

**Л.Н. ГУМИЛЕВ атындағы ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТИ
NATIONAL UNIVERSITY «YURI KONDRATYUK POLTAVA POLYTECHNIC»
POLTAVA STATE AGRARIAN ACADEMY
UNIVERSITY OF ECONOMICS IN BRATISLAVA**

**«ЖАҒАНДЫҚ ПАНДЕМИЯ СЫН-ҚАТЕРЛЕРІ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ
ҰЛТТЫҚ ЭКОНОМИКАЛАРДЫҢ ҚАЗІРГІ ТЕНДЕНЦИАЛАРЫ МЕН
ДАМУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ»**

*Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ*

СБОРНИК ТРУДОВ

Международной научно-практической конференции

**«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
НАЦИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК В УСЛОВИЯХ ВЫЗОВОВ МИРОВОЙ
ПАНДЕМИИ»**

Works of the international scientific- practical conference

**« CURRENT TRENDS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF
NATIONAL ECONOMIES IN THE CONTEXT OF GLOBAL PANDEMIC
CHALLENGES»**

Нұр-Сұлтан, 2020

ӘОЖ 339.9(063)
ҚБЖ 65.5
Ж 52

Редакция алқасы

РАИМБЕКОВ Ж.С. - төрағасы, э.ғ.д., профессор, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

РАХМЕТУЛИНА Ж.Б. - э.ғ.к., профессор, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

АЗАТБЕК Т.А. - э.ғ.д., профессор, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

МАДИЯРОВА Д.М. - э.ғ.д., профессор, Ресей халықтар достығы университеті, Москва қ., Ресей

ДУБИНА И.Н. - э.ғ.д., профессор, Новосибирск мемлекеттік университеті, Новосибирск қ., Ресей

КОМЕЛИНА О.В. - э.ғ.д., профессор, менеджмент және логистика кафедрасының меңгерушісі, «Юрий Кондратюк атындағы Полтава политехникумы» ұлттық университеті, Полтава қ., Украина

ISBN 978-601-337-395-9

Ж52 «Жаһандық пандемия сын-қатерлері жағдайындағы ұлттық экономикалардың қазіргі тенденциялары мен даму перспективалары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектер жинағы. - Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2020. - 514 б.

Сборник трудов международной научно-практической конференции «Современные тенденции и перспективы развития национальных экономик в условиях вызовов мировой пандемии». - Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2020. – 514 с.

Works of the international scientific-practical conference «Modern trends and prospects for the development of national economies under the challenges of the world pandemic». - Nur-Sultan: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2020. - 514 p.

ӘОЖ 339.9(063)
ҚБЖ 65.5

ISBN 978-601-337-395-9

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2020

© Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2020

Калиакпарова А.А.

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,
Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан Республикасы

МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ КӘСІБИ ҚЫЗМЕТІ

Мемлекеттік мекеме - бұл мемлекет қолдауында болатын және пайда табуға байланысты емес барлық функцияларды орындайтын мекеме, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өкілеттіктердің орындалуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыстарды орындау және қызметтер көрсету үшін құрылған коммерциялық емес ұйым.

Мемлекеттік басқару секторының міндеттерінің бірі – мемлекеттік мекемелердің мемлекеттік қызметтер сапасын жақсарту болып табылады, бұған келесі міндеттерді шешу арқылы қол жеткізіледі:

- мемлекеттік мекемелер көрсететін (орындалатын) қызметтердің (жұмыстардың) тізбесін құру қажет;

- қызметтердің (жұмыстардың) тізбесі негізінде мемлекеттік мекемеге тиісті мемлекеттік тапсырманы қалыптастыру;

- мекемеге берілген мемлекеттік тапсырысты қаржылай қолдау жүйесін құру;

- мекеме қызметкерлерін ынталандыру арқылы тәуелсіздікті арттыру жүйесін ұсыну.

Бұл міндеттерден шығатын түйін: мемлекеттік мекеме де жаңашылдықты қажет етеді. Бірақ қажет еткенмен, бұрын қалыптасқан жүйе негізінде әлі де жұмыстарын жалғастыруда.

Мемлекеттік мекеме қызметкерлерінің инновациялық қызметі дәстүрлі түрде теориялық және әдістемелік мағынасы жоқ деп қабылданады. Алайда, мемлекеттік басқаруға нақты басқару практикасының, басқару тенденцияларының енуі бұл қатынастарды жояды. Мұндай мемлекеттік қызметте инновацияларды құрудың шетелдік тәжірибесі мол әрі қызық.

Мемлекеттік қызметшілерге жүргізілген сараптамалық зерттеу барысында мемлекеттік қызметшілер өз өкілеттіктері шеңберінде болып-ақ, инновацияларды жасайтындығы анықталды. Сонымен бірге, олардың пікірінше, бұл шешімдер шынымен де инновациялық, өйткені олар кәсіби қызметтің қалыптасқан заңдылықтарын, басқару шешімдерін жүзеге асырудың тетіктерін өзгертеді. Мысал негізінде дипломдық жұмысты жазу барысында тәжірибеден өткен «Ақсу қаласының қаржы бөлімі» мемлекеттік мекемесін алуға болады. Оларға соңғы 2 жыл ішінде мекемеде қандай өзгерістер (инновациялар) жасалғаны жайлы сұрақ қойылды.

Қаржы бөлімі өз өкілеттіктері шеңберінде облыстық бюджеттің жобасын, бюджеттік бұзушылықтардың түрлерін дайындау бойынша жұмыстарды, бюджеттер арасындағы трансферттерді бөлу және жергілікті бюджеттерге ұсыну үшін облыстық бюджет шығыстарын жоспарлауды ұйымдастырады. Бір қарағанда, бұл қызмет қаржы бөлімі үшін әдеттегідей болып көрінеді. Бірақ

сыртқы орта факторлары, мысалы, облыстың әлеуметтік-экономикалық және саяси жағдайы бөлім қызметкерлерінен қиын жоспарланып, болжанатын бюджеттің шығындары мен кірістерін құру тұрғысынан жаңашыл (инновациялы) болуды талап етеді. Отандық мемлекеттік қызметкерлер өз өкілеттіктері шеңберінде инновациялар жасайды деген қорытынды жасауға болады. Әрине, бұл инновациялар ерекше және коммерциялық құрылымдардағы классикалық инновация тұжырымдамасынан ерекшеленеді: «Мемлекеттік қызмет айтарлықтай консервативті сала болып табылады және инновациялар қоғамға ілесу мақсатында немесе белгілі бір әлеуметтік тапсырысты орындау мақсатында енгізіледі, бұл инновацияларды қажет ететін бизнеске қарағанда ерекше».

Сонымен, оларды құру мен жүзеге асыру үлкен құқықтық және басқарушылық күш-жігерді қажет етеді. Жоғарыда көрсетілген қаржы бөліміндегі инновациялар мемлекеттік қызметкерлердің жеке бастамасы бойынша жасалғанын, олардың жасалуына жеке қызығушылық танытқанын атап өту маңызды, өйткені олардың нәтижелері оң нәтиже береді және қызметкерлердің өздері үшін де, қоғам үшін де ерекше артықшылықтар мен маңыздылыққа ие.

Құрылған инновацияларға деген қажеттіліктерді талдау үшін қаржы бөлімінің қызметкерлеріне сауалнама жүргізілді.

«Сіз өз жұмысыңызда жаңашылдық (инновация) жасағыңыз келе ме?» деген сұраққа респонденттердің 74%-ы оң жауап берді, ал жауап бергендердің 26%-ы ғана өздері қалап қана қоймай, сонымен қатар жаңа идеяларды жасай алатынын мойындады.

«Өз жұмысыңызды қандай әдіспен орындау сіз үшін басымдыққа ие?» деген сұраққа келесі жауаптар алынды: «жеке бақылау және басшының нұсқауымен» - 47,3%, «мәселені бұрыннан келе жатқан модель-жұмыс сипаттамасы бойынша шешу» - 33,6%, «жеке дамыған әдістеме, алгоритм бойынша шешім шығару» - 10,3%. Демек, инновациялық белсенділігі бар қызметкерлер үлесінің бар екенін айтуға болады.

Осылайша, өздерінің қызметтерінің нормативтік-санкцияланған сипатына сәйкес жұмыс істейтін «классикалық» мемлекеттік қызметкерлер санатының үстемдігіне қарамастан, әлі де болса инновациялық үрдістерге белсенді қатысатын респонденттер баршылық. Әрине, басым бөлігі қалыптасқан функционалдық әдісті қолданады. Дегенмен, басқарушылық, ұйымдастырушылық, әдістемелік жобаларда немесе технологияларда қамтылған идеяларды өз бетінше құруға және шығаруға дайын қызметкерлердің болуы әлеуметтік стереотиптерді жоққа шығарады және инновациялық белсенділікті көрсетеді. Көптеген респонденттер инновацияны енгізудің нәтижесін көрген жағдайда ғана қажет, себебі бұл басқару шешімдеріне әсер етеді деп санайды [1].

Жасалған инновациялардың пайдалылығы сол арқылы оның тиімділігінің басым параметріне айналады. Бұл тұрғыда мемлекеттік қызметкерлер жасаған жана идеяларды, өкінішке орай, топ мүшелері сирек қабылдайды, сол себептен инновацияға айналуы екіталай. Респонденттердің тек 3,4%-ы ғана өз

идеяларының соңына дейін қабылданатынын және іске асырылатындығын, ал респонденттердің 35,4%-ы олардың инновациялық тәсілдерді қолдану туралы пікірлері сирек тыңдалатынын және олар іс жүзінде соңғы шешімге әсер етпейтіндігін атап өтеді. Сонымен бірге, «жұмыскерлер-инноваторлардың» 13%-ы «үмітін үзіп», әрі қарай инновациялық қызметке деген ұмтылыс жоғала бастайды.

Жеке ішкі қызығушылықтың көрінісі инновациялар мемлекеттік қызметкердің ғана емес, тұтастай алғанда әлеуметтік және кәсіби топтың жеке пайдасы мен ішкі қажеттілігін білдіретін жағдайда ғана пайда болады. Бұл жағдайда инновацияларды әлеуметтік және кәсіби топ мүшелері «таңдайды» және оның құрылымына енгізеді.

Мемлекеттік қызметкерлердің инновацияларды жасауға дайындық деңгейі зерттелді. Алынған нәтижелері салыстырылып, өсу ретімен 1-кестеде көрсетілді:

Кесте 1 – Мемлекеттік қызметкерлердің инновацияны жасау дайындығы

Көшбасшының соңынан еруге дайын болу	Респонденттердің 21%-ы. Мұндай жағдайда мемлекеттік қызметкер жауапты басшы болған кезде ғана жаңашылдыққа дайын екендігін көрсетеді. «Бұл топтың қызметкерлеріне инновациялық қатынастар айқын көрінбейді, бірақ олар мемлекеттік қызметкерлерге тән, мұнда нормативтік санкциялар мен бұйрықтар инновацияның негізгі және басым көзі болып табылады».
Жеке және кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру шарты бойынша дайындық	Респонденттердің 14,6%-ы. Осы топтың респонденттері үшін инновацияға деген көзқарас пен инновацияға деген бағдар жаңа білім алуға және өзін-өзі дамытуға деген көзқараспен тығыз байланысты. Инновациялық күтілу мен үйренгіштік - бұл жеке мүмкіндіктер тұрғысынан құндылықтарды бағдарлаумен және жаңа нәрселерді қабылдауға деген көзқараспен көрінетін қызметкердің негізгі қасиеттері.
Бұрынғы тәжірибеге негізделген дайындық	Респонденттердің 11,4%-ы. Мемлекеттік қызметкерлер жаңашылдықпен тәжірибе болған кезде инновацияны қолдайды. Әрине, бұл тұрғыда қызметкердің жинақталған тәжірибесі шешуші рөл атқарады, бұл қазіргі заманғы шындық жағдайында жеткілікті кең таралған құбылыс. Тәжірибе қай бағытта әрекет ету керектігін, инновацияларды игеру үшін қандай әдістер қолдану керектігін «ұсынады».

Осылайша, сауалнаманың нәтижелері барлық респонденттердің жаңалық енгізуге дайын екендігін көрсетеді, бірақ олардың дайындық сипаты әртүрлі және бірқатар факторлармен анықталады. Басым позицияны инновациялық көшбасшының қатысуымен және үлкен өзгерістер болмаған кезде инновацияларды жасауға дайындық деңгейі алады.

Біздің ойымызша, бұл келісім дәстүрлі қызметке деген көзқарас басымырақ болатын мемлекеттік қызметкерлердің әлеуметтік және кәсіби тобына тән. Жалпы санның ішінде өзгеріске деген көзқараспен жаңа нәрсе

жасауға, шығармашылық белсенділік танытуға дайындықтың көрінісін байқауға болады.

Инновациялармен жұмыс жасау кезінде менеджер осы топтық айырмашылықтарды және қызметкерлерінің инновациялық қызметіне әлеуметтік қатынастардың ерекшеліктерін ескере отырып, инновациялық іске асырудың барабар стратегиясын таңдай алады. Инновация әлеуметтануы өкілдерінің пікірінше, «инновацияларды құрудың ынталандыру жүйесінің болмауы табысты инновациялық іске асыруды тоқтатады». Осыған байланысты мемлекеттік қызметкерлердің инновациялық қызметінің мотивациялық аспектісін қарастыруға болады [2].

Сонымен, эмпирикалық талдаудың нәтижелерін қорытындылап, «төменнен» инновацияларды құру аясында мемлекеттік қызметкерлердің әлеуметтік және кәсіби тобы қызметіндегі дәстүрлі және инновациялық аспектілерді тұжырымдауға болады. Мемлекеттік қызметкерлердің дәстүрлі құрамдас бөлігі олардың өкілеттіктері шегінде атқарушылық функцияларды жүзеге асыру болып табылады. Алайда, зерттеу барысында инновациялық жобалардың бір мысалы қарастырылды. Бұл жоба олардың кәсіби құзыреті саласында, олардың әлеуметтік және кәсіби мәртебесі шеңберінде жүзеге асырылды.

Қорытындылай келе келесі түйіндерді жасауға болады:

1. Зерттеу барысында мемлекеттік қызметкерлер арасында дәстүрлерден ауытқымауды және кәсіби қызметті жүзеге асырудың классикалық, функционалды реттелген, қауіпті емес тәсілін ұстануды ұнататын дәстүрлі қатынастардың басымдылығы анықталды. Бірақ инновациялық аспект ретінде инновациялық процестерге белсенді қатысатын және инновациялық қызмет дәлізінің шекараларын кеңейтетін респонденттердің аз бөлігінің (жалпы санының 3%) болуы анықталды. Бұл қызметкерлер қалыптасқан дәстүрлерге қарамастан, басқарушылық, ұйымдастырушылық, әдістемелік жобаларда немесе технологияларда қамтылған идеяларды дербес құруға және шығаруға дайын. Біздің ойымызша, жаңашыл респонденттердің мұндай аз пайызы кәсіби мәдениеттің ерекшеліктері мен мемлекеттік қызмет дәстүрлеріне байланысты негізінен ақталады.

2. Дәстүрлі аспекті инновацияларды құруға деген қызығушылыққа байланысты. Бұл процесс көбінесе жазаланатын бастама ретінде қабылданады. Бірақ инновациялар жеке пайда мен ішкі қажеттілікті білдіретін жағдайда, оларды әлеуметтік және кәсіби топ мүшелері «таңдайды» және оның құрылымына енеді.

3. Топтың дәстүрлі спецификалық белгілерінің арасында «немқұрайдылықтың» ерекше факторларының болуы. Бұл оның бастамашылары өз әріптестері атынан жасаған инновацияларды топ мүшелерінің мақұлдамауы дегенді білдіреді. Бұл факторлар инновацияларды құру үшін эндогендік инновациялық процестердің сәтті өтуіне кедергі келтіреді.

4. Дәстүрліліктің жоғары көрсеткіштеріне қарамастан, инновацияларды құруға дайындықтың әлеуметтік және кәсіби тобы мүшелерінің арасында

көрініс тапты, бірақ маңызды шартпен: жаңашыл көшбасшының қатысуымен және топ өмірінде елеулі жағымсыз өзгерістер болмаған кезде, бұл, әрине, маңызды инновациялық аспект болып табылады.

Сонымен, тұжырымдарды қарастырғаннан кейін дәстүрлі аспектілер мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби өмірінде басым екенін айтуға болады. Алайда, инновациялық аспектілердің көрінісі әлі де адамды ойландырып, мемлекеттік қызметтегі инновациялық үдерістер кішкене болса да оң динамикаға ие болып жатқанын ескереді. Нәтижелер бүгінгі таңда кәсіби қызметте инновацияларды құруға қатысты топ мүшелерінің ойлау стилі мен формалары, мінез-құлқы, көзқарасы мен құндылық бағдарлары өзгергендігін көрсетеді.

Әдебиеттер тізімі:

1. «Ақсу қаласының қаржы бөлімі» мемлекеттік мекемесінің жарғысы.

2. «Бюджеттің атқарылуы және оған кассалық қызмет көрсету ережесін бекіту» туралы Заңы - <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/V14E0009934>

3. Яголовский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы [электронды құрал].- М., 2010.

4. Қаржы-экономика сөздігі. — Алматы: ҚР Білім және ғылым министрлігінің Экономика институты, «Зияткер» ЖШС, 2007. ISBN 978-601-215-003-2.

5. Нағымжанова Қ. Инновациялық технологияның құрылымы. – А.:Өркен, 2007

6. Әлинов М.Ш. Инновациялық менеджмент: Оқу құралы. -Алматы: «Бастау» басп., 2012

7. Абдыгаппарова С. Инновационный менеджмент – Алматы: Экономика, 2003.

8. Бердалиев К.Б. бастамасымен авторлық ұжым. Инновациялық менеджмент: Оқу құралы. -Алматы: Экономика, 2010.

УДК 336.77.067

Кальбаева Н.Т., Сейсенбаева Ж.М.

Южно-Казахстанский университет им. М. Ауэзова, г. Шымкент,
Республика Казахстан

МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ БАНКОВСКИХ РИСКОВ ПО ИПОТЕЧНОМУ КРЕДИТОВАНИЮ

Операция по выдаче кредитов составляют основу кредитного портфеля банка и представляются наиболее уязвимыми с точки зрения возможных убытков. В том числе и ипотечное кредитование заложенное имуществом в истории своем развитии сопровождается риском.