

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XIX Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**PROCEEDINGS
of the XIX International Scientific Conference
for students and young scholars
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**2024
Астана**

УДК 001

ББК 72

G99

«ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024». – Астана: – 7478 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-7697-07-5

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001

ББК 72

G99

ISBN 978-601-7697-07-5

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2024**

әлеуметтік қолдау бағдарламаларын қабылдау арқылы жүзеге асырылады. Екінші бағыты – жұмыскерлер арасындағы кедейшілікпен күрес. Мұнда еңбек өнімділігін жалақы көтеру маңызды. Әзірге Қазақстанда өнімділігі төмен жұмыспен қамтудың үлесі тым үлкен. Бүгінде жұмыс істейтін қазақстандықтардың елеулі бөлігі – 5,6 млн адам немесе жұмыспен қамтылған халықтың 64,1 пайызы өнімділігі төмен еңбекпен айналысады. Тиісінше, табыстары төмен. Соның ішінде 3 миллион жалдамалы жұмыскер жоғары біліктілікті қажет етпейтін қызметтерге тартылған.

Қорытындылай келе, кедейлік адамдардың өміріне және олардың тұтынушылық мінез-құлқына айтарлықтай әсер ететінін атап өтуге болады. Үкіметтің кедейлікпен күресудегі күш-жігеріне қарамастан, ол кешенді тәсіл мен әлеуметтік қолдау шараларын талап ететін өзекті мәселе болып қала береді. Зерттеу кедей азаматтардың тұтынушылық мінез-құлқына әсер ететін әртүрлі факторларды анықтады, мысалы, шектеулі қаржылық мүмкіндіктер, кейбір тауарлар мен қызметтердің болмауы және әлеуметтік-мәдени аспектілер. Қазақстандағы халықтың кедей топтарының өмір сүру деңгейін жақсарту және әлеуметтік қорғау үшін көмек көрсетудің тиімді бағдарламаларын одан әрі зерттеу және әзірлеу қажеттігі атап өтіледі.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. <https://kz.kursiv.media/2022-09-29/kak-otlichajutsya-dohody-rashody-bogatyh-i-bednyh-v-kazahstane/>
2. <https://dknews.kz/kz/kazak-tilindegi-makalalar/288463-kazakstandagy-kedeyler-sany-resmi-statistikadan>

ОӘК 331.103

ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ӨЗГЕРІСТЕР: ҚАШЫҚТЫҚТАН ЖҰМЫС ІСТЕУДІҢ ӨСУІ ЖӘНЕ ОНЫҢ ӘСЕРІ

Турекулова Диана Ерлановна

turekaulova04@bk.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, Экономика факультеті, Менеджмент білім беру бағдарламасының 3 курс студенті, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі-М.Т. Набиева

Жаһандану мен цифрландыру-жұмыс ортасының ережелерін қайта жазатын қарқынды өзгерістер дәуірінде персоналды басқару мәселелері тұрғысында компанияның табысты стратегиясының ажырамас бөлігіне айналады. Әсіресе соңғы кездері әлем қызықты өзгерістерді бастан өткеріп жатқан кезде, жаңа ұрпақтар мен олардың құндылықтары еңбек нарығын өз сұраныстарына өзгертуде. Осы негізгі тенденциялардың бірі еңбек саясатын қайта қарауды талап ете отырып, дәстүрлі жұмыс процесстерін қашықтықтан қайта қарау болды. Өйткені, жұмыс күшінің жас буындарының (Z және A) айрықша сипаттамалары олардың жұмысына қатысты ерекше үміттер туғызады, бұл негізінен X буынының басшылары (қазіргі уақытта әлемдегі көшбасшылық позициялардың 51% алады) үшін жаңа сынақ.

Қашықтан жұмыспен қамту-қызметкер мен жұмыс беруші аумақтық бөлінген, бірыңғай кеңсе кеңістігінен тыс орналасқан және ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы бір-бірімен өзара іс-қимыл жасайтын жұмыспен қамту нысаны. Қазіргі әлемде қашықтан жұмыс істеу компанияның қызметкері ретінде де (ұйымның штатында болған кезде), сондай-ақ оның штаттық қызметкері болмай, нақты тапсырмаларды орындай отырып немесе белгілі бір жобаларды жүзеге асыра алады. Бірінші жағдайда, мұндай жұмыспен қамту қашықтықтан, екіншісінде – интернеттегі өзін-өзі жұмыспен қамту немесе интернет-фриланс деп аталады[1].

Қашықтағы персоналды басқару-бұл қазіргі заманның сын-тегеуріндеріне жауап қана емес, сонымен қатар компаниялардың икемділік, тиімділік және тұрақтылықты іздеуде жаңа мүмкіндіктер ашатын стратегиялық шешім. Неліктен менеджменттің бұл аспектісі заманауи

бизнес стратегиясының ажырамас элементіне айналатынын және оның өзгермелі бизнес әлемі контекстінде қандай артықшылықтар әкелетінін қарастырайық.(1-сурет)



1-сурет. Қашықтағы персоналды басқару өзекті болуының себептері

Суретте бейнеленгендей, қашықтағы персоналды басқару қазіргі заманғы технологиялық және әлеуметтік тенденциялар аясында өзекті болып отыр. Бұл бизнес үшін жаңа мүмкіндіктерді ашады.

Пандемияға дейін жаппай қашықтан жұмыс істеу-«ақылсыз», «практикалық емес», қызметкерлердің ең өнімділігі аз қызметіне жатқызылды және корпоративті мәдениеттен алшақтатады деп білген. Алайда, қазіргі таңда елімізде онлайн жұмыскерлердің бір емес бірнеше жұмыс орындарын жоба ретінде ала алу мүмкіндігінің артуының арқасында: «Фрилансерлық жұмыс» түрімен түйіндеме саны соңғы 3 жылда 11 есеге артып, 200 мыңнан астам адамды құрады», -деп баяндады HeadHunter Қазақстан жұмыс іздеу және жаңа қызметкерлер үшін жоғары жүктеме қызметінің Бас директоры Оксана Бричевская[2].

Соған сәйкес, соңғы жылдарда елімізде 16-74 жас аралығында интернет желісін және компьютерлерді пайдаланушылардың үлесі артқандығын байқаймыз.(1-кесте)

1-кесте. 16-74 жас аралығында интернет желісін және компьютерлерді пайдаланушылардың үлесі [3].

				пайызбен					
				2020	2021	2022	2020-2021	2021-2022	
						+/-		+/-	
16-74 жас аралығындағы	компьютерді	пайдаланушылар	үлесі, %	85,6	89,1	90,2	+3,5	+1,1	
16-74 жас аралығында	Интернет желісін	пайдаланушылардың	үлесі, %	89,0	93,3	94,5	+4,3	+1,2	

Дереккөз: Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы

Бұл деректер соңғы үш жылда 16 мен 74 жас аралығындағы пайдаланушылар арасында интернет пен компьютерді пайдаланудың тұрақты өсуін көрсетеді. Сонымен, интернет пайдаланушыларының үлесі 2020 жылғы 89%-дан 2022 жылы 94,5%-ға дейін өсті, ал компьютер пайдаланушыларының үлесі сол кезеңде 85,6%-дан 90,2% - ға дейін өсті. Бұл үрдіс қоғамды цифрландырудың ұлғаюын және осы жас диапазонында технологиялардың қолжетімділігінің артуын айғақтайды.

Қазіргі шындық өзгеріске ұшырауда: адвокаттар, судьялар, прокурорлар және тіпті сотталушылар қатысатын сот процестері мен істері, психологиялық көмек пен кеңес беру, медициналық диагностика және т.б. кәсіби қызмет көрсетулер, барлығы бейнеконференция платформалары арқылы қашықтағы форматта жүзеге асырылуда. (2-сурет)



2 сурет - 2021 жыл бойынша Қазақстанда шалғай форматта жұмыс істеуге қабілетті жұмыспен қамтылғандардың үлесін бағалау, саладағы жұмыспен қамтылғандардың %-ы

Салалар бойынша үйден жұмыс істеуге қабілетті жұмыскерлердің ең аз саны экономиканың нақты секторында – өнеркәсіп (13%), құрылыс (10%), ауыл шаруашылығында (3%) байқалады. Бұл жабдықтар мен құралдармен жұмыс істеу үшін физикалық қатысуды қажет ететін жұмысшылардың жоғары үлесімен тікелей байланысты. Сонымен қатар, Еңбек ресурстарын дамыту орталығының бағалауы бойынша, Қазақстанда жұмыспен қамтылғандардың 29%-ы қашықтықтан жұмыс істей алады [2].

Ресми статистикалық деректерге сәйкес, 2021 жылы Қазақстанда қашықтан жұмыс істейтін жұмыспен қамтылғандар саны 53,8 мың адамды құрады, бұл барлық жұмыспен қамтылғандардың тек 0,6%-тең. Бұл ретте өңірлік бөліністе қашықтан жұмыспен қамтылғандар санында айтарлықтай диспропорция байқалады. Егер Алматы облысында (қашықтықтан жұмыспен қамтылғандардың 18%) және Алматы қаласында (18%) жиі кездесіп отырса, Шығыс Қазақстан облысында бұл жұмыс форматы аз танымал (0,3%) [3].

Бұл тенденцияның қарқынды өсуінің бірден бір себебі: санитарлық-гигиеналық талаптарға (нормаларға) сәйкес келмейтін жағдайларда жұмыс жасайтын кәсіпорындардың жыл сайынғы өсу тенденциясы (2-кесте) [4].

2-кесте. Қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің саны, адам

	2020	2021	2022	2020-2021 +/-	2021-2022 +/-
Санитарлық-гигиеналық нормалар мен талаптарға сай келмейтін жағдайларда жұмыспен қамтылғандар	366 898	374 987	386 349	+8089	+11362
Ауыр физикалық еңбекпен айналысатындар	94 319	93 647	102 668	-672	+9021
Қауіпсіздік талаптарына сәйкес келмейтін жабдықта жұмыс істейтіндер	3 556	4 168	2 121	+612	-2047

Кесте де көрсетілгендей, соңғы үш жылдық жарияланған тексеру нәтижелері бойынша 386,3 мың адам (2021 жылы – 375,0 мың адам) немесе тексерілген кәсіпорындар қызметкерлерінің жалпы санының 23,1% жұмыс істеді. Бұл көрсеткіш 2020 жылға қарағанда 5,3% өскендігін байқаймыз. Ауыр физикалық еңбекпен айналысатын қызметкерлер саны 2020

жылға қарағанда 2021 жылы 1,8%-ға төмендегені(себебі, карантин уақытында көп ауыр физикалық көмекшілер интернет желісін меңгеріп кәсіптерін алмастырған) байқалғанымен, 2021 жылмен салыстырғанда 2022 жылы 9,6% өскен.

Дәл осындай себептер бойынша қазіргі таңда ауыр жұмыстан бас тартып, жаңа мамандықтар игеріліп қашықтықтан жұмыс жасауға қызығушылық артуда (3-кесте).

3-кесте. Кәсіби саланың трансформациясы: қашықтан жұмыс контекстіндегі инновациялық мамандықтар

Мамандықтар	Қызметі
Әлеуметтік медиа платформаларға арналған контент-маркетолог, SMM	Әлеуметтік желі платформаларында компаниялар үшін контент құру және жылжыту.
Телемедицина маманы	Байланыс технологиялары арқылы қашықтан медициналық кеңестер мен диагностикалық қызметтерді ұсыну.
Виртуалды ортадағы сәулет дизайнері	Виртуалды ортада архитектуралық жобалар мен интерьер дизайн жасау.
Қашықтағы инженер-конструктор	Жаңа техникалық құрылғылар мен жүйелердің орнында қатысусыз әзірлеу және жобалау.
Интернет заттарына арналған киберқауіпсіздік жөніндегі маман (IoT)	Интернетке қосылған құрылғыларды киберқауіптерден қорғау.

Ескерту: кесте автормен құрастырылған

Кестеде ауыр физикалық еңбек саласының өзгеруіне және қашықтан жұмыс істеуді нығайтуға ықпал ететін бес инновациялық мамандықтарға шолу көрсетілген. Онда физикалық виртуалды кеңістіктен ауысуды және әртүрлі салалардағы қызметтердің тиімділігі мен қолжетімділігін қамтамасыз ету үшін технологияның маңыздылығын көрсететін мамандықтар сипатталған.

Практикалық тарауды орындау барысында, осындай жаңа мамандықтардың қарқынды пайда болуынан қашықтан жұмыспен қамту бойынша болашақ кәсіби мамандар ретінде жаңа буын Z ұрпақтан сауалнама өткізілді, респонденттер саны 50, жас аралығы 18-22.

Сауалнама 4 сұрақты қамтыды:

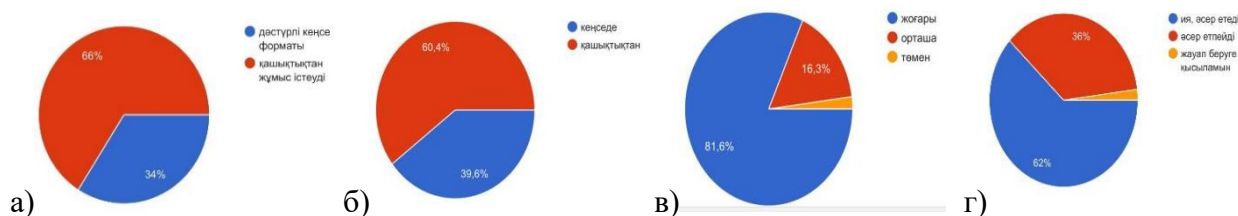
1-сұрақ: жұмыс істеудің қай формасын: кеңседе дәстүрлі форматын немесе қашықтан жұмыс істеуді таңдайсыз?

2-сұрақ: табысты жұмыс үшін не маңызды: кеңседе физикалық болу немесе қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігі

3-сұрақ: технологияның дамуын ескере отырып, қашықтықтан жұмыс істеу перспективаларын қалай бағалайсыз?

4-сұрақ: сіздің ойыңызша, қашықтықтан жұмыс істеу кеңседе жұмыс істеуден гөрі сіздің өнімділігіңізге ықпал етеді ме?

Сауалнаманың нәтижелері бойынша келесі көрсеткіштер алынды:



А) бірінші сұрақ Б) екінші сұрақ В) үшінші сұрақ Г) төртінші сұрақ

Z буынының өкілдері арасында жүргізілген сауалнамадан респонденттердің көпшілігі (66%) қашықтан жұмыс істеуді қалайтыны белгілі болды. Олардың таңдауына әсер ететін негізгі факторлар ретінде: икемді жұмыс кестесі, уақыт, табыс, ресурс үнемділігі(көлік шығындары) көрініс тапқан. Сонымен қатар, кейбір сауалнамаға қатысушылар (шамамен 62

%) қашықтықтан жұмыс істеу кеңседе жұмыс істеуден гөрі сіздің өнімділігіңізге ықпал етеді деп жауап берген. 60,4% респонденттер табысты жұмыс үшін қашықтықтар жұмыс істеу мүмкіндігін таңдады.

Қашықтықтан жұмыс істеудің өсуінің еңбек нарығына әсері туралы талқыланатын тақырып аясында сауалнама нәтижелері жұмысшылар арасында қашықтықтан жұмыспен қамтуды таңдауға айтарлықтай көшуді растайды. Респонденттердің жартысынан көбі (62%) өз таңдауын өнімділікті арттыру, мансаптық перспективаларды жақсарту және көбірек табыс табу мүмкіндігіне сүйене отырып, осы жұмыс түріне басымдық берді. Бұл деректер кадрларды басқару стратегиясын қалыптастыруда және еңбекті ұйымдастырудың инновациялық модельдерін жасауда қызметкерлердің өзгеретін артықшылықтарын ескерудің маңыздылығын көрсетеді.

Жұмыс барысында жүргізілген зерттеуге сәйкес, online-жұмыс саны жарты миллионнан астам қазақстандықтардың табыс көзіне айналды, алайда олардың көпшілігі әлеуметтік тәуекелдерден қорғалмаған күйінде қалып отырғандығын байқаймыз. Қашықтағы жұмысшылардың әлеуметтік қауіпсіздік тұрғысынан кездесетін қиындықтары олардың әлауқатына елеулі кедергілер тудыратын қиындықтар жиынтығын ашады. Тапсырыстардың немесе жобалардың болжамсыздығына байланысты. жалақының тұрақтылығының болмауы, дәстүрлі кеңсе қызметкерлеріне қарағанда, көбінесе медициналық сақтандыру немесе демалыс сияқты әлеуметтік жеңілдіктерге қол жетімділіктің шектелуі және сақтандырудың жетіспеушілігі – жазатайым оқиғалардан немесе медициналық сақтандырудан айырылған, бұл оларды ықтимал қаржылық тәуекелдерге осал етеді және ауру немесе жарақат алған жағдайда табысын жоғалтуға дейін алып келеді. Сонымен қатар, кеңсе ортасы мен кәсіби іс-шараларға қол жетімділік болмағандықтан, мысалы, қашықтағы жұмысшылар ретінде аудармашы қызметін атқарушы қызметкерлер өздерінің дағдыларын үйренуде және дамытуда қиындықтарға тап болады, бұл олардың мансаптық өсуін және жалақыны көтеру мүмкіндіктерін бәсеңдете отырып, оқшаулану әсерінен және әріптестермен қарым-қатынастың болмауы қашықтағы жұмысшылардың жалғыздық сезіміне және психикалық денсаулығының нашарлауына әкеледі. Бұл факторлар қашықтағы жұмысшылардың әлеуметтік қорғалуын жақсарту және олардың еңбек нарығында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету үшін шаралар қабылдау қажеттілігін көрсетеді. Сондықтан Министрлік еңбек нарығын либерализациялау және барлық жұмыс істейтін азаматтар үшін олардың нысаны мен жұмыс кестесіне қарамастан әлеуметтік құқықтық кепілдіктер жасау бойынша белсенді жұмыс жүргізуде.

Қорытындылай келе, Қазақстанда онлайн-қызметтер нарығын дамытуға жәрдемдесу үшін қолайлы жағдайлар жасаумен қатар жүруі тиіс екеніне көзіміз жетті. Себебі, қашықтағы жұмысшылардың қарқынды көбеюі мен олардың әлеуметтік қауіпсіздік мәселелерін зерттеу олардың еңбек жағдайларын жақсарту үшін шұғыл шаралар қабылдау қажеттілігін көрсетеді. Табыстың тұрақтылығының болмауы, әлеуметтік жеңілдіктерге қол жетімділіктің шектелуі, сақтандырудың жетіспеушілігі және жасырын жұмыс – бұл назар аударуды және шешуді қажет ететін кейбір қиындықтар. Қашықтан жұмыспен қамтуды жарияламауды таңдаған жасырын жұмысшылардың алдын алу да қойылған ауқымды сұрақ. Осыны ескере отырып, Қазақстан цифрлық экономика дәуірінде әділ және орнықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін қашықтағы жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалуы қамтамасыз етілген жұмыс орындарын енгізуді; "икемді жұмыс уақыты" немесе "икемді демалыс" жүйесі сияқты қашықтан жұмыс істеу ерекшеліктерін ескеретін еңбек қатынастарының жаңа үлгілерін әзірлеуді; нарықтағы кәсіби дағдылары мен бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін қашықтағы жұмысшылардың қажеттіліктеріне бағытталған білім беру және Enbek.Skills.kz секілді виртуалды кәсіптік оқыту бағдарламаларын дамыту мен инновациялық тәсілдерін енгізуді ұсынамыз. Бұл өз кезегінде, Қазақстанға әлемдік үрдістерге үйлесімді бейімделуге және өз азаматтарына тұрақты және перспективалы жұмыс жағдайларын қамтамасыз етуге көмектеседі.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Конобевцев Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А. Удаленная работа: технологии и опыт организации//Вестник университета. 2019. № 7. С. 9-17
2. Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: на пути к цифровой реальности», 2022г.
3. Қазақстан Республикасы стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы
4. 2020,2021,2022 жылы зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің саны: https://stat.gov.kz/ru/news/chislennost-rabotnikov-zanyatykh-vo-vrednykh-i-drugikh-neblagopriyatnykh-usloviyakh-truda-v-2022-god/?sphrase_id=344385
<https://www.gov.kz/memleket/entities/stat/press/news/details/355736?lang=ru>
<https://www.gov.kz/memleket/entities/stat/press/news/details/186652?lang=ru>

УДК 316.422

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В РАЗВИТИИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Умарова Ажар Муратбековна

zharkynumarova@gmail.com

Магистрант экономического факультета

ЕНУ им. Л. Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Ш.Ш.Турмаханбетова

В статье представлены результаты оценки инновационного потенциала малого и среднего бизнеса Республики Казахстан. Проведенный анализ на основе имеющихся статистических материалов раскрывает влияние различных факторов на инновационный потенциал отечественного бизнеса. В статье также продемонстрирована структура МСП в Республике Казахстан за декабрь 2023 год. Результаты исследования позволили определить недостатки инновационной активности отечественных предприятий.

Во всех развитых странах мира малое и среднее предпринимательство (далее МСП) являются мощным двигателем инновационного развития. МСП часто выступает основным субъектом инноваций, являясь источником и генератором новых идей и нововведений.

Этому способствуют такие характерные черты малого и среднего бизнеса, как гибкость по отношению к постоянно меняющимся условиям внешней среды, высокая мобильность ресурсов, эффективность и отдача финансовых средств.

Исследования показали, что инновации являются ключевым фактором улучшения конкурентных позиций компаний. Их инновационная способность существенно влияет на конкурентоспособность, которая основывается на качественно новых навыках и умениях.

В частности, для малых и средних предприятий внедрение передового опыта в области управления инновациями играет основополагающую роль в росте и прогрессе этих компаний, создавая новые источники конкурентных преимуществ по сравнению с конкурентами. Существует множество подходов и методов исследования инновационной деятельности и инновационного потенциала малых и средних предприятий.

Одним из важных секторов для реализации стратегических задач инновационного развития экономики Казахстана является малый и средний бизнес, который служит основой для обеспечения конкурентоспособности экономики и повышения благосостояния населения страны. Проблема использования и повышения инновационного потенциала малого и среднего бизнеса в Казахстане становится актуальной в связи с необходимостью повышения роли малого и среднего бизнеса в экономике, а также формирования и развития инновационной деятельности для повышения экономического потенциала страны в целом.

Для выявления инновационного потенциала малого и среднего бизнеса в Казахстане проанализирован уровень их инновационной активности за последние годы. Инновационная активность характеризует готовность к обновлению основных элементов инновационной системы - своих знаний и технологического оборудования.