

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



**«ЗАМАНАУИ ЖАҒАНДЫҚ СЫН-ҚАТЕРЛЕР ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ
ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЖҮЙЕЛЕРДІҢ ТҰРАҚТЫЛЫҒЫ»**
атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ
27 мамыр 2022 ж.

СБОРНИК ТРУДОВ
международной научно-практической конференции
**«УСТОЙЧИВОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ
ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ СОВРЕМЕННОСТИ»**
27 мая 2022 г.

PROCEEDINGS
International scientific and practical conference
**«SUSTAINABILITY OF ECONOMIC SYSTEMS UNDER CONDITIONS OF
MODERN GLOBAL CHALLENGES»**
27 May 2022

Нұр-Сұлтан, Қазақстан
Нур-Султан, Казахстан
Nur-Sultan, Kazakhstan

УДК 330
ББК 32
3-21

Редакционная коллегия:

Заведующая кафедрой «Туризм» к.э.н., профессор Муталиева Л.М.
Ответственная за НИР кафедры «Туризм» к.э.н., ассоциированный профессор Мусина К.П.
К.э.н., доцент кафедры «Туризм» Акишева А.С.

3-21 **Заманауи жаһандық сын-қатерлер жағдайындағы экономикалық жүйелердің тұрақтылығы:** халықаралық ғылыми-тәжірибелік конф. еңбектер жинағы. – Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022.

Устойчивость экономических систем в условиях глобальных вызовов современности: Сб. трудов межд. научно-практической конф. – Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2022.

Proceedings of the international scientific and practical conference «**Sustainability of economic systems under conditions of modern global challenges**» Nur-Sultan, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2022.

ISBN 978-601-337-680-6

Халықаралық ғылыми-практикалық конференция еңбек жинағында Қазақстан Республикасындағы және шетелдегі жаһандық сын-қатерлер жағдайында экономикалық жүйелердің орнықтылығын қамтамасыз етудің өзекті аспектілері қарастырылған.

В сборнике материалов международной научно-практической конференции рассмотрены актуальные аспекты обеспечения устойчивости экономических систем в условиях глобальных вызовов в Республике Казахстан и за рубежом.

The proceedings of the international scientific and practical conference consider topical aspects of ensuring the sustainability of economic systems in the face of global challenges in the Republic of Kazakhstan and abroad.

**УДК 330
ББК 32
3-21**

ISBN 978-601-337-680-6 © Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022
© Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2022
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2022

Конференция Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Ресей халықтар достығы университетінің Қонақ үй және туризм Институты, Шота Руставели атындағы Батуми мемлекеттік университеті, Ташкент Мемлекеттік Экономикалық университеті, М. Рысқұлбеков атындағы Қырғыз экономикалық университеті және Бұқара Мемлекеттік Университеттерімен бірлесіп ұйымдастырылды.

Конференция организована Евразийским национальным университетом им. Л.Н. Гумилева совместно с Институтом гостиничного бизнеса и туризма РУДН, Батумским государственным университетом имени Шота Руставели, Ташкентским Государственным Экономическим университетом, Кыргызским экономическим университетом им. М. Рысқұлбекова, Бухарским Государственным Университетом.

The conference was organized by L.N. Gumilyov Eurasian National University together with the Institute of Hotel Business and Tourism of the Peoples' Friendship University of Russia, Batumi Shota Rustaveli State University, Tashkent State Economic University, Kyrgyz Economic University named after Musa Ryskulbekov, Bukhara State University.

Материалы публикуются в авторской редакции. Редакционная коллегия не несет ответственность за достоверность информации, приводимой авторами.

Мүгедектігі бар азаматтар үшін өздерін қоршаған ортада қауіпсіз сезінуі үшін кедергісіз орта қалыптастыру олар үшін маңызды болып табылады. Германия еліндегі секілді мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін көптеген салаларда кедергісіз орта құру міндетті. Қоғамдық көліктің барлық дерлік құралдары лифтілер мен пандустардың болуына байланысты ұтқырлығы шектеулі адамдар үшін қол жетімділігі, метро станцияларында зағиптарға арналған бағдарлау жүйелері өте жиі орналастырылуы сияқты тәжірибелерді елімізде қолдануға болады. Сол елдегі секілді барлық автобустар кедергісіз орта талаптарына сәйкес жабдықтау ұсынылады. Кедергісіз символымен мүмкіндіктері шектеулі адамдардың қажеттіліктеріне бейімделген мекемелер мен құрылғылар белгіленсе олардың күнделікті баратын жерлері болады және сергуіне мүмкіндік береді. Әсіресе көрнекті және мәдени орындардың мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін де қол жетімді болуы тиіс.

Ал АҚШ-тың заңнамасында бекітілген мүгедектігі бар азаматтарды қолдау шарасын біздің елде де қолдануға әбден болады. Себебі бізде мүгедектігі бар азамат болып табылғанымен оның ішінде жұмысқа қабілетті азаматтар жеткілікті. Сондықтанда егер өзіне жүктелетін қызметтерді толық атқаруға шамасы келетін мүгедектігі бар азаматтарды жұмысқа қабылдауды міндеттеу немесе дәл АҚШ сияқты тыйым салу қажет. Жұмыс берушілерге қатысты бұл шектеу болғанымен азаматтар мүгедек азаматтарды қолдауға мемлекетпен бірге толыққанды қатысуға мүдделі болуы тиіс.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің ресми сайты
2. Еңбек ресурстарын дамыту орталығының ресми дерегі <https://iac.enbek.kz/>
3. <https://strategy2050.kz/ru/news/pochti-dve-tysyach-narusheniy-prav-lits-s-invalidnostyu-vyyavleno-v-kazakhstane/>
4. ҚР Ұлттық статистика бюросының ресми дерегі
5. Әлеуметтік қызметтер порталы <https://aleumet.egov.kz/>

ҚОНАҚ ҮЙ БИЗНЕСІНДЕГІ ПЕРСОНАЛДЫ ҮНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ АСПЕКТІЛЕРІ

Каратаева М.А.

Ғылыми жетекші: э.ғ.к. профессор м.а. Баймбетова А.Б.

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,

Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: Muslimbekova_m@mail.ru

Қазіргі әлемнің тенденцияларын зерттей келе, экономиканың ең ірі және жоғары табысты, серпінді секторларының бірі қонақжайлылық индустриясы

екені белгілі болды. Ал қонақжайлық индустриясын адам ресурстарынсыз елестету мүмкін емес. Индустрияның даму процесінде адамның рөлі үнемі өсіп келеді. Ол кез-келген ұйымның негізгі әрекет етуші күші және прогрестің басты кейіпкері болып қала береді. Адам ресурстарының дұрыс басқара алмаған жағдайда ұйым өз мақсаттарына қол жеткізе алмайды және өмір сүре алмайды. Сондықтан да әрдайым қызметкерлерді тиімді басқару, ынталандыру қонақ үй кәсіпорындарының менеджерлері мен персонал менеджерлері үшін өзекті мәселелердің бірі болып табылады.

Қонақжайлық индустриясы сенімді түрде Қазақстан экономикасының ең табысты секторларының біріне айналуға бәсекелестік күшейіп, қонақ үй менеджерлерінің кәсібилігі артқан сайын қонақ үйлер арасында қонақ үй кәсіпорнының тиімділігін арттырудың заманауи мүмкіндіктері мен инновациялық әдістеріне сұраныс артуда. Қонақ үй нарықтық конъюнктураның өзгеруіне икемді жауап беруге қабілетті басқарылатын кәсіпорынға айналды, бұл оны қонақ үй кәсіпорындарының тиімділігін арттыратын технологиялар мен әдістерге, соның ішінде мотивациялық технологияларға инвестициялауға толық қабілетті етеді.

Қызметкерлерді еңбекке ынталандыру мәселесі Ф.Тейлордың классикалық менеджмент мектебінің басқару теорияларынан бастау алып, ғылыми талдау пәніне айналды. Еңбек тәртібі мәселесін зерттеудің теориялық аспектілері А.Смиттің «экономикалық адам» үлгісіне, К.Маркстің еңбек құны теориясына, Э.Дюркгеймнің қоғамдық еңбек бөлінісі тұжырымдамасына енгізілді. Бүгінгі таңда қызметкерлерді ынталандыру мәселесі ғылыми-публицистикалық әдебиеттерде де кеңінен көрініс табуға.

Мотивация деп адамның өзіндік мотивтерін ояту кезінде жағдай жасауды айтамыз. Мотивация, мәні бойынша, адам өз мотивтерін жүзеге асыратын ынталандырулар мен мүмкіндіктермен байытылған ортаны құру болып табылады. «Мотивация» ұғымының мәнін талдау үшін әртүрлі ғылыми көзқарастарды қарастыру үшін төменде құрастырылған кестеге жүгіну керек (кесте. 1) [1-7].

Кесте 1

«Мотивация» ұғымының сипаттамасы

Автор	Анықтама
Муэрс Р. [1, 78 б]	Мотивация – ішкі және сыртқы факторлардың көмегімен адамды белгілі бір әрекетке баулу процесі.
Мескон Х. [2, 59 б]	Мотивация – бұл ұйымның жеке және жалпы мақсаттарына жетуге бағытталған әрекетке өзін және басқаларды ынталандыру процесі.
Кибанов А.Я. [3, 62 б]	Мотивация – адамның іс-әрекетін белсендіретін, ынталандыратын және мақсатқа бағыттайтын қажеттіліктермен байланысты ішкі күйі.
Виханский О.С., Наумов А.И. [4, 52 б]	Мотивация – адамды белсенділікке итермелейтін және бұл әрекетке белгілі бір мақсатқа жетуге бағытталған бағыт беретін ішкі және сыртқы қозғаушы күштердің жиынтығы.

Райсберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубова Е.А. [5, 77 б]	Еңбек мотивациясын адамның ұйымдағы мінез-құлқының бағытын, өз күш-жігерінің дәрежесін және қиындықтарға тап болғандағы табандылығын анықтайтын психологиялық күштер ретінде анықтауға болады.
Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. [6, 128 б]	Мотивация - бұл жеке адамға әсер ететін (сыртқы және ішкі) күштерді сипаттау үшін оны белгілі бір әрекетке итермелейтін ұғым.
Лукаш Ю.А. [7, 26 б]	Мотивация – ұйымда жұмыс істейтін адамдарға қуат беруге және олардың мақсаттарына жету үшін тиімді жұмыс істеуге ынталандыруға бағытталған әрекет.
<i>Ескертпе – кесте [1-7] ақпарат көзі негізінде автормен құрастырылған.</i>	

Жоғарыда көретілген кестеде мотивация ұғымының танымал анықтамаларымен таныстық. Олардың көпшілігінің мағынасы ұқсас, тек берілу тәсілімен ғана ерекшеленеді деп айта аламыз. Кестедегі ақпаратты талдау нәтижелеріне сүйене отырып, «мотивация» ұғымын қарастыратын авторлар оны мінез-құлықтың динамикалық аспектісіне жатқызады, ол арқылы адам қоршаған ортамен байланыста болады. Басқаша айтқанда, мотивация - бұл жеке тұлғаның қолайлы жағдайлар мен объектілерге мінез-құлық бағытын таңдауына ықпал ететін белсенді процесс.

Кез-келген кәсіпорын персоналының еңбегін ынталандыру жүйесін қалыптастырудың заманауи бағыттарын талдай отырып, олардың көбінесе мемлекеттің экономика және қоғамның әлеуметтік дамуы саласындағы саясатына, сондай-ақ әр кәсіпорынның мотивация саласына бағдарлануына байланысты екендігіне назар аударуға болады.

Егер Қазақстан туралы айтатын болсақ, көптеген кәсіпорындардағы қызметкерлерді ынталандыру жүйелерінің кемшіліктері де, оң жақтары да бар екенін атап өткен жөн.

Жағымды жақтарына реформаның қиын жағдайында кәсіпорын персоналының уәждемесінің жүйесі бетпе-бет жалақымен шектеліп қалмай, басқа да ынталандыру төлемдерінің болуын жатқызуға болады.

Позитивті сәт деп көптеген кәсіпорындардың мотивациясының қызметкерлерге өздерінің әлеуетті және жасырын мүмкіндіктерін ашуға мүмкіндік беретін ынталандырудың неғұрлым прогрессивті әдістеріне біртіндеп қайта бағдарлануын қарастыруға болады.

Кемшіліктер келесідей өрнектеледі:

- еңбек ақы төлеудің нысандары мен жүйелері нарықтық экономика талаптарына сай емес;
- жеткілікті икемділік пен мотивациялық әсер жоқ;
- өндіріс пен еңбектің тиімділігі мен өнімділігін арттыруды ынталандырмайды;
- қызметкерлердің ресурстарды ұтымды пайдалануына, кәсіби және біліктілік деңгейін арттыруға аз ынталандырады;
- еңбек өнімділігі мен жалақының өзгеру деңгейлері арасында елеулі дифференциация және сәйкессіздік орын алады, бұл соңғы ынталандырушы (негізгі) функцияның жоғалуына әкеледі.

Жалпы алғанда, отандық ұйымдарда қызметкерлерді ынталандыру мәселелерінің ауқымын келесідей жіктеуге болады деп айта аламыз:

- экономикалық және құқықтық,
- психологиялық және әлеуметтік,
- басқарушылық және моральдық.

Қазіргі қазақстандық кәсіпорындардың мотивациялық жүйелерін талдау, мәселелерін шешу үшін шетелдік тәжірибелерді қолдану өзекті болып табылады.

Мотивациялық жүйелерді пайдалану тұрғысынан көптеген баламалар бар, бірақ дамыған елдердегі мотивация жүйелерін қолдану тәжірибесі назар аударуға тұрарлық. Дегенмен, олардың кемшіліктері де бар, сондықтан мұндай жүйелерді қазақстандық кәсіпорындарға көшіру нәтижесіз болуы мүмкін. Бірақ жекелеген элементтерді ішінара енгізу арқылы прогреске қол жеткізу мүмкін.

Келесі француз, ағылшын, неміс, швед, жапон елдерінің мотивация үлгілерін қарастырайық (кесте 2).

Бірінші суреттен көріп отырғанымыздай қазіргі таңда әлемдегі деңгейдегі елдердің өздерінің адам ресурстарын басқарудағы тиімді мотивациялық үлгілері бар екенін көріп отырмыз.

Мысалы, жапон моделінің бірқатар ерекшеліктерін бөлек қарастырсақ. Мұндай модельді қолданудың міндетті шарттарына тарифтік кестенің болуы жатады, ол қайтадан жалақыны жоғарыда келтірілген (кесте 2) үш компонент бойынша саралауды қарастырады.

Кесте 2

Француз, ағылшын, неміс, швед, жапон елдерінің мотивация үлгілері

Ел	Модель ерекшелігі
Француз үлгісі.	Еңбекті бағалау әдістемесіне негізделген. Ғалымдар бұл модельдің артықшылығы еңбектің тиімділігі мен сапасына, қызметкердің жалпы (ұжымдық) нәтиже туралы хабардар болуына күшті ынталандырушы әсер етеді деп санайды.
Ағылшын үлгісі	Табысқа қатысу сияқты материалдық ынталандыру нысанын енгізуге негізделген - жалақының белгілі бір мөлшеріне қосымша кәсіпорын пайдасының бір бөлігі төленеді.
Неміс үлгісі	Еңбекті қоғамда кедейлер болмайтындай етіп құруды көздейтін еңбекті ынталандыру мен әлеуметтік кепілдіктерді үйлесімді үйлестіруге негізделген әлеуметтік бағдарлау қағидатында құрылған.
Жапон үлгісі	Өзіне тән ерекшелігі-өнімділіктің өсу қарқынының жалақының өсу қарқынынан асып кетуі. Мұндай модель айтарлықтай икемді және оны құруда кәсіби біліктілік, жас ерекшеліктері, жұмыс өтілі сияқты бірнеше факторлар ескерілген.
Швед үлгісі	Әлеуметтік теңдік қағидатына негізделген, яғни ұлттық табыстың үлесін халықтың аз

	қорғалған топтарының пайдасына қайта бөлу. Ортақ еңбекақы саясаты енгізілді. Модель бәсекені ынталандырумен қатар техникалық прогресті ынталандыруды және өндірісті жаңартуды көздейді. Бұл ретте тең еңбекке бірдей ақы төлеу қағидасы қатаң сақталады.
--	--

Ескертпе – мәліметтер [8] негізінде автормен құрастырылған

Сонымен қатар, тағы бір маңызды көрсеткіш - еңбек өнімділігі енгізіледі. Бұл көрсеткіш маңызды ынталандыру және нәтиже үшін жұмыс істеуге себеп болып табылады.

Сонымен, қолданыстағы мотивация үлгілері мен жүйелерінің ішінен олардың ерекше белгілерін жалпылама түрде бөліп көрсетуге болады (кесте 3).

Кестеден көріп отырғанымыздай, кәсіпкерлік белсенділіктің ынталандыру жүйесіне және ең бастысы, әлеуметтік-мәдени негізде қызметкерлердің әрбір адам үшін жеке табысқа жетуге жалпы бағдарлануына негізделген американдық модель назар аударуға лайық. АҚШ-тағы мотивациялық еңбекақы жүйесінің негізін қоғамдық өндірістегі жұмысшыларға сыйлықақы төлеу түріндегі стандартталған тапсырмалар мен толықтыруларды ескере отырып, әртүрлі модификациядағы сағаттық жалақы құрайды [9].

Кесте 3

Еңбек мотивациясының шетелдік жүйелерін қалыптастыру ерекшеліктері

Ел	Еңбек мотивациясының негізгі факторлары	Еңбек мотивациясының айырмашылықтары мен ерекшеліктері
Жапония	Кәсіби дағдылары, жасы, тәжірибесі, еңбек өнімділігі	Өмір бойы жұмыс істеу, зейнетке шыққан кезде бір реттік төлем
АҚШ	Кәсіпкерлік белсенділікті, жұмыс сапасын, жоғары біліктілікті ынталандыру	Уақыт пен кесімді еңбекақы жүйесінің элементтерін біріктіру, технологиялық үстемеақылар, жабдықтың сапалы жұмысы үшін сыйлықақылар, технологиялық тәртіпті сақтау, еңбекақыны даралау
Франция	Біліктілігі, жұмыс сапасы, рационализаторлық ұсыныстардың саны, жұмылдыру деңгейі	Еңбекті кәсіптік дағдылар мен еңбек өнімділігі, бастамашылық, қосымша сыйақы (өтемақы төлемдері) бойынша бағалау
Англия	Кіріс	Пайданы бөлу, үлестік қатысу, еңбекке қатысу, таза еңбекке қатысу
Германия	Сапасы	Еңбек сапасын ынталандыру, әлеуметтік кепілдіктер

Ескертпе – кесте [10,114 б] ақпарат көзі негізінде автормен құрастырылған.

Жалпы алғанда, экономика, адам ресурстарын басқару саласында зерттеулер дамыған елдердің мотивациялық жүйелерінің кейбір элементтерін Қазақстанның қазіргі жағдайында бейімдеу мүмкіндігін көрсетті деп айта аламыз.

Осылайша, қазіргі заманғы қазақстандық кәсіпорын, кез-келген қонақ үй бизнесінде мотивация жүйесін құрудағы шет елдердің тәжірибесін пайдаланудың экономикалық мәні бар екені анық болды. Дегенмен, мұндай жұмыстарды жергілікті, қазақстандық ерекшеліктерді ескере отырып жүргізу керек.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Муэрс, Р. Эффективное управление/ Р. Мауэрс. : пер. с англ. серия «Маркетинг и менеджмент в России и за рубежом». – М. : Финпресс, 1998. – 126 с. (78)
2. Мескон, М. Х. Основы менеджмента. учеб. пособие / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. : пер. с англ. А. Н. Чеканского, О. В. Рождественского. – М. : Дело, 1992. – 369 с. (59)
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М., 1999. – 512 с. (62)
4. Виханский, О. С. Менеджмент. учебник – 4-е изд., перераб. и доп. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Экономист, 2006. – 670 с.(52)
5. Современный экономический словарь [Текст] / под ред. Б. А. Райсберг, Л. Ш. Лозовский, Е. А. Стародубова. – М. : ИНФРА-М., 1999. – 479 с. (77)
6. Гибсон, Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы. Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Доннелли. : пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 662 с. (128)
7. Лукаш, Ю. А. Мотивация и эффективное управление персоналом/ Ю. А. Лукаш. – М. : Финпресс, 2007. – 208 с. (26)
8. Бикташева Д.Л. Менеджмент в туризме: учебное пособие / Д.Л. Бикташева, Л.П. Гиевая, Т.С. Жданова. – М.: Альфа-М: Инфра-М, 2017. – 272 с.
9. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2019. – 292 с

Ақтау қаласының туристік әлеуетін жетілдіру бағыттары

Бисекенова А.Я.

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан,
Қазақстан Республикасы,
E-mail: bissekenova_aya@mail.ru

Ғылыми жетекші: э.ғ.к. профессор м.а. Баймбетова А.Б

Бүгінгі таңдағы туристік әлеуетін анықтау үшін қандай мәселелер кедергі болып отырғаны анықталды. Ақтау қаласындағы туристік-рекреациялық көрікті жерлердің танымалды еместігі басты мәселер екендігі анықталды. Қалаға келген әрбір туристердің үштен екі бөлігі осындай көрнекі жерердің бар екендігін, сонымен қатар қаланың ішіндегі көрнекі жерлердің де танымал еместігі туралы мәселелер анықталды. Ресей ғалымы Д.Визгалов аймақтық брендинг пен