



"IN THE WORLD OF SCIENCE AND EDUCATION"

international scientific-practical journal

ALMATY, KAZAKHSTAN

ISSN: 3007-8946

15 JANUARY 2025



els.education23@mail.ru



irc-els.com

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
«IN THE WORLD OF SCIENCE AND EDUCATION»**

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC JOURNAL
«IN THE WORLD OF SCIENCE AND EDUCATION»**



Main editor: G. Shulenbaev

Editorial colleague:

B. Kuspanova
Sh Abyhanova

International editorial board:

R. Stepanov (Russia)
T. Khushruz (Uzbekistan)
A. Azizbek (Uzbekistan)
F. Doflat (Azerbaijan)

International scientific journal «IN THE WORLD OF SCIENCE AND EDUCATION», includes reports of scientists, students, undergraduates and school teachers from different countries (Kazakhstan, Tajikistan, Azerbaijan, Russia, Uzbekistan, China, Turkey, Belarus, Kyrgyzstan, Moldova, Turkmenistan, Georgia, Bulgaria, Mongolia). The materials in the collection will be of interest to the scientific community for further integration of science and education.

Международный научный журнал «IN THE WORLD OF SCIENCE AND EDUCATION», включают доклады учёных, студентов, магистрантов и учителей школ из разных стран (Казахстан, Таджикистан, Азербайджан, Россия, Узбекистан, Китай, Турция, Беларусь, Кыргызстан, Молдавия, Туркменистан, Грузия, Болгария, Монголия). Материалы сборника будут интересны научной общественности для дальнейшей интеграции науки и образования.

15 января 2025 г.
Almaty, Kazakhstan

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-3-8

УДС 338.242.2

ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ТУРСУНОВ ИМОМНАЗАР ЭГАМБЕРДИЕВИЧ

Профессор кафедры “Бизнес и инновационный менеджмент” Каршинского инженерно-экономического института, Карши, Узбекистан

НАСРУЛЛАЕВ ФЕРУЗ МЕНГЛИЕВИЧ

Ассистент кафедры “Бизнес и инновационный менеджмент” Каршинского инженерно-экономического института, Карши, Узбекистан

Аннотация: Одним из приоритетных направлений экономической теории реформы, проводимой в настоящее время в Узбекистане, является создание и развитие малого и среднего бизнеса. В статье освещена роль, сущность и значение инновационной экономики в повышении конкурентоспособности предпринимательства, малого и среднего бизнеса. Показана новая совокупность экономических процессов в современной рыночной экономике, факторы и риски управления перехода к сетевым механизмам инновационного развития экономики. Быстрое внедрение цифровых технологий в отрасли народного хозяйства и все сферы социальной сферы является приоритетом для всех стран. Основная цель перехода к цифровой экономике, это развитие народного хозяйства на оптимальном уровне. В статье проводится зарубежные опыты развития малого и среднего предпринимательства в условиях новых вызовов и формирования национальной экономики.

Ключевые слова: инновации, предпринимательства, информатизация, компьютерная техника, цифровая экономика, экономика рисков, частное предпринимательство, малый и средний бизнес, конкурентоспособность, цифровая и инновационная экономика, цифровое предпринимательство, конкурентная среда.

Введение. Одним из приоритетных направлений экономической реформы, производимой в настоящее время в Узбекистане, является становление и развитие малого и среднего бизнеса. Общество все больше осознает, что малый и средний бизнес представляет собой одно из ключевых условий формирования рыночных механизмов и является составляющей частью современной рыночной системы.

В настоящее время в Узбекистане осуществляются широкомасштабные меры по стимулированию развития малого и среднего бизнеса. Принимаются действенные шаги по устранению проблем и препятствий, с которыми сталкиваются предприниматели в своей деятельности и создаются все необходимые организационно-правовые механизмы для поддержки и развития этой важной отрасли, а также обеспечения ее законной защиты.

Указ Президента «Об утверждении стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2022–2026 годы» является обеспечение ускоренного социально-экономического роста регионов путем повышения инновационной активности малого и среднего бизнеса. В процессе становления нового Узбекистана особое значение придается вопросам инновационного развития экономики регионов нашей страны. В стратегии развития поставлены задачи «освоения инновационных технологий производства, которые дешевле существующих аналогов до 50% и создают добавленную стоимость в 2-3 раза выше цены сырья в районах, преобразуемых в инновационные регионы» [1].

Развитие малого и среднего предпринимательства (МСП) играет важнейшую роль в устойчивом развитии региональных систем. На государственном уровне важность «успешного предпринимательства» и значимость данного сектора экономики закреплены в национальных целях развития страны. Большинство исследователей данной проблематики

справедливо утверждают, что развитие сектора МСП тесно взаимосвязано и взаимообусловлено региональными условиями и особенностями [2].

Ускоренное внедрение цифровых технологий в отрасли народного хозяйства и все сферы социальной сферы является приоритетом для регионов и страны. В Узбекистане реализуются комплексные меры по активному развитию цифровой экономики, широкому внедрению современных информационно-коммуникационных технологий во все отрасли и сферы, в первую очередь, в государственное управление, бизнеса, образование, здравоохранение, промышленность, сельское хозяйство. В настоящее время лидирующие в мировом рейтинге двадцати странах для этих целей направляется около 2 трлн долларов в год для развития цифровой экономики [3].

Обзор литературы. Научно-теоретические аспекты повышения конкурентоспособности малого и среднего бизнеса и частного предпринимательства в региональном развитии исследованы в работах таких зарубежных ученых-экономистов, как U.Izard, R.Cantillon, A.Smith, J. Schumpeter, F.Kotler, A.Marshall, G.Murdal, P.Pottier, А.Г.Гранберг, Н.Н.Некрасова, В.А.Логиновой, А.И.Татаркина и других ученых.

В работах отечественных ученых-экономистов, таких как Шодмонов Ш., Абдурахмонов Г., Абидов М., Алимов Р., Махмудов Н., Рахимов Ф., Алимова Г., Турсунов И., Абдуллаев Ю. и других ученых исследованы научно-теоретические аспекты, социально-экономическое содержание, формы проявления, характеристики конкурентоспособности малого бизнеса и частного предпринимательства в региональном развитии [4].

Методы и исследования. В процессе подготовки статьи использованы такие методы, как общенаучные, формально-логические, специфические методы исследования ситуации, системного анализа, классификации, обобщения, горизонтального и вертикального анализа, эконометрическое моделирование, факторного анализа, корреляционного анализа.

Анализ и результаты. В условиях глобализации в мире все больше возрастает значение научного обеспечения инновационного развития малого и среднего бизнеса регионов, в том числе широкого использования результатов научных исследований в сферах экономики. В связи с этим особое внимание уделяется исследованиям направленным на применению уникальных методов и средств инновационного развития предпринимательства в региональных направлений экономического развития, повышение производственного потенциала отдельных регионов и создание благоприятной конкурентной среды, осуществление глубоких структурных преобразований в экономике на основе инновационных подходов, комплексного развития регионов страны и конкурентоспособной продукции в региональной экономике [5].

Одним из основных направлений стратегии инновационного развития является обеспечение ускоренного социально-экономического роста регионов путем повышения инновационной активности малого и среднего бизнеса. В стратегии развития поставлены задачи «освоения инновационных технологий производства, которые дешевле существующих аналогов до 50% и создают добавленную стоимость в 2-3 раза выше цены сырья в районах, преобразуемых в инновационные регионы» [6].

В мировой практике оценка уровня инновационного потенциала проводится по-разному:

- индекс науки и технологий, который рассматривается как составляющая интегрального показателя уровня конкурентоспособности страны;

- система оценки инновационной активности страны через показатели Европейской шкалы инноваций (EIS);

- система показателей оценки инновационной активности страны по методологии организаций экономического сотрудничества и развития;

- методология оценки знаний (КАМ – the Knowledge Assessment Methodology);

- глобальный инновационный индекс (ГИИ);

- предложен метод рейтинговой оценки государств по уровню инновационного развития [7].

В целях развития данной сферы, постановлением Президента Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёева от 14 сентября 2023 года №ПП-306 «О мерах финансовой и институциональной поддержки развития малого бизнеса» была утверждена Комплексная программа непрерывной поддержки малого бизнеса.

В рамках программы определены следующие меры финансовой и консультативной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства:

1) получение льготных кредитов на сумму до 1,5 млрд. сумов сроком на 7 лет (на 4 процентных пункта выше основной ставки) для организации или расширения предпринимательской деятельности;

2) приобретение основных средств на сумму до 1,5 млрд. сумов с условием рассрочки платежа на срок до 7 лет;

3) внесение доли в виде пустующих государственных объектов и земельных участков, оборудования, зданий и сооружений, а также других видов материальных ценностей;

4) получение данных и консультаций по лицензиям, разрешениям и сертификатам, таможенному и налоговому администрированию, экспортно-импортным операциям и регистрации контрактов.

Кроме того, АО «Компания развития предпринимательства» оказывает помощь субъектам малого и среднего предпринимательства в виде финансовой помощи, гарантий и компенсаций через информационную систему «Tadbirkor»:

1) предоставляет поручительство в размере до 50 процентов (включая 50 процентов) суммы кредита по кредитам коммерческих банков, при этом общая стоимость не превышает 2,5 млрд. сумов;

2) до 1 января 2025 года предоставляется поручительство до 75 процентов (включая 75 процентов) кредитов, выделяемых отдаленным и труднодоступным районам, регионам с избыточными трудовыми ресурсами а также «лидирующим» субъектам малого предпринимательства, прикрепленным к малому бизнесу и махаллям на основе кооперации, а также проектам развития домохозяйств, но на сумму, не превышающую 2,5 млрд. сумов;

3) проектам субъектов малого и среднего предпринимательства предоставляется компенсация сроком до трех лет на кредиты и лизинги в национальной валюте общей стоимостью 5 млрд сумов, выделенные коммерческими банками. Процентная ставка по этим кредитам и лизингам не должна превышать в 1,5 раза основную ставку Центрального банка. Компенсация покрывает часть средств, превышающую основную ставку, но не более 30% от основной ставки (по принципу «2+1») [8].

По анализам проблем поддержки малого и среднего бизнеса и обобщены предложения по их решению. В частности, ряд проблем в этой области остаются актуальными и в настоящее время. Вот некоторые из них:

1. Отсутствие институционального подхода к развитию малого и среднего бизнеса. Необходимо системно внедрять организационно-правовые механизмы, необходимые для улучшения экономического положения регионов и поддержки малого и среднего бизнеса. Не внедрена система оценки результативности государственных льгот и преференций, субсидий и других механизмов поддержки. В большинстве стран с развитым малым и средним бизнесом определен отдельный государственный орган.

2. Несмотря на ежегодное принятие постановлений и программ по приватизации, доля государства в экономике остаётся высокой. Государственные предприятия, благодаря наличию государственной поддержки, обладают преимуществом в конкуренции с частным сектором.

3. В настоящее время возможности малого и среднего бизнеса по получению кредитов ограничены из-за нехватки кредитных ресурсов и высоких процентных ставок. Их доля в общем кредитном портфеле не достигает 20%, в то время как 40% кредитных ресурсов выделяется государственным предприятиям.

4. В развивающихся странах оптовая и розничная торговля являются одними из движущих секторов экономики. Доля теневой экономики в этом секторе остается высокой, что приводит к тому, что Узбекистан занимает одно из самых низких мест среди стран СНГ по этим показателям.

5. Прошло почти 12 лет с момента принятия Закона «О семейном предпринимательстве» (принятого 26 апреля 2012 года). Однако эта организационно-правовая форма малого бизнеса не пользовалась популярностью. 73,7% (298 338) субъектов предпринимательства являются обществами с ограниченной ответственностью, 14,5% (58 533) – частными предприятиями, 10,7% (43 327) – семейными предприятиями, и 1,1% (4478) – организованны в иных организационно-правовых формах [9].

Вместе с тем, исследован опыт ряда стран в поддержке малого и среднего бизнеса.

Опыт Малайзии. В Малайзии зарегистрировано более 668 тыс. малых и средних предприятий, что составляет 98,5% всех предприятий страны. 42,8% ВВП создаются малым и средним бизнесом, в котором занято 79,3% всей рабочей силы (8,3 млн человек). Малайзия классифицирует МСП по двум основным критериям (годовой оборот и количество сотрудников):

а) микропредприятия: годовой оборот составляет менее 68 000 долларов и менее 5 сотрудников;

б) малые предприятия: годовой оборот от 68 000 долларов до 3,4 млн долларов и менее 50 сотрудников;

в) средние предприятия: годовой оборот от 3,4 млн долларов до 11,3 млн долларов и менее 200 сотрудников [10].

Опыт Казахстана. В рамках Единой комплексной программы поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства в Казахстане, фонд «Даму» предоставляет инструменты субсидирования и гарантирования в моногородах, малых городах и селах. По этому направлению кредит смогут получить предприниматели независимо от сферы деятельности. Для участия в программе предпринимателям необходимо обратиться в банк за финансированием.

Субсидии предоставляются по кредитам в максимальной сумме 1,5 млрд тенге (3,3 млн долларов) при условии целевого инвестирования. Кредиты до 500 млн тенге (1,1 млн долларов) выдаются на пополнение оборотных средств. В случае реализации проектов промышленного производства годовая ставка по кредиту составляет 7 процентов, в сфере торговли и услуг она составляет 10 процентов. Максимальная сумма кредита по гарантийному инструменту составляет:

а) сумма субсидии составляет не более 1,5 млрд тенге (3,3 млн долларов) на инвестиционные цели и 500 млн тенге (1,1 млн долларов) на оборотный капитал. Размер поручительства составляет до 50% от суммы кредита.

б) 360 млн тенге (800 000 долларов) для предпринимателей, которые только начинают свой бизнес, размер поручительства составляет до 85% от суммы кредита [11].

Таким образом, целями данной системы показателей являются: анализ современного состояния развития малого и среднего бизнеса, тенденций его роста и специфических характеристик, выявление на этой основе основных проблем в его развитии.

Выводы и предложения. В результате исследований были разработаны следующие дополнительные предложения по поддержке малого и среднего предпринимательства:

1. Назначение единого государственного органа, ответственного за последовательное развитие сектора малого и среднего бизнеса в регионах.

2. Изучить опыт Малайзии и Турции в развитии малого и среднего бизнеса и наладить сотрудничество с Агентствами по развитию малого и среднего бизнеса этих стран.

3. Проведение инвентаризации налоговых льгот с целью отмены индивидуальных, не имеющих общественного значения, льгот.

Изучить опыт Малайзии и Турции по предоставлению льгот и преференций малому и среднему бизнесу и внедрить их на основе определенных условий и критериев.

4. Активизировать процесс приватизации, изучить целесообразность деятельности каждого государственного предприятия и продать их в тех сферах, где уже существует частный сектор.

5. Разработка и реализация комплексных мер по переходу к безналичной экономике.

6. Изучение проблем, связанных с внедрением платежной системы PayPal (или Stripe) в нашу страну (Центральный банк), и ведение переговоров о привлечении международных платежных систем

7. В целях дальнейшего совершенствования механизмов досудебного урегулирования споров:

– включение медиативных соглашений, достигнутых в процедуре медиации и утвержденных нотариусом, в перечень документов, по которым взыскание задолженности осуществляется в безусловном порядке на основании исполнительных писем нотариусов;

– разработка Министерством юстиции совместно с Бизнес-омбудсменом и Торгово-промышленной палатой региональной программы продвижения с целью популяризации преимуществ и привлекательности института медиации среди представителей бизнеса.

8. На основе опыта системы SCORE США создать информационную платформу в виде «онлайн гида по созданию бизнеса», позволяющую гражданам, желающим начать собственное дело, получать удаленные и интерактивные бизнес-консультации от успешных предпринимателей.

Внедрение практики дистанционного распространения знаний по навыкам открытия и ведения бизнеса гражданам, желающим начать собственное дело.

9. Дальнейшее совершенствование действующего законодательства о сокращении банкротства, пересмотр деятельности судебных администраторов, разработка эффективных механизмов реабилитации неплатежеспособных субъектов предпринимательства с привлечением финансовой и технической поддержки международных финансовых институтов.

10. Создание штаба по пересмотру разрешительных процедур в Министерстве юстиции в составе сотрудников Бизнес-омбудсмена, Комитету по развитию конкуренции и защите прав потребителей, Генеральной прокуратуры и Министерства цифровых технологий. В штаб-квартире осуществляются следующие действия:

- с привлечением представителей профильных министерств и ведомств, полный пересмотр действующих разрешительных процедур, включая их цифровизацию, упрощение, внедрение системы анализа рисков, создание дистанционного контроля за соблюдением требований и условий, а также внедрение новых процедур, разработку предложений;

- проведение встреч субъектов предпринимательства в каждой сфере, изучение проблем и выработка предложений по их устранению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Указ Президента Республики Узбекистан // «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы». Lex.uz.
2. Турсунов И. Э., Хамроев Г.С. ПЕРСПЕКТИВЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАНА // Мировая наука. 2024. №2 (83). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-innovatsionnogo-razvitiya-regionov-respubliki-uzbekistana>.
3. Турсунов, Имомназар Эгамбердиевич, Гайратжон Султонович Хамроев, and Турсунзода Жасмина Имомназар Кизи. "УПРАВЛЕНИЕ МАЛЫМ И СРЕДНИМ БИЗНЕСОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ." ЭФО: Экономика. Финансы. Общество 1 (9) (2024): 31-40.
4. Турсунов, И. Э. (1999). Региональные проблемы развития малого и частного предпринимательства (на материалах Кашкадарьинской области Республики Узбекистан).: Автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук.-Ташкент: Институт экономики АН РУз. 1999г.
5. Tursunov I. Problems of realization of innovative potential in small business //European Journal Perspectives of Innovations, Economics and Business. – 2009. – Т. 1. – С. 7-8.
6. Турсунов Имомназар Эгамбердиевич, Хамроев Гайратжон Султонович ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК МОДЕЛЬ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА // ELS. 2024. №сентябрь 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvenno-chastnoe-partnyorstvo-kak-model-innovatsionnogo-razvitiya-predprinimatelstva>.
7. Imomnazar Egamberdievich Tursunov, Gayratjon Sultonovich Hamroev KICHIK VA O'RTA BIZNES BOSHQARUVINI TAKOMILLASHTIRISH YO'LLARI // Academic research in educational sciences. 2024. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kichik-va-o-rta-biznes-boshqaruvini-takomillashtirish-yo-llari>.
8. Турсунов И. Э., Шамсуддинов Н. Н. РОЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ ИНФРАСТРУКТУР НА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ //Научная дискуссия: инновации в современном мире. – 2015. – №. 11-1. – С. 125-131.
9. Турсунов И. Э., Кучкаров Г. Ф. РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ //Феномен рыночного хозяйства: от истоков до наших дней. Бизнес, инновации, информационные технологии, моделирование. – 2019. – С. 384-392.
10. Турсунов И. Э., Узаков Г. Н. СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ //Феномен рыночного хозяйства: от истоков до наших дней. Синтез цифровых технологий и инновационных решений. – 2021. – С. 416-423.
11. Турсунов И. Э., Гулов М. О., Бекназарова Д. Ш. МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ //DEVELOPMENT OF MODERN SCIENCE, EXPERIENCE AND TRENDS. – 2022. – Т. 3. – С. 146.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-9-15

UDC 338.1; 338.2

DETERMINANTS OF SERVICE SECTOR

ISA ALIYEV MUHAMMAD oghlu
PhD student of Baku Business University

Scientific supervisor-**RAHIM SADIQOV FARAHIM oghlu**
Baku, Azerbaijan

Abstract: *The service sector is essential part of global and modern economy. Countries should maintain it diverse and growable for future of economic depth. In order to keep service sector vital economies should be aware of competition and competition determinants as well. Competition drives service sector one step ahead. Service sector is main conjunction between industry and fourth economic sector.*

Key words: *service sector, competition in service, determinants of competition*

The service sector is subsequent in modern and global economy. It has character of market diversity and mainly shrinks on different type of segments. That makes it clear service sector has competitive dynamic market. Defining the determinants of this competition in service sector markets is significantly urgent for countries in order to achieve sustain service economy.

It is defined as external and internal competition factors that directly influence service sector (Schoefisch, 1992, p. 27). Internal factors of competition in country based included price, waiting time and service quality. Businesses strongly copete each other with price differentiation and decreasing waiting time based ongoing services. Serving with low price and less waiting time in quality addresses customer satisfaction, then it appoints affirmative direction to market positioning. Maintaining plain service quality should be with intangibles perceived reliability, responsiveness, assurance, and empathy. Businesses in order to differentiate themselves should meet with customer expectations such as economic, social and environmental responsibilities as long term strategies to be more sustainable. Internal factors that affect competition in the service sector include resources, processes, and agility. Below are the key internal factors extended:

1. Service quality
2. Human resources
3. Financial resources
4. Operational efficiency
5. Reputation
6. Research and development
7. Customer relations
8. Organizational agility

Service quality combines service design and delivery with customer experience in one unite. Service design should be unique and adress to customer satisfaction with high-quality and efficient in order to keep enhancement on competition. Customer experience is the identification of customer presumption from service interaction to post-service support.

Human resources can be devided as two essential parts such employee skills, training and workplace culture. Employee skills training is key factor. The more skilled, trained human resources mean more competent, improved way of service delivery and customer satisfaction. Strong ethics towards to improvement of employees and customer oriented organizational culture drives up workplace culture to positive direction and enhances service quality, competitiveness of businesses. Leadership and effective management is essential part of human resources that strategic directions are being setted and motivated teams are being founded.

Financial resources valuable as internal indicator of competition for service sector company.

Financial resources give strong ability to invest for different purposes in the beginning innovation and technology. Financial resources determine a clear capability of businesses to invest in new technologies, research and development. In the service sector, it is crucial seeking enhancement to service delivery or improvement customer experience and streamline operations. According to Teece (2007), dynamic capabilities like financial resources, which include leveraging assets to seize opportunities and mitigate risks, are essential for maintaining competitiveness in rapidly changing industries.

Service sector businesses with sufficient financial resources manage easily marketing and brand development. A strong financial position allows companies to invest in such things, which are key to attracting new customers and caring existing ones. This is particularly vital in crowded service markets where brand loyalty can significantly impact competitiveness. Companies with higher marketing and branding investments experience better growth and competitive orientation (McKinsey, 2024).

Financial resources enable service firms to hire and retain talented employees, offering higher salaries, better benefits, and training programs. Employee satisfaction and well-being directly correlate with the quality of service provided. It is mentioned in Harvard Business Review (2016, p. 30) as companies with investment to their workforce fosters improved employee engagement and productivity and then it is translated to better customer service and competitive advantage.

Companies in service sector can scale up operations as quickly as market demand, whether expanding service offerings or entering new markets with ample financial resources. This flexibility can be creating significant advantage as internal dimension of competition. According to Porter (1985) ability of the company to adapt quickly to changes in the market is a key determinant of its competitive advantage.

Companies with firm financial resources are generally considered more favorably by investors and financial institutions. Accessing capital can help service businesses to gain more investment for new opportunities than their competitors. Financial resilience or ability to access funding sources creates critical competitive advantage especially in turbulent economic times (World Economic Forum, 2023).

Businesses with bold financial foundations tend to achieve more efficient cost structures, allowing for competitive pricing strategies (Devie et al., 2022). Financial resources allow service businesses to operate more efficiently by enabling bulk purchasing, negotiating better terms with suppliers, and investing in process improvements that lower costs.

In summary, financial resources are indeed internal indicator of competition in the service sector. They enable companies to invest in innovation, marketing, human capital, operational flexibility, and cost competitiveness and etc. All the mentioned are crucial for maintaining and enhancing competitive positioning.

Operational efficiency can be explained by process optimization and supply chain. Optimized processes reduce delays to minimum and improve consistency in service sector. Supply chain is efficiently tailoring things timely and cost-effective service delivery (Harvard Business School, 2022).

Brand loyalty and reputation can affect as internal determinants of competitiveness of service sector. A tough, well-established brand increases customer loyalty. Consistently meeting or exceeding expectations of customers enhances competitive positioning of service sector businesses as reputation.

Research and development is principal factor for gaining competitive advantage. Businesses investing in continuous improvement and innovation are better positioned to respond to market changes. Unique service contributions based on research and development can create a competitive edge. Research and development in the service sector also focuses on innovating service processes and delivery methods. Innovation in services significantly affects competitive performance (Bharadwaj, et al., 1999). Research and development enables service companies to integrate new technologies that enhance operational efficiency, such as automation, artificial intelligence, and

customer relationship management systems. Research and development can focus on understanding customer needs and preferences. Service companies actively gather insights through surveys, focus groups, and other methods. Consumer driven research and development activities lead to innovations that govern more about consumer expectations and enhancing overall service quality, customer satisfaction (Ostrom, et al., 2015).

Investing in research and development can serve as a natural barrier to entry for competitors. Businesses that continuously establishing innovative competition makes it difficult to fresh entrants to match the quality and variety of their services. The OECD (2015, p.35) report clearly discusses how sustained investment in research and development fosters innovation that can put firms properly in competitive markets. Businesses with a strong focus on research and development are constantly more appealing to top talent and strategic partners. Innovative environments encourage creative thinking and attract professionals who are eager to work on exciting projects. Innovative cultures positively influence employee motivation and talent retention, further solidifying for competitive edge of business (Amabile, 1996, p.136). Research and development is a necessary internal indicator of competition for service sector, influencing ability of businesses to innovate, adapt, and meet customer needs accurately. By fostering of research and innovation, service sector can maintain its competitive advantage in a constantly evolving market. In service sector by taking advantage of the role of research and development, competition can be advanced with differentiation and success.

Customer relations contains itself engagement strategies and customer feedback in generally. Engagement strategies facilitate strong relationships through proactive engagement, loyalty programs and personalized services. Customer feedback are gathered to improve service in order enhancing pleasure and devotion.

Effective customer relation strategies are directly linked to higher customer retention, which is fundamental for competitive positioning. Retaining existing customers is typically less costly than acquiring new, and loyal customers contribute in higher profitability. Loyalty programs and strong customer relations can be significant for competition in service sector (Reichheld and Schefter, 2000).

Customer relations enable businesses to tailor services to the specific needs and preferences of individual customers. Such personalization increases customer satisfaction and devotion. The role of personalization, in creating positive customer experiences that can differentiate companies in competitive markets (Lemon and Verhoef, 2016). A well-implemented customer relations can help service sector improve service delivery. By improving efficiency and support in service sector, companies can respond more effectively to customer needs, thereby enhancing their competitiveness (Buttle, 2009).

It allows for the collection and analysis of customer feedback, enabling businesses to adapt their services continuously over time. Responsiveness is essential in a competitive environment of service sector and customer preferences also can change in this sector rapidly (Gummesson, 2002). Customer relations is such a system that not only impacts customer interactions but also empowers employees by providing them with the tools and information necessary to serve customers effectively. Engaged employees can significantly contribute to the competitive advantage of businesses (Al-Homery et al., 2023).

Customer relations serve as a crucial internal metric for assessing competition among companies in the service sector. By promoting customer loyalty, delivering valuable data insights, allowing for tailored services, enhancing operational efficiency, encouraging feedback, and boosting employee engagement, it is fundamental in evaluating a service performance. Consequently, a robust customer relation management capability can be regarded as a strategic resource that not only indicates competitive standing but also plays an active role in influencing it.

Organizational agility combine itself sdaptation to change and decision making speed. Businesses which swift of quickly responding to market demands, emerging trends and unexpected challenges are able to sustain a competitive edge. In other hand, decision making speed should be fast and effective to support innovation and to give resolution for problems.

External factors as pivot competition indicator in service sector is institutional and regulatory

issues. Regulatory mechanisms and government interventions significantly influence competition in different services markets. Financial markets, renting, trade issues with customs and others like health, education can be prominent examples that easily get affected from external factors. These factors consist of regulatory compliance, information publicizing standards, consumer rights protection and etc. Briefly, external factors that influence to competition in the service sector are outsider elements for businesses and organizations lost direct control to cope with affect of competition. These factors can broaden by industry structure but generally external factors can be extended as based on Wirtz and Lovelock (2021):

1. Global market trends
2. Economic determinants
3. Technology
4. Legal framework
5. Sociocultural determinants
6. Going green
7. Global events
8. Partnership and collaboration

Global market trends can be separated by the effect of demand in different segments such as consumer preference, demography, seasonal demand. Global socio-economic trends bring up major changes in customer preferences, expectations and in the end total behavior in getting services. Demographic issues such as age, income, education and distribution of them for the relevant target of service businesses shape general demand. Global market trends also get affected from seasonality such as tourism, retail services, outdoor recreation (water sports, ski resorts), education (summer camps), home and garden services (cleaning holiday eve), event and entertainments (festivals, concerts) etc..

Main economic determinants are economic conditions such as developed or undeveloped, income level of population and monetary stability of countries. Serving in developed or undeveloped country has huge differences for service businesses. Inflation, unemployment rate and overall economic structure has consequences to consumer spending on services. Income level of population shapes the affordability, demand to services for customers. Monetary stability of countries such as currency exchange rate directly influence international customers. Currency fluctuations could be significant impact on competitiveness.

Technology and its infrastructure or advancements generally external determinants of service sector. Technological infrastructure such as access to internet or mobile accessibility are more important impacts to service sectors. If service company designs brand new technology, however customers have no access to this infrastructure, then it will be meaningless. Access to internet is vital in modern economy, in rural regions that exist weak technological infrastructure any service providers may easily fail to provide digital services. Mobile phones are widespread, being mobile friendly should be important for service businesses and they should give solutions to mobile based demand.

Digitalization, automation, innovation are key technological advancements for services. Service nature gets arranged by the improvement of digital platforms with in contrast to traditional service advertising, delivery and consumption. Automation leads with exaltation of AI, machine learning and others such that. Automation as part of technological advancement is much more efficient way of service delivery. Innovation as part of technological advancement is creation of new technologies that can lead both new services and help delivering services with more optimized way.

Legal framework such as government policies, tax codes, licensing and standards, laws as consumer protection, intellectual property, data protection and privacy, and union regulations, international trade laws is more comprehensive and required to be done. Government policies can vary on with special ones such industry specific compliance requirements and ordinary ones impact generally such as labor law, data protection, inclusivity and etc. (Kotler et al., 2010). Tax codes and their structure can affect the profitability of service businesses and as well as their pricing policy.

Licensing and standards that can be essential for certain, specific service sectors such as health, finance and services should be in adherence of quality.

Sociocultural determinants are cultural propensities, lifestyle transformations, public perceptions and etc.. Cultural propensities are the cultural expectations and values should be accustomed by service businesses. Lifestyle transformations are the trends such as education and being skilled consciousness or sustainability issues that affect and shape service demand and supply. Public perceptions are customers reviews or brand reputation that effect service demand by attracting or deterioration.

Going green is environmental concern and affect service economy directly in modern economies of world. Sustainability, climate change, community involvement, being eco-friendly are key determinants in going green for service sector. Businesses are additionally required to adopt eco-friendly practices and it creates excess sustainability pressure for companies in service sector. In other hand it involves costly investment requirement for going green. Climate change patterns can impact to service sector both directly and indirectly such as logistics, travel, agriculture.

Global events such as pandemics, geopolitical instabilities or natural disasters can tear down shape of service sector. Recent health crises as COVID-19 terribly affected customer behavior and changed service delivery methods. Wars, trade disputes, and political inconstancy disrupted service sector and its supply chain by the example of immigrant flow. Natural disasters such as floods, earthquakes and hurricanes could interrupt run of service sector and its infrastructure as well as by heavily damaging. They all were unpredictable and had immense effect.

Modern and global service economy can not be figured out without partnership and collaboration. In the example of collaboration such as in between technology firms, payment providers, or logistics companies can feed competitive advantages in the manner of enhancement of service sector. Being responsible and adequate to mentioned variables as external factors are substance for maintaining a competitive edge in the dynamic service sector.

Between technology firms, payment providers, or logistics companies can feed competitive advantages in the manner of enhancement of service sector. Being adequate to mentioned variables as external factors are substance for maintaining a competitive edge in the dynamic service sector.

Being global also can bring up fluctuations for service sector, such as number of competitors and strategies can power on pricing, innovation, or service quality. International companies entering local can intensify or completely destroy the competition in domestic markets. Alternatives or substitutes of services can reshape the demand for services. Market fragmentation and specific strategies including international sourcing, foreign direct investment can impact huge in stepping up domestic and international competition.

Competition in the service sector is influenced by a combination of pricing strategies, regulatory frameworks, service quality, market fragmentation, innovation, customer satisfaction, and service input intensity. Firms that effectively manage these determinants can achieve a sustainable competitive advantage, adapt to market changes, and meet evolving customer demands.

Conclusion

The service sector stands as a fundamental component of the modern global economy, with competition as its driving force. The examination has illuminated the multifaceted nature of competition in the service industry, highlighting both internal and external determinants that shape the competitive landscape.

Internal determinants such as service quality, human resources, financial capabilities, operational efficiency and customer relations play pivotal roles in affecting a competitive edge of service company. The aforementioned elements constitute the essential basis upon which service businesses establish their market presence and distinguish themselves from their competitors.

Externally, the competitive environment is influenced by global market trends, economic conditions, technology, legal frameworks and sociocultural factors. The growing focus on sustainability, coupled with the erratic dynamics of global events, adds complexity to the external competitive environment.

As the service sector continues to evolve, businesses must remain agile, adapting to changing consumer preferences, embracing technological innovations, and navigating complex regulatory frameworks. Service sector businesses that successfully balance these internal and external determinants will be optimally positioned to succeed in an increasingly competitive global market.

In conclusion, understanding and effectively managing the determinants of competition in the service sector is crucial for businesses aiming to maintain relevance and achieve sustainable growth in dynamic economic landscape. As the sector continues to expand and diversify, its role as a significant link between traditional industry and the emerging fourth economic sector will intensify, underscoring the need for continued focus on competitive strategies and adaptability.

LIST OF USED SOURCES:

1. Al-Homery, H. A. ., Ashari, H., & Ahmad, A. (2023). Customer Relationship Management: A Literature Review Approach. *International Journal of Global Optimization and Its Application*, 2(1), 20–38. <https://doi.org/10.56225/ijgoia.v2i1.160>
2. Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press. <https://archive.org/details/creativityincont0000amab/page/n339/mode/2up?q=R%26D>
3. Bharadwaj, A. S., Bharadwaj, S. G., & Konsynski, B. R. (1999). Information Technology Effects on Firm Performance as Measured by Tobin’s Q. *Management Science*, 45, 1008-1024. <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.45.7.1008>
4. Buttle, F. (2009). *Customer Relationship Management: Concepts and Technologies*. 2nd Edition. https://knowledgestreams.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/07/francis_buttle-customer_relationship_management_second_edition-butterworth-heinemann2008_2.pdf
5. Devie, D., Kwistianus, H., Antonia, A. J., Wijaya, E., & Hatane, S. E. (2022). Does pricing strategy increase the competitive advantage of companies implementing an ABC system? *Jurnal Manajemen Teknologi*, 21(3), 283–301. <https://doi.org/10.12695/jmt.2022.21.3.4>
6. Gummesson, E. (2002). Relationship Marketing in the New Economy. *Journal of Relationship Marketing*, 1(1), 37-57. https://doi.org/10.1300/J366v01n01_04
7. Harvard Business Review (2016). *Defend your research industrial espionage is more effective than r&d*. http://glassyad.ir/magazine/economics_marketing/2016/November/Harvard_Business_Review_USA_-_November_2016.pdf
8. Harvard Business School (2022). *MOC 2002-2022. 20 years contributing to the competitiveness of locations*. Institute for Strategy and Competitiveness. <https://www.isc.hbs.edu/Documents/pdf/MOC%20Report%2010DEC2022.pdf?csf=1&web=1&e=6YWls1>
9. Kotler, P., Armstrong, G., & Armstrong, G. M. (2010). *Principles of marketing*.
10. Lemon, K. N., & Verhoef, P. C. (2016). Understanding Customer Experience Throughout the Customer Journey. *Journal of Marketing*, 80(6), 69-96. <https://doi.org/10.1509/jm.15.0420>
11. McKinsey (2024). *Connecting for growth: A makeover for your marketing operating model*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/growth-marketing-and-sales/our-insights/connecting-for-growth-a-makeover-for-your-marketing-operating-model>
12. OECD (2015). *The Innovation Imperative: Contributing to Productivity, Growth and Well-Being*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239814-en>
13. Ostrom, A. L., Parasuraman, A., Bowen, D. E., Patrício, L., & Voss, C. A. (2015). Service Research Priorities in a Rapidly Changing Context. *Journal of Service Research*, 18(2), 127-159. <https://doi.org/10.1177/1094670515576315>
14. Porter, M.E. (1985). *Competitive Advantage. Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press, New York, 557 p.

15. Reichheld, F. F., Schefter, P. (2000). E-Loyalty: Your Secret Weapon on the Web. *Harvard Business Review*, 78(4), 105-113. <https://hbr.org/2000/07/e-loyalty-your-secret-weapon-on-the-web>
16. Schoefisch, U. (1992). Measures on external and internal competitiveness. *Reserve Bank Bulletin*, 55(1). <https://www.rbnz.govt.nz/-/media/project/sites/rbnz/files/publications/bulletins/1992/1992mar55-1schoefisch.pdf>
17. Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
18. Wirtz, J., & Lovelock, C. (2021). *Services Marketing*. WORLD SCIENTIFIC (US). <https://doi.org/10.1142/y0024>
19. World Economic Forum (2023). For a strong economic recovery, invest in financial resilience. <https://www.weforum.org/stories/2023/01/economic-recovery-financial-resilience-world-bank-wef23/>

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-16-20

УДК 332.1

ФАКТОРЫ ОТКАЗА БАНКОВ В РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ КРЕДИТНОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА

Профессор, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ПЕТРОВСКАЯ АСИЯ СТАНИСЛАВОВНА

Магистр, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

САУЛЬСКИЙ ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА ВЛАДИМИРОВНА

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

***Аннотация.** Реструктуризация долгов заемщиков — это важный финансовый инструмент, позволяющий банкам и заемщикам находить компромисс в условиях сложного экономического положения. Однако банки часто отказываются проводить реструктуризацию, ссылаясь на риски, административные сложности и недостаточную платежеспособность заемщиков. В данной статье проводится углубленный анализ причин отказа банков в реструктуризации долгов и предлагаются решения, направленные на улучшение процесса взаимодействия между банками и заемщиками.*

***Ключевые слова:** реструктуризация долга, банковская система, кредитные риски, платежеспособность, финансовая устойчивость*

Тема отказа банков в реструктуризации долгов заемщиков имеет особую актуальность в условиях экономической нестабильности, вызванной внешними и внутренними факторами[1,2]. В Казахстане, где значительная часть кредитных портфелей коммерческих банков связана с малым и средним бизнесом, отказ в реструктуризации может привести к негативным последствиям для заемщиков и экономической системы в целом. Исследование причин таких отказов позволяет не только выявить существующие барьеры, но и предложить меры для их преодоления, что способствует повышению финансовой устойчивости как заемщиков, так и банков[2].

Современная банковская система сталкивается с вызовами, связанными с увеличением объемов проблемных активов[3]. Реструктуризация долга заемщиков является эффективным инструментом, позволяющим снизить долю невозвратных кредитов (NPL) и улучшить финансовое положение клиентов. Однако статистика показывает, что многие банки отказываются идти на реструктуризацию, предпочитая взыскание через судебные и внесудебные процедуры[4,5].

Отказ от реструктуризации может приводить к негативным последствиям как для заемщиков, так и для банков: заемщики теряют доступ к финансовым инструментам, а банки сталкиваются с ростом долговой нагрузки и потерей клиентской базы[5].

Цель исследования: исследование основных причин отказов в реструктуризации долгов и предложить меры, способные снизить барьеры в этом процессе.

Одной из ключевых причин отказов является страх банков перед увеличением убытков [6]. Реструктуризация долга предполагает изменение ключевых параметров договора, таких как процентные ставки, сроки и графики погашения, что снижает доходность.

Одни из основных причин: банки предпочитают взыскание долга в кратчайшие сроки, чем его пролонгацию с меньшей вероятностью возврата; в периоды экономических кризисов банки более консервативно подходят к управлению кредитными рисками; уменьшение процентной ставки или списание части долга может негативно повлиять на баланс банка [7].

Реструктуризация требует доказательств со стороны заемщиков, что они смогут обслуживать долг в новых условиях. Однако банки часто сталкиваются с заемщиками, не способными продемонстрировать восстановление платежеспособности [1,8].

Одни из основных причин: многие заемщики не предоставляют подтверждающие документы, такие как справки о доходах или бизнес-планы; банки оценивают кредитную историю и видят риски повторных дефолтов даже после реструктуризации.

Процесс реструктуризации требует значительных временных и финансовых затрат. Одни из основных причин: банки вынуждены проводить индивидуальный анализ каждого кейса, что увеличивает издержки; для банков более выгодно инвестировать ресурсы в выдачу новых кредитов, чем в управление проблемными активами; в некоторых банках отсутствуют специализированные подразделения по работе с проблемными заемщиками.

Массовая реструктуризация может создать негативные ожидания среди клиентов банка. Один из основных причин: другие заемщики, даже платежеспособные, могут начать требовать аналогичных условий, что увеличит нагрузку на банк; реструктуризация может быть воспринята акционерами и инвесторами как признак слабости банка.

Процесс реструктуризации нередко осложняется требованиями к пакету документов и внутренними регламентами банка. Основные причины: многие заемщики не предоставляют полный пакет или делают ошибки при заполнении форм; национальные банки и другие регуляторы могут устанавливать лимиты или требования, влияющие на решения о реструктуризации; в ряде стран отсутствуют законы, обязывающие банки предоставлять реструктуризацию или стимулирующие их к этому.

Отказ банков в реструктуризации обусловлен объективными факторами, связанными с финансовой устойчивостью, управлением кредитными рисками и внутренними ресурсами. Вместе с тем, данный подход не всегда является эффективным. Судебные процессы по взысканию задолженностей часто затягиваются, увеличивая расходы банков и ухудшая их отношения с клиентами. Реструктуризация может стать более привлекательным инструментом при условии создания эффективных механизмов ее поддержки [8].

Рекомендации: разработка программ субсидирования банков, участвующих в реструктуризации; создание гарантийных фондов для покрытия рисков невозврата реструктурированных долгов; создание единой платформы для подачи заявлений в банки второго уровня; внедрение автоматизированных систем для анализа платежеспособности заемщиков; создание специализированных подразделений для работы с проблемными активами; принятие стандартов обязательной реструктуризации для определенных категорий заемщиков (например, социально уязвимых групп); упрощение процедур реструктуризации на законодательном уровне; организация образовательных программ по управлению долгами; проведение консультаций для заемщиков, находящихся в трудной финансовой ситуации.

Компания малого бизнеса, специализирующаяся на оптовой торговле, обратилась в банк с просьбой о реструктуризации долга на сумму 50 миллионов тенге. В течение последних шести месяцев компания испытывала трудности с погашением кредита из-за снижения продаж и увеличения операционных расходов, вызванных экономической нестабильностью.

Действия банка: банк запросил финансовую отчетность компании, бизнес-план на ближайшие два года и документы, подтверждающие снижение доходов; после анализа кредитной истории выяснилось, что заемщик ранее уже имел просрочки по другим кредитным обязательствам.

Причины отказа банка в реструктуризации: Финансовые риски. Банк оценил вероятность повторного дефолта как высокую, поскольку заемщик не смог предоставить убедительный план восстановления платежеспособности. Административные сложности. Проведение

индивидуального анализа и изменение условий кредитного договора потребовало бы значительных ресурсов[3]. Репутационные риски. Банк опасался создания прецедента для других клиентов, которые могли бы начать массово запрашивать аналогичные условия[9,10].

Результат: Банк отказал в реструктуризации и инициировал судебное разбирательство для взыскания задолженности. Это привело к банкротству компании-заемщика, а банк столкнулся с длительным процессом возврата долга через судебные инстанции [11].

Физическое лицо, работающее по найму, запросило реструктуризацию ипотеки на сумму 20 миллионов тенге. Основной причиной стала утрата работы из-за пандемии. Заемщик предложил уменьшить ежемесячные платежи путем увеличения срока кредитования [3].

Действия банка: банк запросил справку о доходах заемщика, трудовую книжку и прогноз восстановления дохода; заемщик предоставил документы с задержкой, что усложнило процесс принятия решения.

Причины отказа банка в реструктуризации: Недостаточная платежеспособность. Заемщик не предоставил доказательств возможности восстановления стабильного дохода. Документационные барьеры. Некоторые документы были оформлены с ошибками и не соответствовали требованиям внутреннего регламента банка. Регуляторные ограничения. Банк сослался на нормативы Центрального банка, ограничивающие долю реструктурированных кредитов в портфеле.

Результат: Банк отказал заемщику, сосредоточившись на судебном взыскании долга. Заемщик лишился имущества, а банк смог частично компенсировать убытки через продажу недвижимости на аукционе.

Оба кейса демонстрируют, что отказ в реструктуризации чаще всего связан с высокой степенью неопределенности и сложностями, связанными с управлением рисками и административными процедурами [10]. Однако данные ситуации также показывают, что отсутствие гибкости в подходе может привести к негативным последствиям как для заемщиков, так и для самих банков.

Управление рисками в банковском секторе связано с идентификацией, оценкой и минимизацией угроз, которые могут повлиять на стабильность и прибыльность банковских операций. В контексте реструктуризации задолженности заемщиков риск-менеджмент играет ключевую роль, поскольку данный процесс сопровождается высокими финансовыми, операционными и репутационными рисками [10].

Ключевые аспекты управления рисками при реструктуризации задолженности. Финансовые риски: риск неплатежеспособности заемщика: даже после изменения условий договора заемщик может не выполнять обязательства.

Кредитный риск: вероятность невозврата средств из-за ухудшения финансового состояния заемщика. Операционные риски: наличие ошибок или недостатков в оценке платежеспособности заемщиков; нарушения в обработке данных и несоответствие процедурам реструктуризации. Репутационные риски: негативное восприятие отказов в реструктуризации со стороны общественности; потеря доверия клиентов, особенно если процедуры непрозрачны или воспринимаются как несправедливые. Регуляторные риски: несоответствие действий банка требованиям законодательства; проблемы с отчетностью перед регуляторами, такими как Национальный банк Казахстана.

Рекомендации для банков. Совершенствование методологии оценки платежеспособности заемщиков [8,12]: внедрение комплексных методов оценки кредитного риска с использованием Big Data и машинного обучения; проведение стресс-тестирования с учетом различных сценариев, включая макроэкономические колебания; стандартизация процессов, включая четкие критерии отбора заемщиков, которые могут претендовать на изменение условий договора; создание специальных подразделений для работы с проблемными заемщиками.

Гибкость условий реструктуризации: предложение различных моделей реструктуризации, таких как: уменьшение процентной ставки; продление сроков погашения; конвертация части долга в капитал [7,13].

Привлечение государственных программ и субсидий: использование программ поддержки, разработанных государством, для минимизации кредитного риска; разработка совместных программ с Национальным банком Казахстана для реструктуризации долгов ключевых отраслей.

Обучение сотрудников: проведение регулярного обучения для кредитных менеджеров и риск-менеджеров по современным методам работы с проблемной задолженностью.

Введение системы раннего предупреждения: внедрение IT-систем для отслеживания платежей и выявления потенциально проблемных заемщиков до момента дефолта.

Прозрачность и коммуникация: обеспечение открытой и понятной информации о процедурах реструктуризации для клиентов; проведение информационных кампаний для заемщиков, чтобы предотвратить негативные последствия отказов.

Реструктуризация долгов заемщиков является важным инструментом, способствующим снижению объемов проблемных кредитов. Однако в настоящее время банки сталкиваются с множеством препятствий, препятствующих ее эффективной реализации. Преодоление этих барьеров возможно благодаря сочетанию законодательных мер, оптимизации внутренних процессов банков и повышению финансовой грамотности заемщиков. Устойчивое развитие банковской системы требует создания прозрачной и эффективной модели реструктуризации, учитывающей интересы всех сторон.

Эффективное управление рисками в процессе реструктуризации задолженности требует сбалансированного подхода, который учитывает как интересы заемщиков, так и финансовую устойчивость банков [9,10]. Внедрение инновационных инструментов оценки и минимизации рисков, а также гибкость и прозрачность процессов реструктуризации способствуют снижению потерь банковского сектора и поддержанию доверия со стороны клиентов.

Ключевые причины отказа: отсутствие финансовой состоятельности заемщика для выполнения новых условий договора; недостаточная прозрачность финансовой отчетности заемщика; высокие риски, связанные с предлагаемыми условиями реструктуризации; отсутствие достаточных гарантий со стороны заемщика; несоответствие заявок требованиям банка.

Влияние отказа: ухудшение финансового положения заемщиков; рост числа дефолтов, что в долгосрочной перспективе негативно сказывается на экономике; снижение уровня доверия к финансовым институтам.

Рекомендации: разработка стандартных механизмов оценки кредитоспособности заемщиков в контексте реструктуризации; повышение прозрачности и унификации требований Банков; введение государственных субсидий или гарантий для проблемных заемщиков.

ЛИТЕРАТУРА

1. Серикбаев А. Т. (2020). Реструктуризация задолженности в условиях экономической нестабильности
2. Абдуллина Р. А., Есимханова А. М. (2023). Проблемы реструктуризации кредитной задолженности в Казахстане
3. Назарова В. С., Хакимова Е. Н. (2020). Оценка платежеспособности заемщиков в условиях экономической нестабильности. Экономика и управление.
4. Дубинин С. В. (2019). Управление проблемными активами банков: теоретические основы и практические подходы. Финансы и кредит.
5. Ивашкин Е. И. (2021). Проблемы реструктуризации задолженности заемщиков в России: анализ и перспективы. Банковское дело.
6. Национальный банк Республики Казахстан. (2023). Обзор финансовой стабильности Казахстана.
7. Турсынова А. Б., Махмутова З. Ж. (2023). Кредитная политика банков: вызовы и перспективы.
8. Карабекова Н. К., Садыкова Б. М. (2021). Экономическая устойчивость заемщиков и роль банков в ее обеспечении.
9. Иманов Ж. С., Оспанова Г. Т. (2022). Риск-менеджмент в банковской системе Казахстана.
10. Саульский Ю. Н., Гельманова З. С. (2024) Риски для государства при высоких процентах по кредитам в банках второго уровня //МНЖ «In The World Of Science And Education».
11. Кодекс Республики Казахстан о банкротстве физических лиц. (2023). Официальный сайт Парламента Республики Казахстан.
12. Гельманова З. С., Волокитина И. Е., Саульский Ю. Н. (2024) Влияние инфляции на долговую нагрузку по кредиту и покупательную способность заемщика //МНЖ «In The World Of Science And Education»
13. Гельманова З.С., Саульский Ю. Н., Волокитина И.Е.(2024) Рефинансирования долгов в условиях нестабильной экономики //МНЖ «Endless Light in Science» №3.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-21-24

УДК 631.164.6

МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЫЧАГОВ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

БЕКБУСИНОВА ГУЛЬНАФИЗ КЕНЖЕБЕКОВНА

к.э.н., доцент университета «Туран-Астана», Казахстан

ЖЕКЕЕВ КАЙРАТ САПАРБАЕВИЧ

старший преподаватель университета «Туран-Астана», Казахстан

НУРОВ НУРМУХАММАД НАЗАР-МУХМУДОВИЧ

магистрант 2 курса, гр. ГМУ-23-2 университета «Туран-Астана», Казахстан

АИПОВ БАУРЖАН БОЛАТОВИЧ

старший преподаватель университета «Туран-Астана», Казахстан

АТИРБЕКОВ АЛМАЗ ШАИРБЕКОВИЧ

старший преподаватель университета «Туран-Астана», Казахстан

***Аннотация:** Агропромышленный комплекс (АПК) играет важную роль в обеспечении продовольственной безопасности и устойчивого развития экономики страны. Однако для полноценного функционирования и роста отрасли необходимы эффективные финансовые механизмы. В статье рассматриваются ключевые аспекты и механизмы улучшения финансовых рычагов, способствующих развитию АПК, с акцентом на инновации, государственное регулирование, а также роль частных и государственных инвестиций.*

***Ключевые слова:** финансовые рычаги, агропромышленный комплекс, субсидии и дотации, финансовые технологии, агрострахование.*

Агропромышленный комплекс представляет собой не только основную отрасль для производства продуктов питания, но и важнейшую часть экономики многих стран. Для того чтобы этот сектор был конкурентоспособным, необходимо преодолеть ряд финансовых барьеров, таких как недостаток инвестиций, высокая волатильность цен на сельскохозяйственную продукцию и ограниченные возможности доступа к кредитным ресурсам. Усовершенствование финансовых рычагов АПК является важной задачей для обеспечения долгосрочного устойчивого роста отрасли.

1. Теоретические основы механизма финансовых рычагов в АПК

В экономической теории финансовые рычаги представляют собой инструменты, которые позволяют перераспределять ресурсы в интересах экономического роста. В контексте агропромышленного комплекса эти механизмы включают в себя различные источники и инструменты финансирования, такие как кредиты, субсидии, государственные гарантии, инвестиционные фонды и страхование рисков. Развитие данных механизмов должно обеспечивать эффективное использование капитала, минимизацию рисков и стимулирование инновационных процессов в отрасли.

2. Основные финансовые механизмы развития АПК

Существует несколько ключевых финансовых инструментов, которые могут быть использованы для повышения эффективности функционирования агропромышленного комплекса:

- Государственные субсидии и дотации. Одним из главных механизмов государственной поддержки является предоставление субсидий на сельскохозяйственное производство, что позволяет снизить затраты для производителей и стимулировать рост производства.

•Кредитование и банковские продукты. Развитие специализированных кредитных программ для аграриев, снижение процентных ставок, а также создание сельскохозяйственных банков с льготным кредитованием могут способствовать улучшению доступа к финансированию.

•Государственные гарантии и страхование. Введение государственных гарантий для аграрных предприятий может снизить риски, связанные с заемными средствами. Также важно развивать системы агрострахования, которые защищают производителей от природных катастроф и других форс-мажорных обстоятельств.

•Частные и венчурные инвестиции. Привлечение частных инвесторов и венчурных фондов в агропромышленный сектор может стимулировать инновации и модернизацию отрасли. Для этого важно создать прозрачную и стабильную законодательную базу.

Немаловажным в развитии предприятия является механизм управления финансовыми ресурсами агропромышленного комплекса.

Финансовый механизм - совокупность организационных форм финансовых отношений в народном хозяйстве, порядок формирования и использования централизованных и децентрализованных фондов денежных средств, методы финансового планирования, формы управления финансами и финансовой системой, финансовое законодательство.

Действующий в настоящее время финансовый механизм практически не способствует финансовой устойчивости сельскохозяйственных товаропроизводителей.

В связи с этим, большинство сельскохозяйственных организаций испытывают большие затруднения с формированием как собственных, так и привлеченных финансовых ресурсов, что ведёт к неплатежному банкротству. Поэтому самым важным вопросом является управление финансовыми ресурсами.

Основой механизма управления финансовых ресурсов агропромышленного комплекса является формирование финансовых ресурсов, которые как материальные носители финансовых отношений находятся в распоряжении сельскохозяйственных организаций и предназначаются для удовлетворения общественных потребностей.

Финансовый механизм предприятий - это система управления финансами, совокупность форм и методов, с помощью которых предприятие обеспечивает себя необходимыми денежными средствами, достигает нормального уровня стабильности и ликвидности, обеспечивает рентабельную работу, и получение максимальной прибыли.

Финансовый механизм является инструментом воздействия финансов на хозяйственный процесс, под которым понимается совокупность производственной, инвестиционной и финансовой деятельности хозяйствующего субъекта.

Но тем самым механизм управления финансовыми ресурсами присущи свои конкретные функции, а именно:

- организация финансовых отношений;
- управление денежным потоком, движением финансовых ресурсов и соответствующей организацией финансовых отношений.

Первая функция заключается в создании им стройной системы денежных отношений, учитывающих специфику осуществления хозяйственного процесса в той или иной сфере предпринимательства или некоммерческой деятельности.

Действие второй функции выражается через функционирование финансового менеджмента.

Механизм управления финансовых ресурсов агропромышленного комплекса имеет свою структуру подсистемы:

- управляющей;
- управляемой.

Управляющая подсистема включает в себя финансовую службу организаций и её подразделения, таким образом, субъектом управления финансового механизма является финансовая служба и её отделы, а также финансового менеджера.

Управляемая подсистема включает в себя:

- финансовые отношения;
- источники финансовых ресурсов;
- финансовые ресурсы предприятия;
- денежный оборот предприятия.

Основной объект управления в финансовом механизме выступает денежный оборот организаций как непрерывный поток денежных выплат и поступлений, которые проходят через расчетный и другие счета организаций. Управлять денежным оборотом означает прогнозирование и планирование его возможного состояния в перспективе, определять объёмы и интенсивность поступления и расхода денежных средств, как на ближайшую дату, так и на долгосрочную перспективу.

Механизм управления финансовых ресурсов агропромышленного комплекса представляет собой финансовые рычаги, которые планируют и стимулируют использование финансовых ресурсов.

Организация механизма управления финансовых ресурсов агропромышленного комплекса - это определённая система мер, которая направлена на рациональное использование труда, средств производства и технологий в процессе управления финансами. Из всех фундаментальных блоков организация является главной. Если организация плохая, то механизм управления финансовых ресурсов будет функционировать неэффективной даже во вред экономическим отношениям.

К организационным процедурам относятся: создание органов управления финансами, построение структуры аппарата управления, разработка методик, инструкций и т.д. Существует взаимосвязь между системой финансовых рычагов и финансовыми ресурсами, которые выражаются через координации регулирование.

Координация - в механизме управления финансовыми ресурсами означает слаженность работ всех звеньев системы, аппарата управления и специалистов. Координация обеспечивает единство отношений финансового механизма и финансовых ресурсов. Регулирование - означает воздействие данного механизма на финансовые ресурсы, благодаря которым достигается состояние устойчивости финансовой системы при возникновении отклонений от заданных параметров. В данном механизме управления планирование представляет собой выработки плановых заданий составление графика их выполнения, разработку финансовых планов и финансовых программ, обеспечение их необходимыми ресурсами и рабочей силой, и контроль за их использованием.

Также немаловажным является стимулирование. Стимул - это побуждение к действию. К финансовым стимулам относятся цены, кредиты, используемая прибыль, амортизация для самофинансирования, налоги, премии, дивиденды и т.п.

Таким образом, механизм управления финансовыми ресурсами агропромышленного комплекса имеет важную роль в финансовой устойчивости организации. Для этого необходима разработка форм, методов, которые будут полностью способствовать достижениям цели предприятия.

Немаловажным является ведение эффективного механизма управления для минимизации риска, которые приводят к не платежам и банкротству. А также, необходимым является осуществление четкой регламентации в распределении и использовании денежных средств агропромышленной организации для её эффективного функционирования.

3. Роль инновационных финансовых инструментов

В последние годы все более важную роль в финансировании аграрного сектора играют инновационные инструменты, такие как фандрайзинг, краудфандинг, а также финансовые технологии (финтех). Применение таких технологий, как блокчейн для отслеживания цепочек поставок или использования платформ для привлечения инвестиций от населения, может существенно улучшить доступ аграриев к капитальным ресурсам.

4. Проблемы и пути решения

Несмотря на наличие широкого спектра финансовых механизмов, агропромышленный комплекс сталкивается с рядом проблем, таких как высокая зависимость от внешнеэкономических факторов (цены на нефть, изменение курса валют), недостаточная финансовая грамотность участников рынка, а также нестабильность в законодательной и экономической среде. Для преодоления этих проблем необходимо:

- Совершенствование законодательства в области сельского хозяйства.
- Развитие финансовых инструментов с учетом специфики аграрного сектора.
- Создание институтов, обеспечивающих долгосрочное и доступное кредитование.
- Привлечение международных финансовых ресурсов и опыт.

Усовершенствование финансовых рычагов развития агропромышленного комплекса требует комплексного подхода, который сочетает в себе меры по улучшению доступности финансовых ресурсов, стимулированию инноваций и снижению рисков. Развитие институциональной среды, поддержка инвестиций и создание устойчивых финансовых механизмов могут существенно повысить конкурентоспособность и устойчивость аграрного сектора в долгосрочной перспективе.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Арустамов Э.А. Природопользование. Учебник – 7-е изд. перераб. и доп. – М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015 – 312 с.
2. РНД 03.0.0.2.01-96. Классификатор токсичных промышленных отходов производства предприятий Республики Казахстан.
3. Хоружая Т.А. Оценка экологической опасности – М: «Экспертное бюро», 2012 – 224 с.
4. Сборник методик по расчету выбросов в атмосферу загрязняющих веществ различными производствами. – М: Министерство экологии и биоресурсов Республики Казахстан, Алматы, 2010 г.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-25-32

УДК 005.94

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У МЕНЕДЖЕРОВ

МОРОЗ ВИКТОРИЯ ВАСИЛЬЕВНА

Ассистент кафедры организации и управления Белорусского государственного экономического университета,
Минск, Беларусь

НАБОКА ДАНИИЛ ЮРЬЕВИЧ

Студент факультета экономики и менеджмента Белорусского государственного экономического университета,
Минск, Беларусь

Аннотация. В статье рассматривается значимость наставничества в развитии лидерских качеств у менеджеров. В ней анализируются функции наставников, которые помогают коллегам развивать необходимые навыки и интегрироваться в рабочую среду. Особое внимание уделяется таким лидерским компетенциям, как ответственность, поддержка команды и принятие решений. Статья также исследует трансформационное, транзакционное и ситуационное лидерство, а также их влияние на управление и адаптацию сотрудников. Наставничество способствует более быстрой адаптации, укреплению корпоративной культуры, снижению текучести кадров, развитию soft skills и корпоративных ценностей, а также передаче организационных знаний и практик.

Ключевые слова: наставничество, лидерские компетенции, типы лидерства, современные методы обучения, инструменты оценки и обратной связи.

Актуальность исследования заключается в том, что наставничество играет ключевую роль в развитии лидерских навыков у менеджеров. Этот механизм способствует успешной адаптации новых сотрудников в организации, их профессиональному росту и карьерному продвижению. Наставники не только передают свои знания и опыт, но и помогают раскрыть потенциал сотрудников, что в свою очередь повышает стабильность коллектива и общую эффективность работы команды.

Анализ публикаций демонстрирует, что наставничество является ценным ресурсом для организации. Этот инструмент не только помогает новым сотрудникам адаптироваться, но и активно способствует развитию лидерских качеств у менеджеров, обогащая корпоративную культуру. Наставничество рассматривается как долгосрочная инвестиция в развитие компании, обеспечивающая преемственность поколений и успешное решение производственных задач.

Цель исследования: проанализировать роль наставничества в формировании лидерских качеств у менеджеров, выявить, как наставничество способствует развитию профессиональных навыков, мотивации и эффективности сотрудников, а также изучить его влияние на корпоративную культуру и долгосрочное развитие организации.

Наставничество (менторство) – это процесс, в котором опытный сотрудник (наставник) оказывает поддержку и руководство менее опытному коллеге (наставляемому). Основная цель наставника – помочь наставляемому развить навыки, достичь профессиональных целей и успешно интегрироваться в рабочую среду.

Наставничество играет важную роль в различных областях менеджмента (Таблица 1).

Таблица 1 – Роль наставничества в областях менеджмента

Область менеджмента	Роль наставничества
---------------------	---------------------

Стратегический менеджмент	Наставничество помогает молодым менеджерам развивать стратегическое мышление. Опытные наставники делятся своими знаниями о формулировании и реализации стратегий. Они помогают развивать аналитические навыки, оценивать внешнюю среду и принимать обоснованные решения.
Инновационный менеджмент	Наставничество способствует креативности и инновациям. Менторы могут помочь молодым менеджерам генерировать новые идеи, преодолевать страх перед неудачей и развивать инновационные подходы к решению проблем. Опытные наставники могут поделиться своим опытом внедрения инноваций и помочь избежать распространённых ошибок.
Финансовый менеджмент	В финансовой сфере наставничество помогает развивать навыки анализа данных, управления рисками и финансового планирования. Менторы могут обучать эффективному управлению бюджетами, инвестициям и финансовой стратегии.
Менеджмент качества	Наставничество способствует развитию навыков управления качеством продукции или услуг. Менторы помогают молодым менеджерам понимать методы контроля качества, стандарты и процессы улучшения.

Примечание – Источник: [11].

«Шляпа, полная неба» – это захватывающая фэнтезийная новелла Терри Пратчетта. Она рассказывает о приключениях юной ведьмы Тиффани Эйчинг, которая учится использовать свои силы и сражается со зловещей силой. С характерным для Пратчетта остроумием и воображением, книга затрагивает темы личности, дружбы, силы веры и наставничества: «Ты можешь быть наставником, даже если не знаешь, что ты им являешься. Наставничество – это не всегда формальный процесс. Иногда просто твоя жизнь и пример могут вдохновить других. Ты можешь стать светилом для кого-то, даже не подозревая об этом».

Этот отрывок подчёркивает, что наставничество может проявляться в самых неожиданных моментах и через обычные действия [10].

Лидерские компетенции – это набор навыков, качеств и характеристик, которые делают менеджера эффективным в роли руководителя. Развитие этих компетенций имеет огромное значение для менеджеров, поскольку оно влияет на их способность эффективно управлять командой, достигать поставленные цели и создавать благоприятную рабочую среду.

Основные принципы лидерских компетенций включают *принятие ответственности*, что означает готовность лидера взять на себя ответственность за свои решения и действия, как за успехи, так и за неудачи. Также важным принципом является *принятие решений*, где лидер должен уметь анализировать информацию, взвешивать альтернативы и принимать обоснованные решения для достижения поставленных целей. *Поддержка команды* также является ключевой компетенцией, включающей способность мотивировать и развивать свою команду, быть хорошим слушателем и эффективно решать конфликты.

Связь между лидерскими компетенциями и наставничеством в менеджменте является важным аспектом успешного развития организации. Наставничество играет ключевую роль в *адаптации новых сотрудников* в компании. Опытные наставники становятся проводниками в корпоративной культуре, помогая новичкам понять внутренние процессы и ценности. Это позволяет не только передать рабочие процессы, но и дух компании, включая её миссию, ценности и традиции.

В процессе наставничества новички осваивают необходимые *навыки и компетенции*. Это включает как обучение техническим навыкам, так и развитие мягких навыков, таких как

коммуникация, решение проблем и управление временем. Лидерские компетенции, такие как эффективное руководство и коммуникация, становятся неотъемлемой частью обучения.

Наставничество – это *профессиональное партнёрство*, основанное на доверии и взаимном уважении, направленное на карьерный и личностный рост наставляемых. Лидерские компетенции помогают наставникам эффективно передавать свой опыт и знания, что способствует развитию уверенности, инициативы и ответственности у подчинённых.

В итоге, наставничество и развитие лидерских компетенций взаимосвязаны: наставники, обладая лидерскими навыками, способствуют успешной адаптации и развитию новых сотрудников в организации [3].

Что касается видов лидерства, то существует несколько подходов к описанию и классификации стилей руководства. Один из наиболее распространённых – это разделение на три основных *типа*: *трансформационное, транзакционное и ситуационное* лидерство.

Трансформационный тип лидерства – модель поведения лидера, направленная на мотивирование последователей для достижения поставленных целей.

В основе данного лидерства лежит понятие «трансформация», дословно означающее «преобразование, превращение» или существенное изменение. Лидерство представляется как процесс, посредством которого происходят серьёзные изменения как в групповых или организационных взаимодействиях, так и в личностных особенностях его участников. Такое лидерское поведение вносит инновации в традиционные, устоявшиеся способы поведения, изменяет нормы и традиции.

Трансформационные лидеры обладают следующими характеристиками:

– **провидец**. У лидеров-трансформаторов есть чёткое и убедительное видение будущего. Они способны формулировать это видение таким образом, чтобы вдохновлять и заряжать энергией своих последователей;

– **харизма**. Лидеры обладают харизмой, которая помогает им эффективно общаться со своими последователями и оказывать на них влияние. Харизматичные лидеры могут оказывать магнетическое и позитивное воздействие на свои команды;

– **вдохновляющая мотивация**. Лидеры-трансформаторы вдохновляют и мотивируют членов своей команды, используя эффективную коммуникацию для передачи своего видения и энтузиазма. Это позволяет последователям чувствовать мотивацию и воодушевление от достижения общих целей;

– **интеллектуальная стимуляция**. Лидеры поощряют творческое мышление и решение проблем среди своих последователей. Они создают атмосферу, в которой ценятся новые идеи, и призывают членов своей команды мыслить критически и нестандартно;

– **индивидуальный подход**. Лидеры признают уникальные сильные стороны и потребности каждого члена команды, обеспечивая индивидуальную поддержку и коучинг для развития и успеха каждого человека.

Таблица 2 – Преимущества и недостатки трансформационного лидерства

Преимущества	Недостатки
<p>1. Влияет на самооценку и благополучие: трансформационные лидеры помогают сотрудникам чувствовать себя ценными и важными;</p> <p>2. Повышение производительности труда: трансформационные лидеры создают атмосферу, в которой люди готовы приложить дополнительные усилия для достижения общих целей.</p>	<p>1. Не для всех последователей: некоторые сотрудники могут не реагировать на вдохновение и мотивацию;</p> <p>2. Ориентация на небольшие детали: трансформационные лидеры иногда могут утратить фокус на деталях, так как они стремятся к общим целям и вдохновению;</p> <p>3. Реалистичная потребность в поддержке: трансформационное лидерство</p>

<p>3. Реагирование на организационные сложности: трансформационные лидеры способны адаптироваться к переменам и решать сложные проблемы.</p>	<p>требует времени и усилий для развития доверия и вдохновения в команде.</p>
---	---

Примечание – Источник: [4].

Важно понимать, что трансформационное лидерство – это не универсальное решение, но оно может быть мощным инструментом для создания высокоэффективных команд.

Транзакционное лидерство – это тип управления, при котором лидер добивается выполнения поставленных задач от своих последователей через метод «кнута и пряника». Этот стиль может быть эффективным в определённых ситуациях, но не всегда способствует инновациям и долгосрочному развитию.

Основные характеристики транзакционного лидерства:

- **обмен.** Транзакционные лидеры используют систему вознаграждений и наказаний для мотивации своей команды. Они обменивают реальные вознаграждения (похвала, повышение, бонус) за хорошую работу и положительные результаты;
- **структура и организация.** Транзакционные лидеры подчёркивают важность структуры организации, надзора, производительности и результатов;
- **фокус на задачах.** Этот стиль руководства фокусируется на выполнении конкретных задачах управления всеми компонентами в отдельности.

Таблица 3 – Преимущества и недостатки транзакционного лидерства

Преимущества	Недостатки
<p>1. Эффективность в кризисных ситуациях: транзакционное лидерство может быть эффективным в ситуациях, требующих быстрого реагирования и выполнения задач;</p> <p>2. Простота и ясность: структурированный подход позволяет лидерам ясно определить ожидания и цели.</p>	<p>1. Краткосрочность: транзакционное руководство ориентировано на решение сиюминутных задач, а не на долгосрочное планирование;</p> <p>2. Ограниченность мотивации: основанное на вознаграждениях и наказаниях, оно может ограничивать внутреннюю мотивацию сотрудников.</p>

Примечание – Источник: [5].

Таким образом, лидер способствует достижению успеха группы, получая при этом поддержку и уважение.

Ситуационное лидерство — это управленческий стиль, основанный на теории ситуационного руководства. Он утверждает, что нет единого универсального стиля лидерства, подходящего для всех обстоятельств. Руководители должны адаптировать свои методы в соответствии с контекстом и уровнем профессионального развития сотрудников. Этот стиль учитывает уровень зрелости персонала (Таблица 4).

Таблица 4 – Четыре уровня зрелости сотрудников

Уровень сотрудника	Характеристика сотрудника	Используемый стиль руководства	Характеристика стиля руководства
Новичок	Не могу, но хочу	Директивный	Мало поддержки и много указаний
Разочаровавшийся	Не могу и не хочу	Наставнический	Много поддержки и много указаний
Способный	Могу, но не хочу	Поддерживающий	Много поддержки и мало указаний

Самостоятельный	Могу и хочу	Делегирующий	Мало поддержки и мало указаний
-----------------	-------------	--------------	--------------------------------

Примечание – Источник: [6].

Ситуационные лидеры выбирают подход, соответствующий текущей ситуации и уровню зрелости сотрудников. Они могут применять разные стили: от директивного до поддерживающего, в зависимости от потребностей команды.

Таблица 5 – Преимущества и недостатки ситуационного лидерства.

Преимущества	Недостатки
1. Гибкость и адаптация к разным ситуациям; 2. Учёт индивидуальных потребностей сотрудников.	1. Требуется хорошего понимания сотрудников и контекста; 2. Может быть сложно выбрать правильный стиль в каждой ситуации.

Примечание – Источник: [6].

Лидерские компетенции – это неотъемлемая часть успешного управления. Они формируются через опыт, обучение и самосовершенствование. Важно понимать, что эти типы лидерства могут взаимодействовать и применяться в разных ситуациях. Лидер должен гибко адаптироваться к контексту, учитывая потребности своей команды и цели организации.

В книге «Золотая книга лидера. 101 способ и техники управления в любой ситуации» Джон Бальдони представляет незаменимого помощника для руководителей, обсуждая разнообразные аспекты лидерства, включая наставничество. Он подчёркивает, что наставничество – это не только передача знаний и опыта, но и инвестиция в будущее компании, создавая благоприятную атмосферу для роста всей команды. В книге можно найти практические советы по наставничеству, такие как умение слушать, давать обратную связь, поддерживать и помогать в развитии профессиональных навыков. Особое внимание уделяется личному развитию, поскольку Бальдони подчёркивает, что для того, чтобы эффективно руководить другими, необходимо сначала научиться руководить собой, глубоко понимая свои способности и недостатки. В итоге автор подчёркивает важность наставничества для успешного роста менеджеров и компании в целом [11].

Использование *современных методов обучения* и развития, таких как *тренинги*, *менторинг* и *онлайн-курсы*, играет ключевую роль в наставничестве.

Тренинг – это метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок. Тренинг – это форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении.

Менторинг – это передача знаний и опыта от ментора ученику (менти). Результатом такой работы становится раскрытие личностного потенциала подчинённых.

Онлайн-курсы – это формат обучения через интернет. Этот метод обучения позволяет заниматься в режиме реального времени, где и когда удобно.

Ознакомившись с этими методами, можно выделить следующие преимущества и недостатки каждого из них (Таблица 6).

Таблица 6 – Преимущества и недостатки методов обучения

Вид метода	Преимущества	Недостатки
Тренинги	1. Контроль. Тренинги позволяют компании полностью контролировать содержание и формат обучения;	1. Однонаправленность. Тренинги часто ограничиваются односторонней передачей информации без активного взаимодействия со слушателями;

	<p>2. Широкий охват. Один тренер может обучать сразу несколько сотрудников, что экономит время и ресурсы;</p> <p>3. Адаптация к контексту. Тренинги могут быть настроены под конкретные задачи и особенности организации.</p>	<p>2. Отсутствие обратной связи. Сотрудники могут не иметь возможности задавать вопросы или обсуждать материал.</p>
Менторинг	<p>1. Передача опыта. Ментор помогает подопечному развить лидерские навыки, делаясь своим опытом и знаниями;</p> <p>2. Свобода действий. Менторинг позволяет задавать вопросы, вступать в споры и доказывать свою точку зрения, что способствует активному обучению;</p> <p>3. Контроль за успеваемостью. Ментор может оценить, насколько хорошо подопечный усвоил материал.</p>	<p>1. Маленький охват. Менторинг обычно проводится в небольших группах, что ограничивает количество участников;</p> <p>2. Не всегда доступен. Найти опытного ментора может быть сложно, особенно для новичков.</p>
Онлайн-курсы	<p>1. Гибкость. Онлайн-курсы позволяют сотрудникам учиться в удобное для них время и темпе;</p> <p>2. Широкий выбор. Сотрудники могут выбирать курсы по своим интересам и потребностям;</p> <p>3. Обратная связь. Некоторые курсы предоставляют возможность задавать вопросы и получать обратную связь от преподавателей или других участников.</p>	<p>1. Самостоятельность. Онлайн-курсы требуют дисциплины и самостоятельности от учащихся.</p> <p>2. Отсутствие личного взаимодействия. Виртуальное обучение не всегда способствует формированию межличностных навыков.</p>

Примечание – Источник: [1].

Сочетание этих методов позволяет создать эффективную систему наставничества, способствующую развитию навыков руководителей и сотрудников в целом. Однако применение *инструментов оценки и обратной связи* в наставничестве играет ключевую роль в эффективном обучении:

1. **Оценка компетенций.** Оценка компетенций помогает определить сильные и слабые стороны подчинённых. Менеджеры могут использовать структурированные методы, такие как 360-градусная обратная связь, чтобы получить мнения от коллег, подчинённых и самих сотрудников.

2. **Ключевые показатели производительности (KPI).** Определение KPI помогает измерить успехи и результаты подчинённых. Менеджеры могут установить конкретные цели и регулярно оценивать выполнение KPI.

3. **Обратная связь.** Регулярная обратная связь помогает подчинённым понимать, что они делают хорошо, а что можно улучшить. Менеджеры должны давать конструктивную обратную связь, подчёркивая успехи и предлагая рекомендации по улучшению.

4. **Планы развития.** Создание индивидуальных планов развития помогает подчинённым улучшать свои навыки и компетенции. Менеджеры могут помогать разрабатывать планы и следить за их выполнением.

5. Системы самооценки. Самооценка позволяет подчинённым рефлексировать и анализировать свои действия. Менеджеры могут поддерживать самооценку, помогая подчинённым видеть свой прогресс.

Применение этих инструментов в наставничестве помогает менеджерам эффективно развивать свои команды, создавая благоприятную среду для обучения и роста.

Организация системы наставничества в компании требует внимательного планирования и соблюдения определённых принципов. Для достижения этой цели необходимо пройти ряд шагов, которые помогут создать эффективную систему наставничества:

1. Определите цели наставничества. Прежде всего, определите, что вы хотите достичь с помощью наставничества. Это может быть ускорение адаптации новых сотрудников, повышение производительности или развитие лидерских навыков.

2. Выберите наставников. Наставники могут быть опытными сотрудниками, которые добросовестно выполняют свою работу и обладают хорошими коммуникативными навыками. Обратите внимание на личные качества наставников: *терпимость, доброжелательность, готовность помогать.*

3. Обучите наставников. Проведите обучающий курс для наставников, чтобы они понимали свою роль и обязанности. Обучение может включать в себя методы обратной связи, коммуникации и разрешения конфликтов.

4. Разработайте процесс наставничества. Определите, как будет проходить взаимодействие между наставниками и подчинёнными. Установите чёткие этапы: *знакомство, обучение, практика, обратная связь.*

5. Создайте систему мотивации. Наставничество требует времени и усилий. Подумайте о том, как вознаградить наставников за их дополнительную работу. Мотивация может быть как материальной (премии, бонусы), так и нематериальной (публичное признание, бейджи).

6. Измеряйте результаты. Оценивайте системы наставничества. Следите за адаптацией новых сотрудников, их производительностью и развитием навыков. Вносите корректировки в систему на основе полученных данных.

Таким образом, организация системы наставничества поможет укрепить команду, повысить производительность и развить лидерские качества сотрудников.

Наставники играют важную роль в развитии подчинённых, и для успешного наставничества им следует развивать определённые компетенции (Таблица 7).

Таблица 7 – Ключевые компетенции наставников и их характеристика

Компетенция	Характеристика компетенции
Коммуникабельность	Наставники должны уметь чётко и понятно общаться с подчинёнными. Эффективная коммуникация помогает передать знания и мотивировать.
Аналитическая компетенция	Наставники должны уметь анализировать ситуации и проблемы. Это помогает предоставлять конструктивную обратную связь и решать сложные вопросы.
Знания подразделения или области деятельности	Наставники должны быть хорошо знакомы с процессами и особенностями своей области. Это помогает подчинённым лучше понимать контекст и реальные задачи.
Способность к самообучению	Наставники должны стремиться к постоянному развитию. Самообучение позволяет им быть в курсе последних тенденций и передавать актуальные знания.

Примечание – Источник: [2].

Развитие этих компетенций поможет наставникам успешно поддерживать и развивать своих подчинённых.

Наставничество – это не просто процесс передачи знаний и опыта. Это инвестиция в будущее компании. Когда менеджеры становятся наставниками, они не только помогают своим подчинённым развиваться, но и создают благоприятную атмосферу для роста всей команды. В результате компания получает высококвалифицированных сотрудников, способных принимать вызовы и достигать общие цели.

ЛИТЕРАТУРА

1. Статья на Harvard Business Review: Porter, M. E. (2008). The Five Competitive Forces That Shape Strategy [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hbsp.harvard.edu/product/11959-PDF-ENG>. – Дата доступа: 11.07.2024.
2. Исследование Deloitte о наставничестве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.bitobe.ru/article/mirovye-trendy-nastavnichestva-i-mentoringa/?ysclid=lyk7ld0vb111946726>. – Дата доступа: 11.07.2024.
3. Статья на Unicraft.org о наставничестве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unicraft.org/blog/13086/nastavnishestvo/>. – Дата доступа: 11.07.2024.
4. Статья на AST Academy о трансформационном лидерстве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ast-academy.ru/blog/transformacionnoe_liderstvo/?ysclid=lyh4cqnr2rf654515242. – Дата доступа: 11.07.2024.
5. Статья на BigEnc о транзакционном стиле лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bigenc.ru/c/tranzaktsionnyi-stil-liderstva-f8baf0?ysclid=lyjsuasdx6913215374>. – Дата доступа: 11.07.2024.
6. Статья на Aspro Cloud о ситуационном лидерстве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://aspro.cloud/pm/docs/situational-leadership/?ysclid=lyjsybzui517371214>. – Дата доступа: 11.07.2024.
7. Статья на SBIS о наставничестве новых сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sbis.ru/articles/staff/nastavnichestvo_novyh_sotrudnikov. – Дата доступа: 11.07.2024.
8. Статья на Assistentus о системе наставничества на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://assistentus.ru/vedenie-biznesa/sistema-nastavnichestva-na-predpriyatii/>. – Дата доступа: 11.07.2024.
9. Золотая книга лидера. 101 способ и техники управления в любой ситуации / Джон Бальдони ; [пер. с англ. Е. Деревянко]. – Москва : Эксмо, 2023. – 224 с. – (Психология. Искусство лидера).
10. Шляпа, полная неба / Терри Пратчетт ; [пер. с англ. Аллунан Н.]. – Москва : Эксмо, 2022. – 384 с. – (Терри Пратчетт).
11. Статья на Mentorloop о преимуществах наставничества в финансовой индустрии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mentorloop.com/blog/benefits-of-mentoring-in-the-financial-services-industry/>. – Дата доступа: 13.07.2024.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-33-37

УДК 331.2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ: ОПЫТ АО "QARMET"

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА

Профессор, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

САУЛЬСКИЙ ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА ВЛАДИМИРОВНА

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ПЕТРОВСКАЯ АСИЯ СТАНИСЛАВОВНА

Магистр, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

***Аннотация.** В статье рассматривается коллективный договор как инструмент управления трудовыми отношениями на предприятии. Особое внимание уделено правовым аспектам, а также социально-экономическим последствиям для работников и работодателей. Выявлены ключевые возможности и ограничения использования коллективного договора как формы социального партнерства.*

***Ключевые слова:** коллективный договор, трудовые отношения, социальное партнерство, профсоюз, работодатель, работник, условия труда, социальные гарантии, корпоративная социальная ответственность, экономическая стабильность, льготы, управление персоналом, трудовой кодекс, социальные обязательства, трудовые конфликты.*

Коллективный договор является одним из ключевых инструментов регулирования трудовых отношений, обеспечивающим баланс интересов работодателя и работников. В условиях трансформации трудового законодательства Республики Казахстан и усиления конкурентной борьбы на рынке труда актуальность исследования роли коллективного договора возрастает [1,2]. На примере АО "QARMET" рассмотрение возможностей и ограничений коллективного договора позволяет выявить его влияние на производительность труда, уровень социальной ответственности предприятия и стабильность трудовых отношений [3]. Это особенно важно в контексте 4-й промышленной революции, где внедрение инновационных технологий требует гибких подходов к регулированию труда.

Коллективный договор является основным элементом социального партнерства между работодателями и работниками, обеспечивая согласование интересов сторон [4-7]. В условиях современной экономики его значение возрастает, так как он позволяет учитывать индивидуальные особенности предприятий. Тем не менее, данный механизм сопряжен с определенными ограничениями, которые необходимо учитывать при его внедрении.

Согласно Трудовому кодексу, коллективный договор – это соглашение, заключаемое между работодателем и работниками, направленное на урегулирование трудовых отношений и установление дополнительных социальных гарантий. Он разрабатывается на основе переговоров, что делает его гибким инструментом, адаптируемым к специфике предприятия [8].

Коллективный договор позволяет адаптировать условия труда под специфику предприятия, устанавливая дополнительные льготы, премии, компенсации, которые не предусмотрены законодательством [9].

Заключение коллективного договора способствует формированию доверительных отношений между работниками и работодателем, снижает напряженность и предотвращает конфликты [10,11].

Наличие дополнительных социальных гарантий и комфортных условий труда позволяет привлекать и удерживать квалифицированные кадры, что повышает репутацию компании на рынке труда.

Коллективный договор служит средством демонстрации ответственности бизнеса перед своими сотрудниками, что положительно влияет на имидж предприятия [12].

Коллективный договор может выступать в качестве инструмента предотвращения трудовых конфликтов, закрепляя четкие правила взаимодействия между работниками и работодателем. Договор позволяет заранее определить механизмы разрешения споров, что снижает вероятность обращения сторон в судебные органы и способствует поддержанию стабильности на предприятии [11].

Включение дополнительных социальных гарантий и выплат в договор может создать избыточную нагрузку на бюджет предприятия, особенно в периоды экономической нестабильности [5,12].

Эффективность коллективного договора во многом зависит от активности и профессионализма профсоюзов. Слабые профсоюзные структуры могут привести к недостаточной защите интересов работников [7].

Несоблюдение обязательств со стороны работодателя может стать причиной социальных протестов, что негативно сказывается на имидже предприятия и рабочих процессах [2].

Заключение договора требует строгого соблюдения процедур, юридической экспертизы и длительных переговоров, что увеличивает временные и финансовые затраты [12].

Малые предприятия часто избегают заключения коллективных договоров из-за ограниченных ресурсов и отсутствия профсоюзных организаций. Это ограничивает возможности регулирования трудовых отношений в таких компаниях и создает дисбаланс между крупными и малыми работодателями [7].

Долгосрочный характер коллективного договора может быть препятствием для оперативного реагирования на изменения в экономической ситуации. Пересмотр условий договора требует согласования сторон, что занимает значительное время и затрудняет адаптацию бизнеса к новым условиям.

Для повышения эффективности коллективного договора необходимо совершенствовать механизмы социального партнерства, включая развитие профсоюзов, упрощение процедур заключения договора и усиление контроля за его соблюдением. Важно, чтобы договор был не только инструментом правового регулирования, но и практическим механизмом улучшения условий труда [13].

Введение цифровых платформ для заключения и мониторинга коллективных договоров может ускорить процесс их разработки, снизить административные расходы и повысить прозрачность выполнения обязательств. Использование технологий также улучшает доступ работников к информации о договоре [14].

Государственные программы и рекомендации по поддержке коллективных договоров, включая субсидии для предприятий, готовых предоставлять дополнительные социальные гарантии, могут стимулировать их более широкое применение. Это особенно важно для поддержки малого и среднего бизнеса [7].

Организация тренингов для представителей профсоюзов и работодателей позволяет повысить качество коллективных переговоров. Компетентные стороны способны быстрее находить компромиссы и учитывать интересы всех участников трудового процесса.

Коллективный договор представляет собой эффективный инструмент управления трудовыми отношениями, который при правильном применении может обеспечить социальную стабильность на предприятии. Однако для достижения максимального эффекта важно учитывать как возможности, так и ограничения этого механизма.

Проанализировав предоставленный коллективный договор АО «QARMET» на 2025-2027 годы, можно выделить следующие плюсы и минусы [3]:

Плюсы:

Социальная защищенность сотрудников: предусмотрены дополнительные льготы, включая материальную помощь, компенсации, отпускные и выплаты при травмах на производстве; оплата труда регулируется с учетом индексации и минимальных стандартов; прописаны гарантии для работников с детьми и беременных женщин.

Безопасность труда: значительное внимание уделяется охране труда, включая регулярные медосмотры, обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты; финансирование мероприятий по безопасности труда заложено в бюджет компании.

Возможности для обучения и повышения квалификации: работодатель финансирует профессиональную подготовку и переподготовку сотрудников; оплата обучения детей работников в определенных условиях.

Участие профсоюза: работодатель обязан учитывать мнение профсоюза при принятии ключевых решений, например, о сокращении штата или изменении системы оплаты труда; установлены процедуры взаимодействия между профсоюзом и работодателем.

Социальное партнерство: в документе прописаны четкие принципы сотрудничества сторон, включая разрешение споров через переговоры.

Минусы:

Сложность исполнения: большое количество обязательств для работодателя может вызывать трудности в реализации всех положений, особенно в условиях экономических изменений.

Риски перегруженности сотрудников: условия о временном переводе сотрудников без согласия (на срок до 3 месяцев) могут вызывать недовольство среди работников.

Ограничения по отпускам: хотя отпускные гарантии предусмотрены, возможен отзыв работников из оплачиваемого отпуска, что ограничивает их права на полноценный отдых.

Недостаточная проработка некоторых вопросов: нет явных гарантий на решение вопросов по рабочим местам для сокращенных сотрудников при отсутствии вакансий; положения о компенсациях при несчастных случаях зависят от индивидуальных решений, что может приводить к субъективным подходам; в данном коллективном договоре можно выделить ряд потенциальных подводных камней, которые могут привести к проблемам в реализации соглашения или вызвать недовольство сторон.

Объем обязательств работодателя.

Финансовая нагрузка: Обязательства по материальной помощи, обеспечению медосмотров, организации обучения и других льгот могут стать обременительными при ухудшении экономической ситуации.

Гарантии сохранения рабочих мест: при снижении объемов производства или сокращении штата, финансовая и организационная нагрузка на работодателя может значительно возрасти.

Роль профсоюза.

Учет мнения профсоюза: Требование согласовывать многие акты работодателя может замедлить процесс принятия решений и стать источником конфликтов.

Перекалывание ответственности: в случае несогласия профсоюза с действиями работодателя, решения могут быть заблокированы, что затруднит управление компанией.

Гибкость трудовых условий.

Ограничение в изменении условий труда: необходимость уведомления работников и профсоюза за месяц при изменении условий труда усложняет оперативную адаптацию компании к изменениям рынка.

Перевод на другую работу: Временный перевод работника на другую работу без его согласия может вызывать негативную реакцию, даже если это прописано в договоре.

Сложности в управлении кадровыми изменениями.

Сокращение численности или штата: обязательство уведомлять профсоюз за два месяца и рассматривать индивидуальные случаи может затянуть процесс оптимизации численности персонала.

Преимущественное право на оставление на работе: перечень категорий работников, имеющих приоритет в сохранении рабочих мест, может вызвать сложность в объективном принятии решений.

Пробелы в регламентации.

Индивидуальный подход к компенсациям: некоторые случаи, такие как компенсации при травмах или трудоустройство родственников, оставлены на усмотрение комиссий или индивидуальных решений, что может вызвать споры и неоднозначные трактовки.

Процедуры урегулирования споров: хотя предусмотрены комиссии и механизмы переговоров, отсутствие четкой регламентации сроков и действий может привести к затяжным конфликтам.

Привлечение к работе в нестандартных условиях.

Сверхурочная работа: Ограничение на количество часов сверхурочной работы и сложные процедуры привлечения к ней могут затруднить реализацию срочных производственных задач.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни: процедуры письменного согласия работника и повышенной оплаты могут вызвать задержки или увеличение расходов.

Риски социальной напряженности.

Переговоры по изменению коллективного договора: в случае экономических трудностей работодателю будет сложно убедить профсоюз в необходимости сокращения льгот.

Неравенство работников: разные по категории сотрудники могут получать неодинаковые условия и льготы (например, относительно вредных условий труда), что потенциально ведет к недовольству.

Исполнение обязательств на практике.

Контроль выполнения условий договора: договор требует регулярного мониторинга со стороны двусторонней комиссии, что увеличивает нагрузку на управленческий аппарат компании.

Публикация коллективного договора: открытое размещение договора может спровоцировать давление на работодателя со стороны общественности и государственных органов в случае его невыполнения.

Коллективный договор предусматривает множество положительных инициатив, но его реализация требует значительных ресурсов и согласованности действий сторон. Основные подводные камни связаны с высокой финансовой нагрузкой, сложностью оперативного принятия решений и рисками конфликтов при изменении условий труда или экономических обстоятельств.

Анализ показал, что коллективный договор способствует снижению социальной напряженности на предприятии, улучшению условий труда и повышению удовлетворенности работников.

Основные возможности: установление четких механизмов социальной защиты; стимулирование производительности труда через дополнительные льготы и бонусные программы; повышение уровня вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений.

Ограничения: необходимость регулярного обновления условий договора в связи с изменением экономических и правовых факторов; возможность конфликта интересов между сторонами, особенно в условиях кризисных ситуаций; ограниченное влияние договора на глобальные изменения в корпоративной культуре.

Документ подробно регламентирует социально-трудовые отношения, обеспечивая множество гарантий для сотрудников. Однако выполнение всех обязательств требует от работодателя значительных финансовых и организационных ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ашимбаева М.Т. Коллективные договоры в Казахстане: проблемы и перспективы// Вестник КазНУ, 2022, №3.
2. Баймуратова Л.Е., Жумабекова А.К. «Правовое регулирование трудовых отношений в РК». Астана: Экономика, 2021.
3. Коллективный договор АО «QARMET».2024г.
4. Гельманова З.С., Доскалиева Б.Б. Формирование системы государственных стандартов социальной сферы общественного сектора // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 3-4. – С. 685-688
5. Буданов И. А., Устинов В. С. Социальные приоритеты металлургии // Научные труды. Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2021. – С. 192–215. – DOI: 10.47711/2076-318-2021-192-215.
6. Касенова Г.Т. «Социальное партнерство в Казахстане: вызовы и пути решения». Караганда, 2022.
7. Жумабекова С.Н. Социальная ответственность бизнеса и трудовые отношения. Нур-Султан: //Экономика и право, 2020.
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015г № 414 –VЗРК.
9. Мировая практика внедрения коллективных договоров: анализ кейсов. Алматы .2019 - 45с
10. Кайратова Б.А. Эффективность коллективных договоров в металлургической отрасли Казахстана. //Вестник Металлургии, 2021.
11. Сагиндыкова А.М. Роль коллективных договоров в развитии корпоративной культуры. //Вестник КарГУ, 2023, №4.
12. Методические рекомендации о порядке заключения коллективных договоров в организациях. Астана. 2007г.
URL:https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30369346&pos=1;-16#pos=1;-16(дата обращения 11.01.2025)
13. Рашидова А.И., Рашидова Л.А. Проблемы развития социального партнерства в сфере труда и защита трудовых прав наемных работников.//Теоретическая и прикладная юриспруденция. 2024;(1):68-73. URL: <https://doi.org/10.22394/2686-7834-2024-1-68-73>. EDN: [EDQZWW](https://doi.org/10.22394/2686-7834-2024-1-68-73)(дата обращения 11.01.2025)
14. Нуржанова Ж.С. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики Казахстана. Алматы: КазГЮУ, 2023.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-38-42

УДК 331.2

ЦИФРОВАЯ ЭПОХА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ЭТИКА И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПРИОРИТЕТ

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА

Профессор, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

САУЛЬСКИЙ ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА ВЛАДИМИРОВНА

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ПЕТРОВСКАЯ АСИЯ СТАНИСЛАВОВНА

Магистр, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

***Аннотация.** В условиях цифровизации и автоматизации HR-процессов вопросы этики и конфиденциальности данных сотрудников становятся ключевыми для HR-служб. Появление новых технологий, таких как искусственный интеллект, облачные решения и системы больших данных, значительно упрощает управление персоналом, но одновременно повышает риски утечки информации и нарушения прав сотрудников. В данной статье рассмотрены основные вызовы, с которыми сталкиваются HR-службы в вопросах этики и конфиденциальности, а также современные практики, направленные на защиту данных сотрудников.*

***Ключевые слова:** конфиденциальность данных, HR, цифровизация, этика, защита данных сотрудников, цифровая безопасность.*

В условиях цифровизации бизнес-процессов вопросы этики и конфиденциальности приобретают особое значение в сфере управления персоналом (HR) [1,2]. Современные технологии, такие как искусственный интеллект, системы управления данными сотрудников и биометрия, значительно увеличивают объемы обрабатываемой информации. Однако это также создает риски нарушения конфиденциальности, утраты данных и этических противоречий [3-5]. В Казахстане с учетом укрепления законодательства о персональных данных и возрастающей конкуренции на рынке труда актуальность изучения этических аспектов и конфиденциальности в HR становится особенно значимой [6-8].

Современные технологии кардинально изменили процесс управления персоналом. От цифрового рекрутинга до автоматизированного анализа производительности — HR-инструменты стали незаменимой частью повседневной работы службы персонала [9,10]. Однако стремительное развитие цифровых технологий привнесло новые вызовы, связанные с этикой и конфиденциальностью данных сотрудников. Проблемы, связанные с защитой персональных данных, становятся актуальными не только для сотрудников, но и для работодателей, которым необходимо соблюдать как юридические, так и моральные нормы [11].

Цель статьи: анализ этических и конфиденциальных аспектов работы HR в условиях цифровой эпохи.

Конфиденциальность данных — это право человека на защиту своей личной информации, в том числе данных, связанных с трудовой деятельностью. Для HR-служб конфиденциальность означает ответственное обращение с персональными данными сотрудников, таких как информация о зарплате, семейном положении, медицинские данные и другие сведения, собираемые в процессе работы [12].

Современные HR-системы часто работают с большими объемами персональных данных, которые хранятся в цифровом виде. С одной стороны, это позволяет HR-службам более эффективно управлять процессами, а с другой — увеличивает риски утечек, несанкционированного доступа и кражи данных [11]. Частые случаи взлома баз данных, распространение вредоносных программ и фишинговые атаки на организации подчеркивают уязвимость современных систем.

Этика в HR всегда была связана с соблюдением прав сотрудников, уважением к их частной жизни и недопущением дискриминации. Этические стандарты включают принципы справедливости, прозрачности и уважения при принятии решений, касающихся сотрудников. HR-службы обязаны соблюдать баланс между интересами компании и уважением к личной информации сотрудников [8].

С внедрением новых технологий этические стандарты в HR изменяются [5]. Возникает ряд вопросов, связанных с допустимостью использования искусственного интеллекта для принятия решений о приеме на работу или продвижении по карьерной лестнице. Также встает вопрос о допустимости сбора и анализа данных сотрудников, например, о их активности в интернете или здоровье, и о том, как такие данные могут быть использованы работодателем [4,13].

С развитием технологий персональные данные сотрудников могут использоваться для различных аналитических целей, включая мониторинг производительности или прогнозирование развития карьеры. Важно, чтобы сотрудники знали, какие данные о них собираются, как они используются и какие риски могут возникнуть [11]. Недостаток прозрачности со стороны работодателя может привести к недоверию со стороны сотрудников и негативно сказаться на корпоративной культуре.

Одна из самых серьезных угроз для HR-служб в цифровую эпоху — это кибератаки и утечки данных. Взлом корпоративных систем может привести к раскрытию конфиденциальной информации сотрудников, что не только нанесет ущерб их репутации, но и может привести к юридическим последствиям для компании [7].

Законодательные требования к защите персональных данных различаются в зависимости от страны, но большинство стран имеют строгие законы, регулирующие сбор, хранение и обработку персональной информации. В Европе, например, действует Общий регламент по защите данных (GDPR), который налагает строгие обязательства на компании, работающие с персональными данными [12].

Одним из важнейших аспектов защиты данных является получение согласия от сотрудников на сбор и использование их персональной информации. В условиях цифровизации это становится сложнее, так как многие данные собираются автоматически через системы мониторинга и аналитики. HR-службам необходимо обеспечивать прозрачность в том, как именно используются данные, и информировать сотрудников об их правах.

Для защиты данных HR-службы могут использовать современные инструменты кибербезопасности, такие как шифрование данных, многофакторная аутентификация и системы мониторинга несанкционированного доступа. Использование облачных технологий также требует внедрения дополнительных мер безопасности, таких как защита паролей и контроль доступа к конфиденциальной информации.

HR-службам необходимо разработать и внедрить четкие политики по защите данных, которые будут регламентировать, как и кем могут использоваться данные сотрудников. Важно установить процедуры по ограничению доступа к данным, чтобы минимизировать риск утечек и несанкционированного использования информации [6].

Обучение сотрудников вопросам кибербезопасности и конфиденциальности данных является одним из ключевых элементов защиты информации. Сотрудники должны быть осведомлены о существующих угрозах и мерах предосторожности, таких как безопасное использование корпоративных систем и защита своих личных данных.

HR-службы всё чаще используют искусственный интеллект и системы анализа больших данных для принятия решений по найму, продвижению и оценке сотрудников. Эти технологии могут быть эффективными инструментами, но они также вызывают этические вопросы, связанные с предвзятостью и дискриминацией. Например, алгоритмы могут принимать решения, основанные на скрытых предвзятостях, что может негативно сказаться на равноправии сотрудников [4,8].

Цифровые технологии позволяют работодателям отслеживать поведение сотрудников, например, через мониторинг их активности в корпоративных системах. Хотя такие системы могут быть полезными для повышения эффективности, они также могут нарушать право сотрудников на частную жизнь. HR-службам необходимо соблюдать баланс между мониторингом и уважением конфиденциальности [2].

В условиях цифровой эпохи вопросы этики и конфиденциальности данных сотрудников становятся всё более важными для HR-служб. Развитие технологий приносит новые вызовы, связанные с защитой информации, но также открывает возможности для более эффективного управления персоналом. Для того чтобы сохранить доверие сотрудников и соблюдать правовые нормы, HR-службы должны внедрять прозрачные и этически обоснованные политики работы с персональными данными. Защита данных должна быть приоритетом для компаний, стремящихся оставаться конкурентоспособными в условиях цифровизации.

Tech Solutions — компания, работающая в сфере информационных технологий, с более чем 500 сотрудниками. В связи с цифровизацией HR-процессов и ростом объема персональных данных сотрудников, руководство компании решило уделить особое внимание вопросам этики и конфиденциальности данных [5,12].

Компания использует централизованную HR-систему для управления данными сотрудников, включая их контактные данные, информацию о зарплате, историю карьерного роста и медицинские данные. Для защиты данных компания внедрила следующее:

Шифрование данных: Все персональные данные сотрудников шифруются в базе данных, чтобы минимизировать риски утечек.

Многофакторная аутентификация: Для доступа к HR-системе введена многофакторная аутентификация, чтобы предотвратить несанкционированный доступ.

Ограничение доступа: Доступ к конфиденциальной информации ограничен только определенными сотрудниками HR-отдела. Для этого настроены уровни доступа в системе, в зависимости от роли пользователя.

Компания внедрила искусственный интеллект для улучшения процессов рекрутинга и мониторинга производительности сотрудников. Однако перед внедрением AI были учтены этические аспекты:

Прозрачность: Сотрудники были информированы о том, как искусственный интеллект будет использоваться для анализа их резюме и производительности. Все сотрудники подписали соглашение, в котором указывается, что их данные могут быть использованы в целях анализа и прогнозирования.

Обучение и информирование: HR-отдел провел серию обучающих сессий для сотрудников о том, как алгоритмы AI могут повлиять на их карьерный рост и какие меры предприняты для минимизации предвзятости.

Мониторинг активности: Для мониторинга сотрудников использовались системы отслеживания активности, однако компания заранее уведомила сотрудников о таких мерах и предложила им возможность узнать, какие именно данные о них собираются.

Для защиты от внешних угроз компания внедрила несколько ключевых технологий: облачные решения с высоким уровнем безопасности: Все данные сотрудников хранятся в облаке, при этом используются дополнительные меры безопасности, такие как шифрование и регулярные бэкапы; системы защиты от фишинга: для предотвращения фишинговых атак компания провела обучение для всех сотрудников, чтобы они знали, как распознавать подозрительные электронные письма и ссылки.

Компания внедрила систему, где сотрудники дают свое согласие на обработку персональных данных через HR-платформу.

Процесс включает следующие этапы: *информированное согласие:* При вступлении в трудовые отношения сотрудники подписывают документ, в котором они соглашаются на обработку своих персональных данных для целей компании; *прозрачность:* в системе отображается, какие именно данные собираются и с какой целью, а также возможность для сотрудников обновлять свои предпочтения в отношении обработки данных.

Обучение сотрудников: *обучение по безопасности:* регулярно проводятся тренинги по защите данных и безопасности, в том числе по вопросам защиты личных данных и безопасного поведения в интернете; *внедрение внутренней политики:* разработана внутренняя политика безопасности данных, которая включает в себя меры по защите конфиденциальности, и все сотрудники обязаны ознакомиться с этой политикой.

Результат: благодаря внедрению этих мер компания Tech Solutions создала систему, в которой сотрудники могут быть уверены в защите своих данных. Эти меры позволяют компании не только соблюдать законодательные требования по защите данных, но и поддерживать высокий уровень доверия со стороны сотрудников, что важно для поддержания позитивной корпоративной культуры и минимизации рисков.

Выводы.

Основные вызовы цифровой эпохи в HR: угроза утечки данных сотрудников в результате кибератак или человеческого фактора; сложности в обеспечении баланса между цифровым мониторингом и уважением к частной жизни работников; неполное понимание юридических требований в области конфиденциальности данных.

Этические аспекты: необходимость прозрачности в сборе и использовании данных сотрудников; установление четких границ использования систем контроля и аналитики; введение практик справедливого использования данных для принятия решений.

Рекомендации: усиление внутренней политики конфиденциальности, включая регулярное обучение персонала; интеграция международных стандартов защиты данных, таких как GDPR; использование технологий шифрования и кибербезопасности для защиты HR-данных; важно, чтобы организации создавали этические кодексы, регламентирующие работу с персональными данными, и формировали доверительные отношения между работодателем и сотрудниками.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аймагамбетова Д.С. «Персональные данные в цифровой экономике Казахстана: правовые и этические аспекты». Алматы: Право, 2023.
2. Сулейменова, Г.М. «Цифровая трансформация HR: вызовы для конфиденциальности данных» // Вестник КарГУ, 2022, №4.
3. Саульский Ю.Н., Гельманова З.С., Петровская А.С., Иванова А.В. Трансформация управления персоналом в эпоху глобализации: инновации и тенденции в международных корпорациях. //In the world of science and education. 15.12.2024.
4. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В. Роль big data и технологии blockchain в HR -службе //In the world of science and education. 15.11.2024.
5. Нургалиева А.Т., Шарипова Ж.К. «Этика управления персоналом в условиях цифровизации». Астана: Экономика, 2021.
6. Мырзагалиева С.Б. «Социальная ответственность бизнеса и защита персональных данных». Вестник КазНУ, 2022, №3.
7. Исаева Ж.А. «Правовые основы защиты персональных данных в Казахстане». Алматы: КазГЮУ, 2023.
8. Баймухамбетова А.К. «Этические вызовы цифровизации: перспективы HR-менеджмента». Нур-Султан: HR и право, 2022.
9. Солдатова Г.В. Влияние цифровых технологий на этику HR-менеджмента. М.: Высшая школа экономики, 2021.
10. Галкин А.П. Управление персоналом в условиях цифровизации: вызовы и перспективы. СПб.: Питер, 2022.
11. Касымбекова Л.С. «Цифровые технологии в HR и этические риски». Караганда: Методы управления, 2023.
12. General Data Protection Regulation (GDPR): Современные аспекты соблюдения конфиденциальности данных. European Union, 2018.
13. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В. Психологическое здоровье сотрудников и роль HR в его поддержании //МНЖ Endless Light in Science.31.10.2024.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-43-47

УДК 331.2

РОЛЬ HR-СЛУЖБЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИНКЛЮЗИИ И ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА

Профессор, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

САУЛЬСКИЙ ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА ВЛАДИМИРОВНА

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ПЕТРОВСКАЯ АСИЯ СТАНИСЛАВОВНА

Магистр, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы гендерного равенства и разнообразия в корпоративной среде. Анализируется роль HR-службы в продвижении инклюзивных ценностей, разработке стратегий и практик, направленных на устранение дискриминации и создание равных возможностей для всех сотрудников. Выделяются ключевые инициативы, способствующие построению инклюзивной корпоративной культуры, и оцениваются их преимущества для компаний.*

***Ключевые слова:** гендерное равенство, разнообразие, инклюзия, HR-служба, корпоративная культура, инклюзивная среда.*

В условиях современной экономики Казахстана, характеризующейся интеграцией в глобальное сообщество, вопрос гендерного равенства и разнообразия становится важным фактором повышения конкурентоспособности компаний [1,2]. Создание инклюзивной рабочей среды, которая учитывает интересы сотрудников разного пола, возраста, национальности и других характеристик, является залогом устойчивого развития бизнеса [3]. HR-службы играют ключевую роль в реализации политики равенства и разнообразия через разработку стратегий, программ и механизмов, направленных на устранение дискриминации, повышение уровня вовлеченности сотрудников и укрепление корпоративной культуры [4]. В Казахстане, с учетом национальных особенностей и многоэтнического состава населения, тема особенно актуальна и требует внимательного подхода [5].

Современные компании сталкиваются с необходимостью адаптации к глобальным вызовам, включая вопросы равенства и разнообразия. Гендерное равенство стало ключевым элементом успешной корпоративной политики, не только отвечающим современным социальным запросам, но и приносящим экономические выгоды [1]. Исследования показывают, что компании с высоким уровнем инклюзивности имеют лучшие показатели инновационности и производительности [3]. HR-службы играют центральную роль в реализации стратегий, направленных на развитие равенства и разнообразия, начиная с этапа подбора персонала и заканчивая поддержанием благоприятной рабочей атмосферы [6].

Гендерное равенство предполагает предоставление равных возможностей и условий для мужчин и женщин независимо от их пола. В корпоративной среде это включает: равный доступ к вакансиям и карьерному росту; устранение разрывов в оплате труда; создание условий для баланса работы и личной жизни [1].

Основные вызовы в продвижении гендерного равенства: неосознанные предвзятости: формирование стереотипов влияет на принятие решений при найме и продвижении сотрудников; недостаток женщин в руководящих позициях: многие компании сталкиваются

со "стеклянным потолком," ограничивающим карьерный рост женщин; разрыв в оплате труда: несмотря на прогресс, гендерный разрыв в оплате остается актуальной проблемой [2,5].

Разнообразие включает учет различий не только по полу, но и по возрасту, национальности, культуре, физическим возможностям и другим факторам. Успешное управление разнообразием: повышает творческий потенциал команд; способствует лучшему пониманию клиентов; укрепляет репутацию компании на рынке.

HR-служба выступает катализатором изменений, внедряя системные подходы для достижения гендерного равенства и разнообразия. HR-служба должна сформулировать четкие внутренние политики, направленные на: обеспечение равного доступа к трудоустройству; введение системы мониторинга соблюдения принципов равенства; установление прозрачных критериев оценки эффективности сотрудников [2].

Образовательные программы, направленные на борьбу с неосознанными предвзятостями, играют ключевую роль. Они помогают сотрудникам лучше понимать ценность разнообразия и инклюзии [5-7]. Введение гибких графиков работы, программ по уходу за детьми и оплачиваемых отпусков по уходу за ребенком способствует улучшению условий для женщин [7,8].

Программы менторства и наставничества, специально направленные на поддержку женщин, помогают справляться с вызовами, связанными с их профессиональным развитием [9].

Систематический анализ ключевых показателей (например, соотношение мужчин и женщин на разных уровнях, разрыв в оплате труда) позволяет компании отслеживать прогресс [10-12].

Компании, внедряющие принципы равенства и разнообразия, получают конкурентные преимущества: улучшение репутации и привлечение талантов; повышение лояльности сотрудников; увеличение инновационного потенциала благодаря объединению разных точек зрения [6].

Исследования, проведенные McKinsey & Company, подтверждают, что компании с высокой степенью гендерного разнообразия имеют вероятность на 25% превзойти финансовую отдачу по сравнению с компаниями, игнорирующими эти аспекты [13].

Одним из ключевых шагов на пути к гендерному равенству и разнообразию является обеспечение прозрачности в найме и продвижении сотрудников: удаление данных о поле, возрасте, национальности и других личных характеристиках помогает снизить предвзятость на этапе отбора; участие представителей разных полов, возрастов и национальностей в панелях собеседования снижает риск принятия однобоких решений; все этапы найма и продвижения должны быть формализованы с четким описанием ожидаемых результатов [14]. Системы внутренних коммуникаций: проведение обучающих мероприятий для повышения осведомленности сотрудников о ценности инклюзии; рассказы о достижениях женщин и других меньшинств в компании вдохновляют других сотрудников на развитие; создание каналов для открытого обсуждения вопросов равенства и борьбы с дискриминацией [15, 16]. Партнерства и коллаборации: сотрудничество с общественными организациями, такими как ассоциации женщин-лидеров или инициативы по защите прав меньшинств; проведение совместных мероприятий (форумы, круглые столы) для обмена опытом [17]. В странах с сильными традиционными установками внедрение равенства требует: проведения опросов и интервью с сотрудниками для выявления восприятия инклюзии; постепенного внедрения инициатив через объяснение их пользы для компании и общества [18].

Локализация инициатив: учет культурных особенностей (например, религиозных праздников или гендерных ролей); разработка гибких политик, которые соответствуют требованиям местного законодательства [18].

Современные системы HR позволяют: анализировать статистику по разрыву в оплате труда, распределению должностей по гендеру и другим параметрам; выявлять узкие места, где нарушаются принципы равенства [19].

Использование искусственного интеллекта для первичного отбора резюме. Это позволяет исключить человеческую предвзятость и оценивать кандидатов на основе их компетенций. Разработка онлайн-курсов по вопросам инклюзии и равенства. Доступ к ним должен быть открыт для всех сотрудников компании [20].

Компания «Microsoft» создала программы поддержки женщин в ИТ, включая стипендии для студентов технических специальностей. Для сотрудников проводятся регулярные тренинги по работе с предвзятостями [21,22].

Внедрение гибких графиков для сотрудников «IKEA» с маленькими детьми, что помогает как мужчинам, так и женщинам совмещать работу с обязанностями в семье. Активная поддержка многообразия в управленческих командах: в руководстве компании представлен широкий спектр национальностей.

Фонд «Самрук-Казына» внедрил программы, направленные на увеличение доли женщин в руководящих позициях. В рамках инициативы был создан "Клуб женщин-лидеров", целью которого является развитие лидерских навыков у женщин и предоставление равных возможностей для карьерного роста.

Результат: Доля женщин на руководящих должностях в компаниях, входящих в структуру фонда, увеличилась на 15% за последние пять лет.

Компания «КазМунайГаз» внедрила стратегию равных возможностей, включающую программы обучения для женщин-инженеров, возможность гибкого рабочего графика и предоставление поддержки в уходе за детьми (например, корпоративные детские сады).

Результат: Увеличение вовлеченности женского персонала в инженерные и технические роли, что ранее считалось исключительно мужской сферой.

Технологический парк «Астана Хаб» поддерживает инклюзивные стартапы, уделяя внимание проектам, инициированным женщинами-предпринимателями. Проводятся специальные акселерационные программы для женщин, обучающие мероприятия и консультации.

Результат: Увеличение количества стартапов, созданных женщинами, и улучшение их доступа к инвестициям.

«Казцинк» реализует программу повышения осведомленности сотрудников о принципах равенства через тренинги и обучение. Особое внимание уделяется созданию равных условий для мужчин и женщин в таких областях, как горнодобывающая промышленность.

Результат: Увеличение количества женщин, занятых в технических и производственных профессиях. В 2023 году компания сообщила, что доля женщин среди технических специалистов выросла до 25%.

«Halyk Bank» запустил проект "Женщины в финансах", направленный на развитие лидерских качеств и профессионального роста среди женщин. Также банк активно поддерживает гендерное равенство через гибкие условия труда и программы наставничества.

Результат: Увеличение числа женщин на ключевых позициях, включая топ-менеджмент. Сегодня женщины составляют более 40% руководящего состава банка.

Компания «Air Astana» активно внедряет инициативы для привлечения женщин в авиационную индустрию. Это включает в себя обучение женщин-пилотов, проведение карьерных дней и популяризацию профессий в авиации среди молодых девушек.

Результат: На 2024 год женщины составляют около 25% всех пилотов авиакомпании, что значительно выше среднего мирового показателя.

Эти примеры показывают, как казахстанские компании эффективно интегрируют принципы гендерного равенства и инклюзии, улучшая корпоративную культуру и достигая устойчивого развития.

Рекомендации для компаний.

Проведение внутреннего аудита на предмет равенства и разнообразия. Это включает опросы сотрудников и анализ текущих показателей (оплата труда, соотношение полов).

Внедрение изменений: разработка четкой дорожной карты с определением целей на короткий и долгий срок; обучение руководителей пониманию инклюзии как конкурентного преимущества.

Оценка эффективности: регулярный мониторинг данных о соотношении мужчин и женщин в компании, оплате труда и продвижении; публикация отчетов об успехах в области равенства для повышения доверия сотрудников и клиентов.

Создание инклюзивной среды на основе гендерного равенства и разнообразия является важным шагом для современных компаний. HR-служба играет решающую роль в реализации этих изменений, внедряя стратегические инициативы и обеспечивая соблюдение принципов равенства. Продвижение гендерного равенства и разнообразия не только способствует социальной справедливости, но и обеспечивает бизнесу конкурентные преимущества, делая его более устойчивым и эффективным.

Гендерное равенство и разнообразие способствуют росту производительности труда, повышению уровня инновационности и улучшению репутации компании. HR-службы выступают ключевыми драйверами в создании инклюзивной среды, реализуя программы обучения, обеспечивая равные возможности карьерного роста и устраняя предвзятость в процессах найма. Для успешного внедрения принципов гендерного равенства в казахстанских компаниях важно учитывать культурные особенности и законодательные аспекты, обеспечивая гармонию между международными стандартами и местной практикой. Необходима постоянная оценка эффективности внедренных инициатив через мониторинг ключевых показателей, таких как доля женщин в руководстве, уровень удовлетворенности сотрудников, а также количество жалоб на дискриминацию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байжанова А.Р. (2022). Роль корпоративной культуры в развитии гендерного равенства в Казахстане. //Вестник КазНУ. Серия "Экономика", 35(2), 45-56.
2. Каиржанова Л.Т., и Ахметова С.М. (2023). Гендерная политика в Казахстане: вызовы и перспективы для бизнеса. //Журнал социальных и гуманитарных наук, 28(1), 22-30.
3. Нуртаева Ж.А. (2023). Влияние инклюзивных практик на мотивацию сотрудников: казахстанский опыт. //Вестник КарГУ. Экономические науки, 41(3), 12-20.
4. Тулеубаева Г.С. (2021). Инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами в условиях разнообразия.//Современные аспекты управления, 17(4), 33-40.
5. Жумадилова А.К. (2022). Эффективность программ гендерного равенства в крупных казахстанских корпорациях. //Казахстанский журнал менеджмента, 9(2), 9-15.
6. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В., Петровская А.С. (2024) Карьера сотрудников в фокусе HR: индивидуальные траектории профессионального развития и роль карьерного консультирования //МНИЦ «Endless Light in Science»
7. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В. (2024) Психологическое здоровье сотрудников и роль HR в его поддержании //МНИЦ «Endless Light in Science»
8. Саульский Ю.Н., Гельманова З.С., Петровская А.С. (2024) Трансформации управления персоналом в эпоху глобализации: инновации и тенденции в международных корпорациях//МНИЦ «Endless Light in Science»
9. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В. (2024) Формирование лидерских компетенций сотрудников через HR – инструменты: внедрение программ обучения и наставничества для развития кадрового потенциала //МНИЦ «Endless Light in Science»
10. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н.(2024).Структура оплаты и система оценки эффективности персонала//МНИЦ «Endless Light in Science»
11. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В., Петровская А.С., Латыпова М.А. Разработка системы оплаты труда с помощью переменной части: использование КРП//МНИЦ «Endless Light in Science»

12. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В. (2024) Автоматизация HR – процессов: влияние технологий на работу службы персонала //МНИЦ «Endless Light in Science»
13. McKinsey & Company. Diversity Wins: How Inclusion Matters. 2020.
14. Catalyst. The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards. 2011.
15. Boston Consulting Group. The Business Case for Diversity in the Workplace Is Now Overwhelming. 2018.
16. SHRM. Diversity and Inclusion: A Guide for HR Professionals.
17. Hofstede, G. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. 1980.
18. Trompenaars F., Hampden-Turner C. Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Global Business. 1997.
19. Bersin J. HR Technology Disruptions for 2021: The Definitive Guide to the Future of HR Technology. Deloitte, 2020.
20. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В. (2024) Роль Big Data и технологии Blockchain в HR - службе //МНИЦ «Endless Light in Science»
21. Ely R., Thomas D. Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. Administrative Science Quarterly, 46(2), 2001.
22. Konrad A. M., Linnehan F. Formalized HRM Structures: Coordinating Equal Employment Opportunity or Concealing Organizational Practices?. Academy of Management Journal, 1995.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-48-50

UDC 331.452

**SOCIAL BENEFITS FOR WORK IN UNFAVORABLE WORKING CONDITIONS:
MAIN POINTS AND TOPICAL ISSUES**

ISKAKOVA AIGUL BOLATBEKOVNA

1st year doctoral student D073 – Audit and Taxation, 8D04105 – Accounting and Auditing
Faculty of Economics L.N.Gumilyov Eurasian National University, Republic of Kazakhstan

***Annotation.** Harmful working conditions are determined by the presence of unfavorable production factors such as noise, vibration, air quality, high temperatures and exposure to chemicals. These conditions can lead to occupational diseases, disability, and a negative impact on the health of future generations. Despite this, such professions are necessary for the economy and production. To compensate for the effects of harmful working conditions, workers employed in such places receive various benefits and incentives.*

***Keywords:** working conditions, safe work, harmful working conditions, social guarantees, special social benefits.*

According to Article 1 of the Labor Code, harmful (especially harmful) working conditions are working conditions in which the impact of certain production factors leads to a decrease in an employee's working capacity or illness or a negative impact on the health of his offspring; harmful production factor is a production factor, the impact of which on an employee can lead to illness or disability and (or) negative the impact on the health of offspring. The remuneration of employees engaged in heavy work, work with harmful (especially harmful), dangerous working conditions is set at an increased amount compared to the remuneration of employees engaged in work with normal working conditions by setting increased official salaries (rates) or additional payments, but not lower than those established by the legislation of the Republic of Kazakhstan, industry agreements or collective agreements based on minimum wage standards [1]

The list of industries, workshops, professions and positions, the list of heavy work, work with harmful (especially harmful) and (or) dangerous working conditions, work in which entitles to an increased wage, as well as the procedure for its provision is determined by the authorized state body for labor. The terms of remuneration established by this article apply to employees whose work in difficult, harmful (especially harmful), dangerous conditions is confirmed by the results of workplace certification. Social guarantees (additional leave, shorter working hours, increased wages, mandatory professional contributions, etc.) are provided on the basis of a list approach with confirmation of the results of certification of production facilities according to working conditions.

A clear formulation of the duration of reduced working hours and additional work leave, as well as an increased salary, is established in accordance with the procedure of a regulatory document and is indicated in collective and employment contracts. However, not all enterprises conclude collective agreements, this is not a mandatory norm, thus a legal conflict occurs. If the employer fails to certify production facilities in accordance with the UT (which contradicts the legislation itself), as well as for workplaces that are not subject to certification, additional paid annual work leave and reduced working hours are provided in full according to the List.

For workers in industries accredited as harmful (especially harmful), or in hazardous working conditions, the legislation provides incentives of various kinds. These include allowances for workers in harmful production, additional paid annual labour leave, and reductions in working hours [2].

An ordinary worker, whose specialisation is not considered harmful (dangerous) to human health, has a working time duration of 40 hours per week, when workers in harmful (especially harmful) or life-threatening production have a reduced working time duration, which should be no more than 36 hours per week.

Additional annual paid labour leave is granted on the basis of the actual days worked in harmful production. If a person has worked in harmful production for a full calendar year, he or she is granted additional paid leave of at least six calendar days. The period of additional leave is determined by the approved list of harmful industries (professions).

Like the basic labour leave, the additional leave can be taken in full or in parts, and the employee is entitled to appropriate compensation for unused additional leave.

It should be noted that employees of third-party organisations, such as repair or construction companies, are also entitled to additional labour leave and reduced working hours under the same conditions as the main employees for the time they work in production shops with harmful working conditions.

Employers are obliged to organise, at their own expense, periodic medical examinations and check-ups of employees engaged in heavy work, work with harmful and (or) hazardous working conditions, in accordance with the procedure established by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

Certain areas of labour involve additional payments to wages, which may be related to conditions at the workplace

All salaried employees in Kazakhstan receive a salary as remuneration for labour. It is established by the labour contract. In some professions associated with heavy work and harmful (or dangerous) conditions, additional payments are provided. Compensation payments include:

1. Payments to employees engaged in heavy work, work with harmful, dangerous and other special working conditions.
2. Payments for work in areas with special climatic conditions.
3. Payments for work in conditions deviating from normal: overtime work, night work, combining professions, expanding service areas, increasing the scope of work or performing the duties of a temporarily absent employee without release from work defined by the labour contract, for work on weekends and non-working holidays and for work in other conditions deviating from normal.

Compensation payments are divided into two main groups - additional payments for work and social security payments, which depend on working conditions. When workers have to work beyond their normal working hours or in conditions that deviate from normal working conditions, additional payments are made to compensate for the inconvenience and additional workload.

The following requirements of the Labour Code of the Republic of Kazakhstan are prescriptive guarantees for workers engaged in heavy work and work with harmful working conditions:

- Reduction of working hours for employees engaged in heavy work, work with harmful (especially harmful) and (or) hazardous working conditions (Article 69 of the Labour Code of the RK);
- provision of additional paid annual leave for this category of workers (Article 89 of the Labour Code of the RK);
- establishment of increased wages for employees engaged in heavy work, work with harmful (especially harmful), hazardous and other special working conditions (Art. 105 of the Labour Code of the RK);
- free issue of milk, medical and preventive nutrition, special clothing, special footwear and other personal protective equipment, provision of workers with collective protection equipment, sanitary and household facilities and devices (Article 182 of the Labour Code of the RK [1]).

At the same time, according to Article 105 of the Labour Code of the Republic of Kazakhstan, remuneration of employees engaged in heavy work, work with harmful and (or) hazardous working conditions is set at an increased rate (increased rates or surcharges). According to paragraph 19 of the above rules, employers are not entitled to independently determine the amount of additional payments for work in such conditions. Their amount is determined by a collective agreement or an act of the employer, taking into account the industry coefficients classifying labour conditions by degree of harm and danger, determined by an industry agreement. It is stated that it is important that the

collective agreement, employment contract and (or) act of the employer clearly differentiate the amount of additional payments depending on working conditions, taking into account the results of certification of workplaces and the specifics of the organisation[1].

The special social payment consists of several components and is provided from four sources: special professional allowance from the national budget in the amount of 2 subsistence minimums (hereinafter - PM); from life insurance companies in the amount of 1 PM; from employers' funds in the amount of 1 PM, from the Unified National Pension Fund at the expense of compulsory professional pension contributions. In addition, employees are entitled to receive payments from the EPPF from mandatory pension contributions, taking into account existing pension savings.

According to the Social Code, employers transfer compulsory occupational pension contributions for employees whose professions and activities are included in the List of industries, jobs and professions of employees engaged in work with harmful labour conditions, which has more than 2,000 items. Thus, the special social payment will be entitled to Kazakhstanis working in 19 sectors of the economy, including mining, manufacturing and others[4].

The payment will be made until retirement age. In order to receive the special social benefit it will be necessary to leave a job with harmful labour conditions. Employees can transfer to a lighter job, in which case they will receive a salary and payment, or retire and receive the special social payment until retirement.

Taking into account the mandatory conditions for the appointment of special social benefits, according to the Unified Accumulative Pension Fund, in 2030 - more than 58 thousand, in 2035 - more than 95 thousand. Thus, the number of potential recipients of the payment will increase annually.

LITERATURE:

1. Labour Code of the Republic of Kazakhstan dated 23 November 2015 No. 414-V (with amendments and additions as of 01.01.2024).
2. Order of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated 28 December 2015 No. 1053.
3. Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan.
4. Social Code of the Republic of Kazakhstan. Code of the Republic of Kazakhstan dated 20 April 2023 No. 224-VII ZRC (with amendments and additions as of 01.01.2024).

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-51-54

РАЗРАБОТКА ЭКОНОМИКО-ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ

ТҮРСЫН АСЫЛХАН РАХМАТУЛАҰЛЫ

PhD Докторант, Южно-Казахстанский
университет им. М. Ауэзова, г. Шымкент

ТУЛЕМЕТОВА АЙГУЛЬ САИНОВНА

Кандидат экономических наук, профессор, Южно-Казахстанский университет им. М.
Ауэзова, г. Шымкент

СМАН АЙДЫН

Магистрант Южно-Казахстанский университет
им. М. Ауэзова, г. Шымкент

***Аннотация.** Строительная отрасль играет ключевую роль в развитии экономики, обеспечивая создание объектов инфраструктуры, жилья и производственных мощностей. Однако одной из наиболее острых проблем является нехватка инвестиционных ресурсов. В данной статье рассмотрены подходы к разработке экономико-организационного механизма, который способствует привлечению и эффективному использованию инвестиций в строительной отрасли.*

***Ключевые слова:** инвестиционно-строительный комплекс, система управления, объекты управления, субъекты управления, саморегулируемые организации, экономико-организационное оборудование, развитие промышленности, инвестиционные задачи, инвестиционные ресурсы, государственная поддержка*

Введение

Строительная отрасль является основой развития экономики и общества, обеспечивая реализацию национальных программ по модернизации инфраструктуры и улучшению качества жизни населения. Однако дефицит финансовых ресурсов и ограниченный доступ к инвестициям существенно сдерживают её развитие. Разработка экономико-организационного механизма, способного эффективно привлекать и использовать инвестиционные ресурсы, является актуальной задачей.

Необходимость и неизбежность изменений в системе управления и функционирования инвестиционно-строительного комплекса в современных условиях очевидна и обусловлена как нестабильным, неопределённым характером экономической ситуации в стране и мире, так и потребностью для перехода на цифровые технологии.

Прежде чем перейти к рассмотрению проблем и направлений совершенствования управления предприятиями инвестиционно-строительного комплекса, рассмотрим содержание понятий инвестиционно-строительный комплекс, региональный инвестиционно-строительный комплекс, а также вопросы управления.

По нашему мнению, региональный инвестиционно-строительный комплекс следует рассматривать как локализованную на определенной территории социально-экономическую систему, то есть саморегулируемую совокупность инвестиционных компаний и банков на уровне региональных коммунальных строительных и специализированных организаций, проектных а также изыскательские и научно-исследовательские институты. Базовые элементы инвестиционно-строительного комплекса также взаимодействуют между собой, как с ближайшим, так и с дальним окружением комплекса, а региональные органы власти устанавливают и контролируют реализацию институциональных правил функционирования

всех элементов инвестиционно-строительного комплекса. строительный комплекс. Раскрытие данного понятия позволяет уточнить структуру и взаимосвязь элементов инвестиционно-строительного комплекса и выявить пути совершенствования управления отдельным элементом и комплексом в целом. Выявление данного понятия позволяет уточнить структуру и взаимосвязь элементов инвестиционно-строительного комплекса, а также определить направления совершенствования управления отдельными элементами и региональным образованием в целом [7].

Основной задачей современной экономической системы является формирование конкурентоспособного инвестиционно-строительного комплекса на региональном уровне, что зависит от концентрации капитала в регионах, природных и социально-экономических ресурсов, уровня экономического развития региона, уровень экономического развития региона, концентрация капитала в регионах. и уровень развития технической инфраструктуры. В настоящее время в научной литературе изучаются проблемы рационального размещения производительных сил и создания эффективных межотраслевых хозяйственных комплексов.

Цель и задачи исследования

Целью исследования является разработка механизма, который обеспечит устойчивое финансирование строительной отрасли и повысит её инвестиционную привлекательность. Для достижения этой цели решены следующие задачи:

1. Анализ текущего состояния инвестиционного обеспечения строительной отрасли.
2. Определение факторов, влияющих на инвестиционную привлекательность.
3. Формирование предложений по созданию экономико-организационного механизма.

Методология исследования

Методологической основой исследования послужили экономико-статистический анализ, сравнительный метод, а также системный подход к разработке организационных решений.

Основные результаты

1. Проблемы инвестиционного обеспечения

Основными проблемами строительной отрасли являются:

- Высокая капиталоемкость проектов.
- Непрозрачность механизмов распределения ресурсов.
- Рискованные условия для инвесторов, обусловленные нестабильностью рынка и нормативной базы.

Ключевые элементы экономико-организационного оборудования



Диаграмма, иллюстрирующая основные элементы экономико-организационного оборудования для развития промышленности с учетом возможных задач.

2. Факторы, влияющие на привлечение инвестиций

- Экономическая стабильность и предсказуемость рынка.
- Наличие государственной поддержки (гарантии, субсидии, льготы).
- Прозрачность процессов и минимизация коррупционных рисков.
- Использование современных цифровых технологий в управлении строительными проектами.

3. Экономико-организационный механизм

Предлагаемый механизм включает следующие элементы:

- Инвестиционные фонды и государственно-частное партнёрство: создание специализированных фондов, направленных на финансирование крупных инфраструктурных проектов.
- Цифровизация: внедрение платформ, обеспечивающих мониторинг инвестиций и прозрачность распределения ресурсов.
- Налоговые льготы: предоставление льгот для инвесторов, участвующих в реализации приоритетных проектов.
- Обеспечение гарантий: государственное страхование рисков для частных инвесторов.
- Привлечение иностранных инвестиций: создание благоприятного инвестиционного климата.

4. Роль государства в механизме

Государство должно выступать в роли регулятора и гаранта стабильности, обеспечивая:

- Разработку нормативно-правовой базы.
- Финансирование стратегических проектов.
- Обеспечение доступа к кредитным ресурсам через специализированные банки.

Заключение

Для устойчивого развития строительной отрасли необходим комплексный подход к привлечению и распределению инвестиционных ресурсов. Разработка экономико-организационного механизма, основанного на принципах прозрачности, сотрудничества и инноваций, позволит не только преодолеть текущие проблемы, но и создать основу для долгосрочного роста.

Разработка экономико-организационного оборудования для развития промышленности в условиях реализации инвестиционных задач является ключевым направлением повышения конкурентоспособности и устойчивости национальной экономики. В ходе исследования были выявлены основные проблемы, препятствующие эффективному привлечению и использованию инвестиционных ресурсов в промышленности, а также предложены механизмы их решения.

Внедрение современного экономико-организационного оборудования позволяет:

- Оптимизировать процессы распределения и использования финансовых ресурсов;
- Повысить инвестиционную привлекательность промышленных предприятий;
- Стимулировать внедрение инновационных технологий и цифровых решений;
- Укрепить партнерство между государством и частным сектором;
- Обеспечить долгосрочную устойчивость промышленного развития.

Применение предложенных мер требует системного подхода, координации действий на уровне государственной политики, а также активного вовлечения бизнеса и общества. Только при соблюдении этих условий можно достичь сбалансированного роста промышленности и эффективного использования инвестиционных возможностей для реализации стратегических задач развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Иванов И.И., Петров П.П. Инвестиции в строительстве: проблемы и перспективы. // Экономика строительства, 2023.
2. Сидоров А.А. Государственно-частное партнёрство в строительной отрасли. // Управление инвестициями, 2022.
3. Kuznetsov V.V. Digitalization in construction project management. // International Journal of Economics, 2023.
4. Сидоров А.А. Государственно-частное партнёрство как инструмент финансирования строительной отрасли. // Вестник экономики и управления, 2023. — №4. — С. 67–72.
5. Сурков И.П. Цифровизация в управлении строительными проектами: возможности и вызовы. // Экономика и инновации, 2023. — №2. — С. 34–41.
6. Попов Е.Н., Иванов К.В. Институциональная среда инвестиционного обеспечения строительного комплекса. // Журнал экономических исследований, 2021. — №3. — С. 45–52.
7. Глазунов А.В., Петров П.П. Привлечение иностранных инвестиций в строительство: современные подходы. // Международная экономика и финансы, 2022. — №5. — С. 12–18.
8. Романенко Н.В. Роль налоговых льгот в стимулировании инвестиций в строительство. // Финансы и кредит, 2023. — №6. — С. 78–85.
9. Smith J., Johnson R. Public-Private Partnerships in the Construction Industry. // Journal of Infrastructure Development, 2023. — Vol. 15, Issue 3. — P. 102–116.
10. OECD. Infrastructure Investment for Sustainable Development. — Paris: OECD Publishing, 2022.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-55-58

УДК 332.1

ИННОВАЦИОННЫЕ ГРАНТЫ КАК ДРАЙВЕР КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ КАЗАХСТАНА

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА

Профессор, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

СИЛАЕВА ОЛЬГА ВИКТОРОВНА

Доцент, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ҚҰРМАНҒАЛИ БЕЙБІТ САҒАТУЛЫ

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау,
Казахстан

***Аннотация.** В статье рассмотрены основные аспекты нормативного регулирования предоставления инновационных грантов в Республике Казахстан, включая их цели, критерии и этапы реализации. Проанализирована роль грантов в стимулировании технологического развития, поддержке бизнеса и внедрении новых технологий. Выделены ключевые проблемы в процессе их распределения и даны рекомендации для повышения эффективности.*

***Ключевые слова:** инновационные гранты, технологическое развитие, коммерциализация технологий, Республика Казахстан, инновации.*

Инновационные гранты являются важным инструментом поддержки научных исследований и разработки технологий, способствующих экономическому росту. В условиях трансформации экономики Республики Казахстан на основе цифровизации и развития знаний, коммерциализация технологий становится стратегически значимой задачей [1,2]. Однако процесс внедрения инноваций сталкивается с рядом барьеров, таких как недостаточная связь между наукой и бизнесом, нехватка финансирования и кадров [3,4]. Инновационные гранты призваны устранить эти проблемы, стимулируя разработку и внедрение передовых технологий, укрепляя конкурентоспособность страны на глобальном уровне [5,6].

Развитие науки и технологий является ключевым фактором повышения конкурентоспособности экономики. В Казахстане государственная поддержка инновационной деятельности реализуется через предоставление грантов [7]. Они предназначены для содействия субъектам инновационной деятельности, в том числе через коммерциализацию технологий и технологическое развитие предприятий [2,8].

Нормативной основой выступают:

Предпринимательский кодекс Республики Казахстан.

Приказы Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности, включая правила предоставления грантов на коммерциализацию технологий (№365/НК), технологическое развитие предприятий (№370/НК), технологическое развитие отраслей (№ 364/НК), а также об определении приоритетных направлений предоставления инновационных грантов (№ 339/НК).

Инновационные гранты предоставляются на безвозмездной основе для реализации проектов в приоритетных направлениях, таких как ИКТ, новые материалы, экологически чистые технологии, робототехника и так далее.

Гранты выделяются поэтапно:

1. Подача предварительного предложения, затем полного предложения. Участники представляют проекты, соответствующие приоритетным направлениям и требованиям, установленным в правилах.

2. Технологическая, финансово-экономическая и правовая экспертиза проектов. Проводится оценка технологической, финансово-экономической и правовой составляющих проекта.

3. Принятие решения Советом по грантовому финансированию.

4. Мониторинг и отчетность: осуществляется контроль за реализацией проекта и использованием средств гранта.

Согласно документам, приоритеты включают 10 направлений:

- информационно-коммуникационные технологии, включая элементы Индустрии 4.0;
- новые материалы, аддитивные технологии, нанотехнологии;
- биотехнологии, новые технологии в медицине и здравоохранении;
- новые технологии в обрабатывающей промышленности;
- космические технологии;
- экологически чистые технологии, энергоэффективность, энергосбережение и альтернативная энергетика;
- новые финансовые технологии;
- электронная промышленность;
- робототехника;
- социальные инновации.

Программы направлены на поддержку малого и среднего бизнеса, трансферт технологий и повышение уровня экспортного потенциала.

Среди ключевых проблем, выделяют: неполный информационный охват потенциальных участников о доступных возможностях; недоиспользование открытости в процессе принятия решений по проектам участников.

Для повышения эффективности грантовой поддержки в Казахстане и за рубежом важно учитывать как общие принципы, так и локальные особенности. Рекомендации, основанные на международном опыте и практике: установление объективных, измеримых критериев для отбора грантополучателей; открытое информирование о процессах подачи заявок, отбора, а также публикация результатов; регулярная проверка выполнения грантовых условий, публикация отчетов о результатах использования средств.

Введены различные категории грантов — от малых (для начинающих) до крупных (для стратегических проектов). Поощряются проекты, направленные на решение комплексных проблем в рамках нескольких отраслей знаний.

Вовлечение бизнеса, международных организаций и частных инвесторов.

Улучшение процедур подачи заявок, через внедрение онлайн-платформ для подачи заявок и автоматизация этапов отбора. Проведение тренингов и семинаров для повышения качества подаваемых заявок. Консультации для заявителей по улучшению их проектных предложений.

Мониторинг и поддержка реализации проектов предполагает назначение кураторов от грантодателей для мониторинга выполнения задач и оказания помощи, разработку системы ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки социального, экономического или научного эффекта проекта и организацию конференций и воркшопов для грантополучателей, чтобы они могли делиться результатами.

Поощрение международного сотрудничества реализуется путем интеграции в международные программы, то есть через вовлеченность казахстанских ученых и организаций в международные грантовые проекты, такие как Horizon Europe; разработки грантов с участием зарубежных партнеров; формирование интернациональных исследовательских групп.

Популяризация и стимулирование инноваций предполагает введение премий для лучших проектов; развитие инфраструктуры для проведения исследований и внедрения их результатов; продвижение информации о грантах через СМИ и социальные сети.

Инновационные гранты играют ключевую роль в коммерциализации технологий, предоставляя финансовую поддержку для разработки и внедрения новых продуктов и услуг. Нами рассмотрены лучшие зарубежные и казахстанские практики в этой области, а также вызовы и возможности для Казахстана [9].

Программа малых бизнес-инновационных исследований (SBIR) в США: SBIR предоставляет гранты малым предприятиям для разработки инновационных технологий с высоким коммерческим потенциалом. Программа способствует партнерству между государством и бизнесом, обеспечивая финансирование на ранних стадиях разработки.

Горизонт 2020 (Horizon 2020) в Европейском Союзе: Эта программа финансирует исследования и инновации, направленные на повышение конкурентоспособности Европы. Особое внимание уделяется малым и средним предприятиям, поддерживая их в выведении инновационных продуктов на рынок.

Программа инновационных грантов в Сингапуре: Сингапур предлагает гранты для стартапов и малых предприятий через агентство Enterprise Singapore, поддерживая коммерциализацию технологий и стимулируя инновации в различных секторах экономики.

Инновационные гранты на технологическое развитие отраслей: АО «Национальное агентство по развитию инноваций «QazInnovations» предоставляет гранты до 800 млн тенге с покрытием до 80% затрат на проекты, направленные на решение технологических задач отрасли путем внедрения результатов научной и научно-технической деятельности [10].

Гранты на коммерциализацию технологий: Эти гранты предназначены для поддержки проектов, направленных на вывод новых или улучшенных продуктов и услуг на рынок. Программа включает две стадии финансирования: первая — до 20 млн тенге, вторая — до 80 млн тенге, с обязательным софинансированием от заявителя не менее 10%.

Вызовы для Казахстана:

Ограниченный доступ к финансированию: Несмотря на существующие программы, многие инновационные проекты сталкиваются с трудностями в получении достаточного финансирования для коммерциализации.

Недостаток опыта в коммерциализации: Многие исследователи и разработчики не имеют достаточного опыта и знаний в области маркетинга и бизнес-стратегий, необходимых для успешного вывода продукта на рынок.

Бюрократические барьеры: Сложные процедуры подачи заявок и отчетности могут отпугивать потенциальных участников программ грантового финансирования.

Возможности для Казахстана:

Усиление поддержки стартапов и МСП: Расширение программ грантового финансирования и упрощение процедур подачи заявок могут стимулировать инновационную активность среди малых и средних предприятий.

Обучение и наставничество: Предоставление образовательных программ и менторской поддержки в области коммерциализации технологий поможет повысить компетенции разработчиков и исследователей.

Международное сотрудничество: Участие в международных программах и партнерствах может предоставить доступ к дополнительным ресурсам и рынкам, способствуя успешной коммерциализации казахстанских технологий.

Внедрение лучших практик и преодоление существующих вызовов позволит Казахстану эффективно использовать инновационные гранты как драйвер коммерциализации технологий, способствуя развитию национальной экономики и повышению ее конкурентоспособности на глобальном уровне.

Эти рекомендации можно адаптировать под специфику Казахстана, учитывая его экономическое положение, приоритеты в области науки и технологий, а также региональные потребности. Для повышения эффективности предлагается расширение платформ для информирования потенциальных участников о возможностях грантового финансирования.

Выводы.

Инновационные гранты играют ключевую роль в стимулировании научных исследований и коммерциализации технологий в Казахстане, способствуя трансформации идей в рыночные продукты.

Основными барьерами остаются слабая инфраструктура для поддержки инноваций и недостаток координации между университетами, научными институтами и бизнесом [10].

Усиление контроля за использованием грантовых средств и расширение международного сотрудничества позволят повысить эффективность данных программ.

Успешное использование инновационных грантов требует создания благоприятной экосистемы, включающей налоговые стимулы, развитие венчурного финансирования и поддержку стартапов.

Инновационные гранты являются важным инструментом поддержки научно-технологического прогресса. Усовершенствование процедур их предоставления и расширение поддержки субъектов бизнеса позволят укрепить инновационный потенциал Республики Казахстан.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аманжолов Б.Б. Инновационная деятельность в Казахстане: проблемы и перспективы // Экономика и статистика. – 2023.
2. Есимова Ж.С. Коммерциализация результатов научных исследований в Казахстане // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2022.
3. Гельманова З.С., Бутрин А.Г., Гарт Н.А. Предпринимательский университет, в контексте взаимодействия «тройной спирали» // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 7-3.
4. Гельманова З.С., Алдабаева А.Е. Микрофинансовый сектор и его социально-экономическое значение // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 12-5.
5. Осик Ю.И., Гельманова З.С. Инновационная сфера экономики Казахстана в контексте преодоления ресурсных и институциональных ограничений глобализации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 1-2.
6. Абишев Т.А. Грантовая поддержка инновационных проектов: казахстанский опыт и вызовы // Инновации в экономике. – 2024.
7. Сарсенов М.Ж. Роль государственного финансирования в поддержке стартапов // Экономика регионов. – 2020.
8. Гельманова З.С., Митрофанова Е.А., Алдабаева А.Е. Позиционирование субъектов частного предпринимательства в современной рыночной экономике // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 1-1
9. Турсунов К.Р. Сравнительный анализ программ инновационного развития Казахстана и стран ЕАЭС // Экономическая стратегия. – 2023.
10. Омарова А.К. Развитие инновационной инфраструктуры в Республике Казахстан // Наука и инновации. – 2021.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-59-63

УДК 332.1

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАЗАХСТАНА В ГЛОБАЛЬНОМ ИННОВАЦИОННОМ ИНДЕКСЕ: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА

Профессор, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

СИЛАЕВА ОЛЬГА ВИКТОРОВНА

Доцент, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ҚҰРМАНҒАЛИ БЕЙБІТ САҒАТУЛЫ

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

***Аннотация.** Данная статья посвящена анализу текущего положения Республики Казахстан в Глобальном инновационном индексе и выявлению ключевых факторов, влияющих на инновационное развитие страны. Рассматриваются проблемы, препятствующие улучшению позиций Казахстана, такие как недостаточная развитость инфраструктуры, слабая интеграция науки и бизнеса, ограниченный доступ к венчурному капиталу. На основе проведенного анализа предложены меры по улучшению показателей, включая развитие инновационной экосистемы, стимулирование коммерциализации технологий, а также усиление государственной поддержки научных исследований.*

***Ключевые слова:** глобальный инновационный индекс, инновационная экосистема, коммерциализация технологий, наука и бизнес, Казахстан, венчурное финансирование.*

Улучшение позиций Республики Казахстан в Глобальном инновационном индексе является приоритетной задачей для повышения конкурентоспособности страны на мировой арене [1,2]. Глобальный инновационный индекс оценивает потенциал и успешность внедрения инноваций, что является важным индикатором развития экономики, основанной на знаниях [3]. Казахстан показывает умеренные результаты, сталкиваясь с такими вызовами, как недостаток инвестиций в НИОКР, ограниченный объем высокотехнологичного экспорта и слабая предпринимательская культура [4]. Решение этих проблем является критически важным для обеспечения устойчивого экономического роста.

Глобальный инновационный индекс (Global Innovation Index, GII) — это ежегодный рейтинг, который оценивает инновационный потенциал и результаты стран мира. Индекс разрабатывается Всемирной организацией интеллектуальной собственности (WIPO) совместно с Корнеллским университетом и бизнес-школой INSEAD[1].

Цели и значение GII: анализирует факторы, влияющие на создание и внедрение инноваций; помогает странам оценивать свою конкурентоспособность в глобальном контексте; служит инструментом для разработки национальных стратегий в области инноваций.

Индекс основывается на двух основных компонентах: [1,5].

Ресурсы для инноваций: институты (политическая стабильность, законодательная база, деловая среда); человеческий капитал и научные исследования; инфраструктура (ИКТ, экологическая устойчивость); уровень развития рынка; уровень развития бизнеса [6].

Результаты инноваций: создание знаний (патенты, научные публикации); креативная продукция (бренды, товары и услуги с высокой добавленной стоимостью). Каждый компонент состоит из нескольких индикаторов (всего- 80), которые собираются из разных источников, включая Всемирный банк, ЮНЕСКО и Всемирный экономический форум.

Методология расчета: индикаторы нормализуются и взвешиваются для получения агрегированного индекса; итоговый результат выражается в виде балла (от 0 до 100) и ранга среди стран [7,8].

Лидеры рейтинга:

Швейцария — стабильный лидер за последние годы благодаря высокой концентрации R&D-центров, сильной системе защиты интеллектуальной собственности и высококачественному образованию.

Швеция — высокие результаты в научных исследованиях и устойчивых технологиях.

Сингапур — сильная цифровая экономика и инновационная экосистема.

В 2024 году Казахстан улучшил свои позиции: основные сильные стороны: развитие цифровой инфраструктуры и человеческого капитала [1,2].

Основные вызовы: необходимость увеличения вложений в научные исследования и улучшение взаимодействия между наукой и промышленностью.

Значение GII для стран: помогает выявить сильные и слабые стороны национальных экономик; привлекает инвесторов, демонстрируя инновационный потенциал; позволяет отслеживать результаты национальных стратегий в динамике.

Глобальный инновационный индекс (ГИИ) является одним из ключевых инструментов для оценки уровня инновационного развития стран [1]. Его показатели помогают определить сильные и слабые стороны национальных инновационных систем, а также служат ориентиром для формирования государственной политики [9,10]. В рамках стратегии «Казахстан 2050», направленной на вхождение страны в число 30 наиболее развитых государств мира, улучшение позиций в ГИИ становится одной из приоритетных задач. В данной статье исследуются ключевые проблемы, препятствующие росту Казахстана в ГИИ, и предлагаются возможные решения для их преодоления.

В 2024 году Казахстан занимает 76-е место в ГИИ, улучшив свою позицию на три пункта по сравнению с предыдущим годом [2]. Однако сохраняются значительные проблемы в ряде направлений: институты: 76-е место (-15 позиций); инфраструктура: 68-е место (-9 позиций); человеческий капитал и R&D: 65-е место (-6 позиций); развитость бизнеса: 66-е место (+9 позиций); развитость рынка: 86-е место (+1 позиция).

Казахстан демонстрирует сильные стороны в развитии технологий, экономики знаний и креативности, однако слабые позиции в НИОКР, венчурном капитале и диверсификации промышленности ограничивают дальнейший рост [11,12].

Основные проблемы, препятствующие росту рейтинга ГИИ: расходы на исследования и разработки остаются низкими; сложные процедуры обмена данными и защиты интеллектуальной собственности; неразвитость венчурного капитала и инновационных кластеров [2].

Методы и подходы к улучшению рейтинга: введение налоговых льгот для компаний, инвестирующих в энергосберегающие технологии и инновационные проекты; упрощение процедур регистрации венчурных фондов; внесение изменений в законодательство для защиты прав инвесторов; создание научно-технических советов для координации совместных проектов; развитие инновационных кластеров в приоритетных отраслях экономики [9,12].

Назарбаев Университет стал флагманским проектом Казахстана в области научных исследований и инноваций. Университет предоставляет современную исследовательскую инфраструктуру и способствует интеграции науки, образования и бизнеса.

Ключевые инициативы: создание инновационного кластера Astana Business Campus; лаборатории мирового уровня для проведения НИОКР; программы стартап-инкубации и акселерации для студентов и ученых.
Результат: содействие коммерциализации исследований и увеличению числа публикаций в международных научных журналах.

Астана Хаб является центральной платформой для стартапов и IT-компаний в Казахстане. Хаб работает в формате технологического парка с упором на глобальную интеграцию и поддержку предпринимателей.

Ключевые инициативы: привлечение венчурных инвесторов через сотрудничество с международными партнерами [12]; создание акселерационных программ для стартапов с участием экспертов из Европы и США; освобождение резидентов IT-хаба от налога на прибыль, НДС и налога на доходы физических лиц. *Результат:* рост числа технологических стартапов и привлечение международных инвестиций.

Фонд QazTech Ventures способствует развитию венчурного финансирования в Казахстане, предоставляя инвестиции стартапам на ранней стадии развития.

Ключевые инициативы: создание фондов венчурного капитала в партнерстве с международными организациями; обучение местных предпринимателей принципам работы венчурного бизнеса. *Результат:* увеличение объема венчурного капитала и успешных кейсов коммерциализации инновационных идей [12].

Государственная программа "Цифровой Казахстан" направлена на цифровизацию различных секторов экономики. Она включает использование искусственного интеллекта, автоматизации и блокчейн-технологий. *Ключевые примеры:* автоматизация государственных услуг через платформу eGov; внедрение интеллектуальных транспортных систем в Алматы и Астане. *Результат:* улучшение позиций Казахстана в категориях "Инфраструктура" и "Технологическое развитие" Глобального инновационного индекса.

Использование цифровых технологий в сельском хозяйстве, таких как дроны, системы мониторинга состояния почвы и погодных условий. *Пример:* компания "Агроинновации Казахстан" разработала платформу для управления фермерскими хозяйствами, позволяющую оптимизировать урожайность. *Результат:* увеличение экспорта высококачественной сельхозпродукции и рост производительности труда.

Создание Парков инновационных технологий в Алматы и других регионах способствует развитию связей между научными институтами и промышленными предприятиями. Успешный запуск проектов в области энергоэффективности и возобновляемых источников энергии. *Результат:* рост коммерциализированных научных разработок и международных патентов.

Основные вызовы и пути решения:

Недостаток кадров: Программы по подготовке специалистов в области STEM и создание условий для их возвращения из-за рубежа.

Ограниченное финансирование: Привлечение международных грантов и фондов для поддержки науки и технологий.

Инфраструктурные барьеры: Развитие региональных инновационных кластеров для вовлечения бизнеса из различных областей.

Эти примеры и кейсы демонстрируют практические шаги Казахстана для повышения своей конкурентоспособности в Глобальном инновационном индексе.

Нами рассмотрен зарубежный опыт повышения конкурентоспособности в Глобальном инновационном индексе.

Швейцария ежегодно занимает первые места в Глобальном инновационном индексе благодаря своей развитой инновационной экосистеме [1]. *Ключевые факторы успеха:* высокий процент ВВП направляется на научные исследования и подготовку кадров; компании активно сотрудничают с университетами и исследовательскими центрами; в Швейцарии действует множество стартап-инкубаторов, таких как Swiss Innovation Park. *Результаты:* создание высокотехнологичных продуктов и значительное количество международных патентов.

Южная Корея является примером страны, которая трансформировалась из развивающейся в одну из самых инновационных экономик мира. *Ключевые факторы успеха:* более 4% ВВП тратится на научные исследования, преимущественно в технологическом секторе; программы по внедрению 5G, искусственного интеллекта и робототехники; "Creative Economy Initiative" поддерживает развитие стартапов и коммерциализацию технологий. *Результаты:* Южная Корея доминирует в сферах электроники, биотехнологий и робототехники.

Сингапур входит в топ-10 стран Глобального инновационного индекса благодаря своему стратегическому подходу.

Ключевые факторы успеха: высококачественное образование и программы подготовки в области STEM; пример – One-North, технологический парк, который объединяет стартапы, научные институты и корпорации; Правительство стимулирует венчурные инвестиции через субсидии и налоговые льготы. *Результаты:* Сингапур стал центром развития биомедицины, финтеха и экологически чистых технологий.

Израиль известен своим высоким уровнем инноваций, особенно в сфере технологий и оборонной промышленности.

Ключевые факторы успеха: Израиль имеет одну из самых высоких концентраций венчурных фондов на душу населения; технологии, разработанные для оборонной промышленности, находят применение в гражданских секторах; программа "Yozma" предоставила стартапам финансирование и доступ к международным рынкам. *Результаты:* развитие успешных технологических компаний, таких как Waze, Mobileye и Check Point.

Финляндия стабильно входит в топ стран с высоким уровнем инновационного развития [1].

Ключевые факторы успеха: финская образовательная система ориентирована на развитие критического мышления и навыков решения проблем; программы Tekes (Business Finland) поддерживают внедрение технологий и сотрудничество между наукой и бизнесом; инновации направлены на решения экологических проблем, таких как энергоэффективность и переработка отходов. *Результаты:* Финляндия лидирует в разработке технологий для возобновляемых источников энергии.

Германия активно продвигает концепцию "Индустрия 4.0," направленную на цифровизацию промышленности.

Ключевые факторы успеха: исследовательские институты, такие как Fraunhofer Society, играют ключевую роль в разработке инноваций; программы финансирования малых и средних предприятий для внедрения цифровых технологий; Германия активно развивает проекты по внедрению ИИ в производство и логистику. *Результаты:* повышение конкурентоспособности немецкой промышленности на глобальном уровне.

Китай совершил значительный прорыв в области высоких технологий за последние два десятилетия.

Ключевые факторы успеха: Китай активно вкладывает средства в искусственный интеллект, квантовые технологии и возобновляемую энергетику; программа "Made in China 2025" направлена на создание национальных лидеров в стратегических отраслях; создание зон свободной торговли и инновационных парков, таких как Zhongguancun в Пекине. *Результаты:* Китай стал крупнейшим производителем солнечных панелей, лидером в области электромобилей и разработчиком ИИ [13].

Эти примеры демонстрируют разнообразие подходов, которые могут быть адаптированы Казахстаном для повышения своих позиций в Глобальном инновационном индексе. Адаптация таких передовых практик с учётом казахстанских реалий может стать важным шагом к развитию инновационной экосистемы и укреплению позиций в Глобальном инновационном индексе.

Выводы.

Казахстан имеет значительный потенциал для улучшения позиций в Глобальном инновационном индексе за счет модернизации инфраструктуры, поддержки стартапов и активного внедрения цифровых технологий.

Важную роль играет развитие кадрового потенциала, включая подготовку специалистов в области высоких технологий и инновационного менеджмента.

Стратегическое партнерство с международными организациями и инвесторами будет способствовать росту научно-технического потенциала страны.

Для достижения устойчивых результатов необходимо повышать инвестиционную привлекательность инновационных проектов через налоговые льготы, гранты и программы венчурного финансирования [12].

Улучшение позиций Казахстана в ГИ требует комплексного подхода, включающего развитие цифровой инфраструктуры, совершенствование законодательства, увеличение финансирования НИОКР и укрепление сотрудничества между бизнесом и научным сообществом. Реализация предложенных мер позволит не только улучшить показатели ГИ, но и повысить конкурентоспособность экономики Казахстана на глобальном уровне.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глобальный инновационный индекс 2024 года, 17-е издание Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС)
2. Сулейменова Ж.Б. Анализ позиций Казахстана в Глобальном инновационном индексе: проблемы и перспективы // Экономика и статистика. – 2023.
3. Булашева А.А. Глобальный инновационный индекс — изменение приоритетов в сфере образования и науки до и после пандемии. –2021.
4. Утегенов М.К. Стимулирование инновационной активности в Казахстане: современные вызовы // Экономика регионов. – 2021.
5. Булашева А.А. Глобальный инновационный индекс 2017 — тенденции развития инновационной деятельности в мире.
6. Абдрахманова Н.Т. Развитие инновационной инфраструктуры: опыт Казахстана и стран ЕАЭС // Наука и инновации. – 2023.
7. Х. Б. Джиббури, А. И. Бутуату, А. И. Хорев, М. Н. Ивлиев Анализ Глобального инновационного индекса в России с использованием модели структурного уравнения.
8. Е. А. Наумова, Е. В. Соколова. Оценка позиций российской экономики в глобальных инновационных системах. – 2021
9. А. В. Бабкин, А. А. Киселев, А. А. Киселева Инновационные прорывы или торможение социально-экономического развития территории: интерпретация глобального и регионального инновационного индекса. – 2021
10. Кунаев А.Т. Роль государственного управления в поддержке инноваций // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2022.
11. Байтурсинов К.А. Государственные меры поддержки инновационных предприятий в Казахстане // Экономика и бизнес. – 2024.
12. Сарсенбаев Е.Ж. Венчурное финансирование как инструмент развития инновационной экосистемы // Инновации в экономике. – 2022.
13. Z. S. Gelmanova, G. G. Zhabalova, G. A. Sivyakova... Electric cars. advantages and disadvantages//IOP Conf. Series: Journal of Physics: Conf. Series 1015 (2018) 052029 doi:10.1088/1742-6596/1015/5/052029

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-64-69

УДК 332.1

ВИЗУАЛИЗАЦИЯ ДАННЫХ О НАЦИОНАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ГРАНТАХ КАЗАХСТАНА: АНАЛИЗ СТИМУЛОВ ДЛЯ КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ С ПОМОЩЬЮ VOSVIEWER

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА

Профессор, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

СИЛАЕВА ОЛЬГА ВИКТОРОВНА

Доцент, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау, Казахстан

ҚҰРМАНҒАЛИ БЕЙБІТ САҒАТУЛЫ

Магистрант, Карагандинский индустриальный университет, Темиртау,
Казахстан

Аннотация. В статье рассматривается эффективность использования национальных инновационных грантов в Казахстане для стимулирования коммерциализации технологий. Особое внимание уделено визуализации данных с использованием программного обеспечения VOSviewer. Проведен библиометрический анализ публикаций и грантовых проектов, связанных с инновационной деятельностью, для выявления ключевых направлений и участников процесса коммерциализации. Результаты исследования позволяют определить наиболее продуктивные области применения грантов, а также выявить вызовы, связанные с их освоением. Предложены рекомендации для оптимизации системы инновационных грантов с учетом выявленных тенденций и лучших мировых практик.

Ключевые слова: Казахстан, национальные инновационные гранты, коммерциализация технологий, VOSviewer, библиометрический анализ, инновационная деятельность, оптимизация грантовой системы.

Стимулирование коммерциализации технологий является жизненно важным компонентом экономического роста и конкурентоспособности страны, особенно в таких странах, как Казахстан, где особое внимание уделяется развитию на основе инноваций [1]. Целью данного исследования является изучение эффективности использования национальных инновационных грантов для содействия коммерциализации технологий в Казахстане. Для этого будет проведен всесторонний обзор существующей литературы с использованием библиометрического анализа и методов визуализации, таких как VOSviewer, для выявления ключевых концепций, тенденций и закономерностей в этой области. Изучая влияние национальных инновационных грантов на коммерциализацию технологий, данное исследование стремится предоставить ценные идеи и рекомендации для политиков и заинтересованных сторон в Казахстане.

Мы экспортировали метаданные из 75951 публикации из базы данных Web of Science (WoS) с помощью следующего запроса: НАЗВАНИЕ: («Эффективность» ИЛИ «инновационные гранты» ИЛИ «коммерциализация технологий» ИЛИ «Казахстан» ИЛИ «национальные инновации» ИЛИ «стимулирующие технологии» ИЛИ «коммерциализация в Казахстане»), Временной диапазон: 2021–2024. Индексы: SCI - EXPANDED, SSCI, CPCI - S, ESCI». Построение сети совместной встречаемости ключевых слов и их кластеризация осуществлялись с помощью программы VOSviewer 1.6.15 [2].

Минимальное количество ключевых слов, выбранных для рассмотрения, составило четыре. Общее количество ключевых слов в 75951 рассмотренных публикациях (авторы и ключевые слова Plus, сгенерированные WoS) составляет 4682. Количество ключевых слов,

которые встречаются не менее 4 раз, составляет 211, и по ним был проведен дальнейший анализ.

При анализе написание ключевых слов не переводилось на русский язык с целью сохранения их исходного смысла. Для сокращения количества кластеров, в которые агрегируются ключевые слова (KW), введено дополнительное ограничение: не менее 100 KW на кластер.

В таблице 1 представлена эффективность использования национальных инновационных грантов для стимулирования коммерциализации технологий в Казахстане, особое внимание уделено анализу и оценке их воздействия с помощью современных подходов и технологий, визуализированных с помощью VOSviewer.

Таблица 1- 40 наиболее часто встречающихся ключевых слов в выборке из 75951 матданных

Ключевое слово	Н - кВт	Ключевое слово	Н - кВт	Ключевое слово	Н - кВт	Ключевое слово	Н - кВт
казахстан	234	исследования и разработки	21	миграция	15	разнообразие	13
инновации	43	знание	20	модель	15	предпринимательство	12
производительность	36	россия	20	наука	14	промышленность	12
центральная азия	36	дети	20	страны	14	устойчивость	11
влияние	36	рост	19	неравенство	14	производительность	11
национальная инновационная система	32	проблемы	16	образование	14	возможности	10
политика	30	состояние	16	пол	14	управление	10
управление	30	детерминанты	15	эволюция	14	фирмы	9
технология	27	рамки	15	динамика	13	коммерциализация	9
эффективность	22	системы	15	коммерциализация технологий	13	сотрудничество	7

экономических, управленческих и политических исследований [7]. Использование библиометрического анализа и методов визуализации, таких как VOSviewer, может помочь выявить ключевые тенденции и закономерности в этой области и предоставить информацию о влиянии национальных инновационных грантов на коммерциализацию технологий [8]. Кроме того, разработка эффективной политики и программ поддержки инноваций и предпринимательства может помочь повысить эффективность и результативность национальных инновационных грантов и способствовать устойчивому экономическому росту и развитию [9]. Кроме того, принятие современных подходов и технологий, таких как аналитика данных и алгоритмы машинного обучения, может помочь оптимизировать распределение национальных инновационных грантов и улучшить общее влияние коммерциализации технологий [10].

ЛИТЕРАТУРА

1. ОЭСР (2020). Казахстан: Повышение конкурентоспособности малых и средних предприятий. Издательство ОЭСР.
2. VOSviewer. (2020). Руководство пользователя VOSviewer 1.6.15.
3. Кумар В. и Кумар У. (2018). Управление цепочками поставок: обзор литературы. *International Journal of Management Reviews*, 20(2), 147-164.
4. Ли, М. и Сяо, Ф. (2020). Влияние национальных инновационных грантов на коммерциализацию технологий: систематический обзор. *Журнал передачи технологий*, 45(5), 1231-1246.
5. Чен К. и Гуань Дж. (2019). Роль национальных инновационных грантов в содействии предпринимательству и инновациям: исследование на примере Китая. *Журнал управления малым бизнесом*, 57(3), 551-566.
6. Ли С. и Ким Дж. (2018). Влияние национальных инновационных грантов на эффективность работы компаний: данные из Кореи. *Журнал бизнес-исследований*, 85, 241-248.
7. Ицковиц Х. и Лейдесдорф Л. (2000). Динамика инноваций: от национальных систем и «режима 2» к тройной спирали отношений университет-промышленность-государство. *Исследовательская политика*, 29(2), 109-123.
8. Ван Раан А. Ф. (2005). Роковое влечение: концептуальные и методологические проблемы в ранжировании университетов библиометрическими методами. *Наукометрия*, 62(1), 133-143.
9. Фримен К. (1987). Технологическая политика и экономические показатели: уроки Японии. Pinter Publishers.
10. Портер М. Э. (1990). Конкурентное преимущество стран. *Harvard Business Review*, 68(2), 73-93.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-70-76

УДК-33ТЗ К23

ББК-65.9 (5 Тадж) 23

**РАЗМЕЩЕНИЕ ФИРМ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РТ
(НА ПРИМЕРЕ СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ)**

КАРИМОВ И.И.

к.э.н., доцент кафедры туризма и предпринимательства, Худжандского
международного института МУТПТ

ДЖУРАЕВА Н.А.

ст. преподаватель кафедры экономики и предпринимательства
Института экономики и торговли ТГУК, г. Худжанд

***Аннотация:** В статье рассмотрены факторы, влияющие на оптимизации размещения фирм малого и среднего бизнеса в регионе, учитывающей потенциальную эффективность экономической и инновационной деятельности малых предприятий. Определены основные факторы, сдерживающие инновационную деятельность субъектов малого предпринимательства в Согдийской области.*

***Ключевые слова:** Группировка основных факторов, малое предпринимательство, субъекты малого предпринимательства, инновационная деятельность, нововведений и др.*

Факторы, влияющие на оптимизации размещения фирм малого и среднего бизнеса в регионе – это возможности или благоприятные условия, которые можно использовать при определении или рассмотрении конкретных проблем. К группировкам основных факторов размещения фирм малого и среднего бизнеса в регионе относятся: население на территории региона, человеческий капитал; экономико-географическое положение региона; система производственного аппарата; инфраструктура транспортной системы; региональная территориальная инфраструктура; экологические ресурсы региона; научно-технический потенциал; региональной структуры организации хозяйства; социальный климат и качество управления.

Размещения фирм малого и среднего бизнеса – это фирмы по производству продукции или предоставления обслуживания на территории региона.

Основным фактором, влияющим на оптимизации размещения малых и средних фирм региона, являются: состояние отраслей экономики; местный, региональный рынок труда; наличие и состояние социальной инфраструктуры; наличие минерально-сырьевых, топливно-энергетических, лесных ресурсов, водных, земельных и степень их изучения и использования; природно-климатические условия; транспортно-экономические связи; население и трудовые ресурсы; уровень развития рыночной инфраструктуры и др.

При выборе района и пункта размещения каждой фирмы надо исходить из учета основных принципов и факторов размещения фирмы. В противном случае можно перейти к нерациональному размещению фирмы, которое ведет к неправильной организации других отраслей народного хозяйства.

Необходимо иметь особый подход к вопросам регионального развития и размещения фирм малого и среднего бизнеса и множество раз примерить, прежде чем решить, где строить ту или иную фирмы малого и среднего бизнеса.

Следовательно, размещению малых и средних фирм должно содействовать правильное установление территориальных пропорций в организации производительных сил каждого региона.

Экономика Республики Таджикистана еще не достигла того уровня 1992 года, но малый и средний бизнес имеет тенденцию к развитию. Фирмы малого и среднего бизнеса стали конкурентоспособными, которая имеет наибольший спрос на внешнем рынке.

Развитие малого предпринимательства в регионе является одним из стратегически важных концептуальных основ экономического роста. Для достижения поставленных целей, одним из основных факторов развития малого предпринимательства являются, прежде всего, высокое качество и интенсивность предпринимательской активности, которая влияет на начальный этап уровня развития всех составляющих элементов институциональной и социальной подсистемы. Развитие этих подсистем приведет к росту предпринимательской активности и к повышению качества и устойчивости взаимодействия всех субъектов рынка.

Малое предпринимательство направлено на осуществление деятельности индивидуальных предпринимателей и фермеров. Важнейший фактор, который несет в себе развитие малого бизнеса, это создание новых рабочих мест. Это обусловлено тем, что фактор, не только обеспечивает средствами к существованию значительную часть населения, но и способствует стабилизации обстановки в обществе и устойчивому развитию. Кроме того малое предпринимательство обеспечивает необходимую мобильность в условиях меняющегося рынка, создает глубокую специализацию и разветвленную кооперацию производства, без чего немислима его высокая эффективность.

По нашему мнению, термин малое предпринимательство - это деятельность предпринимательских структур осуществляемой со стороны субъектов рыночной экономики, или рыночного механизма в соответствии с принятыми нормативными законами направленное на получение прибыли таких как:

- от производства и продажи товаров;
- от пользования имуществом;
- от выполнения работ или оказания услуг лицами; и др. виды деятельности зарегистрированными в этом качестве;

В связи с этим проводимый прогноз и анализ социально-экономического показателя населения в странах СНГ и Европы показывает, что население во всех регионах мира играет важную роль в размещении фирм МСБ и в обеспечении темпов роста экономики. От них зависит будущее социально-экономическое положение развитие страны (таблица 1).

**Таблица 1.- Прогноз социально-экономического показателя населений в странах СНГ и Европы
в размещении фирм МСБ**

№ п/п	Наименование стран СНГ и Европы	Население (млн. чел.)		Удельный вес (%)		Средние темпы роста населения (%)	Доля городского населения (%)	Темпы урбанизации (%)	ВВП в расчете на душу насел. (дол.\$)		Темп роста (%)
		1995	2025	1995	2025				1995	2020	
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	Страны СНГ	284,4	308,1	100	100	0,96	55,83	1,7	-	-	-
1	Азербайджан	7,6	10,1	2,7	3,3	1,0	56	1,7	500	4721	944
2	Армения	3,6	4,7	1,3	1,5	1,2	69	1,6	680	4212	619
3	Беларусь	10,1	9,9	3,5	3,2	-0,1	71	0,8	2160	6289	291
4	Грузия	5,5	6,1	1,9	1,98	0,3	59	1,1	382	4717	1235
5	Казахстан	17,1	21,7	6,0	7	0,7	60	1,4	1160	9812	846
6	Киргизия	4,7	7,1	1,6	2,3	1,6	39	2,4	630	1282	203
7	Молдова	4,4	5,1	1,5	1,7	0,3	52	2,0	870	3227	371
8	Россия	147,0	138,5	51,7	4,5	-0,2	76	0,3	1650	11288	684
9	Таджикистан	6,1	11,8	2,1	3,8	2,7	32	3,2	1172	827	70
10	Туркмения	4,1	6,7	1,4	2,2	2,1	45	2,5	347	6966	2007
11	Узбекистан	22,8	37,7	8	12,2	2,1	41	2,8	960	1532	159
12	Украина	51,4	48,7	18	15,8	-0,2	70	0,6	1910	3095	159
	Восточная Европа	95,7	97	100	100	-0,033	163,3	0,63	-	-	-
1	Болгария	8,8	7,8	9,1	8,0	-0,4	71	0,3	1250	4380	350
2	Чехия	10,3	10,6	10,7	10,9	0,1	65	0,4	3200	3951	123
3	Венгрия	10,1	9,4	10,5	9,7	-0,3	65	0,4	3840	3303	86
4	Польша	38,4	41,5	40,1	42,8	0,2	65	0,9	2410	3307	137
5	Румыния	22,8	21,7	23,8	22,4	-0,2	55	0,6	1270	2821	222
6	Словакия	5,4	6,0	5,6	6,2	0,4	59	1,2	2250	3678	163

Продолжение таблицы 1.

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	Северная Европа	93,1	97,9	100	100	0,07	74,4	0,44	-	-	-
1	Великобритания	58,3	61,5	62,6	62,8	0,3	90	0,4	18340	46871	255
2	Дания	5,2	5,1	5,6	5,2	0,1	85	0,2	27970	53490	191
3	Ирландия	3,6	3,9	3,9	4	0,3	58	0,8	13530	83001	613
4	Латвия	2,6	2,3	2,8	2,3	-0,7	73	-0,2	2320	3121	134
5	Литва	3,7	3,8	4	3,9	0,0	72	0,7	1350	3680	272
6	Норвегия	4,3	4,7	4,6	4,8	0,4	73	0,7	26390	76240	289
7	Финляндия	5,1	5,4	5,5	5,5	0,4	63	1,0	18850	48090	255
8	Швеция	8,8	9,8	9,4	10	0,4	83	0,5	23530	54660	232
9	Эстония	1,5	1,4	1,6	1,4	-0,5	73	-0,1	2820	3599	128
	Южная Европа	143,4	138,8	100	100	0,6	57,5	1,58	-	-	-
1	Албания	3,4	4,7	2,4	3,4	1,0	37	2,2	380	1392	366
2	Босния и Герцеговина	3,5	4,5	2,4	3,2	4,5	49	6,1	10527	14183	135
3	Греция	10,5	9,9	7,3	7,1	0,2	65	1,0	7700	30501	396
4	Испания	39,6	37,6	27,6	27,1	0,1	76	0,4	13440	38530	287
5	Италия	57,2	52,3	39,9	37,7	0,0	67	0,2	19300	40923	212
6	Македония	2,2	2,6	1,5	1,9	0,8	60	1,5	16203	15203	94
7	Португалия	9,8	9,7	6,8	7	0,0	36	1,4	9320	33211	356
8	Словения	1,9	1,8	1,3	1,3	0,0	64	1,2	7040	38343	545
9	Хорватия	4,5	4,2	3,1	3	-0,3	64	0,9	8076	2733	33
10	Югославия	10,8	11,5	7,5	8,3	-0,3	57	0,9	10300	11400	111
	Западная Европа	180,4	180,94	100	100	0,28	77,16	0,62	-	-	-
1	Австрия	8,0	8,3	4,4	4,6	0,4	56	0,7	24630	52813	214
2	Бельгия	10,1	10,4	5,6	5,8	0,3	97	0,3	22870	49912	218
4	Германия	81,6	76,4	45,2	42,4	0,0	87	0,3	25580	54874	214
5	Нидерланды	15,5	16,3	8,6	9	0,6	89	0,6	22010	58095	264
3	Франция	58,0	61,2	32,1	34,0	0,4	73	0,5	23420	48322	206
6	Швейцария	7,2	7,8	55,4	4,3	0,8	61	1,3	37930	65077	171
	Мир в целом	5716,4	8294,3	100	100	1,05	56,5	2,0	-	-	-
1	Более развитые регионы	1166,6	1238,4	20,4	14,9	0,3	75	0,7	-	-	-
2	Менее развитые регионы	4549,8	7055,9	79,6	85,1	1,8	38	3,3	-	-	-

Рассчитано автором по: The State of World Population, UNFRA, N-Y., 1996. p. 63-72. World Development Report, 2020. From plan to Market. Publ. for the World Bank. Oxford Univers. Press., Wasch., USA. p. 13-17. Политика Европейского Сообщества в области малого и среднего бизнеса (ТАСИС). Брюссель, Европейское сотрудничество в области исследований МСБ, 2021. – С.352.. <http://www.customs.tj>. <http://nbt.tj>. <https://economy-ru.info>. <https://ucentralasia.org>

Данные приведенные в таблице 1 показывают, что темп роста в структуре ВВП в расчете на душу населения стран СНГ в 2020 году по сравнению 1995 года, в Таджикистане снизилось на 30%, а население увеличилась около 50%.

Наибольшие высокие проценты в структуре ВВП в расчете на душу населения за этот период наблюдаются в странах Туркмении, Грузии, Азербайджана, Казахстана, России и Армении.

Тенденция ускоренного размещения фирм МСБ, характерное для современной рыночной экономики большинства стран мира отчетливо себя проявляет в МСБ стран с переходной экономикой.

Законом РТ «О государственной защите и поддержке предпринимательства в Республике Таджикистан» для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей установлены следующие критерии отнесения к субъектам деятельности малого предпринимательства: [1, с. 32].

- К субъектам малого предпринимательства относятся юридические лица, средняя численность работников которых за календарный год составляет не более 30 человек, а для производителей сельскохозяйственной продукции 50 человек, также оборот средств которых в год составляет до 500 тыс. сомони;

- К субъектам малого предпринимательства не относятся юридические лица и индивидуальные предприниматели, тем, самым они выполняют очередную следующую задачу:

- Производство подакцизных товаров;
- Поставка первичного алюминия;
- Страховая и банковская деятельность;
- Управление инвестиционными фондами;
- Деятельность на рынке ценных бумаг;

В плане защиты и государственной поддержки развития малого предпринимательства, является Программа государственной поддержки предпринимательства на 2012-2020 годы, которая направлена для организации благоприятных условий малого предпринимательства, как одного из важных стратегических основ решения социально-экономических проблем страны.

Роль малого предпринимательства в развитии экономики страны, определяется следующими факторами:

- По объему и численности малых предприятий индивидуальных предпринимателей в общем количестве субъектов рыночной экономики;
- По объему и вкладам малых предприятий в создание валового внутреннего продукта, в производство продукции;
- По объему и вкладам субъектов малого предпринимательства в формирование региональных бюджетов;
- По росту численности занятого трудоспособного населения на малых предприятиях и вкладом в сокращение числа безработных;
- Обеспечением рынка потребительскими товарами, лучшим удовлетворением потребностей населения и др.

Однако основными факторами, сдерживающие инновационную деятельность субъектов малого предпринимательства в Согдийской области являются:

1. Характеристика национальной инновационной системы.
2. Недостаток финансовой государственной поддержки.
3. Нехватка собственных денежных средств.
4. Высокая степень неопределенности и экономического риска инновационного процесса.
5. Высокая стоимость нововведений.
6. Недостаточность законодательных и нормативно-правовых документов, направленных на регулирование и стимулирование инновационной деятельности.
7. Слабая ориентированность ведение предпринимательства, в частности малого, на отечественную прикладную науку, выступающую источником инноваций.
8. Невысокий платежеспособный спрос на новые товары (работы, услуги).
9. Слабое развитие сбалансированной инновационной инфраструктуры (посреднические, информационные, юридические, банковские и прочие услуги), способной обеспечить бесперебойное и эффективное функционирование полного цикла инновационной цепочки.
10. Недостаточный уровень защиты интеллектуальной собственности наукоемких технологий.
11. Дефицит информации о рынках сбыта инновационных продуктов.
12. Недостаток квалифицированного персонала.
13. Ограниченность эффективных механизмов вовлечения в деловой оборот местных технологических и интеллектуальных ресурсов.
14. Кризис в обеспечении инновационной экономики научными и научно-педагогическими кадрами (старение научных кадров, недостаточный приток и отток уже обученной молодежи из сферы науки).
15. Низкий инновационный потенциал малого предприятия.
16. Неопределенность финансового результата (прибыли, рентабельности) от использования интеллектуальной собственности.
17. Недоразвитость кооперационных связей.
18. Недостаток информации о новых технологиях, высокие информационные барьеры.
19. Недостаточность научного обеспечения развития отраслей региона и отсутствие соответствующей программы.
20. Слабая изученность и недостаточное использование отдельных аспектов отечественного и зарубежного опыта привлечения внебюджетных источников в сегмент прикладных научных разработок и т.д.

Вышеперечисленные факторы являются серьезными барьерами инновационного развития государства и субъектов РТ и затрудняют полное использование их ресурсного потенциала. В этой связи целесообразно обозначить основные направления роста инновационной деятельности малого предпринимательства РТ и Согдийской области.

В настоящее время в регионе существует острая необходимость в выработке стратегии научно-технического и инновационного развития Согдийской области, которая будет служить не только директивой для государственного сектора и органов государственного управления, но и ориентиром для частного сектора, национальных и иностранных инвесторов.

На региональном уровне необходимо использовать дифференцированный подход к выбору приоритетов развития науки, изобретений, техники и технологий с учетом их технологического уровня, также требуется выделить перспективных направлений научных исследований и инноваций.

Актуальным направлением повышения инновационной деятельности малого предпринимательства остается разработка региональных программ, направленных на активизацию инновационной деятельности малого предпринимательства и сбалансированной инновационной инфраструктуры в Согдийской области.

Особое внимание следует уделить повышению квалификации сотрудников органов исполнительной власти Согдийской области, в компетенции которых входит решение вопросов по развитию инвестиционно-инновационной деятельности в регионе, организации инфраструктуры поддержки инновационного предпринимательства, субъектов малого предпринимательства, образовательных учреждений и представителей СМИ региона. [3, с.12].

Инновационная деятельность малых предприятий сдерживается также из-за неактивной ролью государства в защите прав собственности, слабой поддержкой предприятий инновационной сферы и отсутствием равных условий для конкуренции. С целью активизации инновационной деятельности перед государством стоит основная задача – гармонизация отношений между государством, бизнесом и наукой в интересах развития высоких технологий; создание механизмов, которые, в свою очередь, обеспечат повышение конкурентоспособности национальной экономики.

Успех внедрения нововведений во многом зависит от системы управления, применяющейся на малом предприятии. Сегодня руководителю для успешного управления бизнесом необходимо совершенствование менеджмента управления инновациями и приведение его к уровню, сравнимому с международным.

На предприятии должен быть лидер – новатор, готовый выделить ресурсы на разработку новой продукции, и постоянно заинтересованный в инновациях персонал. Инновации становятся ключевым фактором развития малых предприятий [5, с. 98].

Таким образом, Республика Таджикистан в условиях рыночной экономики на импортозамещающий путь развития малого предпринимательства в котором обеспечивается активный рост объемов производства, увеличение рабочих мест, занятости и доходов населения, является все более важным элементом в экономике государства.

Малое предпринимательство от колебаний состояния рынка, как неустойчивая предпринимательская деятельность, наиболее нуждаются в разносторонней государственной поддержке. Более того, в целях развития малого предпринимательство в регионе принимаются множество законов и постановлений на региональных уровнях.

В настоящее время в регионе принят комплекс мер, направленных на стимулирование развития малого предпринимательства. В регионе сформирована правовая база, регулирующая сферу малого предпринимательства. Образованы и ведутся координационные органы в области развития малого предпринимательства.

Поэтому создание системы поддержки малого предпринимательства, а также обеспечение инфраструктуры по адекватной задачи развития и малого предпринимательства и повышения его эффективности является всё более одним из основных элементов импортозамещающего развития экономики в Республике Таджикистан.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон РТ «О государственной защите и поддержке предпринимательства в РТ», редакция № 98 (25 июля 2005 года) и № 259 (12 мая 2007 года)
2. Окулов С.А., Павлова Е.А. ИНТЕГРАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В МАЛЫЙ БИЗНЕС // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-2.;
3. Романова М.М., Кульгачёв И.П. Инновационные технологии в туризме и гостеприимстве // Вестник Академии. 2017. № 2. С. 105-110.
4. Современные инструменты эффективного менеджмента в малом бизнесе. В.Ю. Головин, Я.Д. Гельруд, В.Г.Мохов. 197 с.
5. VPN. Википедия. [Электронный ресурс] URL: <https://ru.wikipedia.org/wik/VPN>
6. Litvinenko I.L., Lobova S.V., Gurieva L.K., Kamberdiyeva S.S., Mokrushin A.A. Retrospective analysis of the conceptual model of economic management in sub-regional structures // International Journal of Economics and Financial Issues. 2016. Т. 6. № S1. С. 145-151.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-77-82
ЭОК 657.1

ТІРКЕЛГЕН АКТИВТЕРДІ ЕСЕПКЕ АЛУ ЖОЛДАРЫ

АНГАШИНОВА АДЕМА СЕРЕЖАНОВНА

«Тұран-Астана» университетін магистранты, Астана қ., Қазақстан

КАЖМУХАМЕТОВА АСЕМ АРХАШЕВНА

«Тұран-Астана» университетін доценті, э.ғ.к., Астана қ., Қазақстан

***Андатпа.** Мақалада тіркелген активтерді есепке алу жолдары мен олардың маңызы қарастырылады. Активтерді дұрыс тіркеу және есепке алу ұйымның қаржылық жағдайын дұрыс бағалауға мүмкіндік береді. Тіркелген активтерді есепке алу әдістері, олардың қайта бағалануы сияқты мәселелер талқыланады. Сонымен қатар, есепке алу жүйелерінің жаңашылдықтары мен нормативтік құқықтық базаның маңызы түсіндіріледі.*

***Кілт сөздер:** тіркелген активтер, есепке алу, амортизация, қайта бағалау, қаржылық есеп.*

Тіркелген активтер ұйымның қаржылық жағдайын дұрыс бағалау және ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін маңызды рөл атқарады. Қазақстан Республикасы Салық кодексінің 266-бабына сәйкес тіркелген активтерге кіріс алуға бағытталған қызметте пайдалануға арналған негізгі құралдар, жылжымайтын мүлікке инвестициялар, материалдық емес және биологиялық активтер жатады. Бұл активтердің есепке алынуы олардың пайда әкелу әлеуетін айқындап, ұйымның қаржылық жағдайы мен нарықтағы орны туралы толыққанды мәлімет береді [1].

Тіркелген активтерді есепке алу барысында қолданылатын әдістер мен тәсілдер көп жағдайда ұйымның қаржылық есептілігінің дәлдігі мен әділдігін қамтамасыз етеді. Қаржылық есептің халықаралық стандарттарына сәйкес тіркелген активтер бойынша есеп жүргізу тәртібі мен әдістері айқындалған. Бұл мақалада тіркелген активтерді есепке алу жолдары, олардың есептік әдістері мен халықаралық стандарттарға сәйкес жүргізілетін рәсімдер қарастырылады.

Тіркелген активтер - бұл ұйымның ұзақ мерзімге қызмет ететін, оның өндірістік, қаржылық және қызметтік мақсаттарына арналған активтер. Бұл категорияға жататын активтер ұйымның күнделікті қызметін қамтамасыз етуге және табыс табуға мүмкіндік береді. Тіркелген активтердің негізгі ерекшелігі - олардың ұзақ мерзімді пайдалану мақсаты және негізгі қызметке деген ықпалы.

Тіркелген активтердің есепке алынуы ұйымның қаржылық жағдайын айқындау үшін маңызды. Олардың дұрыс бағалануы мен есепке алынуы ұйымның активтер мен міндеттемелерді басқаруда тиімді шешімдер қабылдауына әсер етеді. Сонымен қатар, тіркелген активтердің дұрыс есепке алынуы салық есептілігі мен аудиттің сапасын арттыруға ықпал етеді.

Тіркелген активтерді есепке алу үшін бірнеше негізгі әдіс қолданылуы мүмкін. Олардың ішінде ең кең таралғандары мыналар:

Алғашқы құн бойынша есепке алу. Тіркелген активтер сатып алу немесе құрылыс кезінде бастапқы құны бойынша есепке алынады. Бұл әдіс бойынша активтің бастапқы құны - сатып алу бағасы, тасымалдау шығындары, орнату мен монтаждау шығындарын қосқанда толық құнын қамтиды. Алғашқы құнды есепке алу әдісі активтің нақты құнын көрсетеді және ұйымның қаржылық есептілігінде айқын көрінеді.

Тіркелген активтер сатып алу немесе құрылыс кезінде бастапқы құны бойынша есепке алу тәртібі бухгалтерлік есептің маңызды аспектісі болып табылады. Бұл процесс кәсіпорынның қаржылық есептілігін дұрыс жүргізу үшін қажет. Тіркелген активтердің

бастапқы құнын есептеу кезінде активті сатып алу немесе құруға жұмсалған барлық шығындар ескеріледі [2].

Сатып алу әдісімен есепке алу.Тіркелген актив сатып алынған жағдайда бастапқы құн сатып алу бағасы және оған байланысты барлық қосымша шығындарды қамтиды. Сатып алу шығындарына мыналар жатады:

- активтің сатып алу бағасы (активті сатып алу үшін төленген нақты сома);
- тасымалдау, орнату және дайындау шығындары (мысалы, көлік қызметі, монтаждау жұмыстары);
- салықтар мен баждар (қосымша құн салығы, басқа салықтар);
- қосымша шығындар, мысалы, өнімді іске қосу үшін қажет жұмыстар.

Мысалы: Компания Х жаңа машина сатып алды. Машинаның сатып алу бағасы 1 500 000 теңге болды. Сонымен қатар, тасымалдау қызметі үшін 55 000 теңге, орнату жұмыстарына 25 000 теңге және машинаны іске қосу үшін басқа да шығындар 15 000 теңге болды.

Машинаның бастапқы құны есепке алу үшін барлық осы шығындар қосылады: Бастапқы құн=1500000 (машина бағасы)+55000 (тасымалдау)+25000 (орнату)+15000 (қосымша шығындар) Бастапқы құн = 1 500 000 , (машина бағасы) + 55 000 , (тасымалдау) + 25 000 , (орнату) + 15 000, (қосымша шығындар) Бастапқы құн=1595000 теңге. Бұл соманы бухгалтерлік есепте «Тіркелген активтер» шотына енгізуге болады.

Өндіріс немесе құрылыс әдісімен есепке алу.Егер тіркелген актив өндірілген немесе құрылыс барысында жасалса, бастапқы құн оған жұмсалған барлық шығындарды қамтиды. Бұл шығындарға мыналар жатады:

- құрылыс немесе өндіріс материалдары (құрылыс жұмыстарының, материалдардың шығындары);
- еңбек ақы (құрылысшылар немесе өндіріс жұмысшыларының еңбекақысы);
- қосымша шығындар (жабдықтарды орнату, сынақ жүргізу, іске қосу);
- басқа өндірістік шығындар (мысалы, құрылысқа қажетті арнайы құралдар мен жабдықтарды жалға алу шығындары).

Мысалы: Компания Y жаңа ғимарат салып жатыр.

Ғимараттың құрылысы үшін жалпы шығындар төмендегідей:

- құрылыс материалдары: 6 000 000 теңге;
- құрылысшылардың еңбекақысы: 3 000 000 теңге;
- құрылыс жабдықтарын жалға алу шығындары: 300 000 теңге;
- қосымша шығындар (жерді дайындау, инженерлік желілерді орнату): 700 000 теңге.

Осы шығындардың барлығы ғимараттың бастапқы құны ретінде есепке алынады:

Бастапқы құн=6000000 (құрылыс материалдары)+3000000 (еңбек ақы)+300000 (жабдықтар жалға алу)+700000 (қосымша шығындар)

Бастапқы құн=10000000 теңге

Бұл соманы құрылыс аяқталған соң ғимарат ретінде бухгалтерлік есепте «Тіркелген активтер» шотына енгізу қажет.

Тіркелген активтің бастапқы құнына қосылатын шығындар.Бастапқы құнды есепке алу кезінде, активтің пайдалануға дайын болуына дейін барлық шығындар ескерілуі керек. Бұл кезеңде компанияның өз өндірісінде жасалған активтерге жұмсалған шығындар, сондай-ақ орнату және іске қосу шығындары да есепке алынады.

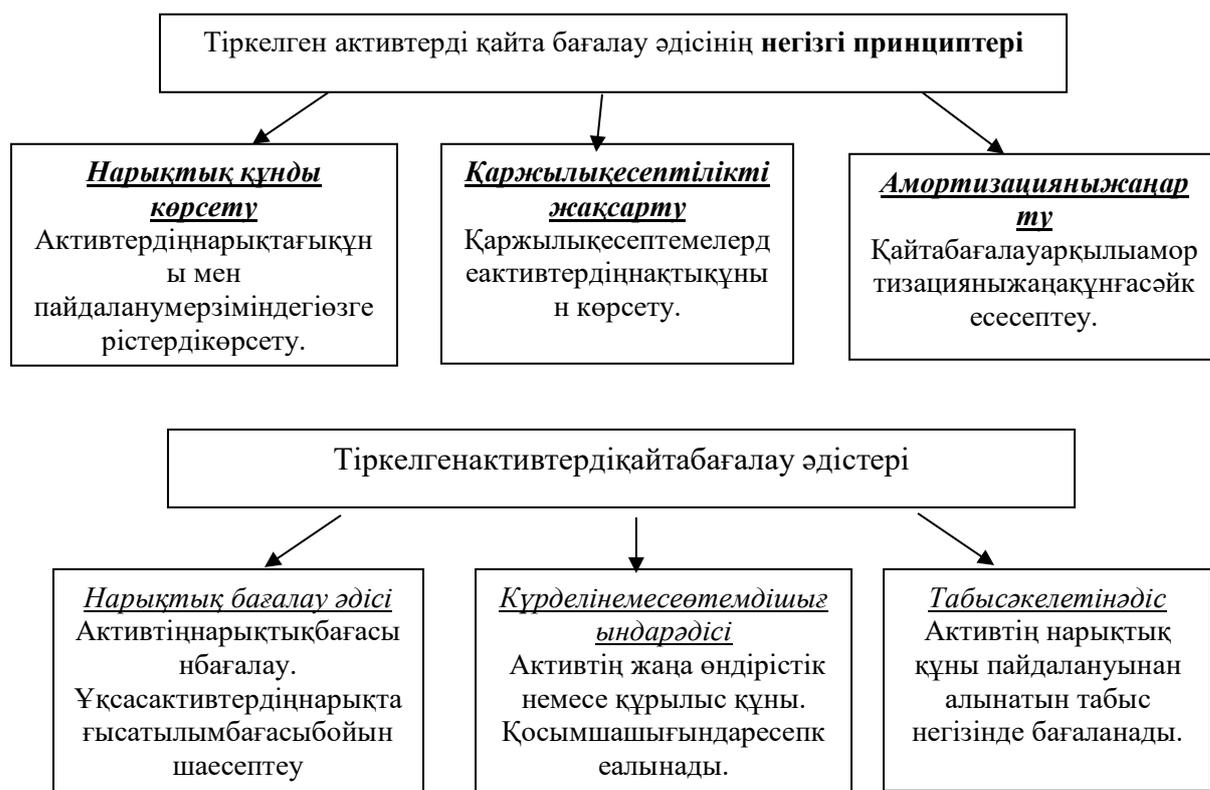
Мысалы: Егер компания жаңа машина сатып алса және оны өндірістік процесте пайдалану үшін орнату керек болса, орнату жұмыстары мен басқа да қосымша шығындар бастапқы құнға қосылады. Бірақ егер машина пайдалануға дайын болмаса, сол кезеңдегі шығындар әлі де активтің бастапқы құнына жатқызылуы керек [3].

Тіркелген активтерді сатып алу немесе құрылыс кезінде бастапқы құнын есепке алу кезінде, барлық тікелей және қосымша шығындар есепке алынуы тиіс. Сатып алу кезінде оның сатып алу бағасы, тасымалдау, орнату және басқа шығындар қосылады. Өндіріс немесе құрылыс кезінде болса, барлық өндірістік, еңбек ақы, құрылыс шығындары және қосымша

шығындар бастапқы құнға жатқызылады. Бұл тәсілдер бухгалтерлік есептің дұрыстығын қамтамасыз етеді және кәсіпорынның қаржылық есептілігін объективті көрсетеді.

Келесі қайта бағалау әдісі. Тіркелген активтердің қайта бағалануы — оларды ағымдағы нарықтық құнға сәйкес бағалау әдісі. Бұл әдіс, әсіресе, нарықтық құны өзгертін активтер үшін қолданылады (мысалы, ғимараттар мен жер). Қайта бағалау әдісі ұйымның қаржылық жағдайын жаңартып, нақты құнды көрсетеді. Бірақ бұл әдісті қолдану кезінде нарықтық жағдай мен бағалау тәуелсіз сарапшының қатысуы қажет.

Тіркелген активтерді қайта бағалау — бұл компанияның балансында тұрған ұзақ мерзімді активтердің (жер, ғимараттар, жабдықтар және т.б.) құнын нарықтық немесе әдістемелік бағалау арқылы жаңарту процесі. Бұл әдіс активтердің нақты нарықтық құнын көрсету мақсатында қолданылады.



Сурет 1 - Тіркелген активтерді қайта бағалау әдісінің негізгі принциптері мен әдістері
 Ескерту – [3], [4] әдебиеттер негізінде құрастырылды

Бұл суретте тіркелген активтерді қайта бағалау әдісінің негізгі принциптері мен қолданылатын әдістерді жүйеленген түрде көрсетіледі.

Жабдықты қайта бағалауға мысал келтірсек: Компания жаңа технологияны қолдана отырып, өзінің ескі жабдығын қайта бағалауға шешім қабылдады. Жабдықтың бастапқы құны 300,000 теңге болған, бірақ уақыт өте келе оның нарықтық құны өзгеріп, жаңа нарықта ол 350,000 теңге құрайды.

Бастапқы құн: 300,000 теңге, Амортизация: 80,000 теңге, Қайта бағаланған құн: 350,000 теңге. Қайта бағалаудың нәтижесінде, жабдықтың жаңа құны 350,000 теңге болады, және осы құнға сәйкес амортизацияны қайта есептеу қажет.

Қайта бағалаудың әсері. Тіркелген активтердің қайта бағалануы компанияның қаржылық есептілігіне әсер етеді. Мысалы:

- Баланс құны: Активтің жаңа нарықтық құны баланста көрсетіледі, сондықтан компанияның активтері көбейеді.

- Амортизация: Қайта бағалаудан кейін амортизация сомасы жаңа күн бойынша қайта есептеледі.

- Қаржылық нәтижелер: Қайта бағалаудан кейін компанияның амортизациясы өзгергендіктен, бұл табыс пен шығындарға әсер етуі мүмкін. Қайта бағалаудың артықшылықтары мен кемшіліктеріне тоқтала кетейік (1 кесте).

Кесте 1 - Қайта бағалаудың артықшылықтары мен кемшіліктері

Қайта бағалаудың артықшылықтары	Қайта бағалаудың кемшіліктері
1. Нақты және әділ көрініс Қаржылық есептемеде активтердің дәлелденген және әділ нарықтық құны көрсетіледі.	1. Қымбат және уақытты талап етеді Қайта бағалау процесі көп уақыт пен ресурстарды талап етіп, қосымша шығындар әкеледі.
2. Дұрыс шешімдер қабылдау Тіркелген активтердің нарықтық құны бойынша басқарушылық шешімдер мен инвестицияларды тиімді жүзеге асыруға мүмкіндік береді.	2. Нарықтық құнның тұрақсыздығы Нарықтық жағдайлардың өзгеруі немесе нарықтық құнның тұрақсыздығы қайта бағалау нәтижелеріне теріс әсер етуі мүмкін.
Ескерту -[4], [5] әдебиеттер негізінде құрастырылды	

Бұл кестеде қайта бағалаудың басты артықшылықтары мен кемшіліктерін қысқаша және айқын түрде сипаттайды.

Яғни, тіркелген активтерді қайта бағалау әдісі компанияның қаржылық жағдайын дәл көрсетіп, инвесторлар мен кредиторлар үшін маңызды ақпарат болып табылады.

Тіркелген активтерді есепке алу кезінде бірнеше мәселелер туындауы мүмкін:

- Құнды қайта бағалау мәселелері. Активтің нарықтық құнын дұрыс бағалау қиынға соғуы мүмкін, әсіресе активтер нарықтық құны тұрақсыз немесе өзгермелі болса.

- Амортизация есептеу мәселелері. Әрбір активтің нақты амортизациясын есептеу үшін оның пайдалану мерзімі мен тиімділігін дұрыс анықтау қажет, бұл кейде қиындық туғызады.

- Ұзақ мерзімді активтердің дұрыс тіркелмеуі. Егер тіркелген активтер жүйелі түрде есепке алынбаса, бұл қаржылық есептіліктің дәлдігіне және аудит нәтижелеріне әсер етуі мүмкін [6].

Тіркелген активтерді есепке алу – бұл кәсіпорынның қаржылық есептілігін дұрыс көрсетудің маңызды бөлігі. Дегенмен, бұл есептілік кезінде кейбір проблемалар туындауы мүмкін. Тіркелген активтерді есепке алу барысында кездесетін негізгі проблемалар мыналарға жатқызылады:

- Бастапқы құнды анықтаудағы қиындықтар. Тіркелген активтің бастапқы құнының дұрыстығы кәсіпорынның қаржылық есептілігін дұрыс көрсетудің негізі болып табылады. Көптеген жағдайларда, активтің бастапқы құнын анықтауда қиындықтар туындайды, әсіресе егер актив бұрын пайдаланылған немесе құрылыс барысында шығындар дұрыс есепке алынбаған болса. Мысалы: Компания Х жаңа өндірістік құрал-жабдық сатып алады. Жабдықты жеткізу кезінде тасымалдаушы компания қосымша қызметтерді көрсетеді, мысалы, орнату және сынақ жүргізу. Компания бұл қосымша шығындарды бастапқы құнға енгізуді ұмытып кетеді. Нәтижесінде жабдықтың бастапқы құнының дұрыс есептелмеуі, амортизацияның төмен болуы және қаржылық есептіліктегі қате ақпаратқа әкеледі.

Яғни мұндай қиындықты шешу жолы: кәсіпорындар сатып алу кезінде немесе өндірістік активтерді құру кезінде барлық тікелей және жанама шығындарды ескеруі тиіс. Бұл шығындарға тасымалдау, орнату, салықтар мен басқа да қосымша шығындар кіреді. Барлық шығындардың дұрыс есепке алынуы үшін тиісті ішкі бақылау жүйесі мен стандарттар болуы керек.

- Тіркелген активтердің қайта бағалануында кездесетін қиындықтар. Тіркелген активтерді қайта бағалау – бұл нарықтық құнның өзгеруіне байланысты активтердің құнын жаңарту. Кейде активтердің нарықтық құнының өзгеруі ескерілмейді, немесе қайта бағалау дұрыс жүргізілмейді, бұл кәсіпорынның баланстық есебіне теріс әсер етуі мүмкін. Мысалы: Компания Z белгілі бір уақыт ішінде ескі ғимаратты қайта бағалауды ұмытып кеткен. Нәтижесінде, ғимараттың нарықтық құны жоғары болса да, оның баланстағы құны ескі болып қалып отыр, бұл қаржылық есептілікке әсер етеді. Мұны шешу жолы: кәсіпорындар активтерді қайта бағалауды уақытылы жүргізіп отыруы тиіс. Қайта бағалау кезінде тәуелсіз бағалаушыларды қолдану және активтердің нарықтық құнына сәйкес есептілікті жаңарту қажет. Бұл есептілік кәсіпорынның қаржылық жағдайын шынайы көрсетеді.

- Активтердің дұрыс жіктелмеуі. Кейде тіркелген активтерді дұрыс жіктеу мәселесі туындайды. Бұл активтерді қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді болып дұрыс бөлуге қатысты қиындықтардан туындайды. Тіркелген активтер баланста ұзақ мерзімді активтер ретінде көрсетілуі керек, бірақ кейде олар уақытша емес деп есептеліп, шығындар ретінде қарастырылады. Мысалы: компания А жаңа компьютер жүйесін сатып алады. Бухгалтер бұл жүйені тек бір жыл ішінде пайдалану үшін сатып алғандықтан, оны қысқа мерзімді актив ретінде тіркейді. Бұл жағдайда активтің нақты мақсаты мен пайдалану мерзімін дұрыс түсінбеу амортизацияның қате есептелуіне, сондай-ақ компанияның қаржылық жағдайын дұрыс бағаламауға әкеледі. Шешу жолы: тіркелген активтерді дұрыс жіктеу үшін бухгалтерлер активтердің ұзақ мерзімді пайдалану мақсатын және пайдалану мерзімін мұқият талдауы керек. Сондай-ақ, бұл жіктеу кәсіпорынның қаржылық есептілігінің дұрыстығын қамтамасыз етеді.

- Құжаттама мен есептіліктің жеткіліксіздігі. Тіркелген активтерді сатып алу және есепке алу барысында құжаттаманың дұрыс жүргізілмеуі немесе жеткіліксіз болуы да проблемалар туындатуы мүмкін. Бұл активтің бастапқы құнын дәл анықтауға, амортизацияны дұрыс есептеуге және активтердің қайта бағалауын орындауға кедергі келтіреді. Мысалы: компания В жаңа ғимарат сатып алды, бірақ ғимараттың сатып алу құжаттары мен орнату актілері дұрыс сақталмаған. Құжаттаманың болмауы амортизацияны есептеу кезінде қиындықтар туғызады, себебі бастапқы құн дәл анықталмайды. Мұндай жағдайда кәсіпорындар тіркелген активтер бойынша барлық құжаттарды толық және дұрыс сақтауы тиіс. Құжаттар активтердің сатып алынуы, орнатылуы, бағалануы және амортизациясын есептеу процесін дәл көрсетуі керек [7].

Тіркелген активтерді есепке алу барысында әртүрлі мәселелер туындауы мүмкін, оның ішінде бастапқы құнды дұрыс анықтамау, амортизацияны қате есептеу, қайта бағалауды жүргізбеу, активтерді дұрыс жіктемеу және құжаттаманың жеткіліксіздігі сияқты қиындықтар кездеседі. Бұл проблемаларды шешу үшін кәсіпорындар бухгалтерлік есепті дұрыс ұйымдастырып, ішкі бақылау жүйелерін күшейтуі, сондай-ақ халықаралық қаржылық есептілік стандарттарына сәйкес жұмыс істеуі қажет.

Қорытындылай келе, тіркелген активтерді дұрыс есепке алу ұйымның қаржылық есептілігінің негізін құрайды. Олардың дұрыс бағалануы мен тіркелуі қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз етіп, тиімді басқару шешімдерін қабылдауға мүмкіндік береді. Тіркелген активтердің әртүрлі әдістермен есепке алынуы, оның ішінде амортизация, қайта бағалау және бастапқы құн бойынша есептеу сияқты тәсілдер ұйымның қаржылық жағдайын айқын әрі дұрыс көрсетеді.

Қазақстанда тіркелген активтерді есепке алу жүйесі дамып келеді және оның халықаралық стандарттарға жақындауы бухгалтерлік есептің сапасын арттырып, ұйымдар мен кәсіпорындардың тиімді жұмыс істеуіне мүмкіндік береді.

ӘДЕБИЕТ

1. «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы» Қазақстан Республикасының 2017 жылғы 25 желтоқсандағы № 120-VI кодексі (Салық кодексі) (01.01.2025ж. жағдай бойынша өзгерістермен және толықтырулармен) // <https://online.zakon.kz/>
2. Юсупов У.Б. Салықтық есеп: Электрондық оқулық.– Нұр-Сұлтан, 2020. – 147 б.
3. Сапарбаева С.С. Шағын және орта бизнес субъектілеріндегі бухгалтерлік есеп : оқу құралы / С.С. Сапарбаева, З.О. Уразбаева, Р.С. Данаева. - Астана : Булатов А.Ж., 2023. – 282 б.
4. Қалдыбаев Е.К. Салықтық бақылау : оқу құралы / Е.К. Қалдыбаев, М.А. Қанабекова; Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті. - Алматы: Лантар Трейд, 2021. – 174 б.
5. Кәсіпорындағы қаржылық есеп пен салық есебін ұйымдастыру: оқу құралы / М.Қ. Әлиев, М.А. Алтынбеков, Ж.Қ. Абжан. - Астана : ҚазЭҚХСУ, 2018. – 223 б.
6. Тіркелген активтер: салықтық есепке алу ерекшеліктері // <https://buh.mcfk.kz/article>
7. Айтанаева Ә.Қ. Бухгалтерлік есеп негіздері және салық салу пәні бойынша : оқу құралы / Ә.Қ. Айтанаева, Ә.Е. Иматаева. - Алматы : Альманах, 2017. – 100 б.

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-83-86

ЭОЖ 338.486

ЖАҒАНДАНУДЫҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТУРИЗМ ГЕОГРАФИЯСЫНЫҢ ДАМУЫНА ӘСЕРІ

АТИКЕЕВА САЙРАН НИКОЛАЕВНА

б.ғ.к, доцент, «Тұран-Астана» Университеті, Астана, Қазақстан

САЛЬМЕНОВА САЛТАНАТ КАСЫМХАНОВНА

Аға оқытушы, «Тұран-Астана» Университеті, Астана, Қазақстан

***Аннотация.** Мақалада жаһандану үдерісіндегі халықаралық туризм географиясының рөлі қарастырылады. Жаһандану үрдісі ғалымдар мен саяхатшылардың ғылыми еңбектерімен байланыстырылады. Туризм географиясы жаһандану үдерісінде жұмыстың тиімділігін жақсартуға жаңа маркетингтік әдістерді және ақпараттық телекоммуникациялық технологияларды қолданады.*

***Түйінді сөздер:** елтану, тарих, география, археология, этнография, қоғам дамуында, мұхиттық*

Әлемдік экономика жаһандануы адам қажеттіліктерін тудыру мен қанағаттандырудың жаңа мүмкіндіктерінің жолы. Тұлғааралық қатынастар саласында жеке байланыстар мен халықаралық туризм географиясының диапазонының өсуі. Халықаралық туризм географиясы жаһандану үрдісінің жетістіктеріне сүйене отырып сапар саяхаттар динамикасына жаңа жолдар ашады. Әлемдегі туризмнің дамуына ғылыми-техникалық өрлеу, тұрғындардың өмір сүру деңгейінің жоғарылауы, бос уақыттары мен демалыс ұзақтығының ұлғаюы, экономикалық және саяси тұрақтылық және т.б. факторлар. Жаһандану (ағылш. Global - «әлемдік», «дүниежүзілік», «жалпы») - жаңа жалпы әлемдік саяси, экономикалық, мәдени және ақпараттық тұтастық құрылуының үрдісі. Яғни жаһанданудың негізгі мағынасы экономикалық, мемлекетаралық және халықаралық бірлестік [1].

Бүгінде әлемдік қоғамдастық өмірінің барлық жақтарын қамтуға бет алған жаһандану дүниежүзілік саясат пен халықаралық қатынастардың үстем факторына айналып отыр [2]. Жаһандану қай кезде басталды, оның табиғаты қандай екендігі жайында ғалымдар мен саясатшылардың әрқилы пікірлеріне қарамастан, қазіргі заманғы тарихта бұл процессті ғылыми-техникалық революцияның күрт дамуына орай 1960 жылдардың басымен байланыстырады.

«Жаһандану» терминін алғаш рет 1983 жылы «Гарвард бизнес ревью» журналында жарияланған «Нарықтың жаһандануы» деген мақаласында Гарвард бизнес мектебінің профессоры Теодор Левитт ұсынған болатын [3]. Француз ғылыми мектебінде «жаһандану» ұғымы екі мағынаға бөлінеді: мондиализация («la mondialisation») француздың «le monde» - бейбітшілік деген сөзінен) және жаһандану («la globalisation»). Бұл арада «жаһандану» терминімен одан да кең жаһандық процесс - мондиализацияның экономикалық және қаржылық жақтарын ғана айтады [4].

Әртүрлі дерек көздерін зерттеу мынаны көрсетеді: зерттеушілердің бір тобы жаһандану ХХ ғасырда емес, одан да ерте, Ұлы географиялық ашулар дәуірімен, ал енді біреулері оны тікелей ғылыми-техникалық революцияның жетістіктерімен байланыстырады. Филип Моро Дефарж өзінің «Жаһандану» («La mondialisation») деген кітабында еуропалықтар (Христофор Колумб, Васко да Гама) жасаған Ұлы географиялық ашулар жаһанданудың басталуына негіз қалады - деп жазды, - яғни бүкіл жер шарын қамтыған әртүрлі байланыстардың пайда болуына әкелді [5].

Экономистердің көзқарасы тұрғысынан, жаһандану «жаһанданған» экономиканың пайда болуы, онда ұлттық экономикалар алдымен бір-бірінен ажырайды, сосын тікелей халықаралық деңгейде келісімдер мен процесстер жүйесінде қайтадан бірігеді [2].

Туризм әлемдік экономиканың алдыңғы қатарлы және жедел қарқынмен дамып келе жатқан салаларының бірі және мемлекеттің, әлем экономикасының даму талабына сай өзгерістерге ұшырап отырады. Яғни бұл күрделі, көпқырлы, көп аспектілі, оның ішінде кеңістіктік және әлеуметтік-экономикалық сезімтал сала. Қазір көптеген елдердің арасындағы ынтымақтастық күшейіп, екі жақты және көпжақты қатынастар орын алуда.

Саятсатшылардың пікірі бойынша, жаһандануды жаңа «көпорталықты» әлемнің өзінің бар қуатымен қазіргі уақытта мемлекеттер билік құрып отырған әлеммен бетпе-бет келуі деп қарастыруға болады. Бұл жаңа әлем мемлекеттік емес, трансұлтты қатынастарға негізделген.

Халықаралық туризм географиясы тұрғысынан қарағанда, жаһандануды адамзаттың әртүрлі бөліктері арасындағы өзара таралу, алмасу, коммуникацияның жемісі болып табылатын кеңістіктің халықаралық деңгейде қалыптасу жүйесі деп түсінуге болады. Адамзат баласының күн көрісі жағдайы жерге қаншалықты тәуелді болса, сол жердің бітім-қасиетін соншалықты терең білген [6]. Көкті - тәңір деп тұтса, жерді Ана деп таныған. Өйткені олардың бүкіл тіршілік-тынысы, қуанышы, қызығы, күн көрісі жағдайы тек қана туған жерімен тамырлас. Жақсы жер, жайлы қоныс, жан рахатының таңбасы саналатын Жиделібайсын қазақ жырларында, «Алпамыс», «Қобыланды», «Ер Тарғын» және т.б. ауыз әдебиетінің жырларында кездеседі. XV ғасырда халық қамқоршысы, би, философ, дана Асан қайғы бүкіл алты алаштың қонысын көремін деп желмаяға мініп, өмірін еліне, халқына арнаған. Жүрген жерінде жақсы, жаман қонысқа баға берген [5]. Дана Асан қайғының халқына «жерұйық» іздеген жертану пікірінде, жерге айтқан сындарында туризм географиясының терең мағыналық мәні мен географиялық ландшафт мазмұны мен түсінік береді.

Ғалым А. Сейдімбеков тарих, география, археология, этнография деректеріне сүйене отырып, өлкетану негіздері халықтың шығармашылығы демеске хақымыз жоқ деп түсіндіреді. елтану халықтың тек қана қоршаған ортаға деген қарым-қатынасы, сол орта туралы ұғымтүсінігі ғана емес, сонымен бірге жеке адамдардан бастап тұтас ел өміріне қатысты алуан түрлі шежіре-сырдың жаңғырығын сезінуге болады. Туған жер төсіндегі алыс замандардан бері қарай тартылған ұрпақтар сабақтастығы, олардың мемлекет танымына ғылыми талғаммен қараструды негіздеген [7].

Халықаралық туризм географиясы пайда болуына дейін еліміздің аумағын бұрын-соңды мекендеген көшпелі, жартылай көшпелі және отырықшы өркениеттердің тұрмыс-тіршілігі, экологиялық мәдениеті зор ықпал болды. Француз ағартушысы Шарль Луи Монтескье (1689-1755 жж.) атап көрсеткендей «Халықтың адамгершілік бейнесі халықтың орналасқан жерінің ауа райымен, климатымен және жер көлемімен байланысты болады». Мұның жаһандану үрдісімен да тікелей қатысы бар деп есептейміз [8]. Халықтың дүниетанымы - оның айнала қоршаған табиғи ортасы, ата кәсібі мен өмір салты тыныс-тіршілігінің аясында қалыптасып дамиды.

Ғылымның қай саласы болса да даму жүйесінде бір-бірімен тығыз байланыста өрістейді және біріне-бірі игілікті әсері тимей қоймайды. Оған дәлел ел тану себебін зерттеу, барысында ерте кездегі өсімдік жамылғысы мен жануарлар дүниесінің географиялық орнын анықтау, жер бедері, пайдалы қазбалар, судың минералдық құрамы, жергілікті жердің климаты мен жазықтығы, ландшафттар ерекшеліктері туралы ақпараттық мәліметтер алуға болады. Мысалы, орта ғасырда өмір сүрген ғұлама ғалым, Орта Азияның картасын жасаған Махмут Қашғари география ғылымының дамуына орасан зор үлес қосты. Біздің заманымызға келіп жеткен оның «Диуани лұғат ат-түркі» (Түрік лексикасының жинағы) атты еңбегі тіл, география ғылымдарына және бүкіл түрік әлеміне ортақ ірі энциклопедиялық қазынасын, ғалымдар «ХІ ғасырда Орталық және Орта Азияда жасалған түріктің географиялық ескерткіші», - деп атайды. Ол осы еңбегін жазбас бұрын сол кездегі түрік халықтары қоныстанған аймақтарды түгел аралап шығып, еңбегінде түрік халықтарының мекен-жайы

орнындарымен мәдениеті, тұрмысы шаруашылығымен жан-жақты таныстырды. Махмут Қашғари туризм географиясын дамытуға зор үлесін қосты. 15 жыл ізденіп 1078 жылы аяқтаған еңбегінде ономастика, оның ішінде туризм мәселелері мол орын алған.

М. Қашғари еңбектерін зерттеген авторлардың бірі профессор Х. Хасанов «Түбірі бір түрік тілі» атты еңбекте түрік халықтарының мекен-жайлары мен тау-теңізге яғни 365 нысандарға туристік сипаттама береді [6].

Халықаралық туризм географиясы қоғам дамуындағы рөлі туралы мәселе ерте кезден-ақ ойшылдар назарын аударған болатын. Араб әлеуметтанушысы Ибн Хальдун, француз ойшылдары Ж. Боден, Ш.Л. Монтескье, ағылшын тарихшысы Г. Бокль, орыс ғалымы Л.И. Мечников, француз географы Э. Реклю және т.б. географиялық ортаның әсері қоғамдық дамуды анықтайтын фактор деп санады. Л.И. Мечниковтың теориясына қарағанда, әрбір халықтың, елдің өркениетке, мәдениетке жетуіне басты әсер етуші, мүмкіндік беруші - су байлығы болып саналатын көрінеді. Адамзат тарихындағы айтулы «өзен» өркениеттері Ніл, Тигр, Евфрат, Ганг, Хуанхэ, Янцзы өзендері бойында пайда болған [3]. Одан кейін Жерорта теңізі маңайындағы гректер мен римдіктердің өркениеті, ал Американың ашылу дәуіріне байланысты «мұхиттық» өркениеттің пайда болғаны белгілі.

Философияда табиғат пен қоғам арасындағы қарым қатынасты түсініруге ХІХ ғасырдың ортасындағы француз географы әрі социологы Элиза Реклю кіргізген географиялық орта деп аталатын түсінік қолданылады. Географиялық орта дегеніміз - қоғамдық өмірмен бірге байланысқа түсіп қарым-қатынас жасайтын оның дамуына тікелей қажетті болып табылатын табиғат дүниесінің бір бөлігі. Ал туризм географиясы- аумақтық (кеңістік) туристік қозғалыстың табиғи, экономикалық, әлеуметтік және басқа да аспектілерін ескере отырып, туризмді басқарумен ұйымдастырылуын зерттейтін ғылым [5]. Халықаралық туризм географиясының алдында көптеген міндеттер тұр, соның ішіндегі бастысы - гносеологиялық (танымдық) және құрылымдық (білімділік). Туризм формалары мен мерзімділігін, оның территорияға және оның шаруашылық кешенінің қалыптасуына әсерін, кеңістікті дифференциаланған саяхатшылық сұраныстарын және саяхат өніміне деген ұсыныстарын зерттелуін ескере отырып туризммен айналысу үшін аумақтардың жарамдығын географиялық игерудің маңызы өте зор. Туризм аумақтарын тұрақты және қауіпсіз дамыту стратегияларын негіздеуде, туризмнің кешенді аумақтық ұйымдастырылған жүйелерін басқару негіздерін игеруге және олардың дамуын болжамдауда географ-ғалымдар зерттеулер жүргізеді [8]. Сонымен қатар қоғамдық географиялық зерттеулер әр түрлі рангтердегі аумақтарды қамтуы мүмкін.

Елімізде туризм мен рекреациялық орталықтарды дамыту кешенді құбылыс әрі бірнеше құрамдас бөліктерден тұратын күрделі жүйе. Осы тұрғыдан алғанда туристік саланың дамуы кез келген аумақтың ландшафтысына яғни туристік мүмкіндіктеріне байланысты бөлінеді: туристік жорықтар (спорттық, белсенділік), саяхаттар, экскурсиялар, көңілді әрі пайдалы мәдени дәрежені көтеру, денсаулықты нығайту.

Жаһандануға әлемнің әртүрлі елдерінің іскери және тұтынушылық мәдениетін жақындастыру мен халықаралық қарым-қатынасты өрістету тән. Бұл әлемдегі кейбір жеке ұлттық мәдениет түрлерін танымал етеді. Жаһандық өзгерісті көрсететін өзекті нүкте - әлемдік туризм, мәдени гибридтердің пайда болуы, постмодернистік мәдениет, тәжірибе қайта қалыптастырудың жаңа формасы.

Сонымен айтқанда бүгінгі жаһандану үрдісі кезеңінде халықаралық туризм географиясы әлемдік экономикада қалыптасқан демалыс түрінің аудандарын кешенді қарастырып, олардың қалыптасуы, дамуы аймақтық ерекшеліктері мен заңдылықтарына кешенді сипаттама беру:

- табиғаттың, халықтың және шаруашылықтың өзара әрекеттесуіне; негізделетін туризмнің кеңістіктегі ұйымдастырылуын жетілдіру; □
- әлемдік экономика жаһандануы адам қажеттіліктерін тудыру мен қанағаттандырудың жаңа мүмкіндіктеріне жол ашу;
- жаһандану үрдісі әртүрлі елдермен жақындасу, бүкіл адамзаттың ортақ;

- тағдырын сезіну, ұлттық мәдениет жетістіктері, жаңа технологиялармен алмасуға әкеледі.

Қазақстанның туризм мен рекреацияға әсерін тигізетін туристік рекреациялық әлеуетін зерттеп ақпараттық-сараптамалық геомәлімет базасының моделін жасау: □

- рекреациялық-туристік кешендердің дамуына арналған табиғиресурстық бағалау; рекреациялық-туристік кешендердің дамуына арналған әлеуметтік-экономикалық бағалау; □

- рекреациялық-туристік кешендердің дамуына арналған мәдени-тарихи әлеуетін бағалау; тақыраптық және аумақтық аспектілеріне сүйене отырып, рекреация мен туризмнің дамуына әсерін тигізетін ақпараттық-сараптамалық геомәлімет базасының моделін жобалау.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Саяси түсіндірме сөздік. - Алматы, 2007. - 750 б.
2. Боголюбов В.С. Экономика туризма. - Москва, 2015. - 350 с.
3. Мамыров Н.К., Ихданов Ж. Государственное регулирование экономики в условиях Казахстана: учеб.пособие. - Алматы, 2013.
4. Медеубаева Ж. М. Халықаралық қатынастар теориясы: оқу құралы. - Астана: Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ. - 2006. - 98 б.
5. Аяпбекова А.Е. Геожүйені құраушы топонимдер: оқу құралы. - Астана: «Тұран-Астана», 2013. - 108 б.
6. Бейсенова А.С. Исторические основы географических исследований Казахстана. - Алматы, 2001. - 280 с.
7. Сейдімбеков А. Күңгір-күңгір күмбездер.- Алматы, 1981. - 240 б.- 296 б
8. Хамид Құрбанғали. Тауарих Хамса (Бес тарих). - Алматы, 1992. -

DOI 10.24412/3007-8946-2025-15-87-93

УДК 338.433.4

СОСТОЯНИЕ МИРОВОГО РЫНКА ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ПРОДОВОЛЬСТВЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ КАЗАХСТАНА

АХМЕТОВА АСЕЛЬ АБЫЛКАСЫМОВНА

к.э.н., доцент кафедры Экономических и математических дисциплин, Евразийский гуманитарный институт им. А.К. Кусаинова Астана, Казахстан

КОЖАХМЕТОВА АСЕМГУЛЬ ГИЗЗАТОВНА

Доцент кафедры Экономических и математических дисциплин, Евразийский гуманитарный институт им. А.К. Кусаинова Астана, Казахстан

МАЖИТОВА БАХЫТ БЕКЕЖАНОВНА

Доцент кафедры Экономических и математических дисциплин, Евразийский гуманитарный институт им. А.К. Кусаинова Астана, Казахстан

***Аннотация.** В статье представлены теоретические и аналитические результаты исследования мирового рынка пищевой промышленности, развития сельского хозяйства РК, агропромышленного комплекса. Особое внимание уделено анализу современного состояния отраслей отечественного агропромышленного комплекса, выявлены проблемы и представлены пути решения данных проблем. Проведен сравнительный анализ состояния сельского хозяйства среди стран Центральной Азии. Сделаны выводы и предложения по модернизации сельского хозяйства, АПК страны, что позволит улучшить состояние продовольственной безопасности страны.*

***Ключевые слова:** мировая экономика, пищевая промышленность, сфера услуг, сельское хозяйство, продовольственная безопасность, экспорт и импорт продуктов.*

В современных условиях наиважнейшей стратегической задачей в жизнедеятельности любого государства является обеспечение национальной безопасности, в частности продовольственной. Понятие «национальная безопасность» включает в себя защищенность человека, общества и государства от внутренних и внешних угроз. Данные угрозы нарушают конституционные права, свободы, качество и уровень жизни граждан, суверенитет, территориальную целостность и устойчивое развитие страны, обороны и безопасности государства. Одним из главных векторов национальной безопасности является обеспечение продовольственной безопасности.

Таким образом, продовольственная безопасность -важнейший фактор устойчивости государства в мировом сообществе как в социально-экономическом направлении, так и в политическом. Она служит необходимым материальным условием жизни человека, группы людей и общества в целом, реализуя функции и возможности для политического, социально-экономического, демографического, культурного и интеллектуального развития. Спектр специфических проявлений продовольственной проблемы достаточно широк: от временного недостатка определенных продуктов до голода, от локализации части государства до международных масштабов [1].

В условиях глобализации цель всемирной продовольственной безопасности, как системы состоит в борьбе с голодом, в обеспечении мирового сообщества продуктами питания, постоянным расширением ассортимента, повышению качества посредством создания благоприятных экономических условий и привлечения соответствующих ресурсов. Процессы глобализации, которые развивались в последние десятилетия, оказали значительное влияние на ситуацию в агропромышленном комплексе развитых и развивающихся стран.

В настоящее время проблема продовольственной безопасности любой страны стоит очень остро и задача экономической науки, рассматривая данные вопросы необходимо представить пути решения данных вопросов и применения их на практике. Так казахстанские ученые в лице Ахметовой К.А., Есполова Т.И., Накиповой Г.Н. и др. в своих работах рассматривают состояние агропромышленного комплекса Казахстана и дают ему оценку, а также предложения по его модернизации. Обращаясь к трудам зарубежных авторов, как Алтухов В.А., Серов Е.В., Дюрфельд Г. мировых агентств, Всемирного банка, АБР можно адаптировать опыт зарубежных стран в области развития и эффективности сельского хозяйства и АПК.

Мировая экономика представляет собой совокупность национальных хозяйств. Глобализация отражается на экономике стран-производителей зерновых и масличных культур, когда неурожаи провоцируют изменение ценовой ситуации на сельскохозяйственных и продовольственных рынках. Рост мировых цен на зерно привел к росту цен на основные продукты питания: хлеб, яйца, мясо и молочные продукты, растительное масло и т.д.

Для государств важным является постоянный анализ проблем обеспечения продовольственной безопасности, как на государственном, так и на региональном уровнях.

Структура и состояние отдельно взятого хозяйства страны зависит от многих факторов. Также, влияет уровень развития самого государства, природные условия и ресурсы, другие внешние причины. На сегодняшний день выделяют три сектора экономики: промышленность, сфера услуг и сельское хозяйство. Каждый сектор состоит из множества отраслей. Развитие легкой и пищевой промышленности имеет важное значения для населения.

Пищевая промышленность непосредственно связана с сельским хозяйством и является неотъемлемой частью агропромышленного комплексалюбого государства. Производство продуктов питания напрямую влияет на решение продовольственной проблемы человечества. Данная отрасль присутствует во всех странах мира, однако резко отличается не только по уровню своего развития, где безусловное лидерство принадлежит экономически развитым странам, но и по её международной специализации.

Отрасль производит продукты питания, поэтому имеет важнейшее значение в экономике любой страны. Выделяют большое количество отраслей пищевой промышленности:

- мукомольно-крупяная;
- мясная;
- молочная;
- хлебопекарная;
- кондитерская;
- маслосырдельная и многие другие.

Одни отрасли ориентируются при размещении на сырьё, другие — на потребителя.

Пищевая промышленность мира призвана обеспечить растущее население планеты продуктами питания и бороться с голодом во всем мире. Использование новых технологий, их результаты позволяют увеличить срок годности продуктов, количество производства, придать нужный аромат и внешний вид. Даже непищевое сырьё может стать источником получения пищевых продуктов. Остаётся открытым вопрос, полезны ли такие продукты питания для здоровья человечества?

Согласно прогнозам мировых экспертов, совокупное потребление сельскохозяйственной продукции в мире к 2050 году увеличится на 69 %, а рост населения с 7 до 9 млрд. человек[2]. Основной прирост придется на азиатский регион: Китай, Индонезию, Филиппины, Пакистан и Индию, которая станет самой густонаселенной страной. Китай при этом является самой ближайшей страной для Казахстана, а Пакистан и Индия находятся на границе со странами Центральной Азии. На 70% придется увеличить объем производства сельскохозяйственным компаниям, чтобы удовлетворить растущий спрос (в быстро развивающихся странах – почти на 100 %). Для этого производители продовольствия должны будут радикально изменить методы производства и повысить эффективность своей деятельности. Ожидается, что к 2024

году рынок пищевой промышленности достигнет примерно 4,1 триллиона долларов США при среднегодовом темпе роста 4,3% с 2019 по 2024 год. Основными драйверами этого рынка являются растущий спрос на готовые к употреблению пищевые продукты, изменение образа жизни и рост потребления со стороны малых семей и работающих женщин. Согласно, исследованиям Всемирного Банка, «Горячие точки» продовольственной безопасности, географические районы, подвергающиеся наибольшему риску, кризисов отсутствия продовольственной безопасности, в ближайшие время сосредоточены в 12 странах: Афганистан, Буркина-Фасо, Демократическая Республика Конго, Эфиопия, Гаити, Нигер, Нигерия, Сомали, Южный Судан, Судан, Йемен и Зимбабве. Все эти страны, кроме одной, включены в список уязвимых и конфликтных ситуаций (FCS) Всемирного банка [3].

Сельское хозяйство в настоящее время сталкивается с растущей трудностью удовлетворения многих из наших самых необходимых потребностей, подвергаясь при этом новым рискам. Эти потребности – от продовольствия до сырья и энергии – растут по всему миру по мере увеличения численности населения и доходов, изменения образа жизни и резкого роста потребления. Сельскому хозяйству стало сложнее удовлетворять эти потребности. Климат меняется, ресурсы истощаются, а сельское хозяйство с каждым годом сталкивается с более острой конкуренцией за землю и воду. Мировая торговля растениями и животными подвергла сельское хозяйство и основные производимые запасы, угрозе распространения вредных организмов и болезней, которые они могут переноситься по всей территории мирового сообщества.

Развитие и расположение пищевой отрасли определяются размещением населения и сельскохозяйственного производства. Наибольшее развитие отрасль получила в районах высокой концентрации населения и крупного сельскохозяйственного производства. Крупнейшими отраслями пищевой промышленности являются плодоовощная, мясная, молочная, рыбная.

В таблице 1 представлена доля сельского хозяйства в пяти странах Центральной Азии, показывающая, роль сельского хозяйства в экономиках этих стран.

Таблица 1-Доля сельского хозяйства в экономике стран Центральной Азии за 2019 год(%)

Страны	Доля сельского хозяйства в ВВП	Доля сельского хозяйства в занятости	Доля сельского хозяйства в стоимости экспорта
Казахстан	4,5	15,8	5,9
Узбекистан	28	23,9	13,5
Туркменистан	9,3	19,9	1,1
Кыргызстан	12,1	21,2	14,7
Таджикистан	20,9	44,9	15,6

Примечание: составлено автором по материалам [4]

Анализ таблицы 1 показывает, что доля сельского хозяйства в таких странах как Узбекистан, Таджикистан, Кыргызстан занимает преобладающее место в экономиках государств (28%, 20,9% и 12,1% соответственно). Так же можно отметить, что наибольшая доля занятости в сельском хозяйстве отмечается в Таджикистане -44,9%. Это говорит о том, что страны независимо от территориального расположения являются аграрными странами. Анализируя экспортную составляющую, наименьшая доля составляет у Туркменистана 1,1%, это связано с закрытостью экономики данной страны. Доля экспорта соответствующая доли сельского хозяйства к ВВП в таких странах как Узбекистан, Таджикистан и Кыргызстан составляет 13,5 %, 15,6% и 14,7% соответственно, это говорит о том, что в этих странах

развитие сельского хозяйства на должном уровне и они занимаются экспортом сельскохозяйственной продукцией, что положительно сказывается на отрасли и экономике в целом.

К сожалению, казахстанское сельское хозяйство занимает очень маленькую долю в ВВП экономики страны и соответственно экспорт составляет незначительную долю.

Узбекистан является основным экспортером фруктов и овощей в Центральной Азии с объемом 606,5 млн. долларов США. Основной экспортный регион в Узбекистане находится в северной части страны, которая граничит с Казахстаном (рисунок 2).

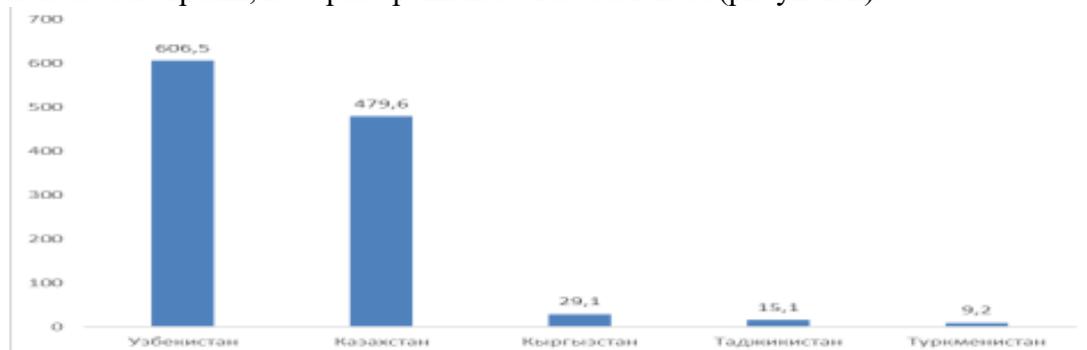


Рисунок 2- Экспорт фруктов и овощей в странах ЦА в 2018 году, в млн. долл. США[5]

Анализируя экспорт и импорт Казахстана, можно отметить, что экспорт продуктов животного и растительного происхождения, т.е. продукция сельского хозяйства, составляет всего лишь 8,3% от общего объема экспорта товаров. В импорте наибольшее увеличение отмечено по пшенице и масличных культур – рост в 1,7 раза. Все это показывает, что сельскому хозяйству Казахстана есть куда стремиться и над чем работать, т.е. Правительству необходимо активизировать работу в этом направлении.

Однако, несмотря на положение экспорта продукции сельского хозяйства внутреннее производство овощей в разрезе регионов страны показывает рост за 2018-2020 годы (таблица 2). Общее производство свежих фруктов и овощей в Казахстане в 2018 году составило приблизительно 10,3 млн. тонн, несмотря на то, что нет точной статистики сельскохозяйственного производства для большинства сельскохозяйственных культур, особенно фруктов и овощей. Производство овощей в Казахстане сосредоточено в основном в Алматинской (24,3%), Туркестанской (24,0%) и Жамбылской областях (20,8%), чья совокупная доля составляет около 69% от общего производства овощей в стране. Около 68% картофеля производится в 5 регионах Казахстана: Алматинской (19,3%), СКО (15,5%), Павлодарской (12,6%), ВКО (11,2%) и Карагандинской областях (9,4%). Более 80% дынь выращивается в трех южных регионах страны: Туркестанской (60,2%), Жамбылской (14,1%) и Кызылординской областях (6,8%). Около 97% всех сортов винограда производится в Туркестанской (75%), Алматинской областях (19%) и в г. Шымкент (3%); и 87% всех фруктов производится в 3 регионах: Туркестанской области (39,5%), Алматинской области (37,8%) и Жамбылской области (9,5%). Две трети (68%) ягод и других фруктов в Казахстане производятся в 5 регионах страны: ВКО (19,8%), СКО (18,4%), Алматинской области (11,8%), Актюбинской области (10,4%) и Карагандинской области (7,5%)[7].

Таблица 2- Производство овощей в разрезе регионов РК в 2018-2020гг., млн.тг

Овощи, тыс. тонн				
	2018	2019	2020	Динамика 2020 к 2018 г. (%)
Алматинская	993,1	995,4	1032,6	104
Туркестанская	981,1	1095,6	1144,4	116,6
Жамбылская	847,3	976,9	1067,8	126,0
ВКО	259,1	241,5	269,9	104,2
СКО	207,8	203,7	204,3	98,3(-)

Овощи, тыс. тонн				
Павлодарская	200,2	226,3	256,7	128,2
Другие регионы	593,3	615,8	615,2	103,7
Всего	4 081,9	43255,2	4590,9	112,5
Картофель, тыс. тонн				
Алматинская	732,9	757,8	785,8	107,2
СКО	590,0	605,5	592,3	100,4
Павлодарская	478,9	513,1	545,6	113,9
ВКО	427,7	425,3	435,8	101,9
Карагандинская	357,9	381,7	392,6	109,7
Другие регионы	1 219,6	1228,7	1254,7	102,9
Всего	3 807,0	3912,1	4006,8	105,2
Бахчевые, тыс. тонн				
Туркестанская	1 290,8	1375,5	1420,0	110,0
Жамбылская	302,2	374,6	408,3	135,1
Кызылординская	144,7	148,8	155,2	107,2
Алматинская	118,1	120,6	112,2	95,0(-)
ВКО	119,2	181,0	149,9	125,7
Другие регионы	167,5	181,6	178,5	106,6
Всего	2 142,5	2382,1	2425,1	113,2
Виноград, тыс. тонн				
Туркестанская	66,2	67,8	72,5	109,5
Алматинская	16,9	17,8	17,9	105,9
г.Шымкент	2,6	2,1	1,9	73,1(-)
Другие регионы	2,8	2,7	2,8	100
Всего	88,5	90,4	95,1	107,5
Фрукты, тыс. тонн				
Туркестанская	110,3	108,5	131,3	119,0
Алматинская	105,7	108,8	130,3	123,3
Жамбылская	26,4	26,8	26,9	101,9
ВКО	10,2	10,1	10,0	98,0(-)
г.Шымкент	5,8	4,0	5,1	87,9 (-)
Другие регионы	20,9	20,5	21,3	101,9
Всего	279,3	278,7	324,9	116,3
Ягоды и другие фрукты, тыс. тонн				
ВКО	4,2	4,5	4,5	107,1
СКО	3,9	3,9	3,9	100
Алматинская	2,5	2,8	2,9	116
Актюбинская	2,2	2,1	2,1	95,5
Карагандинская	1,6	1,6	1,6	100
Другие регионы	6,8	11,9	11,9	175
Всего	21,2	22,3	22,4	105,7
Примечание: составлено автором на материалах[7]				

Анализируя таблицу 2 можно сделать следующие выводы. В разрезе регионов по овощам выделилась Туркестанская, Жамбылская и Павлодарская области, рост отмечается за три года на 16, 26, 28 % соответственно. В секторах, включающие производство бахчевых, с 2018 года отмечается темп роста в Туркестанской, Жамбылской и Кызылординской на 10, 35, 7 % соответственно. В Средний рост по видам продукции значительно варьируется по фруктам, от 1% до 23%. По фруктам наибольший рост за три года отмечается в таких областях как

Алматинская, Туркестанская и Жамбылская 23%, 19%, 1% соответственно[8].

Пищевая промышленность Казахстана в основном представлена следующими секторами: производство муки, хлебобулочных изделий, мясной продукции, молочной, рыбной, масложировой, переработкой фруктов и овощей, производством сахара, кондитерских изделий, производством полуфабрикатов, алкогольных и безалкогольных напитков, табака и сигарет.

Стоит также подчеркнуть, что для достижения индикаторов по полному самообеспечению основными продовольственными товарами в текущем году были приняты План обеспечения продовольственной безопасности страны до 2024 года и Комплексный план по развитию сахарной отрасли на пятилетний период. В результате производство продуктов питания в республике выросло на 4,2%, в том числе растительного масла на 51%, сахара на 46%, крупы на 18%, рыбы (свежей, охлажденной и мороженой) на 18%, муки на 11%, переработанного риса на 5,5%, колбасных изделий на 5,4%, макарон на 4,5%. [9]

Основными системными проблемами, характерными для всех отраслей сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности, являются:

1. нехватка сельскохозяйственного сырья с определенными качественными характеристиками для промышленной переработки;

2. сельскохозяйственный сектор характеризуется низким уровнем производительности земельных и трудовых ресурсов, низкой урожайностью, значительно отстающей от мировых показателей,

3. физический износ технологического оборудования;

4. недостаточная база знаний и компетенций для фермеров и местных торговцев;

5. отсутствие информационной системы и торговых площадок;

6. низкий уровень конкурентоспособности производителей продуктов питания на внутреннем и внешнем продовольственных рынках;

7. неразвитая инфраструктура хранения, транспортировки и логистики продуктов питания;

8. низкий уровень инвестиций как государственных, так и частных в сельское хозяйство и пищевую промышленность;

9. низкий уровень социализации, инфраструктуры в сельской местности;

10. некачественные дороги, высокие цены на ГСМ, дальность сельхозпроизводителей от перерабатывающих предприятий отсюда и вытекает высокое ценообразование на логистические услуги [10].

Для решения вышеназванных системных проблем необходимо проводить целенаправленные мероприятия в рамках государственной программы развития сельского хозяйства, программы Национальной безопасности и других стратегических программ.

В рамках данных мероприятий необходимо пересмотреть роль сельхозпроизводителя, фермера. Ориентированная на фермера, то есть фермер должен стать центральным звеном в экосистеме новой модели сельского хозяйства. Модель услуг, предусматривающая смещение акцента государственной поддержки в пользу мелких и средних фермеров (в отличие от традиционной ориентированности на крупные сельскохозяйственные предприятия), являющихся главной целевой группой государственных мер по развитию.

Следующий момент улучшения сельского хозяйства. Это повышение потенциала сельского хозяйства в Казахстане. Страна занимает пятое место в мире по площади сельскохозяйственных земель (почти 25 миллионов гектар пахотных земель и более 70 миллионов гектар пастбищных угодий, из которых в настоящее время используется всего лишь 30 процентов); обладает достаточно большими водными ресурсами (подземными, речными и талыми водами), относительно чистой природной производственной базой (по сравнению с некоторыми крупными аграрными странами), создающей возможности для производства высококачественной продукции; характеризуется близостью к крупным рынкам; и существенными растущими инвестициями в транспортные/торговые коридоры [11]. Таким

образом, имея такой потенциал, используется не в полном масштабе сельхозпроизводителями, что сказывается на качестве продукции, цене и главное на экологии Казахстана.

Одним из немаловажных показателей, которые необходимо улучшать – это показатели производительности отрасли. В настоящее время сильно отстают от ее потенциала, что объясняется множеством факторов. В целом, сельскохозяйственный сектор характеризуется низким уровнем производительности земельных и трудовых ресурсов, низкой урожайностью, значительно отстающей от мировых показателей, недостаточным использованием современных ресурсов и систем производства, неэффективными услугами государственной поддержки, низким уровнем инвестиций в инфраструктуру цепочки добавленной стоимости и недостаточным уровнем государственных инвестиций в переработку и маркетинг сельскохозяйственной продукции. Эти недостатки отражаются и на природных ресурсах, в частности в виде деградации земельных ресурсов, выбросов парниковых газов (ПГ) и истощения водных ресурсов [12].

Таким образом, мы выделили некоторые проблемы в развитии сельского хозяйства Казахстана, влияния мирового рынка пищевой промышленности, отечественной продовольственной безопасности, которые требуют незамедлительного решения в первую очередь со стороны государства и потом уже на местах. Решение этих вопросов снимет насущную угрозу продовольственной безопасности в Казахстане, повысит обеспеченность собственными продуктами питания и другой сельскохозяйственной продукцией, выведет отечественных сельхозпроизводителей на новый более качественный уровень и наша продукция сможет конкурировать на мировых пищевых площадках.

ЛИТЕРАТУРА

1. Габуния Н.Г., Корелин К.В. Экономическая безопасность предприятия и управление рисками // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2016. – № 4 (94), С. 79-81.
2. Юрасов И. А., Бондаренко В. В., Юдина В. А., Кузнецова Т. А. Корпоративная социальная ответственность. – М.: Инфра-М, 2015. – 234 с.
3. Митина И.А., Салтанова Т.А., Чельшева Э.А. Проблемы регулирования развития агропромышленного комплекса национальной экономики в контексте экономической безопасности // Вестник Евразийской науки, 2020, no. 5. Доступно: <https://esj.today/PDF/57ECVN520.pdf> (дата обращения: 05.05.2023).
4. Официальная статистическая информация Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – 2018. – URL: <https://stat.gov.kz/official/industry/151/statistic/6> (дата обращения: 18.01.2023).
5. Сельское хозяйство, Лесное хозяйство и Рыболовство в РК. Комитет статистики МНЭ РК, 2016-2020. Таблица 3.59-3.68, стр. 105-116.
6. Промышленность Казахстана и его регионов 2014-2018 гг
7. Официальная статистическая информация Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – 2019. – URL: Внешняя торговля Республики Казахстан // <https://stat.gov.kz/official/industry/31/publication> (дата обращения: 18.01.2023).
8. Алтухов А.И. Продовольственная безопасность в контексте реализации новой редакции ее доктрины // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии, 2020, no. 9, с. 82-89.
9. Кайгородцев А. А. Продовольственная безопасность Казахстана: оценка состояния и пути обеспечения // Большая Евразия: Развитие, безопасность, сотрудничество. Экономика и бизнес. – 2019. – No 2(1). – С. 51-54.
10. Артемова Е.И., Плотникова Е.В. Государственное регулирование и поддержка развития АПК – условие продовольственного суверенитета страны // Естественно-гуманитарные исследования, 2021, no. 3(35), с. 38-43.

СОДЕРЖАНИЕ CONTENT

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ ECONOMICAL SCIENCES

ТУРСУНОВ ИМОМНАЗАР ЭГАМБЕРДИЕВИЧ, НАСРУЛЛАЕВ ФЕРУЗ МЕНГЛИЕВИЧ [КАРШИ, УЗБЕКИСТАН] ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН.....3

ISA ALIYEV MUHAMMAD oghlu, RAHIM SADIQOV FARAHIM oghlu [BAKU, AZERBAIJAN] DETERMINANTS OF SERVICE SECTOR.....9

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА, ПЕТРОВСКАЯ АСИЯ СТАНИСЛАВОВНА, САУЛЬСКИЙ ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ, ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА ВЛАДИМИРОВНА [ТЕМИРТАУ, КАЗАХСТАН] ФАКТОРЫ ОТКАЗА БАНКОВ В РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ КРЕДИТНОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ.....16

БЕКБУСИНОВА ГУЛЬНАФИЗ КЕНЖЕБЕКОВНА, ЖЕКЕЕВ КАЙРАТ САПАРБАЕВИЧ, НУРОВ НУРМУХАММАД НАЗАР-МУХМУДОВИЧ, АИПОВ БАУРЖАН БОЛАТОВИЧ, АТИРБЕКОВ АЛМАЗ ШАИРБЕКОВИЧ [АСТАНА, КАЗАХСТАН] МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЫЧАГОВ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА.....21

МОРОЗ ВИКТОРИЯ ВАСИЛЬЕВНА, НАБОКА ДАНИИЛ ЮРЬЕВИЧ [МИНСК, БЕЛАРУСЬ] РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У МЕНЕДЖЕРОВ.....25

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА, САУЛЬСКИЙ ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ, ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА ВЛАДИМИРОВНА, ПЕТРОВСКАЯ АСИЯ СТАНИСЛАВОВНА [ТЕМИРТАУ, КАЗАХСТАН] КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ: ОПЫТ АО "QARMET"33

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА, САУЛЬСКИЙ ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ, ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА ВЛАДИМИРОВНА, ПЕТРОВСКАЯ АСИЯ СТАНИСЛАВОВНА [ТЕМИРТАУ, КАЗАХСТАН] ЦИФРОВАЯ ЭПОХА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ЭТИКА И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПРИОРИТЕТ.....38

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА, САУЛЬСКИЙ ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ, ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА ВЛАДИМИРОВНА, ПЕТРОВСКАЯ АСИЯ СТАНИСЛАВОВНА [ТЕМИРТАУ, КАЗАХСТАН] РОЛЬ HR-СЛУЖБЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИНКЛЮЗИИ И ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ.....43

ISKAKOVA AIGUL BOLATBEKOVNA [ASTANA, KAZAKHSTAN] SOCIAL BENEFITS FOR WORK IN UNFAVORABLE WORKING CONDITIONS: MAIN POINTS AND TOPICAL ISSUES.....48

ТҮРСЫН АСЫЛХАН РАХМАТУЛАҰЛЫ, ТУЛЕМЕТОВА АЙГУЛЬ САИНОВНА, СМАН АЙДЫН [ШЫМКЕНТ, КАЗАХСТАН] РАЗРАБОТКА ЭКОНОМИКО-ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ.....51

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА, СИЛАЕВА ОЛЬГА ВИКТОРОВНА, ҚҰРМАНҒАЛИ БЕЙБІТ САҒАТҰЛЫ [ТЕМИРТАУ, КАЗАХСТАН] ИННОВАЦИОННЫЕ ГРАНТЫ КАК ДРАЙВЕР КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ КАЗАХСТАНА.....55

ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА, СИЛАЕВА ОЛЬГА ВИКТОРОВНА, ҚҰРМАНҒАЛИ БЕЙБІТ САҒАТҰЛЫ [ТЕМИРТАУ, КАЗАХСТАН] ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАЗАХСТАНА В ГЛОБАЛЬНОМ ИННОВАЦИОННОМ ИНДЕКСЕ: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	59
ГЕЛЬМАНОВА ЗОЯ САЛИХОВНА, СИЛАЕВА ОЛЬГА ВИКТОРОВНА, ҚҰРМАНҒАЛИ БЕЙБІТ САҒАТҰЛЫ [ТЕМИРТАУ, КАЗАХСТАН] ВИЗУАЛИЗАЦИЯ ДАННЫХ О НАЦИОНАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ГРАНТАХ КАЗАХСТАНА: АНАЛИЗ СТИМУЛОВ ДЛЯ КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ С ПОМОЩЬЮ VOSVIEWER.....	64
КАРИМОВ И.И., ДЖУРАЕВА Н.А. [ХУДЖАНД, ТАДЖИКИСТАН] РАЗМЕЩЕНИЕ ФИРМ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РТ (НА ПРИМЕРЕ СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ).....	70
АНГАШИНОВА АДЕМА СЕРЕЖАНОВНА, КАЖМУХАМЕТОВА АСЕМ АРХАШЕВНА [АСТАНА, ҚАЗАҚСТАН] ТІРКЕЛГЕН АКТИВТЕРДІ ЕСЕПКЕ АЛУ ЖОЛДАРЫ.....	77
АТИКЕЕВА САЙРАН НИКОЛАЕВНА, САЛЬМЕНОВА САЛТАНАТ КАСЫМХАНОВНА [АСТАНА, ҚАЗАҚСТАН] ЖАҒАНДАНУДЫҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТУРИЗМ ГЕОГРАФИЯСЫНЫҢ ДАМУЫНА ӘСЕРІ.....	83
АХМЕТОВА АСЕЛЬ АБЫЛКАСЫМОВНА, КОЖАХМЕТОВА АСЕМГУЛЬ ГИЗЗАТОВНА, МАЖИТОВА БАХЫТ БЕКЕЖАНОВНА [АСТАНА, КАЗАХСТАН] СОСТОЯНИЕ МИРОВОГО РЫНКА ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ПРОДОВОЛЬСТВЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ КАЗАХСТАНА.....	87



"IN THE WORLD OF SCIENCE AND EDUCATION"

Контакт

els.education23@mail.ru

Наш сайт

irc-els.com