мүмкіндіктерімен қамтамасыз етеді.

Amazon көшбасшылық көзқарасымен, қызметкерлерді дамытуға бағытталғандығымен және бірегей корпоративтік мәдениетімен ерекшеленеді. Компания өз қызметкерлерін оқытуға және дамытуға инвестиция салады, оларға компания ішінде өсу мүмкіндігін береді. Олар сондай-ақ инновациялар мен ішкі кәсіпкерлікті ынталандыратын бірегей корпоративтік мәдениетке ие [5].

Apple талантты дизайнға, жоғары сапаға, стандарттарына және инновациялық өнімдерде жұмыс істеу мүмкіндіктеріне назар аударады. Компания қызметкерлер өз идеяларын жүзеге асыра алатын және ерекше өнімдерді жасауда негізгі қатысушы авторы бола алатын қолайлы жұмыс ортасын құру. Соңғы жылдары Apple өзінің нарықтағы көшбасшылығын қамтамасыз ету және компанияның инновациялық мүмкіндіктерін қолдау үшін таланттарды тарту және сақтау үшін қарқынды жұмыс жасауда. Apple компаниясының таланттарды тарту және сақтаудың негізгі стратегияларының бірі қолайлы жұмыс ортасы мен корпоративтік мәдениетті құру болып табылады. Apple дизайны мен сапасының жоғары стандарттарымен танымал және компания жоғары білікті мамандарды тарту және ұстап тұру арқылы осы беделді сақтауға тырысады. Олар қызметкерлер өз шығармашылығын көрсете алатын және инновациялық өнімдерді дамытуға үлес қоса алатын ортаны құруға ұмтылады. Apple сонымен қатар қызметкерлерге кәсіби өсу мен даму үшін көптеген мүмкіндіктер ұсынады.

«Apple университеті» сияқты ішкі оқыту және дамыту бағдарламалары қызметкерлерге өздерінің дағдыларын, білімдерін және көшбасшылық қабілеттерін кеңейтуге мүмкіндік береді. Apple сонымен қатар тәлімгерлікке инвестиция салады және жаңа қызметкерлерге жұмыс ортасына тез бейімделуге және табысқа жетуге көмектесетін бағдарламаларды қолдайды. Apple-ді ерекше ететін басты фокусы - инновацияларға назар аударуы және ерекше бірегей жобалармен жұмыс істеуі. Салаға айтарлықтай әсер ететін, компания қызметкерлерінің инновациялық және техникалық күрделі тапсырмаларды орындауға мүмкіндігі бар. Бұл маңызды және ықпалды нәрсенің бөлігі болғысы келетін

талантты мамандарды тартады. Apple компаниясы әрбір қызметкері өзін қабылданған және команданың құнды мүшесі ретінде сезінетіндей инклюзивті мәдениетті ортаны құру үшін белсенді жұмыс істейді.

Сонымен қатар, Apple өз қызметкерлеріне жоғары жалақы, бонустар, компания акциялары және басқа да жеңілдіктерді қамтитын тартымды өтемақы пакеттерін ұсынады. Бұл бәсекеге қабілетті индустрия саласында жоғары білікті таланттарды тартуға және сақтауға көмектеседі. Apple компаниясының талантты сақтау тәжірибесінің бір мысалы «Apple Fellows» бағдарламасын құру болды. Бұл бағдарлама Apple компаниясының көрнекті инженерлері мен дизайнерлеріне «fellows» серіктес мәртебесін және жобаларды таңдауда үлкен еркіндік пен компания ресурстарына қол жеткізу сияқты қосымша артықшылықтарды ұсынады. Бұл компанияда ең талантты және тәжірибелі адамдарды сақтауға, олардың ықпалы мен тәжірибесін сақтауға көмектеседі. Сондай-ақ, Apple өз қызметкерлерін дамытуға және оқытуға белсенді түрде инвестиция салатынын атап өткен жөн. Олар әртүрлі оқыту және дамыту бағдарламаларын, соның ішінде ішкі оқытуды, семинарларды және онлайн курстарды ұсынады. Бұл қызметкерлерге өздерінің дағдылары мен құзыреттерін кеңейтуге, кәсіби тиімділігін сақтауға және дамытуға мүмкіндік береді. Сондай-ақ компанияда қызметкерлердің ішкі іскерлігі мен идеяларын ынталандыратын «Apple Seed» бағдарламасы бар. Бұл қызметкерлерге инновациялық жобаларға үлес қосуға және өздерін Apple командасының маңызды мүшелері ретінде сезінуге мүмкіндік береді [6, 7].

Сонымен, Apple - талантты сақтау және қолайлы жұмыс ортасын құру үшін белсенді жұмыс істейтін үлгілі компанияның бірі. Олардың стратегияларына инновациялық жобаларды құру, кәсіби дамуды қолдау, оқыту мен дамуға инвестиция салу және ішкі кәсіпкерлікті қолдау кіреді. Осының барлығы Apple компаниясына жоғары білікті мамандарды тартуға және ұстап қалуға мүмкіндік береді, бұл олардың табысы мен одан әрі дамуының негізгі факторы болып табылады

ҚОРЫТЫНДЫ

Ынталандырушы ортаны құру ұйымның талантты сақтау стратегиясы мен табысының ажырамас бөлігі болып табылады. Ынталандырушы ортаны құру әр түрлі факторларды ескере отырып, қызметкерлердің қажеттіліктері мен күтулеріне үнемі назар аударатын тұтас көзқарасты талап етеді. Сондай ақ жалпылай зерттеу бойынша ынталандырушы ортаны құру және марапаттау және дамыту бағдарламаларын жүзеге асыру ұйымдағы

таланттарды сақтаудың маңызды қадамдары болып табылады. Бұл шаралар қызметкерлерді тартуға, ынталандыруға және дамытуға көмектеседі, бұл өз кезегінде өсу мен табысқа ықпал етеді. Қортындылай айтқанда талантты сақтаудағы көшбасшылықтың рөлі қызметкерлердің дамуы үшін ынталандырушы және қолдаушы ортаны құру болып табылады. Менеджерлер өздерінің көшбасшылық құзыреттерін дамытуға, тиімді қарым-қатынас орнатуға, бағыныштыларға қолдау көрсетуге және тәлімгерлік көрсетуге тиіс. Бұл талантты қызметкерлерді тартуға және ұстап тұруға, олардың өсуі мен дамуына ықпал етеді және ұжымның және тұтастай ұйымның жалпы жұмысын жақсартады. Компания талантты қызметкерлерге өздерін маңызды, ынталанған және ортақ мақсаттарға жетуге үлес қосуға дайын екенін сезінетін ортаны құруға ұмтылуы керек.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Balcerzyk R., Materac J. Talent management as a concept of human capital management. SPSUTOM. 2019, no. 133, pp. 7–18.
2. Айдарова, М. О. Таланттарды басқару Қазақстандағы мемлекеттік қызметті жетілдіру құралы ретінде / М. О. Айдарова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 17 (359). — С. 375-377.
3. Уилтон Ник HR-менеджментке кіріспе. – Алматы: Ұлттық аударма бюросы, 2019 жыл. – 532 бет.
4. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі. Ұлттық статистика бюросы. URL: <https://stat.gov.kz/> (өтініш берілген күн: 25.04.2022)
5. World Talent Competitiveness Rankings – IMD. URL: <https://www.imd.org/centers/worldcompetitiveness-center/rankings/world-talent-competitiveness/> (date of access: 25.04.2022)
6. Курина Т.Н. Новые технологии управления талантами в крупных организациях рекламного бизнеса // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том – № 1. – с. 79–88. – doi: 10.18334/lim.7.1.41428.
7. <https://www.apple.com/>

УДЕРЖАНИЕ ТАЛАНТОВ: СОЗДАНИЕ МОТИВИРУЮЩЕЙ СРЕДЫ И ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются меры и проблемы удержания и сохранения талантов в организации. В ней рассматриваются важные аспекты создания мотивирующей среды, программ поощрения и развития для привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников. Исследуются различные подходы и стратегии, которые могут быть использованы для создания привлекательной рабочей среды, а также предлагаются ряд рекомендаций и практических решений. Целью статьи является представление инструментов для эффективного удержания талантов в организации. Создание стимулирующей среды и реализация программ вознаграждения и развития являются важными шагами в сохранении талантов в организации. Эти меры помогают вовлекать, мотивировать и развивать сотрудников, что, в свою очередь, способствует росту и успеху компании.

Ключевые слова. управление талантами, мотивация, менторинг, корпоративная культура, коучинг, инновация, коммуникация.

TALENT RETENTION: CREATING A MOTIVATING ENVIRONMENT, DEVELOPMENT PROGRAMMES

Annotation. The article examines the measures and challenges of retaining and retaining talent in an organisation. It examines the important aspects of creating a motivating environment, reward and development programmes to attract and retain highly skilled employees. Explores various approaches and strategies that can be used to create an attractive work environment and offers a number of recommendations and practical solutions. The article aims to provide useful information and tools for those interested in effectively retaining talent in an organisation. In general, creating a stimulating environment and implementing reward and development programmes are important steps in retaining talent in an organisation. These measures help to engage, motivate and develop employees, which in turn contributes to growth and success.

Key words. talent management, motivation, mentoring, corporate culture, coaching, innovation, communication.

РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Б.Ж. Балтабаев

магистр, старший преподаватель
Высшей школы экономики
Международного университета Астана
bbaltabaev1985@mail.ru

Аннотация. В условиях глобальных экономических и экологических вызовов устойчивое развитие становится приоритетной задачей для современной бизнес-среды. Исследование рассматривает, как инициативы студенческих предпринимателей способствуют реализации принципов устойчивого развития, включая экономическую, социальную и экологическую составляющие. В статье проводится обзор ключевых концепций устойчивого развития и их значимости для предпринимательства. Особое внимание уделено программам и проектам, направленным на поддержку студенческого предпринимательства, а также их влиянию на инновации и устойчивые бизнес-проекты. Основные выводы исследования показывают, что студенческое предпринимательство играет важную роль в продвижении устойчивого развития бизнеса, способствуя внедрению инновационных решений и новых подходов к ведению бизнеса. Рекомендации статьи включают усиление поддержки студенческих стартапов со стороны образовательных учреждений и правительства, а также интеграцию принципов устойчивого развития в учебные программы и предпринимательские инициативы студентов.

Ключевые слова: студенческое предпринимательство, устойчивое развитие, бизнес-инкубатор, инновации, устойчивые бизнес-проекты.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях устойчивое развитие становится неотъемлемой частью стратегического планирования и оперативной деятельности компаний по всему миру. Концепция устойчивого развития бизнеса предполагает гармоничное сочетание экономического роста, социальной ответственности и экологической безопасности. В этом контексте возрастает роль студенческого предпринимательства как двигателя инноваций и преобразований в образовательной и деловой сфере.

Студенческое предпринимательство представляет собой не только возможность для молодых людей реализовать свои идеи и начать карьеру, но и мощный инструмент для внедрения новых подходов и технологий,

способствующих устойчивому развитию. Студенты, обладающие свежими взглядами и креативным мышлением, часто предлагают нестандартные решения для сложных проблем, с которыми сталкивается современное общество, такие как изменение климата, социальное неравенство и нехватка ресурсов.

Изучение роли студенческого предпринимательства в достижении целей устойчивого развития бизнеса является актуальной задачей, так как молодые предприниматели представляют собой ключевую силу, способную привнести инновации и способствовать устойчивому развитию экономики. Развитие студенческого предпринимательства необходимо для образовательных учреждений, государственных органов и организаций, поддерживающих предпринимательство с целью стимулирования студенческих инициатив и их интеграцию в процесс устойчивого развития бизнеса.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Концепция устойчивого развития была представлена в 1987 году в докладе «Наше общее будущее», подготовленном Всемирной комиссией по окружающей среде и развитию. Она основывается на трёх ключевых аспектах: экономическом росте, социальной справедливости и экологической устойчивости. Для достижения этих целей требуется внедрение инновационных решений и изменение существующих бизнес-практик.

Предпринимательство, особенно среди студентов, является важным механизмом для достижения устойчивого развития. Студенты, как правило, обладают гибким мышлением и высоким уровнем адаптивности, что позволяет им эффективно реагировать на изменения внешней среды и разрабатывать инновационные продукты и услуги. В последние годы многие образовательные учреждения и правительственные организации внедряют программы и инициативы, направленные на поддержку студенческого предпринимательства, что способствует созданию новых бизнес-моделей, ориентированных на устойчивое развитие.

Существуют различные программы и инициативы, направленные на поддержку студенческого предпринимательства. Многие университеты и колледжи предлагают курсы и семинары по предпринимательству, акселерационные программы и гранты для стартапов. Эти программы помогают студентам развивать предпринимательские навыки, получать доступ к финансовым ресурсам и менторской поддержке.

Примером успешной программы является Enactus, международная некоммерческая организация, которая поддерживает студенческие предпринимательские проекты, направленные на улучшение качества жизни и экономическое развитие сообществ. Студенты, участвующие в Enactus, разрабатывают и реализуют проекты, которые способствуют решению социальных, экономических и экологических проблем.

Еще одним примером является программа ClimateLaunchpad, крупнейший в мире конкурс "зеленых" бизнес-идей. Эта инициатива позволяет студентам и молодым предпринимателям представить свои инновационные проекты, направленные на борьбу с изменением климата и устойчивое использование природных ресурсов.

Одним из ярких примеров студенческого стартапа, интегрирующего принципы устойчивого развития, является компания BioBean, основанная студентами Лондонского университета. BioBean перерабатывает кофейные отходы в биотопливо, снижая объемы отходов и углеродный след. Этот проект не только решает экологические проблемы, но и предлагает инновационный продукт.

Студенты Международного университета Астана также являются членами движения Enactus. Примером может выступить команда «Betulla», которая производит декоративную косметику на основе битулина. Проект успешно был представлен на отборочном Национальном турнире Республики Казахстан. Данная бизнес-идея решает 3 цели устойчивого развития: хорошее здоровье и благополучие, достойная работа и экономический рост, а также ответственное потребление и производство. Благодаря особому составу представленная косметика решает многие проблемы с кожей у подростков и акне у более взрослого населения.

Команда «Betulla» является активным членом бизнес-инкубатора Международного университета Астана. Бизнес-инкубатор — это структура, специализирующаяся на создании благоприятных условий для возникновения и эффективной деятельности стартап проектов и поддержки начинающих предпринимателей, целью которой является реализация политики в области предпринимательского образования, развития предпринимательской экосистемы в университете, развития предпринимательского мышления преподавателей, сотрудников и студентов в соответствии со стратегическими целями развития МУА, как международного университета.

Бизнес-инкубатор Международного университета Астана был создан в 2022 году с целью поддержки и развития студенческих

предпринимательских инициатив. С момента основания инкубатора его членами стали порядка 60 студентов, активно участвующих в различных мероприятиях и проектах. За период с 2022 по 2024 год инкубатор организовал и провел множество значимых мероприятий и программ, направленных на развитие предпринимательских навыков и поддержку стартапов.

Одним из ключевых событий стало участие в Республиканском социальном марафоне «ТОМ-МЕЙКАТОН», который объединяет студентов, предпринимателей и экспертов для разработки инновационных решений в социальной сфере. В рамках этого марафона участники смогли представить свои прототипы и получить ценные советы от экспертов, а также привлечь внимание инвесторов и потенциальных партнеров.

Инкубационные программы, проведенные в партнерстве с АО «НАРИ QazInnovations», стали важным шагом в развитии студенческого предпринимательства. Эти программы предоставили студентам и действующим предпринимателям уникальные возможности для обучения, обмена опытом и развития своих проектов. В рамках данных программ участники получили доступ к ресурсам и экспертной поддержке, что позволило им более эффективно реализовывать свои идеи и превращать их в успешные проекты.

Кроме того, бизнес-инкубатор активно организовывал различные школьные и студенческие стартап-конкурсы, которые стимулировали творческую активность и предпринимательский дух среди молодежи. Эти конкурсы предоставляли участникам платформу для презентации своих инновационных идей, получения обратной связи от экспертов и установления полезных контактов.

Неотъемлемой частью деятельности инкубатора стали также Demo Days — мероприятия, на которых студенты и действующие предприниматели презентуют свои стартапы широкой аудитории, включая инвесторов, бизнесменов и академических специалистов.

В целом, бизнес-инкубатор Международного университета Астана за короткое время своего существования стал важным центром поддержки и развития студенческого предпринимательства, способствующим достижению целей устойчивого развития и внедрению инноваций в бизнес-среду.

Таким образом, влияние студенческого предпринимательства на устойчивое развитие бизнеса можно определить как:

1. Инновации и креативность:

Студенты, занимающиеся предпринимательской деятельностью, часто приносят новаторские идеи и подходы в бизнес, что способствует его устойчивому развитию. Благодаря своей гибкости и открытости новым тенденциям, студенты способны внедрять передовые технологии и методы, которые помогают компаниям адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка. Эти инновации могут включать разработки в области цифровых технологий, улучшенные бизнес-процессы, новые модели взаимодействия с клиентами и экологически чистые производственные методы.

2. Обучение и развитие навыков:

Участие в предпринимательских проектах помогает студентам приобретать практические навыки, необходимые для успешного управления бизнесом, такие как управление рисками, маркетинг, финансы и коммуникации. Практическая работа в реальных проектах позволяет студентам развивать критическое мышление, способность к решению проблем и лидерские качества. Этот опыт не только повышает их профессиональные компетенции, но и готовит их к вызовам, с которыми они столкнутся в будущем предпринимательском пути.

3. Стимулирование экономического роста:

Студенческое предпринимательство способствует созданию новых рабочих мест, стимулирует инвестиции и способствует экономическому развитию в целом. Молодые предприниматели часто открывают собственные компании, которые вносят значительный вклад в экономику, создавая рабочие места и стимулируя экономическую активность. Эти новые предприятия также привлекают инвестиции, что способствует росту и развитию местных и национальных экономик. Кроме того, студенческие стартапы часто становятся инкубаторами для будущих инноваций и технологических прорывов.

4. Устойчивое потребление и производство:

Многие студенческие проекты ориентированы на создание продуктов и услуг, способствующих устойчивому потреблению и производству, таких как возобновляемая энергия, устойчивое сельское хозяйство и экологически чистые технологии. Студенты активно разрабатывают и внедряют решения, направленные на сокращение негативного воздействия на окружающую среду и улучшение качества жизни. Примеры таких проектов включают разработку биоразлагаемых материалов, создание энергоэффективных технологий и продвижение практик устойчивого земледелия. Эти

инициативы не только способствуют экологической устойчивости, но и формируют новое поколение ответственных предпринимателей, готовых вести бизнес в гармонии с природой.

Понимая всю значимость развития студенческого предпринимательства, Правительство Казахстана уделяет максимальное внимание развитию стартап-проектов в университетах и колледжах страны. Этот стратегический подход направлен на создание благоприятных условий для реализации предпринимательских инициатив молодежи, что в свою очередь способствует экономическому росту и внедрению инноваций в различных секторах экономики.

Так, например, на данный момент в студенческих центрах Казахстана реализуются 167 стартапов по различным направлениям экономики с участием 665 студентов колледжей. Эти проекты охватывают широкий спектр областей, включая информационные технологии, агробизнес, экологические технологии, социальные инновации и другие перспективные направления. Участвуя в таких проектах, студенты получают уникальную возможность применить свои теоретические знания на практике, развить предпринимательские навыки и создать реальные бизнесы, которые могут стать основой их будущей профессиональной деятельности.

Данные студенческие центры с привлечением социальных партнеров обеспечивают развитие предпринимательских навыков у обучающихся и предоставляют им возможность открытия собственного дела. Социальные партнеры, включающие успешных предпринимателей, инвесторов и представителей бизнес-сообщества, выступают в роли менторов и консультантов, помогая студентам ориентироваться в сложном мире бизнеса, избегать распространенных ошибок и находить эффективные решения для своих проектов.

По плану до 2028 года в колледжах РК будет создано 100 подобных центров. Этот амбициозный проект направлен на создание масштабной сети поддержки студенческого предпринимательства, что позволит значительно увеличить количество молодых людей, вовлеченных в предпринимательскую деятельность. Эти центры будут оснащены всем необходимым для успешного ведения бизнеса: от современных офисных пространств и оборудования до специализированных тренингов и образовательных программ.

119 государственных колледжей уже реализуют товары собственного производства, что дает им возможность самостоятельно зарабатывать. Эти инициативы не только позволяют колледжам финансово поддерживать

свои образовательные программы, но и служат отличным примером для студентов, показывая на практике, как можно успешно управлять бизнесом. Реализация собственных товаров и услуг стимулирует колледжи к постоянному совершенствованию качества своей продукции и услуг, что в конечном итоге способствует общему экономическому развитию региона.

В целях содействия развитию талантливой молодежи в реализации бизнес-проектов «от идеи до успешного бизнеса» в 20 колледжах страны уже созданы студенческие центры «Business Startup». Эти центры предоставляют студентам комплексную поддержку на всех этапах создания бизнеса, начиная от разработки идеи и бизнес-плана до поиска инвесторов и масштабирования готового проекта. В рамках программ «Business Startup» студенты получают доступ к профессиональным консультациям, тренингам по развитию предпринимательских навыков, а также возможностям для нетворкинга и сотрудничества с другими молодыми предпринимателями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные студенческие стартапы играют важную роль в формировании будущих лидеров бизнеса, создавая платформы для внедрения инновационных решений, которые могут значительно улучшить различные аспекты общества и экономики. Молодые предприниматели, обучающиеся в университетах, активно работают над проектами, которые способствуют снижению углеродного следа, развитию возобновляемых источников энергии и внедрению новых технологий, направленных на повышение эффективности и устойчивости бизнеса.

Без надлежащей поддержки многие перспективные идеи могут остаться нереализованными. Образовательные учреждения играют ключевую роль, предоставляя студентам необходимые ресурсы и знания, а также создавая условия для развития их предпринимательских навыков. Важно, чтобы университеты и колледжи активно включались в процесс подготовки студентов, предоставляя им доступ к менторским программам, инкубаторам и акселераторам.

Бизнес-сообщество, в свою очередь, должно быть готово инвестировать в молодые таланты и предоставлять им возможности для тестирования и внедрения своих идей на практике. Это может включать в себя не только финансовую поддержку, но и предоставление доступа к сетям контактов, экспертным знаниям и технологическим ресурсам.

Инвестиции в студенческое предпринимательство — это инвестиции в будущее. Поддерживая молодые таланты сегодня, государство закладываем фундамент для создания инновационных решений, которые будут способствовать устойчивому развитию и процветанию экономики в долгосрочной перспективе. Необходимо продолжать создавать и развивать экосистемы, которые помогут студентам реализовать свой потенциал и внести значимый вклад в решение глобальных проблем, стоящих перед современным обществом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Коваль, В. А., и Петрова, Л. Н. (2021). "Роль студенческого предпринимательства в современном обществе." Вестник экономических исследований, 3(2), 45-60.
2. Мельник, А. И., и Толкач, А. Д. (2020). "Проблемы и перспективы развития стартапов в Беларуси." Экономика и управление на предприятии, 4(3), 88-99.
3. Шарипова, А. К., и Байменов, Н. М. (2022). "Инкубационные программы и их влияние на развитие студенческого предпринимательства." Технологии и предпринимательство, 5(3), 112-125.
4. Министерство образования и науки Республики Казахстан (2023). "Программа развития студенческого предпринимательства до 2028 года." Астана: МОиН РК.
5. Григорьев, М. А., и Сидорова, А. В. (2022). "Экологически чистые технологии и устойчивое развитие: роль студенческих инициатив." Журнал экологических исследований, 7(1), 25-37.
6. Балакирева, В. В., и Иванов, П. Н. (2021). "Поддержка студенческих стартапов: проблемы и перспективы." Вестник экономических исследований, 6(4), 88-99.
7. Экономический факультет Казахского национального университета (2023). "Студенческое предпринимательство как фактор экономического роста." Алматы: Издательство КазНУ.

СТУДЕНТТІК КӘСІПКЕРЛІКТІҢ БИЗНЕСТІ ТҰРАҚТЫ ДАМУЫ МАҚСАТТАРЫНА ҚОЛ ЖЕТКІЗУДЕГІ РӨЛІ

Түйін. Жаһандық экономикалық және экологиялық сын-қатерлер жағдайында орнықты даму қазіргі бизнес-орта үшін басым міндетке айналады. Зерттеу студенттік кәсіпкерлердің бастамалары экономикалық, әлеуметтік және экологиялық компоненттерді қоса алғанда, тұрақты даму принциптерін жүзеге асыруға қалай ықпал ететінін қарастырады.

Мақалада тұрақты дамудың негізгі тұжырымдамаларына және олардың кәсіпкерлік үшін маңыздылығына шолу жасалады. Студенттік кәсіпкерлікті қолдауға, сондай-ақ олардың инновациялар мен тұрақты бизнес-жобаларға ықпалына бағытталған бағдарламалар мен жобаларға ерекше назар аударылады.

Зерттеудің негізгі қорытындылары Студенттік кәсіпкерліктің бизнесті жүргізудің инновациялық шешімдері мен жаңа тәсілдерін енгізуге ықпал ете отырып, бизнестің тұрақты дамуын ілгерілетуде маңызды рөл атқаратынын көрсетеді. Мақаланың ұсынымдары білім беру мекемелері мен Үкіметтің студенттік стартаптарға қолдауын күшейтуді, сондай-ақ студенттердің оқу бағдарламалары мен кәсіпкерлік бастамаларына тұрақты даму принциптерін біріктіруді қамтиды.

Кілт сөздер: студенттік кәсіпкерлік, тұрақты даму, бизнес-инкубатор, инновациялар, тұрақты бизнес-жобалар.

THE ROLE OF STUDENT ENTREPRENEURSHIP IN ACHIEVING THE GOALS OF SUSTAINABLE BUSINESS DEVELOPMENT

Annotation. In the context of global economic and environmental challenges, sustainable development is becoming a priority for the modern business environment. The study examines how the initiatives of student entrepreneurs contribute to the implementation of the principles of sustainable development, including economic, social and environmental components.

The article provides an overview of the key concepts of sustainable development and their importance for entrepreneurship. Special attention is paid to programs and projects aimed at supporting student entrepreneurship, as well as their impact on innovation and sustainable business projects.

The main conclusions of the study show that student entrepreneurship plays an important role in promoting sustainable business development, contributing to the introduction of innovative solutions and new approaches to doing business. The recommendations of the article include strengthening support for student startups from educational institutions and the government, as well as integrating the principles of sustainable development into educational programs and entrepreneurial initiatives of students.

Keywords: student entrepreneurship, sustainable development, business incubator, innovation, sustainable business projects.

ЦИФРОВЫЕ АКТИВЫ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА

С.Ж.Галиев¹, Т.С.Корабаев, А.Б.Құрманбаев²

¹профессор Высшей школы экономики
Международного университета Астана

² магистрант Высшей школы экономики
Международного университета Астана

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные положения технологии цифровых активов в создании механизмов инвестирования и финансирования отраслей экономики и отдельных бизнес проектов применительно к решению актуальных экономических задач. В частности, речь идёт о направлении, касающемся обеспеченных цифровых активов (далее ОЦА). Обеспеченные цифровые активы, это на сегодня есть новейший и эффективный способ привлечения инвестиций, которые могут быть как внутренними, так и внешними. Участвовать в инвестиционных процессах могут как частные и государственные организации, так и индивидуальные предприниматели, а также, что является не маловажным, и просто физические лица. Похожие инвестиционные инструменты разрабатывались и разрабатываются в других странах, но инструмент ОЦА, который на данный момент начинает активно развиваться в Казахстане, имеет свои специфические особенности и преимущества, что позволяет квалифицировать его уже сейчас как один из перспективнейших инструментов модернизации, технологической модернизации и инновационно-индустриального развития экономики и общества в целом. Вместе с этим он рассматривается и как эффективный инструмент государственно-частного партнёрства, что делает его на начальном этапе не только актуальным, но и перспективным. Использование новых технологий для привлечения инвестиций является более эффективным способом развития, как экономики страны, так и общества в целом. Данный инструмент может реально помочь в улучшении благосостояния общества, в решении тех больших и сложных системных задач, которые ставит перед собой Казахстанское общество. В статье рассмотрено одно из перспективных направлений в области цифровых активов, связанное с развитием в Казахстане направления обеспеченных цифровых активов.

Ключевые слова: экономика, цифровизация, обеспеченные активы, инструменты, политика, недропользование, промышленность, инвестиции, государственно-частное партнёрство.

ВВЕДЕНИЕ

На расширенном заседании Правительства Республики Казахстан от 7.02.2024 г. Президентом страны был поставлен ряд актуальных задач, связанных с существенным увеличением притока внешних и внутренних инвестиций, призванных изменить структуру казахстанской экономики,

используя передовые технологии в сфере недропользования, а также обеспечить приоритетную поддержку масштабных и инновационных проектов. В связи с этим, всем министерствам было поручено разработать собственную Карту цифровой трансформации отраслей промышленности [1]. Применительно ко всем этим направлениям, цифровые активы представляют собой принципиально новый класс более эффективных финансовых инструментов, инвестиций, которые используют технологии распределенного реестра (блокчейн) для обеспечения безопасности и прозрачности транзакций. Они сочетают в себе преимущества традиционных финансовых инструментов с инновационной технологией блокчейн, а также возможностями привлечения широкого круга инвесторов в малый и средний бизнес страны.

С точки зрения развиваемой в настоящее время концепции цифрового и информационного развития, цифровые активы (ЦА) представляют собой цифровые записи, подтверждающие различные права, в том числе: денежные требования (кредиты, облигации и векселя), долевые права (акции, инвестиции), имущественные права (права на недвижимость, драгоценные металлы) и другие права (на интеллектуальную собственность, торговые марки). Их можно классифицировать по различным признакам, например, по их назначению, технологии, лежащей в их основе, или по степени регулирования.

По назначению на сегодня различают:

- валютные цифровые активы (криптовалюты), использующиеся в качестве средств обмена, единиц учета и средств сбережения (например, Биткойн, Эфириум, Лайткоин);
- токенизированные активы, представляющие из себя токены, которые привязаны к реальным активам, таким как недвижимое имущество, различного рода акции и облигации, а также драгоценные металлы;
- утилитарные токены, которые предоставляют доступ к определенным товарам или услугам на платформе или в экосистеме, выпустившей эти токены;
- неигровые токены (NFT): Уникальные цифровые активы, которые представляют право собственности на определенный цифровой или физический объект.

По технологии различаются следующие активы:

- блокчейн-активы, основанные на технологии блокчейн, которая обеспечивает децентрализованное и неизменяемое хранение данных;

- не-блокчейн-активы - не используют технологию блокчейн, а хранятся в централизованных базах данных.

По степени регулирования рассматриваются:

- регулируемые цифровые активы, подпадающие под действие законов и правил, установленных государственными органами;

- нерегулируемые цифровые активы, которые не подлежат государственному регулированию.

Объектом рассмотрения в данной статье являются регулируемые на государственном уровне токенизированные активы, основанные на технологии блокчейн.

В настоящее время уже однозначно признано, что преимущества цифровых активов могут рассматриваться по таким актуальным и перспективным направлениям, как:

- безопасность: использование технологии блокчейн гарантирует неизменность и сохранность записей цифровых активов;
- прозрачность: все транзакции цифровых активов записываются в децентрализованную бухгалтерскую книгу и могут быть просмотрены;
- ликвидность: цифровыми активами можно быстро и легко торговать на специализированных платформах;
- доступность: как крупные компании, так и частные лица могут инвестировать в цифровые активы.

Все выше отмеченные качества цифровых активов делают их весьма актуальными на сегодняшнем этапе индустриального развития, когда наметился устойчивый переход от систем чисто государственного управления экономикой на национальные рельсы, предполагающих активное участие в регулировании развития общества широких слоев гражданского общества.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В Казахстане, в настоящее время, цифровые активы законодательно разделены на два вида - обеспеченные цифровые активы (ОЦА), которые выпускаются, хранятся и обмениваются на интернат платформе Оператора ОЦА и необеспеченные цифровые активы, которые могут выпускаться и торговаться в цифровой форме на бирже цифровых активов исключительно в рамках и регуляторике Международного финансового центра «Астана». Оба эти вида можно рассматривать как эффективный инструмент модернизации экономики. Правительство страны уже приняло ряд мер по

развитию рынка цифровых активов, вступил в силу Закон О Цифровых Активах и формируется нормативно правовая база.

В 26.09.2022 г. Президент Казахстана утвердил концепцию развития финансового сектора до 2030 г. где цифровые активы могут по праву занять существенную долю как в части средств для трансграничных платежей, так и в части инструментов инвестирования и финансирования. Ожидается, что к 2030 не менее 8% от экономически активного населения должны стать частными инвесторами. Сейчас таких около 5%. В Гонконге, к примеру, этот показатель составляет от 70 до 80%. Казахстан планирует стать ведущим игроком в сфере новых цифровых технологий и криптовалютной экосистемы.

В Республике Казахстан 06.02.23 г. принят закон «О цифровых активах в Республике Казахстан». В этих условиях, а также исходя из перспективы развития данного направления в мировой и в национальной экономиках, актуальность темы магистерской диссертации является высокой и имеет существенное социально-экономическое значение для страны.

Общие методологические и технико-экономические подходы в реализации данного инструмента в экономике страны уже рассматривались и изложены в работе [2]. С позиции концепции модернизации [3-5] ЦА могут быть использованы в экономике Казахстана в следующих направлениях:

- платёжные системы и повышение эффективности финансовых рынков, чью эффективность они могут повысить, снизив транзакционные издержки и повысив безопасность и скорость, прозрачность транзакций, что также может привести к увеличению объемов торговли и привлечению новых инвесторов на финансовые рынки Казахстана, сделать финансовые услуги более доступными для населения Казахстана;

- развитие новых финансовых продуктов и услуг, где ЦА могут использоваться для создания новых финансовых продуктов и услуг, которые невозможны с использованием традиционных финансовых инструментов, как, например, для создания токенизированных активов, которые могут быть легко переданы и проданы;

- повышение доступности финансовых услуг для населения Казахстана, включая людей с низким доходом или которые проживают в отдаленных районах;

- привлечение реальных иностранных инвестиций в экономику Казахстана, для создания инвестиционных фондов, которые инвестируют в

цифровые активы, что может привести к увеличению притока иностранного капитала в Казахстан;

- торговые платформы, которые позволяют пользователям торговать другими цифровыми активами, что обеспечит повышение ликвидности и привлечет новых инвесторов на рынок.

Развитие рынка ЦА в Казахстане может способствовать модернизации экономики страны и повышению ее конкурентоспособности на мировом рынке.

Для работы ЦА необходим и важен способ хранения, при котором будут соблюдены все критерии, обеспечивающие удобство и надежность для работы с ними. Блокчейн является тем самым способом хранения информации, который позволит достичь корректной работы ЦА. Блокчейн – это децентрализованная база данных, которая представляет собой цепочку блоков, содержащих информацию обо всех транзакциях, совершенных в системе. Каждый блок связан с предыдущим и последующим, что обеспечивает неизменность и прозрачность всей информации.

В свою очередь, именно ОЦА можно рассматривать как финансово-инвестиционные инструменты/механизмы, основанные на рыночных принципах, которые должны работать, не изменяя/нарушая существующих/сложившихся хозяйственно-производственных бизнес связей и схем.

ОЦА способен стать одним из привлекательных цифровых активов в условиях экономики Казахстана.

В рамках законодательства Казахстана ОЦА - это цифровые активы, которые удостоверяет право на материальные, интеллектуальные услуги и активы, за исключением денег и ценных бумаг, т.е. ОЦА обеспечены каким-либо товаром, а услуга тоже является товаром, но специфическим, например: недвижимость, металлы, товары народного потребления, подрядные и проектные работы и т.д.

Большим и чрезвычайно важным моментом является возможность достоверной, объективной и оперативной оцифровке любых обеспеченных товаров и услуг, включая минерально-сырьевую базу, недвижимость, готовые и полуготовом виде драгоценные металлы, товары, а также интеллектуальные активы (патенты, торговые марки, авторские права). Ориентированные на развитие информационные инфраструктуры служат важным стимулом для инвестиций и предоставляют инвесторам инновационные инвестиционные возможности. Важно отметить, что для

участия в этой системе инвесторам не требуется специальных знаний, например области недропользования, что делает инвестиционный процесс более доступным.

В настоящее время в Казахстане активно и целенаправленно развиваются методологическая и нормативно-законодательная база применения технологии обеспеченных цифровых активов. Приняты Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам регулирования цифровых активов» №347-VI от 25.06.2020 г. (Закон «О цифровых технологиях»); Закон РК «Об информатизации» от 24 ноября 2015 года № 418-V, ст. 33-1, определяющих правовой режим оборота цифровых активов; Закон «О цифровых активах в Республике Казахстан» от 06.02.2023 г. за № 193-VII ЗРК и сопутствующие ему поправки, в том числе в Налоговый и Административный кодексы, Конституционный закон «О Международном финансовом центре «Астана» [6-7].

Существенное внимание уделяется и обеспеченным цифровым активам. В частности, издан приказ Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК от 29.10.2020 г. №407/НК «Об утверждении Правил выпуска и оборота обеспеченных цифровых активов». Разработан Проект совместного приказа Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК, Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу, Председателя Агентства по регулированию и развитию финансового рынка и Председателя Национального банка РК «О реализации пилотного проекта по выдаче лицензии на выпуск, хранение и обращение обеспеченных цифровых активов.

Нормативно-законодательной обеспеченностью внедрения и реализации ОЦА в Республике Казахстан занимается непосредственно Департамент развития индустрии обеспеченных цифровых активов Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан. Департаментом разработаны соответствующие Правила, в которых прописаны и рекомендованы к широкому использованию следующие основные понятия [8]:

- 1) обеспеченный цифровой актив – цифровой актив, зарегистрированный посредством цифровой платформы по хранению и обмену обеспеченными цифровыми активами, который удостоверяет права на материальные, интеллектуальные права, услуги и активы, за исключением денег и ценных бумаг;

2) цифровая платформа по хранению и обмену обеспеченными цифровыми активами – совокупность информационно-коммуникационных технологий, построенных на основе распределенной платформы данных, реализующих определенные информационные взаимодействия и предназначенных для решения конкретных функциональных задач, предоставляющих возможность информационного обмена;

3) необеспеченный цифровой актив – цифровой актив, полученный в информационной системе в виде вознаграждения за участие в поддержании консенсуса в блокчейне и не выражающий чьи-либо денежные обязательства, которыми можно торговать в цифровой форме на бирже цифровых активов.

4) цифровой актив – имущество, созданное в электронно-цифровой форме с присвоением цифрового кода, в том числе с применением средств криптографии и компьютерных вычислений, зарегистрированное и обеспеченное неизменностью информации на основе технологии распределённой платформы данных;

5) биржа цифровых активов – цифровая платформа, осуществляющая организационное и техническое обеспечение торгов, выпуска, обращения и хранения цифровых активов;

6) уполномоченный орган в сфере цифровых активов (далее – уполномоченный орган) – центральный исполнительный орган, осуществляющий руководство и межотраслевую координацию в сфере цифровых активов;

7) цифровой майнер – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо Республики Казахстан, осуществляющее деятельность по цифровому майнингу;

8) цифровой майнинг – процесс проведения вычислительных операций с использованием компьютерных мощностей согласно заданным алгоритмам шифрования и обработки данных, обеспечивающий подтверждение целостности блоков данных посредством блокчейна;

9) центр обработки данных цифрового майнинга – объект информационно-коммуникационной инфраструктуры, состоящей из аппаратно-программного комплекса для цифрового майнинга и производственного задания, расположенного вне территории жилой зоны, использующий электрическую энергию в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об электроэнергетике»;

10) цифровой майнинговый пул – юридическое лицо, аккредитованное в соответствии с законодательством Республики Казахстан

о цифровых активах, представляющее услугу объединения мощностей аппаратно-программного комплекса для цифрового майнинга цифровых майнеров, осуществляющее распределение между цифровыми майнерами цифровых активов, полученных в результате их совместной деятельности.

ОЦА, как новый инвестиционно-финансовый инструмент, может стать эффективным драйвером экономики в различных направлениях экономики (сфера недвижимости, недропользование, интеллектуальный потенциал, коммерциализация проектов НИР и НИОКР).

Механизм реализации технологии ОЦА, схематично представлен на рисунке 1.

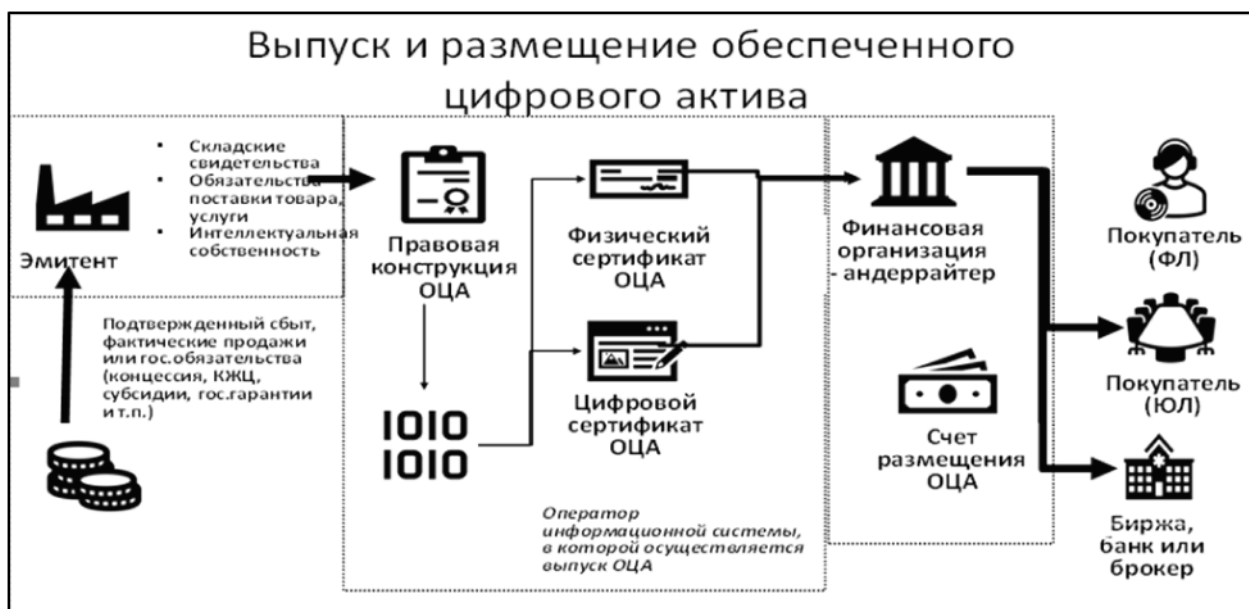


Рисунок 1 - Механизм реализации технологии ОЦА-недра.

В данной схеме наглядно представлен механизм от выпуска до размещения и погашения Обеспеченного Цифрового Актива, а так же представлены участники этого процесса.

Таким образом, исходя из укрупнённого анализа потенциальных возможностей цифровых активов, в Казахстане, как инструментов социально-экономической и, в частности, промышленной политики, необходимо качественно исследовать и выявить наиболее перспективные направления их применения. Принципиально важно данные исследования проводить с позиции концепции модернизации, что позволит это сделать более целенаправленно и на качественной методологической основе.

В качестве первостепенных задач такого исследования можно перечислить следующее:

1. Провести инвентаризацию современных финансовых инструментов стимулирования инновационно-индустриального развития экономики.

2. Провести анализ современных условий, направлений и механизмов эффективного внедрения в экономику технологии цифровых активов.

3. Разработать рекомендации по направлениям и мерам повышения эффективности внедрения технологии цифровых активов в экономику Казахстана.

Новизна такого исследования заключается в новизне самой технологии цифровых активов, в развитии методологии, инструментов и механизмов их практического применения и оценке условий реализации в условиях экономики Казахстана.

Научное и прикладное значение: заключается в разработке соответствующего методологического обеспечения, конкретных конструктивных мер и предложений по развитию процесса практического применения технологии цифровых активов в условиях Казахстана, стимулирования и повышении эффективности процессов модернизации экономики страны

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из выше представленного, можно заключить, что цифровые активы в современном мире получают всё большее и большее признание и на государственных уровнях создаются соответствующие нормативно-законодательные условия для их активного внедрения и применения.

Обеспеченные цифровые активы, в контексте финансовых инструментов, имеют большой потенциал для привлечения инвестиций в Казахстан, что может коренным образом изменить и преобразить экономическую систему, даст развитию экономики страны новый импульс и принципиально новые и перспективные возможности эффективно развиваться, модернизироваться практически по всем приоритетным направлениям.

Применительно к Казахстану, в настоящее время важно исследовать и сделать качественную оценку потенциала и возможных направлений эффективного внедрения технологии цифровых активов в экономику Казахстана, а также развивать методологическое обеспечение применительно к решению конкретных экономических задач общества,

формировать структуру, логическую организацию, методы и средства их эффективной реализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Выступление Президента Республики Казахстан на расширенном заседании Правительства от 7.02.2024 г. <https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-provel-rasshirennoe-zasedanie-pravitelstva-714237>.

2. Галиев С.Ж., Т. Корабаев, О. Сиваков Актуальные вопросы цифровой трансформации экономики и финансового сектора в Казахстане/ International Sciences Reviews Международного университета Астана: Social Sciences series, Vol.3, No.3, 2022, Астана: 2022.-С.-21-38.

3. Травин Д. Т65 Европейская модернизация: В 2 кн. Кн. 1/Д.Травин. О. Маргания. - М.: ООО "Издательство АСТ"; СПб: Тегга Fantastica, 2004. - 665 с.

4. Галиев С.Ж. Основы модернизации и промышленная политика/Учебное пособие. I часть. Алматы: Эверо, 2023. - 240 с.

5. Галиев С.Ж. Основы модернизации и промышленная политика/Учебное пособие. II часть. Алматы: Эверо, 2023. - 244 с.

6. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования цифровых технологий. Закон Республики Казахстан от 25 июня 2020 года № 347-VI ЗРК. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000347>.

7. Закон Республики Казахстан «Об информатизации» с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.02.2024 г.) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33885902.

8. Закон Республики Казахстан «О цифровых активах в Республике Казахстан от 6 февраля 2023 г. № 193-VII ЗРК. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2300000193>.

ЦИФРЛЫҚ АКТИВТЕР ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫН ЖАҢҒЫРТУДЫҢ ТИІМДІ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ

Түйін. Бұл мақалада экономика салаларын инвестициялау мен қаржыландыру тетіктерін және өзекті экономикалық міндеттерді шешуге қатысты жекелеген бизнес жобаларды құрудағы цифрлық активтер технологиясының негізгі ережелері қаралады. Атап айтқанда, әңгіме қамтамасыз етілген сандық активтерге (бұдан әрі - ҚЦА) қатысты бағыт туралы болып отыр. Қамтамасыз етілген сандық активтер, бұл бүгінде инвестицияларды тартудың ішкі және сыртқы болуы мүмкін жаңа әрі тиімді тәсілі.

Инвестициялық процестерге жеке және мемлекеттік ұйымдар да, жеке кәсіпкерлер де, сондай-ақ маңызы аз емес және жай жеке тұлғалар да қатыса алады. Осыған ұқсас инвестициялық құралдар басқа елдерде әзірленіп, әзірленуде, бірақ қазіргі кезде Қазақстанда белсенді дамып келе жатқан ОЦА құралының өзінің ерекше ерекшеліктері мен артықшылықтары бар, бұл оны қазірдің өзінде экономика мен тұтастай алғанда қоғамды жаңғыртудың, технологиялық жаңғыртудың және инновациялық-индустриялық дамытудың перспективалы құралдарының бірі ретінде саралауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар ол мемлекеттік-жеке меншік әріптестіктің тиімді құралы ретінде қарастырылады, бұл оны бастапқы кезеңде өзекті ғана емес, перспективалы да етеді.

Инвестицияларды тарту үшін жаңа технологияларды пайдалану ел экономикасын да, тұтастай алғанда қоғамды да дамытудың неғұрлым тиімді тәсілі болып табылады. Бұл құрал қоғамның әл-ауқатын жақсартуға, Қазақстан қоғамы алдына қойып отырған үлкен және күрделі жүйелі міндеттерді шешуге нақты көмек көрсете алады. Мақалада Қазақстанда қамтамасыз етілген сандық активтердің бағытын дамытуға байланысты сандық активтер саласындағы перспективалық бағыттардың бірі қаралды.

Кілт сөздер: экономика, цифрландыру, қамтамасыз етілген активтер, құралдар, саясат, жер қойнауын пайдалану, өнеркәсіп, инвестициялар, мемлекеттік-жеке меншік әріптестік.

DIGITAL ASSETS AS AN EFFECTIVE TOOL FOR MODERNIZATION OF KAZAKHSTAN ECONOMY

Abstract. This article discusses the main provisions of digital asset technology in the creation of mechanisms for investment and financing of economic sectors and individual business projects in relation to the solution of current economic problems.

In particular, we are talking about the direction of secured digital assets (hereinafter referred to as SDAs). Secured digital assets are the newest and most effective way to attract investments, which can be both internal and external. Both private and public organizations and individual entrepreneurs, as well as, which is not unimportant, individuals can participate in investment processes. Similar investment instruments have been and are being developed in other countries, but the instrument of OCA, which is currently beginning to be actively developed in Kazakhstan, has its own specific features and advantages, which allows to qualify it as one of the most promising tools for modernization, technological modernization and innovative-industrial development of the economy and society as a whole. At the same time, it is also considered as an effective instrument of public-private partnership, which makes it at the initial stage not only relevant, but also promising.

The use of new technologies to attract investment is a more effective way to develop both the country's economy and society as a whole. This tool can really help in improving the welfare of society, in solving those large and complex systemic problems that Kazakhstan society has set itself. The article considers one of the promising directions in the field of digital assets, related to the development of secured digital assets in Kazakhstan.

Keywords: *economy, digitalization, secured assets, tools, policy, subsoil use, industry, investment, public-private partnership.*

ҚАЗІРГІ ҰЙЫМДА МОТИВАЦИЯЛЫҚ АУДИТТІҢ РӨЛІ МЕН МАҢЫЗЫ

Г.Т.Лесбаева¹, Г.Х.Әбдірахман²

¹Э.ғ.д., Астана Халықаралық университетінің Экономика жоғары мектебінің профессоры

g.lesbaeva@aiu.edu.kz

²«Менеджмент» магистранты Астана халықаралық Университеті

gulnur9749@gmail.com

Түйін. Бұл басылымда ұйымдастырушылық дамудағы мотивацияның жетекші рөлі көрсетілген, мотивациялық аудиттің басқару практикасына кіріспе негізделген, ұйымның мотивациялық аудит әдіснамасының негізгі аспектілері, «ұйымның даму факторы ретінде мотивация функциясын жетілдіру әдістемесі» ұсынылған. Мотивациялық аудит компанияға өз қызметкерлері үшін қандай мотивациялық факторлар маңызды екенін түсінуге және қолдау көрсететін және өнімді жұмыс ортасын құру Стратегияларын жасауға көмектеседі. Мотивациялық аудит әдістемесі ұйымдарға мотивациялық стратегияларын жүйелі түрде талдауға, түсінуге және жақсартуға мүмкіндік береді, бұл сайып келгенде қызметкерлердің өнімділігі мен қанағаттануына ықпал етеді.

Кілт сөздер: Мотивация, ұйымды ынталандыру жүйесі, мотивациялық аудит, мотивациялық аудит әдістемесі, аудит әдістемесі, мотивацияны жетілдіру.

КІРІСПЕ

Технологиялық өзгерістер мен экономиканың жаһандануы ұйымдардағы жұмыс пен өзара әрекеттесу тәсілдерін өзгертеді. Бәсекелестіктің артуы және нарықтық жағдайлардың тез өзгеруі жағдайында ұйымдар өз қызметінің тиімділігін арттыруға ұмтылуы керек. Қазіргі әлемде еңбек нарығындағы бәсекелестік күшейіп келеді және ұйымдар үшін өз қызметкерлерінің уәждемесіне назар аудару маңызды болады. Мотивациялық аспектілерге назар аудару қызметкерлерге қолдау көрсететін және ынталандыратын жұмыс ортасын құруға көмектеседі, нәтижесінде қызметкерлердің қанағаттанушылығы артады және ауысым азаяды. Дарынды мамандар үшін қатаң бәсекелестік жағдайында ұйымдар білікті қызметкерлерді ұстап қалу және тарту үшін тартымды жұмыс ортасын және тиімді мотивациялық бағдарламаларды құру қажеттілігіне тап болады. Қызметкерлердің қазіргі ұрпақтары өздерінің құндылықтарында, басымдықтарында және жұмыс күтулерінде

бұрынғыдан ерекшеленеді. Бұл қазіргі заманғы қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін мотивациялық стратегияларды қайта қарауды және бейімдеуді талап етеді. Бизнесінің қажеттіліктерін ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік және экологиялық аспектілерді ескеретін мотивациялық бағдарламаларды құру талантты қызметкерлерді тарту мен сақтаудың маңызды факторына айналады

Бұл процестегі негізгі құралдарының бірі мотивациялық аудит болып табылады, ол жаңа жағдайларға бейімделудің және заманауи технологиялар ұсынатын мүмкіндіктерді тиімді пайдаланудың маңызды құралына айналады; қызметкерлердің мотивациясының жай-күйін және ұйымның мотивациялық стратегияларының тиімділігін бағалауға мүмкіндік береді; қызметкерлердің өнімділігі мен тиімділігін арттыруға кедергілерді анықтауға және жоюға көмектеседі.

Осы факторлардың барлығы қазіргі ұйымдағы мотивациялық аудиттің рөлі мен мағынасын зерттеудің өзектілігі мен маңыздылығын айқындайды, бұл тақырыпты зерттеу маңызды әрі өзекті.

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

Ұйымдағы қызметкерлердің мотивациясын басқаруға байланысты мәселелердің нақты шешімі жоқ. Ф.Тейлордың қарапайым және ұтымды мәлімдемесінен «өндіріске пропорционалды түрде төлеу», бұл сонымен қатар жұмысшылардың өнімсіз еңбегімен күресу құралы болды; орындалған жұмыстар мен міндеттерге нақты және әділ ақы төлеу үшін балдық және факторлық салыстыру. Ақшалай сыйақы арқылы жұмысшыларды ынталандырудың тиімді жүйесін құру әрекеттері әртүрлі деп аталатын төлем жүйелерінің алуан түрлілігіне әкелді: өтемақы, ынталандыру, сыйақы, бонустар және т. б. Бүгінгі күні нақты жағдайларға қарамастан адамның мінез-құлқын түсіндіретін, сонымен қатар ұйымда қажетті мінез-құлықты қалыптастыруға мүмкіндік беретін мотивацияның бірыңғай формуласы жоқ [1].

Мотивацияның жаңа тұжырымдамасы тапсырманы орындауға қойылатын талаптар, қызметкердің дағдылары және ұйымдық мінез-құлықтың қажетті сипаттамалары арасындағы үлкен сәйкестікке қол жеткізуге мүмкіндік береді. Мотивацияның қазіргі теориялары қызметкердің іс-әрекеті тек мақсаттарға ғана емес, сонымен қатар өзін-өзі көрсетуге бағытталғанын көрсетеді. 1-кестеде ұйым қызметкерлерінің мотивациясына әсер етудің шамалас формалары келтірілген.

1-кесте. – Ұйым қызметкерлерінің мотивациясына әсер етудің шамалас формалары

Этап	Сипаттама	Басқарушылық өзара іс-қимыл
Ынталандыру	Басшы белгілі бір ынталандыруды ұсына отырып, қажеттіліктерге әсер ете алады. Ынталандыру ұжымдық сипатқа ие. Нақты ұйымдастырушылық ынталандырулар ұйымдастырушылық мінез-құлықтың мотивтерін қалыптастырады. Бұл басшыға қажетті ұйымдастырушылық қызметті қалыптастыруға мүмкіндік береді.	Ұйымда ынталандырулар мен мүмкіндіктерге толы орта – қызметкерлердің компанияға пайдалы мотивтерін іске асыруы. Спорт командасын, корпоративтік дизайн студиясын құру және т.б.
Мотивация	Көшбасшы мотивтерді іске асыру бағыты ретінде ұйымдастырушылық мақсаттарды ұсына отырып, мотивтерге әсер етеді. Бұл мотивтерге мән беру арқылы жүзеге асырылады. Ұйым тұрғысынан ең маңызды мотивтер жаңартылады. Бұл процесс жеке сипатқа ие.	Қызметкерлердің уәждерін көрсету үшін жағдай жасалады. Белгілі бір нәтижелерге жету бойынша, мотивтер әсеріне ықпал етуі мүмкін: мансаптық өсу, мәртебелік айырмашылықтар, шетелдік тағылымдамалар.
Қолдауды қамтамасыздандыру	Қызметкерге қандай да бір ресурстарға байланысты ақпарат, өкілдік, контактілердің қамтамасыз етілуі арқылы басшы қол жеткізуді шектеу немесе қамтамасыз ету арқылы қызметкер таңдайтын қызмет құралдарына әсер етеді. Осылайша, бағыныштының қызметін көрсетуге немесе жеделдетуге болады.	Бұл қолдау қол жетімділікпен және қосымша ақпаратпен, әлеуметтік байланыстарды кеңейтумен мәртебенің жоғарылауымен байланысты.
Кері байланыс жасау	Нақты ақпаратқа ие бола отырып (кері байланыс арқылы), менеджер қызметкерге мақсатына жетіп, дұрыс бағытта қозғалатындығын хабарлайды.	Нәтижелерді бақылау, бекіту және көрсету (кестелік, графикалық және т. б.)

	Ұйымның дамуы тұрғысынан оның қызметіне түзетулер енгізіледі.	
Мінез-құлықты нығайту	Қызметкердің назарын оның қызметінің нақты нәтижелеріне аудара отырып, менеджер олардың маңыздылығын арттырады. Оң немесе теріс реакциялардың әсері олардың разылығына (наразылығына) әкеліп, бұл ұйымдастыруға өнімді және өнімсіз мінез-құлық үлгілерін бекітуге ықпал етеді.	Қызметкердің өзі үшін де, ұйым үшін де маңызды болып табылатын нақты әрекеттер мен нәтижелерді бекіту.
Ескерту: авторлар құрастырған		

Қызметкердің уәждемесін күшейту үшін қызметкерге өз қажеттіліктерін қанағаттандыруға мүмкіндік беретін келесі шарттарды орындау қажет:

- біріншіден, қызметкердің өзін-өзі бағалауын арттыруға ықпал ету;
- екіншіден, қызметкерге өзінің даралығын білдіруге мүмкіндік жасау;
- үшіншіден, қызметкерге өзін қызметпен сәйкестендіруге рұқсат ету

[2].

Мотивация процесінде менеджер жасаған белгілі бір жағдайларда қызметкердің және оның іс-әрекетінің өзара әрекеттесуі:

- іс-әрекеттің өзі, оның мазмұны мотивацияның қайнар көзі болып өзгереді;
- менеджердің рөлі ынталандырудан оқытуға ауысады;
- менеджердің ынталандырушы әсері басқару функцияларын жүзеге асыру арқылы көрінеді: жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау.

Басшылық тарапынан персоналды сәтті ынталандыруда тұрақты кері байланыссыз тиімді әсерлерлерді бағалау мүмкін емес. Осы мақсатта көптеген ұйымдарда:

- ұйымда жұмыс істейтін материалдық ынталандыру жүйесінің тиімділігін талдау (еңбекақы, сыйақы, жеңілдіктер);
- еңбекті материалдық емес ынталандыру шараларының тиімділігін талдау;
- ұйым қызметкерлерімен сұхбат, сауалнама;
- персоналдың жұмыс көрсеткіштерін бағалау;
- қызметкерлердің жұмыс тәртібін, жұмысқа деген көзқарасын

бақылау;

- әр түрлі санаттағы қызметкерлердің еңбек моральын, еңбек және орындаушылық тәртібінің жай-күйін бағалау;

- ұйым қызметкерлерінің міндеттеме дәрежесін және оның мақсаттарын бағалау;

- сараптамалық бағалау жүргізіледі [3].

Біздің ойымызша, ұзақ мерзімді перспективада жоғары нәтижелер мен табысқа қол жеткізуге ықпал ететін ынталандырушы және қолдаушы жұмыс ортасын құру әрі қандай шаралар қабылдау керектігін түсіну үшін ұйымның тәжірибесіне мотивациялық аудитті енгізу қажет.

Ұйымдағы мотивациялық аудит – бұл қызметкерлерге әсер ететін мотивациялық факторларды және компанияда қолданылатын мотивациялық стратегиялардың тиімділігін талдау және бағалау процесі. Оның мақсаты-қызметкерлерді ынталандыру жүйесіндегі әлсіз жақтарды анықтау, қызметкерлердің өнімділігін, қанағаттанушылығын және адалдығын арттыру жолында оларды жақсарту бойынша ұсыныстар әзірлеу.

Мотивациялық аудит мотивация жүйесіндегі ұйым қызметінің әртүрлі аспектілерінің сәйкестігін бағалауға бағытталған жұмысшылардың мотивациясының әдеттегі диагностикасынан ерекшеленеді.

Мотивация теорияларын түсіну белгілі бір қызметкерлер тобы үшін қандай мотивациялық факторлар маңызды екенін анықтауға көмектеседі:

- Маслоудың қажеттіліктер иерархиясына сәйкес, адамдарда негізгі физиологиялық қажеттіліктерден бастап өзін-өзі жүзеге асыру қажеттілігіне дейінгі қажеттіліктер иерархиясы бар. Мотивациялық аудит компанияның осы иерархияның әртүрлі деңгейлерін қаншалықты қанағаттандыратынын бағалайды;

- Врумның күту теориясы мотивация үш факторға байланысты: күту, аспаптық және құндылық. Мотивациялық аудит қызметкерлердің сыйақыларға қатысты қандай үміттерін және олардың мотивациясына қалай әсер ететінін талдайды;

- Герцбергтің қос фактор теориясына сәйкес мотивация факторлары мен демотивация факторлары екі бөлек фактор жиынтығы болып табылады. Мотивациялық аудит қызметкерлердің қанағаттануы мен мотивациясына ықпал ететін факторларды, сондай-ақ олардың демотивациясын тудыруы мүмкін факторларды анықтауға көмектеседі [4].

Мотивацияның қай аспектілері жақсы жұмыс істейтінін және қайсысы жақсартуды қажет ететінін анықтау үшін қызметкерлердің

мотивациясына әсер ететін факторларға талдау жасалады, мысалы, сыйақы, танылу, даму, жұмыс ортасы және жұмыс пен жеке өмірдің тепе-теңдігі. Сыйақы - жалақыны, сыйлықақыларды, көтермелеулерді және басқа түрлерін қамтиды, мотивациялық аудит ұйымдағы сыйақылардың қаншалықты әділ және бәсекеге қабілетті екенін талдайды. Мойындау қызметкерлердің жетістіктері мен жетістіктерін тануды қамтиды – мотивациялық аудит танудың компания мәдениетінде қаншалықты жақсы енгізілгенін және бұл қызметкерлердің мотивациясына қалай әсер ететінін бағалайды. Даму кәсіби және мансаптық даму мүмкіндіктерін қамтиды - аудит мұндай мүмкіндіктердің қолжетімділігін және олардың қызметкерлердің мотивациясына әсерін бағалауға көмектеседі. Жұмыс ортасының аудитін жүргізу кезінде атмосфера мен жұмыс жағдайлары, соның ішінде байланыс, жұмыс қатынастары, жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдік және т. б. бағаланады.

Ағымдағы мотивациялық стратегияларды бағалау қолданыстағы тәсілдердің қызметкерлердің қажеттіліктері мен үміттеріне қаншалықты сәйкес келетінін анықтауға мүмкіндік береді: ұйымда қандай мотивация әдістері қолданылатынын және олардың қызметкерлерді ынталандыру мақсаттарына жетудегі тиімділігін зерттейді; сыйақы жүйелері, мойындау, оқыту және дамыту бағдарламалары және т. б. сияқты қолданылатын мотивация құралдарына талдау жасалады; мотивация стратегиялары зерттеледі, олардың тиімділігі ұйымда қолданылады.

Мотивациялық аудит жүргізу нәтижесінде мотивация жүйесіндегі проблемалар анықталып, оларды шешу үшін нақты шаралар ұсынылады, мотивациялық жүйені жақсарту бойынша ұсыныстар жасалады, оған сыйақы жүйесіндегі өзгерістер, коммуникацияны жақсарту, оқыту және дамыту бағдарламаларын әзірлеу және т. б. кіруі мүмкін.

Ұсынылған өзгерістер енгізілгеннен кейін олардың қызметкерлердің уәждемесі мен өнімділігіне әсерін мониторингтеу және өлшеу жүзеге асырылады. Бұл іс-шаралардың тиімділігін бағалауға және қажет болған жағдайда түзетулер енгізуге мүмкіндік береді.

Ұйымдағы мотивациялық аудит әдістемесі компанияның мотивациялық факторлары мен мотивациялық стратегияларының тиімділігіне талдау жүргізудің жүйелі тәсілі болып табылады. Оның мақсаты қызметкерлерді ынталандырудың ағымдағы жағдайын объективті бағалауды қамтамасыз ету және осы саланы жақсарту бойынша ұсыныстар әзірлеу болып табылады. Ұйымдастыру тәжірибесінде мотивациялық аудит әдістемесін қолданудың негізгі кезеңдері мен алгоритмі:

1. Дайындық:
 - мотивациялық аудиттің мақсаттары мен міндеттерін анықтау;
 - аудит жүргізуге жауапты жұмыс тобын қалыптастыру;
 - ұйымда қолданылған мотивациялық стратегиялар туралы қажетті мәліметтер мен ақпаратты жинау.
2. Теориялық негіздерді талдау:
 - мотивацияның негізгі теорияларын және олардың ұйымдағы нақты жағдайға қолданылуын зерттеу;
 - аудит процесінде ескерілетін мотивацияның негізгі факторларын анықтау.
3. Ағымдағы жағдайды бағалау:
 - мотивациялық факторлар мен стратегиялар туралы пікірлерін анықтау үшін қызметкерлер арасында сауалнама, сауалнама, сұхбат және ақпарат жинаудың басқа әдістерін жүргізу;
 - өнімділік, қызметкерлердің қанағаттануы, айналым және мотивацияға байланысты басқа көрсеткіштер туралы бар деректерді талдау.
4. Мәселелер мен қажеттіліктерді анықтау:
 - мотивация жүйесіндегі әлсіз жақтарды және қызметкерлердің қанағаттануы мен мотивациясына әсер ететін факторларды анықтау;
 - қызметкерлердің қажеттіліктерін және қазіргі мотивациялық стратегиялардың тиімсіз болу себептерін анықтау.
5. Ұсыныстар әзірлеу:
 - деректерді және анықталған проблемаларды талдау негізінде мотивация жүйесін жақсарту бойынша нақты ұсыныстар әзірленеді;
 - ұсыныстар сыйақы жүйесіндегі өзгерістерді, коммуникацияны жақсартуды, жаңа оқыту және дамыту бағдарламаларын енгізуді, еңбек жағдайларын жақсартуды және т. б. қамтуы мүмкін.
6. Енгізу және мониторинг:
 - мотивация жүйесіне ұсынылған өзгерістерді енгізуді жүзеге асыру;
 - енгізілген іс-шаралардың тиімділігіне мониторинг жүргізу және бағалау;
 - қажет болған жағдайда қызметкерлерден алынған нәтижелер мен кері байланыс негізінде стратегияны түзету.
7. Нәтижелерді бағалау:
 - мотивациялық аудит нәтижелеріне қорытынды бағалау жүргізу және бастапқы мақсаттар мен күтулермен салыстыру;
 - аудит нәтижелері туралы есепті қалыптастыру және оны ұйым басшылығына келесі қадамдар туралы шешім қабылдау үшін ұсыну.

Мотивациялық аудит әдістемесі компанияларға жоғары өнімділікті, қанағаттанушылықты және персоналдың тиімділігін қамтамасыз ете отырып, мотивациялық стратегияларын жүйелі түрде бағалауға және жақсартуға мүмкіндік береді.

Мотивациялық аудитті жүргізу кезінде каскадтық қағидатты ұстану керек: басшылардың өз қарамағындағыларға қолданатын әдістерін нақтылау және қызметкерлер не күтетінін және не алатынын салыстыру [5].

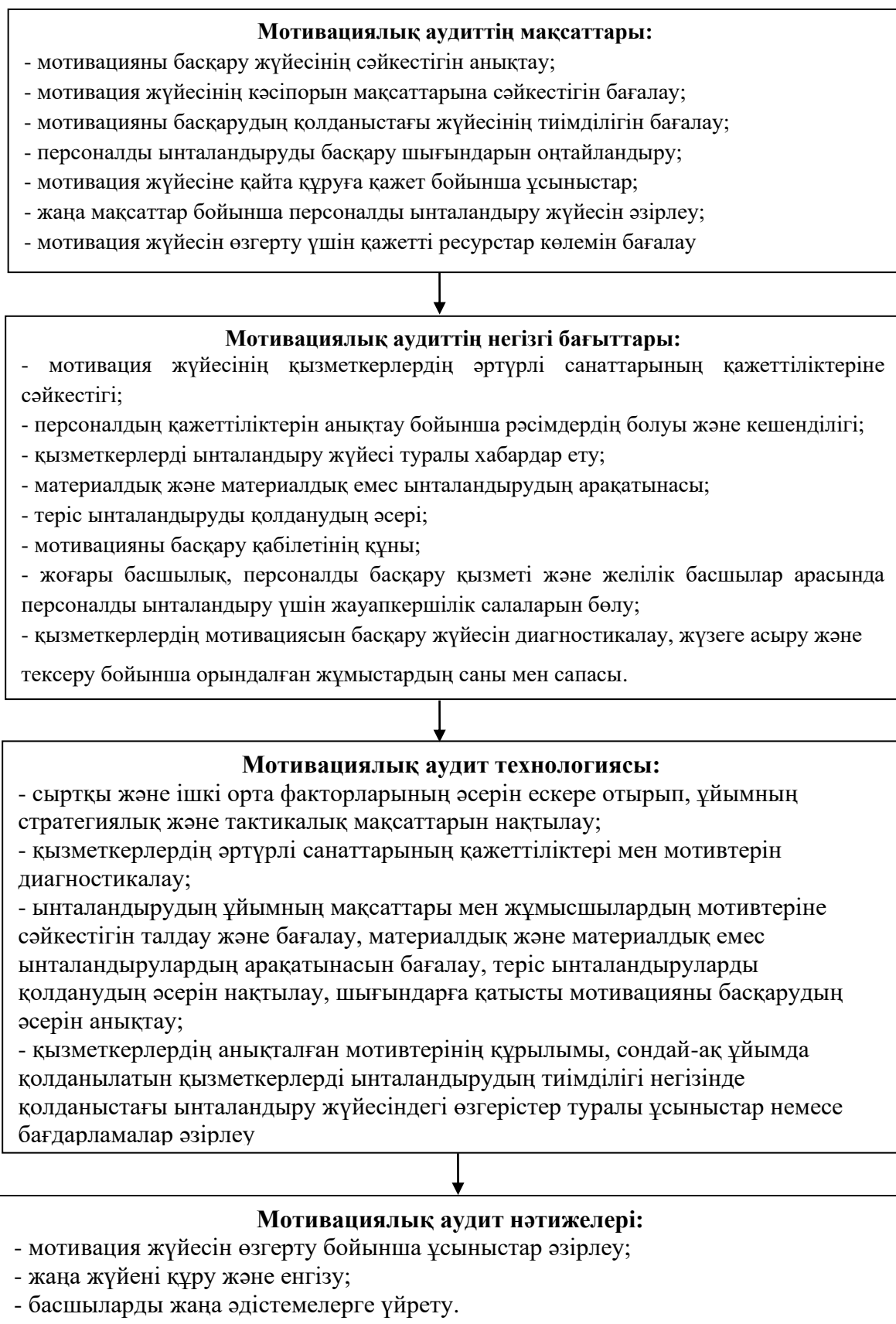
Персоналдың мотивациясын басқарудың тиімділігін арттыра отырып, ұйымның мотивациялық жүйесі шынымен жүйе екеніне және оның жекелеген бөліктері бір-біріне қайшы келмейтініне көз жеткізу керек. Егер, алынған нәтижелер, айырмашылықтар елеусіз болса (шағын ұйым үшін) немесе жұмысшылар мен менеджерлердің санаттары бойынша бір мезгілде бүкіл персонал бойынша кесінді түрінде ұсынылуы мүмкін.

Мотивациялық аудиттің нәтижелері еңбек қызметін ынталандыруды жетілдірудің негізгі бағыттарын анықтауға мүмкіндік береді. Осы мақсатта 1-суретте көрсетілген «ұйымдағы қызметкерлердің еңбек қызметі жүйесін дамыту және жетілдіру» мотивациялық аудит әдістемесін қолдану ұсынылады.

«Ұйымдағы қызметкерлердің еңбек қызметі жүйесін дамыту және жетілдіру» әдістемесін жүзеге асыру үшін аналитикалық кестенің параметрлерін қолданған жөн (2-кесте).

Мұнда, бір жағынан қызметкердің қызмет мәнін және олардың әрекеттер мағынасын бағалауға байланысты жұмыс ортасы, жұмысты ұйымдастыру және үйлестіру, жоспарлау, қызметкерлерді ақпараттандыру, материалдық-материалдық емес ынталандыру, бақылау жүйелері көрсетілген. Екінші жағынан, ол өз бетінше функционалдық міндеті осы саладағы ұйым қызметкерлеріне білікті көмек көрсету болып табылатын адамдардың көмегімен қолданыстағы позицияларды өзгертудің мүмкін жолдарын бағалайды (желілік басшы, персоналды басқару қызметінің қызметкері, аудитор және т.б.).

Қызметкер ұсынылған 8 тармақты екі рет, әртүрлі бағалайды. Бірінші рет олар ағымдағы жағдайдың жай – күйін, екіншісінде – бұл жағдайды қалағанына өзгерту үшін өздерінің мүмкіндіктерін бағалайды. Осы мақсатта ол жоғарыда келтірілген аналитикалық кестені толтырады [6,7].



Сурет 1. - Мотивациялық аудитті жүргізу әдістемесі

2-кесте - Ұйым қызметкерлерінің еңбек қызметі жүйесін дамыту және жетілдіру

№ р/ р	Қызметкер әрекеті	Анализ		Күту	Ресурстар	Күш	Күту мен күш- жігердің арақатынас ы
		Қалыптасқан жағдай	Перспективалық даму				
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Ұйымдағы қызметкер қызметінің мағынасын анықтау.						
2	Ұйымда (бөлімшеде) жоспарлау жүйесін бағалау						
3	Жұмыс ортасын бағалау						
4	Жұмысты ұйымдастыру мен үйлестіруді бағалау						
5	Қызметкерлерді ақпараттандыру жүйесін бағалау						
6	Материалдық ынталандыру жүйесін бағалау						
7	Материалдық емес ынталандыру жүйесін						

	бағалау						
8	Бақылау жүйесін бағалау						
Ескерту: деректер дереккөз бойынша құрастырылған [7]							

ҚОРЫТЫНДЫ

Еңбек нарығында және іскерлік ортада бәсекелестік күшейіп келе жатқан қазіргі бизнес әлемінде персоналды тиімді басқару ұйымның жетістігі үшін өте маңызды болуда. Қызметкерлерді тиімді ынталандыру ұйымның сәттілігінің негізгі факторы болып табылады.

Мотивациялық аудит қазіргі ұйымдағы персонал процесінің ажырамас бөлігі болып табылады. Бұл қызметкерлерді ынталандыру жүйесіндегі әлсіз жақтарды анықтауға және оны жақсарту бағыттарын анықтауға мүмкіндік береді; ұйымға қызметкерлер үшін қандай мотивациялық факторлар маңызды екенін және олардың мотивация деңгейін арттыру үшін қандай өзгерістер енгізілуі мүмкін екенін анықтауға көмектеседі. Мотивациялық аудиттің нәтижелері және одан туындайтын ұсыныстар ұйым үшін практикалық маңызы бар. Олар жаңа мотивациялық стратегияларды әзірлеу және енгізу және қолданыстағы персоналды басқару бағдарламаларының тиімділігін бағалау үшін пайдаланылуы мүмкін.

«Ұйымдағы қызметкерлердің еңбек қызметі жүйесін дамыту және жетілдіру» мотивациялық аудит жүргізу әдістемесі ұйымның мотивациялық жүйесін бағалаудың кешенді тәсілі болып табылады. Оның негізгі артықшылықтарына аудит процесін жүйелеу, тексерілген талдау құралдары мен әдістерін қолдану және ұйымның нақты қажеттіліктеріне бейімделу мүмкіндігі кіреді.

Осылайша, мотивациялық аудиттің маңыздылығын және оның адами ресурстарын басқарудағы рөлін түсіну ұйымдағы мотивациялық тәжірибені үнемі дамыту және жетілдіру қажеттілігін көрсетеді. Бұл нарықтың өзгеретін жағдайларына бейімделуге және ұйымның ұзақ мерзімді табысы мен бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Мотивациялық аудит және ұсынылған өткізу әдістемесі өз қызметкерлері үшін тиімді және қолдау ортасын құруға және ұзақ мерзімді перспективада өз табысын қамтамасыз етуге ұмтылатын заманауи ұйымдар үшін маңызды құрал болып табылады.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.
2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 378 с.
3. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
4. Сальникова, Е. С. Эволюция теорий мотивации персонала организации / Е. С. Сальникова // Экономические исследования и разработки : сборник научных статей. – Пенза : Общество с ограниченной ответственностью «Глобус», 2019. – С. 21-25.
5. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458.
6. Парахина, П. Е. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом / П. Е. Парахина // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика : Сборник научных статей. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью СВИВТ, 2021. – С. 129-136.
7. Радова, А. Е. Современные методы мотивации персонала организаций / А. Е. Радова // Мир педагогики и психологии. – 2021. – № 2(55). – С. 50-55.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИОННОГО АУДИТА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В данной публикации показана ведущая роль мотивации в организационном развитии, обосновано введение в управленческую практику мотивационного аудита, представлены основные аспекты методологии мотивационного аудита организации, предложена «Методика совершенствования функции мотивации как фактор развития организации». Мотивационный аудит помогает компании понять, какие факторы мотивации наиболее важны для ее сотрудников, и разработать стратегии для создания более поддерживающей и продуктивной рабочей среды. Методология мотивационного аудита позволяет организациям систематически анализировать,

понимать и улучшать свои мотивационные стратегии, что в конечном итоге способствует повышению производительности и удовлетворенности сотрудников.

Ключевые слова: Мотивация, система мотивации организации, мотивационный аудит, методология мотивационного аудита, методика аудита, совершенствование мотивации.

THE ROLE AND IMPORTANCE OF MOTIVATIONAL AUDITING IN A MODERN ORGANIZATION

Abstract. This publication shows the leading role of motivation in organizational development, justifies the introduction of motivational auditing into management practice, presents the main aspects of the methodology of motivational audit of an organization, and proposes a “Methodology for improving the motivation function as a factor in the development of an organization.” A motivational audit helps a company understand which motivational factors are most important to its employees and develop strategies to create a more supportive and productive work environment. Motivational audit methodology allows organizations to systematically analyze, understand and improve their motivational strategies, which ultimately improves employee productivity and satisfaction.

Keywords: Motivation, organizational motivation system, motivational audit, motivational audit methodology, audit methodology, improvement of motivation.

СТРАНЫ БЛИЖНЕГО ВОСТОКА. АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ И ПЕРСПЕКТИВ МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

Баймухамбетов Т. Г.

магистрант 1 курса Высшей школы
социально-гуманитарных наук
Международного университета Астана
talgat.inform@gmail.com

Аннотация. Ближний Восток в ряде мировых держав ассоциируется с проблемами экспорта религиозного экстремизма и терроризма, равно как экспорта на мировые рынки нефти и газа в то время, как ситуация в регионе представляется гораздо более сложной и многогранной. Актуальность исследования заключается в схожести геополитических процессов в разных регионах мира, что позволяет прогнозировать развитие политико-экономических процессов в контексте межгосударственных отношений. В историческом плане интерес представляет сопоставительное исследование опыта постколониального развития стран Ближнего Востока и государств Центральной Азии, получивших независимость с развалом Советского Союза. Автор публикации попытался обозначить исторически сложившиеся и возникшие на современном историческом этапе проблемы в межгосударственных отношениях, представив их краткий анализ и перспективы политико-экономического развития Ближнего Востока.

Ключевые слова: Ближний Восток, арабский мир, территориальные претензии, межконфессиональные разногласия, палестино-израильский конфликт, терроризм, внешнее вмешательство.

ВВЕДЕНИЕ

Активизировавшийся после II-ой Мировой Войны процесс деколонизации, становления независимости и построения государственности в странах Ближнего Востока сопровождался межгосударственными конфликтами, вызванными как проблемами внутригосударственного характера, так и амбициями региональных игроков, а также столкновением интересов крупных мировых держав.

Снижение остроты межконфессиональных разногласий сопровождается эскалацией палестино-израильского конфликта.

Целью статьи является исследование политической ситуации и конфликтного потенциала на Ближнем Востоке с тем, чтобы на примере ближневосточного региона Центральная Азия могла избежать негативных моментов в межгосударственных отношениях.

Задача состоит в определении проблемных моментов во внешней и внутренней политике государств Ближнего Востока, анализ которых может принести практическую пользу в выстраивании направлений дальнейшего развития стран Центральной Азии.

Методология исследования – сравнительный анализ проблемных вопросов развития ближневосточного региона со времен Второй мировой войны.

Проблемы межгосударственных отношений

Ближний Восток, активный период деколонизации которого пришелся на период после II-ой Мировой войны, во время «холодной войны» превратился в арену конфронтации между СССР и Западом.

Становление государственности арабских стран сопровождалось межгосударственными конфликтами, идеологическими и религиозными разногласиями. Арабский мир, обладающий большими запасами ископаемых ресурсов, и сейчас остается зоной соперничества великих держав [1].

Основные вызовы и угрозы региональной стабильности и развитию можно условно разделить на три группы: внутривосточные (эрозия государства), межгосударственные (внутрирегиональные противоречия) и проблема терроризма.

Внутривосточные вызовы обусловлены переходным состоянием государственных систем ближневосточных государств, а также межэтническими и межконфессиональными разногласиями.

Ярким примером является Ирак, который сумел быстро поднять экономику после роста цен в 1973 году и национализации нефтяной промышленности. Нефтяных денег хватило на обеспечение всеобщего бесплатного образования и медицинского обслуживания, электрификацию, развитие индустриального сектора, субсидии фермерам и рост военной мощи.

Однако все эти блага сопровождалась жесткой борьбой Саддама Хусейна с оппозицией и «врагами арабского народа», коими он считал персов и сионистов. Апофеозом авторитарного правления С.Хусейна после проигранной войны с Кувейтом стало подавление в 1991 году восстания шиитов и курдов, когда погибли десятки тысяч человек.

Проблема создания государства курдов до сих пор стоит перед властями Ирака, Турции и Сирии. Если в Ираке курды обладают автономией в границах Иракского Курдистана, в Сирии успешно борются с

террористами ИГИЛ, то в Турции «Рабочая партия Курдистана» находится вне закона.

Не менее остро стоит проблема сепаратизма азербайджанцев, курдов, белуджей и арабов в Иране.

Говоря о внутривосточных проблемах, необходимо отметить, что государственные институты стран Ближнего Востока оказались уязвимыми перед такими вызовами, как борьба с коррупцией, реформирование общественно-политической жизни и т.д.

На этом фоне под влиянием внешних игроков и под предлогом демократизации авторитарных режимов по региону в 2011-2013 гг. прокатилась волна «арабской весны» [2].

Рухнули казавшиеся устойчивыми режимы в Тунисе, Египте, Йемене и Ливии. Охваченная гражданской войной Сирия превратилась в рассадник терроризма. Таким образом, «волна демократии» стала причиной серьезной политической дестабилизации на Ближнем Востоке [3].

Однако выступление арабо-шиитского большинства в Бахрейне против правящей династии суннитов в феврале 2011 г. было подавлено с помощью силовых структур Саудовской Аравии и других монархических режимов Персидского залива. А демонстрации против властей в Алжире, Марокко, Иордании, Ираке, Султанате Оман не носили столь массового и агрессивного характера, как это имело место в Тунисе, Египте, Ливии, Йемене, Сирии. В Кувейте же волнения вообще удалось предотвратить: власти выдали каждому гражданину по 4 тыс. долл. США и бесплатные продуктовые талоны, чем смогла приглушить всплеск социального недовольства.[4].

В Саудовской Аравии также в феврале 2011 г. было выделено 36 млрд. долл. США на повышение уровня жизни населения, а к 2014 г. на повышение качества образования, здравоохранения и улучшение местных инфраструктур было потрачено 400 млрд. долл.

В другую группу проблем, оказывающих влияние на региональную и международную безопасность, входят межгосударственные конфликты, вызванные различным политическим устройством, религиозными противоречиями, территориальными претензиями, нерешенностью проблемы распределения природных ресурсов, в первую очередь водных, а также терроризмом.

Так, осознав безнадежность идеи реализации монархического проекта в светских Тунисе и Египте, монархии Катара и КСА сделали ставку на формирование исламистского парламентского большинства и введение

норм шариата. В результате на парламентских выборах в 2011 году в Тунисе лидировала исламистская «Партия возрождения», а в Египте большинство голосов на выборах соответственно в конце 2011 года и начале 2012 года в нижнюю и верхнюю палаты парламента завоевали «Братья-мусульмане» и радикальная салафитская партия «Ан-Нур» («Свет»).

В Сирии саудовцы и катарцы намеревались при поддержке НАТО заменить дружественный Ирану режим Б.Асада правящей алавитской династии представителями суннитско-фундаменталистских сил, опирающимися на помощь аравийских монархий. Наметившийся в октябре 2011 года примирительный тон на переговорах с оппозицией в рамках мирной инициативы ООН и Лиги Арабских государств (ЛАГ) был нарушен внедрившимися в протестное движение «Братьями-мусульманами» и радикалами «Аль-Каиды». [5]

В контексте территориальных претензий «началом конца» С.Хуссейна можно считать вторжение в иранскую провинцию Хузестан в 1979 году и вторжение в августе 1990 года в Кувейт под предлогом поддержки «кувейтских революционеров».

Особого внимания заслуживает обострившаяся в октябре 2023 года эскалация палестино-израильского конфликта из-за нежелания Израиля выполнять резолюцию Генеральной Ассамблеи ООН от 29 ноября 1947 года о создании на территории Палестины израильского и арабского государств с неотъемлемым правом палестинцев на самоопределение.

Дисбаланс в сферу ядерной безопасности вносят длящиеся с 2003 года спекуляции вокруг иранской ядерной программы. Односторонний выход США из заключенного в 2015 году между Тегераном и ядерными державами Совместного всеобъемлющего плана действий (СВПД) подорвал усилия мирового сообщества по продвижению режима ядерного нераспространения.

Остро стоит проблема доступа к водным ресурсам: арабский учёный Набиль Фаррас в исследовании «Война за воду в контексте арабо-израильского конфликта» указывает на то, что Израилю жизненно важно сохранить за собой Голаны, а также иметь неограниченный доступ к водам Иордана и другим источникам. Аналогичные выводы содержатся в докладе

Организации палестинских исследований «Проблема воды в Израиле и её влияние на арабо-израильский конфликт» [3].

Отдельной строкой в перечне проблем на Ближнем Востоке обозначен терроризм. Он словно вирус распространяется по странам

региона, выбирая в первую очередь те из них, где слабы государственные институты.

Долгое время считалось, что основой терроризма являются недостаточное материальное благополучие населения, большой разрыв между богатством и бедностью, критический уровень социального недовольства, низкий образовательный уровень, несоблюдение свободы и прав человека и т.д. Для борьбы с терроризмом, не признающим границы государств, необходимо сотрудничество не только стран Ближнего Востока, но и всего мира.

Однако события последнего десятилетия в Сирии, Египте и Ираке показывают, что экстремизм и религиозный терроризм могут быть производными политического терроризма, являющегося инструментом продвижения политических амбиций того или иного государства.

Вышеперечисленные проблемы и разногласия указывают на то, что Ближний Восток с социально-политической точки зрения - регион разнообразный и сложный.

Попытки преодолеть межгосударственные и внутривосточные конфликты, создать устойчивую стабильность и безопасность не сработали.

После эксперимента с «арабской весной» в экспертной среде укрепилось мнение о том, что демократизация региона при значительном иностранном присутствии – ошибочный путь. Крушение авторитарных режимов приводит не к демократии и процветанию, а к нестабильности и всплеску терроризма.

Так, в Сирии с марта 2011 года продолжается острый кризис, оказывающий негативное влияние на международную ситуацию. Следствием действий ряда государств по смене режима Б.Ассада стали ослабление государственных институтов в Сирии и распространение терроризма. Ирак пережил свержение авторитарного режима и внешнюю попытку создания нового процветающего государства. Но вместо демократии мировое сообщество наблюдало крушение конфессионального равновесия и государственной власти с приходом ИГИЛ на их место. Ирак стал заложником управляемого извне шиитско-суннитского противостояния.

Несмотря на усилия мирового сообщества, радикально улучшить ситуацию и подавить очаги терроризма в Ливии не получается. В этом же ряду оказался Йемен, где ИГИЛ и «Аль-Каида» наладили контрабанду нефти.

Поэтому ответственность за сбалансированность и обновление институтов власти, экономическое и политическое развитие, с учетом внутренних социальных особенностей, должны взять на себя сами государства региона [1].

Перспективы

Существует запрос на создание механизмов региональной стабильности на Ближнем Востоке, но чёткое видение направлений и путей действий пока не сложилось.

Вполне вероятно, что основой новой архитектуры безопасности станет созданная самими странами региона система сдержек и противовесов, а не гарантии безопасности со стороны внешних акторов. То есть речь идёт о саморегулирующейся системе, основанной на более самостоятельной внешней политике государств региона. [6]

Так, например, если раньше Иран и Йемен заявляли, что Саудовская Аравия не выступает от имени суннитского мира, обвиняя Эр-Рияд в экспорте ваххабизма и салафизма, то теперь при посредничестве Китая, Ирака и Омана наблюдаются смягчение межконфессиональных споров и постепенное сближение между Тегераном и Эр-Риядом [2].

Признавая необходимость поиска новой архитектуры безопасности для Ближнего Востока, следует отметить, что создание такой системы не должно идти революционным путем за счет крушения прежних механизмов. Нужно анализировать и использовать позитивные моменты из прошлого.

В частности, нельзя отказываться от опыта деятельности Лиги арабских государств (ЛАГ), в основе которой лежит идея межарабского взаимодействия и сотрудничества. Организация была призвана обеспечить более тесные отношения между государствами-членами Лиги, координацию их политических действий, а также их независимость и суверенитет. Устав ЛАГ предусматривает, что государства имеют право консультироваться друг с другом в случае, если существует опасность для территориальной целостности, независимости или безопасности [3].

Несмотря на то, что в случаях с Ираком, Ливией и Сирией Лига арабских государств в большей степени служила проводником политики Запада, идеи арабского единства можно совместно с идеологией мусульманского мира использовать для преодоления соперничества ведущих региональных держав (Египта, Израиля, Ирана, Саудовской Аравии, Турции) за политическую, экономическую и военную гегемонию на Ближнем Востоке.

Подвергая сомнению целесообразность внешнего вмешательства во внутренние дела государств, все же следует допустить возможность посредничества третьих сил в межгосударственных вопросах, как это делает Китай в отношениях между Ираном и Саудовской Аравией.

Более того, несмотря на опасения Запада, китайские инвестиции в Ближний Восток в рамках инициативы «Один пояс – Один путь» на современном этапе в большей степени способствуют росту материального благополучия и искоренению социальной почвы терроризма, нежели создают риски попадания стран региона в долговую зависимость перед Пекином.

Но, прежде всего, необходимо искоренить почву для арабо-израильского противостояния в Палестине, признав, что безоговорочная военно-политическая поддержка Израиля Соединенными Штатами и

Европой в современных условиях играет больше деструктивную роль и не приводит к миру в регионе.

Таким образом, признавая наличие большого конфликтного потенциала, в то же время нельзя сбрасывать со счетов значимость Ближнего Востока как источника природных ресурсов (в первую очередь углеводородов), колыбели арабской цивилизации и центра христианской и мусульманской религий.

Постколониальный этап развития Ближнего Востока в историческом контексте представляется относительно коротким, но он представляет интерес для Казахстана и других стран Центральной Азии в плане учета во внешнеполитической деятельности возникающих и потенциальных проблем в межгосударственных отношениях.

Вместе с тем, говоря о проблемах, нельзя забывать, что ряд ближневосточных стран является важным и желательным инвестором в развитие казахстанской и центральноазиатской экономик. Большие перспективы сулит привлечение Ближнего Востока к деятельности

ЕАЭС, что не противоречит концепции Большой Евразии и должно стать одним из приоритетов дипломатии Казахстана.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вестник Московского университета. Сер. 25. Международные отношения и мировая политика. 2011. № 1, «Региональные проблемы мировой политики», Подцероб А.Б. «Арабские страны в системе международных отношений», URL: https://fmp.elpub.ru/jour?locale=ru_RU

2. Материалы Международного дискуссионного клуба «Валдай», V заседание Валдайского Ближневосточного диалога в Москве по теме «Ближний Восток: от насилия к безопасности», Д.Новиков, заместитель руководителя департамента международных отношений Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Институт Китая и современной Азии РАН, URL: <https://globalaffairs.ru/articles/blizhniy-vostok-osnovnyye-tendenczii/>

3. Киберленинка, К.Х. Абу Айша, кафедра международных отношений Дипломатической академии МИД России, «Конфликтный потенциал Ближнего Востока в свете принципа неделимости международной безопасности», URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konfliktnyy-potentsial-blizhnego-vostoka-v-svete-printsipa-nedelimosti-mezhdunarodnoy-bezopasnosti>

4. Абу-Фадель Джозеф «Сирия между народной революцией и иностранным заговором» // Аль-Манар, 27.02.2012.

5. Международная жизнь, №8 от 2012 года, Д.Мальшева, Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений им. Е.М.Примакова, «Монархии Персидского залива и «арабская весна»». URL: <https://interaffairs.ru/jauthor/material/714>

6. Материалы XI Ближневосточной конференции Международного дискуссионного клуба Валдай от 14.02.2022 года Н.Сурков. <https://ru.valdaiclub.com/a/highlights/blizhniy-vostok-i-novaya-realnost/>

ТАЯУ ШЫҒЫС ЕЛДЕРІ. МЕМЛЕКЕТАРАЛЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ПРОБЛЕМАЛАРЫ МЕН ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫН ТАЛДАУ

Түйін. Таяу Шығыс бірқатар әлемдік державаларда діни экстремизм мен терроризм экспортының проблемаларымен, сондай-ақ мұнай мен газдың әлемдік нарықтарына экспорттаумен байланысты, ал өңірдегі жағдай әлдеқайда күрделі және көп қырлы болып көрінеді.

Зерттеудің өзектілігі әлемнің әртүрлі аймақтарындағы геосаяси процестердің ұқсастығында жатыр, бұл мемлекетаралық қатынастар контекстіндегі саяси-экономикалық процестердің дамуын болжауға мүмкіндік береді. Тарихи тұрғыдан алғанда, Кеңес Одағының ыдырауымен тәуелсіздік алған Таяу Шығыс елдері мен Орталық Азия мемлекеттерінің постколониялық даму тәжірибесін салыстырмалы зерттеу қызығушылық тудырады.

Басылымның авторы мемлекетаралық қатынастардағы тарихи қалыптасқан және қазіргі тарихи кезеңде туындаған проблемаларды анықтауға тырысты, олардың қысқаша талдауы мен Таяу Шығыстың саяси-экономикалық даму перспективаларын ұсынды.

Кілтті сөздер: Таяу Шығыс, Араб әлемі, аумақтық шағымдар, конфессияаралық келіспеушіліктер, Палестина-Израиль қақтығысы, терроризм, сыртқы араласу.

THE COUNTRIES OF THE MIDDLE EAST. ANALYSIS OF PROBLEMS AND PROSPECTS OF INTERSTATE RELATIONS

Abstract. In a number of world powers, the Middle East is associated with the problems of exporting religious extremism and terrorism, as well as exporting oil and gas to world markets, while the situation in the region seems to be much more complex and multifaceted.

The relevance of the study lies in the similarity of geopolitical processes in different regions of the world, which makes it possible to predict the development of political and economic processes in the context of interstate relations. Historically, a comparative study of the experience of postcolonial development in the Middle East and Central Asian countries that gained independence with the collapse of the Soviet Union is of interest.

The author of the publication tried to identify the problems in interstate relations that have historically developed and arisen at the present historical stage, presenting their brief analysis and prospects for the political and economic development of the Middle East.

Keywords: The Middle East, the Arab world, territorial claims, interfaith differences, the Palestinian-Israeli conflict, terrorism, external interference.