

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

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

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»
XVIII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XVIII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**PROCEEDINGS
of the XVIII International Scientific Conference
for students and young scholars
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**2023
Астана**

УДК 001+37
ББК 72+74
G99

«GYLYM JÁNE BILIM – 2023» студенттер мен жас ғалымдардың XVIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XVIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2023» = The XVIII International Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM JÁNE BILIM – 2023». – Астана: – 6865 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-337-871-8

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+37
ББК 72+74

ISBN 978-601-337-871-8

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2023**

Серіктестіктің тағы бір түрі – желілік әдіс, мұнда бірнеше жоғары оқу орындары мен компаниялар бірлесіп бірыңғай оқу бағдарламасын әзірлейді. Бұл тәсіл Ұлттық технологиялық бастамалардың құзыретті орталықтарының базасында іске асырылады, өйткені онда компаниялардың консорциумдары мен ЖОО жинақталған. Бұл ретте компаниялар ұйымдастыратын корпоративтік ҚКББ күшейту үрдісі де, сыртқы білім беру провайдерлері ретінде жоғары оқу орындарына аутсорсингті барынша азайта отырып, өз қызметкерлерін даярлауға мүмкіндік болады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Итоги государственного аудита эффективности реализации проектов государственно-частного партнерства, Аудиторские заключения по итогам государственного аудита. www.rkastana.gov.kz
2. Дежина И. Г. Дополнительное профессиональное образование для развития перспективных технологий: вклад вузов. Управление исследованиями и инновациями. Университетское управление: практика и анализ. 2018; 22(5): 22–31
3. Двенадцать решений для нового образования. Доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. М.: НИУ ВШЭ, 2018. 106 с.
4. Ключарев Г. А., Диденко Д. В., Латов Ю. В., Латова Н. В. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств. М.: ЦСПиМ, 2014. 433 с.
5. Беляков С. А., Каравай А. В., Полушкина Е. А. Дополнительное профессиональное образование: результаты мониторинга 2016 года. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. 88 с.

УДК 330

АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМЫТУДАҒЫ САЛЫҚТЫҚ ЫНТАЛАНДЫРУ

Сапиолдаева Балым Қайратқызы

balim.kairatova@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің студенті, Астана қ-сы.,

Ғылыми жетекшісі: Досмағанбетов.Н.С

Адами капитал – бұл адамдар инвестициялайтын және өмір бойы жинақтайтын білім, дағдылар және денсаулық. Бұл оларға қоғамның пайдалы мүшелері ретінде өз әлеуетін жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Адамдарға инвестиция салу - тамақтану сапасын жақсарту, медициналық көмек, сапалы білім беру, жұмыс орындарын құру және кәсіби дағдыларды үйрету арқылы жүзеге асырылады. Мұның бәрі адами капиталдың дамуына ықпал етеді және бұл кедейліктің тұзағын жоюдың және әлеуметтік тығыз қоғам құрудың негізгі шарты болып табылады.

Адами капитал кез-келген қазіргі мемлекет үшін тұрақты экономикалық өсудің негізгі қозғаушы күші және тірегі болып табылады. Дүниежүзілік банктің есептеулеріне сәйкес, дамыған елдерде адами капитал олардың ұлттық байлығының шамамен 70%-ын құрайды, қалған 30%-ын табиғи және өндірілген ресурстар арасында бөлінеді. Ал Қазақстанда бұл көрсеткіш 40% шамасында ғана.

БҰҰ-ның 2021-2022 жылдардағы адами капитал индексі бойынша соңғы есебіне сәйкес, Қазақстан 191 елдің тізімінде 56-орынға ие болды. Соңғы 5 жыл бойынша Қазақстанның индекстегі орнын қарастыратын болсақ:

Жылдар	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Қазақстан	56-орын	58-орын	50-орын	51-орын	56-орын
Индекс	0,794	0,800	0,817	0,825	0,811

1-кесте. 2016 – 2020 жылдар аралығындағы Қазақстанның адами капитал индексіндегі орны. Ескерту - [1] деректер негізінде автормен құрастырылған.

Кестеден көріп тұрғанымыздай индекс бойынша Қазақстанда оң өзгеріс жоқ, бір орында тұрғанын байқауға болады. Соңғы шыққан есепке байланысты Дүниежүзілік банктің Орталық Азия бойынша өңірлік директоры Лилия Бурунчук Қазақстанның индекстегі орны бойынша мынадай пікір білдірген болатын: «Егерде Қазақстан адами капиталды 2010-2020 жылдардағыдай қарқынмен дамыта берсе, жан басына шаққандағы ЖІӨ бойынша 30-шы орында тұрған елдің көрсеткіштеріне жету үшін әлі 44 жыл қажет болады және бұл әлемнің қалған бөлігі дамымаған жағдайда. Әлемнің жетекші 30 экономикасының тізіміне ену үшін Қазақстан ағымдағы экономикалық модельді қайта қарап, экономиканы әртараптандыру бойынша қарқынды шаралар қабылдауы керек, сонымен бірге бүкіл ел бойынша келесі ұрпақтың дағдыларын арттыруы қажет».

Білім беру мен денсаулық сақтау шығындары әлеуметтік дамудың негізгі көрсеткіштерінің бірі болып саналады, өйткені олар мемлекет пен қоғамның азаматтардың денсаулығы мен біліміне көңіл бөлу дәрежесін көрсетеді. Көрсеткіштер Ұлттық статистика мен халықаралық ұйымдардың деректері негізінде есептеледі. Білім беру шығындарының деңгейі бойынша елдер рейтингінде 183 мемлекеттің ішінде Қазақстан 87-ші орында. Денсаулық сақтау шығындарының деңгейі бойынша елдер рейтингінде 189 мемлекеттің ішінде Қазақстан 174-ші орында. Көптеген отандық ғалымдар бұл жағдайды негізінен отандық денсаулық сақтау және білім беру жүйелерінің дамымағандығымен түсіндіреді.

Адами капиталға инвестицияларды қалыптастыру көздері отбасының, кәсіпорынның, мемлекеттің уақыты мен қаржылық шығындары болып табылады. Осылардың ішіндегі негізгісі мемлекеттік инвестициялар болып табылады. Мемлекет экономиканың даму стратегиясын қалыптастыруда және іске асыруда жетекші рөлге ие, оның құрамдас бөлігі адами капиталды дамыту болып табылады. Білім берудің адами капиталды дамытудағы маңыздылығы қазіргі уақытта дәл осы компонент инвестициялардың ең тиімді түрлерінің бірі болып саналатындығымен расталады. Бұл басқа елдермен салыстырғанда Еуропа мен Солтүстік Американың алдыңғы қатарлы дамуын қамтамасыз еткен білім мен ғылымға салынған инвестициялар. Бүгінгі таңда дамыған елдердің көптеген сарапшыларының бағалауы бойынша адами капиталға инвестиция салу негізгі құралдарға салынған инвестицияларға қарағанда әлдеқайда тиімді.

2-кестеде Қазақстанның білім беруге арналған мемлекеттік бюджеттің шығыстары көрсетілген:

Жылдар	2017	2018	2019	2020	2021
Шығыстар, трлн тг	1,8	1,9	2,3	3,1	3,7
ЖІӨ-ге қатынасы, %	3,39	3,15	3,35	4,45	4,59

2-кесте. 2017 – 2021 жылдар аралығындағы Қазақстанның білім беруге арналған мемлекеттік бюджеттің шығыстары. Ескерту - [2] деректер негізінде автормен құрастырылған.

Қазіргі таңда Қазақстанда мемлекеттік бюджеттен білім алуға ЖІӨ-нің шамамен 5% - ы жұмсалады, бұл көрсеткіш дамыған елдермен салыстырғанда әлдеқайда аз.

3-кестеде 2017 – 2021 жылдар аралығындағы Қазақстанның денсаулық сақтауға жұмсалған мемлекеттік бюджеттің шығыстары көрсетілген:

Жылдар	2017	2018	2019	2020	2021
Шығыстар, трлн тг	1,7	1,2	1,5	1,9	2,3
ЖІӨ-ге қатынасы, %	3,5	1,9	2,8	2,7	2,9

3-кесте. 2017 – 2021 жылдар аралығындағы Қазақстанның денсаулық сақтауға жұмсалған мемлекеттік бюджеттің шығыстары. Ескерту - [2] деректер негізінде автормен құрастырылған.

2021 жылы денсаулық сақтау шығындарының үлесі елдің ЖІӨ-нің 2,9% -ын құраған. Бұл ретте Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы саланы тұрақты дамыту үшін денсаулық сақтауды қаржыландыру деңгейін ЖІӨ-нің 5% - на дейін жеткізу қажеттігін атап өткен болатын.

Мемлекеттің білім беру мен денсаулық сақтау шығындарының үлесінің қысқаруы көбінесе бюджеттің тапшылығына және мемлекет шараларының экономикалық өсуге емес, экономиканы тұрақтандыруға бағытталғандығына байланысты. Алайда, Дүниежүзілік Банктің зерттеулерінің нәтижелері мемлекеттік инвестициялардың Қазақстандағы адами капиталды дамыту үшін жеткіліксіз екенін көрсетеді.

Білім беру және денсаулық сақтау жүйелерін дамытуға бюджет қаражатын тікелей жұмсаудан басқа, мемлекет салық салу жеңілдігі сияқты адами капиталды дамытуды ынталандырудың жанама құралдарын қолдана алады.

Салықтық жеңілдіктерді дәстүрлі түрде үкіметтер белгілі бір экономикалық мақсатқа жету құралы ретінде пайдаланады. Бұл негізінен салық төлеушілердің таңдалған тобына ұсынылатын және жеңілдіктер, салық демалыстары, несиелер, инвестициялық жеңілдіктер, жеңілдетілген салық ставкалары және импорттық тарифтер (немесе кедендік баждар), сондай-ақ салық міндеттемелерін кейінге қалдыру түрінде болатын салық режимдері.

Салықтық жеңілдіктерді кеңінен қолдану:

1. экономикалық қызметтің белгілі бір түрлерінің сыртқы әсерлерімен байланысты нарықтың тиімсіздігін жою;
2. салықтық бәсекелестікке ұшырайтын жаңа салалар мен мобильді инвестицияларды нысанаға алу;
3. агломерация экономикасының немесе шоғырланудың сыртқы әсерлерінің белгілі бір түрін құру және өз секторындағы құлдырау кезінде компанияларды субсидиялауға мүмкіндік береді [3].

Салықтық жеңілдіктер ішінде адами капиталға инвестициялаудағы жеңілдіктердің орны ерекше. Салықтық реттеулердің экономикалық өсуді қамтамасыз ететін адами капиталды инвестициялау процестеріне әсер етуінің екі негізгі бағыты бар:

Бірінші бағыты — білім беруге жеке инвестициялар. Тұтыну мен физикалық капиталға салынған инвестициялар арасындағы келісімге қосымша, жеке тұлға кірістерді бөлу туралы шешім қабылдаған кезде тұтыну мен адами капиталға салынған инвестициялар арасында келісімге келеді. Білім беруге салынған инвестицияларға салықтық жеңілдіктердің рөлі жеке тұлғаның кірісі азайған кезде ол өзінің біліміне аз ақша жұмсайды. Салық төлемдерінің бір бөлігін қайтару (төлемеу) есебінен инвестицияларды салықтық ынталандыру. Мысалы, табыс салығының мөлшерлемесінің өзгеруі физикалық капиталға қарағанда адами капиталға

салынған инвестициялармен күшті корреляцияға ие. Сонымен, салық ставкасының жоғарылауы физикалық капиталға қарағанда адами капиталға инвестиция көлемінің айтарлықтай төмендеуіне әкеледі [4].

Екінші бағыты - адами капиталға салынған инвестицияларды қол жеткізілген деңгейде сақтау. Табыс салығы ставкасының өсуі болған жағдайды қарастырайық. Бұл үй шаруашылығының қол жетімді уақытты қайда жұмсау керектігі туралы шешіміне әсер етеді: балалардың тәрбиесіне, жұмыс немесе оқуға. Салықтан кейінгі қалатын төменгі табыс алмастыру әсері арқылы болашақ тұтынудың пайдасына ағымдағы тұтынуды арттырады, ал қарама-қарсы бағыт кіріс әсерімен қамтамасыз етіледі. Егер алмастыру әсері кірістің әсерінен басым болса (нақты жалақының өсу қарқыны салықсыз төмендеген кезде), жеке адам жұмысқа көбірек уақыт жұмсайды, бұл тәрбие немесе оқыту уақытының қысқаруына әкеледі, бұл өз кезегінде адами капиталға инвестиция деңгейінің төмендеуіне әкеледі. Осылайша, адами капитал индексі деңгейін сақтау табыс салығы бойынша салық жүктемесінің деңгейімен тығыз байланысты.

Мемлекеттің адами капиталға инвестицияларды салықтық ынталандыруда мынадай тәсілдерін бөліп көрсетуге болады:

Критерий	1-тәсіл (салықтық мөлшерлеме)	2-тәсіл (салықтық жеңілдіктер)
Мазмұны	Біліктілігін арттырған жеке тұлғалар үшін табыс салығының мөлшерлемесін төмендету.	Жеке тұлғаның адами капиталға салынған инвестицияларға жұмсаған шығыстары сомасында салықтық жеңілдіктер беру (әртүрлі нысандарда).
Негізгі мәні	Прогрессивті салық салудың жоғары деңгейі еңбек өнімділігі төмен жұмысшылардың өнімділігі жоғары секторға өтуіне деген ынтасын төмендетеді, өйткені салықтан кейінгі жалақының өсуі айтарлықтай өспейді.	Адами капиталды дамыту шығындарын нақты мөлшерде өтеуге мүмкіндік береді, кейбір жағдайларда - олар нақты зардап шеккенге дейін.

4-кесте. Мемлекеттің адами капиталға инвестицияларды салықтық ынталандырудың тәсілдері. Ескерту - [5] әдебиет негізінде автормен құрастырылған.

Екінші тәсіл ең танымал, әрі шетелде де кеңінен қолданылады. Мысалы, Австралияда, Мексикада, Португалияда және Испанияда бастауыш немесе орта мектепте оқитын кәмелетке толмаған балаларға салық шегерімдері беріледі; Чехияда, Германияда және АҚШ — та ересек оқушылардың ата — аналары балаға жәрдемақы алуға құқылы (Чехияда-26 жасқа дейін, АҚШ-та-24 жасқа дейін). Америка Құрама Штаттары сонымен қатар студенттердің ата-аналарына (24 жасқа толмаған) балаларға табыс салығы бойынша несие алуға құқылы болуға мүмкіндік береді. Сонымен Эстония, Греция, Үндістан және Түркия баланың біліміне байланысты шығындарға салық жеңілдіктерін ұсынады және баланың жасына немесе баланың білім деңгейіне қатысты шектеулер қоймайды. Тіпті Ресейде де табыс салығы мен қосылған құн салығы бойынша арнайы салықтық жеңілдіктер қарастырылған.

Салықтық ынталандырудың үшінші тәсілі адами капиталға инвестициялау тәуекелдерін азайтуға және олардың кірістілігін арттыруға көмектесетін құралдар болып табылады, олар мыналар жатады:

1) Тікелей шығындардың салық режимі (мысалы, оқу ақысы);

- 2) Инвестицияларды қаржыландыру көздеріне жеңілдікпен салық салу (мысалы, жұмыс беруші төлейтін оқыту);
- 3) Адами капиталға инвестициялаудың ықтимал шығындарына әсер ететін алынбаған табыстарға немесе пайдаға салынатын салықтар;
- 4) Адами капиталға инвестициялаудың ықтимал шығындарына әсер ететін капиталдан түсетін табыс салығы;
- 5) Дағдыларға салынған инвестициялардың жалпы пайдасына салық салу (жеке тұлғалар үшін жоғары табыс және жұмыс берушілер үшін жоғары пайда);
- 6) Адами капиталға инвестициялаудан алынған кірістердің белгісіздігінен сақтандыру механизмі ретінде қызмет ететін салық жүйесінің ерекшеліктері (мысалы, салықтан кейінгі әртүрлі ықтимал кірістер арасындағы айырмашылықты азайтатын салықтық прогрессивтілік);
- 7) Жұмыс берушілерге арналған нысаналы салықтар немесе оқытуға инвестициялардың ең төменгі деңгейін қамтамасыз ететін салықтарға (алымдар, аударымдар) ұқсас тетіктер (мысалы, жұмыс берушілер жалақы қорының белгілі бір үлесін оқытуға инвестициялауы немесе алымдарды төлеуі қажет болатын "оқыту немесе төлеу" схемалары).

Жалпы Қазақстандағы адами капиталды салықтық ынталандырудағы қазіргі жағдайына баға беретін болсақ:

- адами капиталды дамытуды ынталандырудың салық құралдарын инвестициялау бағыттары бойынша жүйелі құрылымданбаған;
- адами капиталға инвестицияларды ынталандыру мақсатында мемлекет беретін салық преференцияларының көлемі оның тиімді дамуының кепілі болып табылмайды;
- қосылған құн салығы, ұйымдардың пайдасына салынатын салық және ұйымдардың мүлкіне салынатын салық бойынша қарастырылған жеңілдіктер нәтижелі болып табылмайды, өйткені берілетін жеңілдіктер көлемінің өсу серпіні халықтың білім деңгейі, жұмыспен қамтылуы, табысы және өмір сүру ұзақтығы көрсеткіштерінің өсуінен едәуір асып түседі;
- Қазақстанның барлық аймақтарында қолданылатын құралдардың тиімділігі мен тиімділігін бағалаудың бірыңғай тәсілі жоқ. Мониторинг көп жағдайда үзінді және жүйесіз жүргізіледі.

Қорытындылай келе, Қазақстанда адами капиталды салықтық ынталандыру құралдарының жетілмегенін атап өтуге болады. Сол үшін жоғарыда келтірілген шетелдік тәжірибелерге сүйене отырып, адами капиталды салықтық ынталандырудағы 4 құралдар тобын ұсынамыз:

1. Инвестордың тәуекелдерін барынша азайтуға бағытталады: тікелей шығындардың салық режимі, инвестицияларды қаржыландыру көздеріне жеңілдікпен салық салу, алынбаған табыстарға немесе пайдаға салынатын салықтар, капиталдан алынатын табысқа салынатын салықтар, дағдыларға салынатын инвестициялардан түсетін жалпы пайдаға салық салу, білім беруге салынатын инвестициялардың ең төменгі деңгейін қамтамасыз ететін адами капиталды инвестициялаудан түсетін табыстардың белгісіздігінен сақтандырудың салық тетіктері, нысаналы салықтар;
2. Ынталандыру субъектілері бойынша көп бағытты ынталандыру бойынша : адами капиталға арнайы салық бойынша кейінге қалдырылған салық міндеттемелері, жұмыс берушілерге арналған салық жеңілдіктері жүйесі; жеке тұлғаларға арналған құралдар: табыс салығының мөлшерлемелерін төмендету, салық шегерімдері;
3. Адами капиталға инвестиция түрлері мен нысандарын саралау бойынша: азаматтардың бакалавриат және магистратура бағдарламалары бойынша арнаулы орта және жоғары білім алуға арналған шығыстары бойынша жеңілдіктер; радиоэлектроника, электрондық компоненттік базалар өндірісі саласындағы басым салалар үшін салықтық жеңілдіктер; қосарланған оқыту жүйесін дамытуды фискалдық қолдау;
4. Адами капиталға инвестицияны мемлекеттік қолдау шараларының жүйелілігі бойынша: нысаналы білім беру кредиттері бойынша салықтық шегерімдер, компанияның

оқуға жұмсаған шығыстарына және білім беруге тікелей бюджеттік шығыстарына байланысты корпоративтік салықтар бойынша әр түрлі салықтық жеңілдік.

Ұсынылған ұсыныстарды қолдану ұлттық ерекшеліктер мен қалыптасқан шетелдік тәжірибелерді ескере отырып, Қазақстанда адами капиталды дамытудағы салықтық ынталандырудың тиімді жүйесін құруға мүмкіндік беретіндігіне сенімдіміз.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. [Электрондық ресурс] NoNews ақпараттық порталы. 2014-2023. URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/index-human>
2. [Электрондық ресурс] Ұлттық статистика бюросы. URL: <https://www.stat.gov.kz/>
3. Design and assessment of tax incentives in developing countries // United nations New York. 2018.
4. Flug K., Spilimbergo A. et al. Investment in education: Do economic volatility and credit constraints matter? //Journal of Development Economics. 1998. Vol. 55. P. 465
5. Тихонова А.Н. Развитие налогового стимулирования инвестиций в человеческий капитал // Финансовый журнал. №1 2023.

УДК 334.021

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕКТОРА БИЗНЕСА КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ

Содикова Нигора Тураевна

stadjieva28@gmail.com

Магистр 1-курса по специальности «Экономика»,
Азиатский международный университет, Бухара, Узбекистан
Научный руководитель - С.У.Таджиева

Проблема обеспечения бизнес сектора квалифицированными кадрами является актуальной и важной в настоящее время. Существует несколько причин, почему эта проблема остается актуальной:

Быстрое развитие технологий: Современный бизнес требует не только традиционных навыков и знаний, но и новых, связанных с быстро развивающимися технологиями. Сотрудники, которые не обладают необходимыми компетенциями, не смогут эффективно работать в современных условиях.

Низкий уровень подготовки выпускников: Многие выпускники вузов и профессиональных учебных заведений не имеют достаточного уровня компетенций и навыков, необходимых для работы в сфере бизнеса.

Дефицит кадров: Некоторые секторы бизнеса, такие как информационные технологии, сталкиваются с нехваткой квалифицированных кадров, что приводит к высоким затратам на поиск, обучение и удержание кадров.

Необходимость адаптации к изменяющимся условиям: Современный бизнес постоянно меняется и требует от компаний быстрой адаптации к новым условиям. Для этого необходимо иметь квалифицированных сотрудников, которые могут быстро адаптироваться и реагировать на изменения.