

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**

7. Колмаков В.С. Особенности экономической безопасности России в условиях глобализации экономики // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 3 (42). – С. 31–34.
8. Мирошников В.М. Зарубежный опыт по обеспечению экономической безопасности как основы национальной безопасности в условиях глобализации // Транспортное дело России. – 2012. – № 5.
9. Попкова Е.Г. Формирование концепции нового качества экономического роста в условиях глобализации: монография. – Волгоград: РПК «Политехник», 2007. – 351 с.
10. Семьяшкин Е.Г. Социально-экономическое развитие РФ в условиях глобализации, национальная безопасность // Проблемы анализа риска. – 2014. – Т. 11. – № 5. – С. 68–71.
11. Сеньков М.И. Проблемы экономической безопасности в условиях финансовой глобализации // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 2. – С. 55–58.
12. Хачатурян М.В. Совершенствование механизмов анализа и предупреждения угроз экономической безопасности России в условиях глобализации // Вестник Московского университета МВД России. – 2014. – № 10. – С. 302–305.
13. Baldwin D. A. The Concept of Security // Review of International Studies. – 2013. – № 23. – 5–26.

УДК 338

HR САЛАСЫНДАҒЫ ЭКОЖҮЙЕНІҢ ҚАРҚЫНДЫ БЕЛЕҢ АЛУЫ

*Абызбаева Ақниет Мейрамқызы
Сапарбек Жанерке Қозыбайқызы*

aknietabyzbaeva.03@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Экономика факультетінің 3 курс студентері
Ғылыми жетекшісі – Әбенев Е.М.

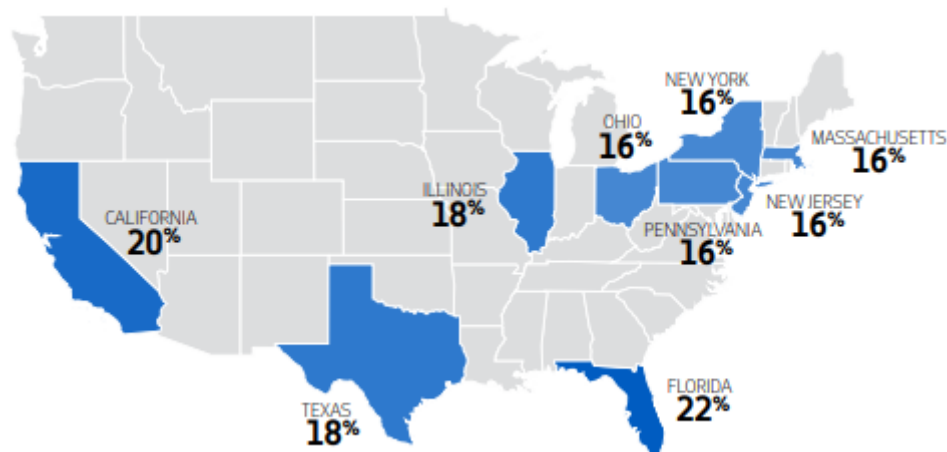
HR дәстүрлі түрде тұрақты қызметкерлерге назар аударғанымен, компания қызметтерін көрсетуде барған сайын мердігерлер, уақытша жұмысшылар және жеткізу тізбегі серіктестерінде жұмыс істейтін қызметкерлер сияқты жұмысшылар маңызды рөл атқаруда.

Бір ғана Америка Құрама Штаттарында жұмысшылардың 16% гиг-платформалар арқылы табыс табады екен[1]. ADP мәліметтері бойынша, компаниялардың шамамен 40% - ында әрбір төртінші қызметкер гиг-уоркер болып табылады. Бұл жалпы жұмыс күшінің көп бөлігі басқарылмайтынын және HR әсер ету мүмкіндігін жоғалтып алғанын білдіреді[2].

Біз 2023 жыл- HR тұрақты жұмысшылардан басқа күрделі жұмыс күшінің экожүйесін басқара бастайтын жыл деп санаймыз. Мұның үш салдары бар.

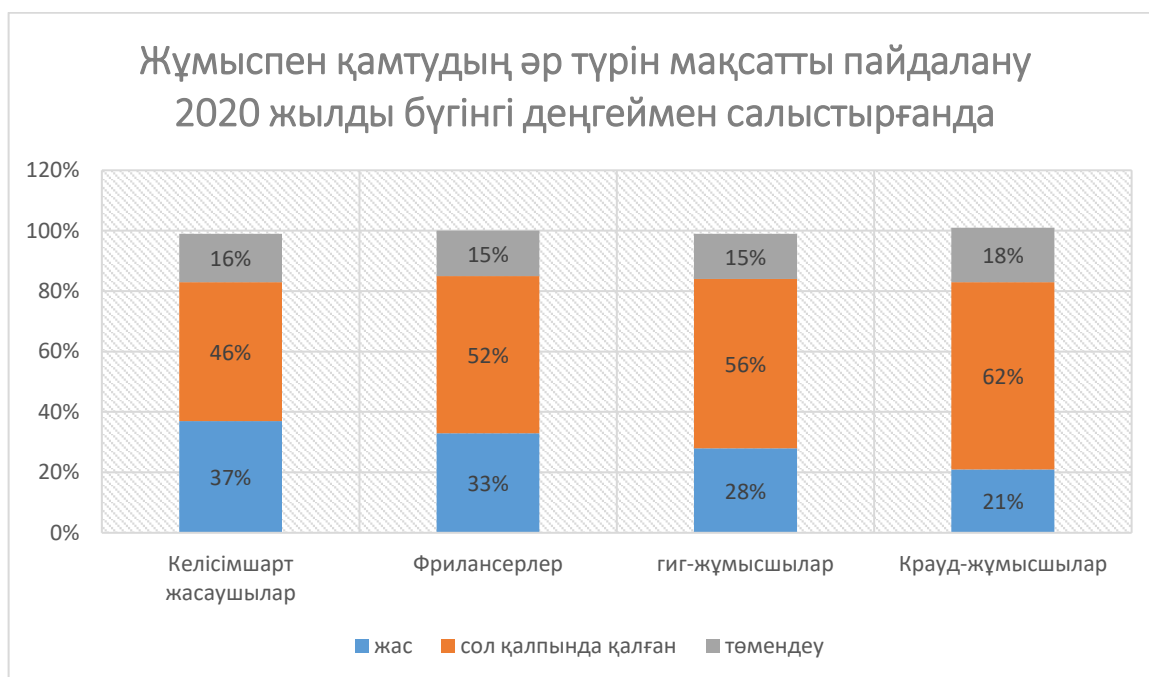
Біріншіден, кадрлар бөлімі өзінің жұмыс күшін басқаруға белсенді қатысады.

Олар мердігерлерді, гиг-жұмысшыларды және сыртқы қатысушыларды HR құн тізбегіне біріктіреді. Мұны тек құндылық жасау тұрғысынан ғана емес, сонымен қатар тәуекел тұрғысынан да жасау керек.



HR-дің уақытша персоналға деген қазіргі жиі араласпайтын қатынасы екі деңгейлі жұмыс күшін тудырады, онымен Google сияқты жетекші компаниялар да әрең дегенде басқара алады .

1-сурет. Ең жоғары жалпы жұмыспен қамтылған ең жақсы Штаттар: штаттағы жалдамалы жұмысшылардың үлесі



2-сурет. Жұмыспен қамтудың әр түрін мақсатты пайдалану 2020 жылды бүгінгі деңгеймен салыстырғанда

Екіншіден, бүгінгі платформалық экономикада HR сыртқы қатысушыларға құндылық қосу арқылы аралас жұмыс күші экожүйесін құруға үлес қоса алады.

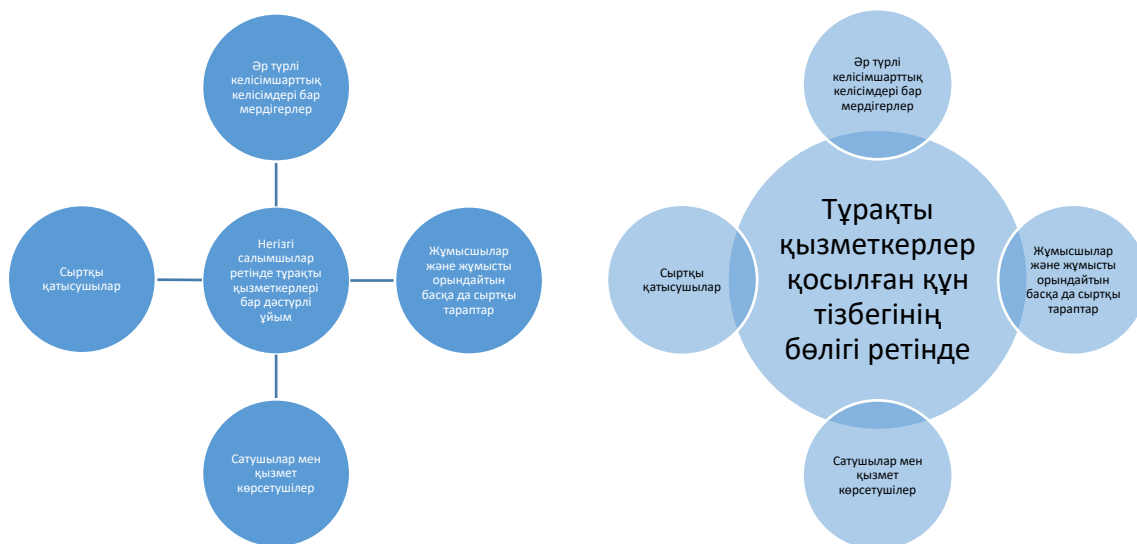
Uber-ең ірі жүргізушісіз такси компаниясы, Airbnb-жылжымайтын мүліксіз қонақүйлердің ең үлкен желісі және YouTube, Netflix және TikTok сияқты платформалар

мазмұнының көп бөлігін аутсорсингке береді. Бұл компаниялар өз салымшыларына қатты тәуелді. HR бұл қызметкерлерді адамдармен жұмыс тәжірибесінің бір бөлігіне айналдыруда рөл атқаруы керек.

Үшіншіден, HR жеткізілім тізбегіндегі серіктестермен, жеткізушілермен және қызмет көрсетушілермен озық тәжірибелерімен бөлісуі керек.

Пандемия дәуірі (пост) өндіріс пен бедел тұрғысынан құн тізбегінің маңыздылығын көрсетті. Мысалы, Рианнаның Fenty Beauty сән белгісі жеткізу тізбегінде балалар еңбегін пайдаланды деп айыпталды [1].

Жұмыс күшінің экожүйесі – бұл ұйым ішіндегі жеке тұлғалардың, командалардың, бөлімдердің және сыртқы мүдделі тараптардың күрделі және динамикалық желісі. Ол қарым-қатынастарды басқаруды, мақсаттарды сәйкестендіруді және әрбір қызметкердің әлеуетін барынша арттыруды қамтиды. Жұмыс күшін тиімді басқару кез келген ұйымның табысы үшін маңызды және ұйымшыл және бірлескен ортаны құруға көмектесетін бірқатар стратегияларды талап етеді. Бұл мақалада біз жұмыс күшінің экожүйесін басқару және ұйымдық мақсаттарға жету үшін кейбір негізгі стратегияларды талқылаймыз.



а) Дәстүрлі ұйым

б) Біріктірілген жұмыс күші экожүйесі

3-сурет. Mit Sloan және Deloitte компаниясының жұмыс күшінің экожүйелерін ұйымдастыру есебіне негізделген.

Жұмыс күшін тиімді басқару кез келген ұйымның табысты болуы үшін маңызды. Дегенмен, қазіргі күрделі бизнес жағдайында жұмыс күшін басқару бұрынғыдан да күрделірек болды. Бүгінгі жұмыс күші әртүрлі, көп буынды және әртүрлі орындар мен уақыт белдеулеріне таралған. Жұмыс күшінің экожүйесін тиімді басқару үшін ұйымдар бірлескен мәдениетті, коммуникацияны құруға, нақты мақсаттар мен күтулерді белгілеуге, оқу мен дамуға мүмкіндіктер беруге, прогресті өлшеуге және бақылауға, сондай-ақ табысты марапаттау мен тануға назар аударуы керек.

4-сурет



Қарым-қатынасқа назар аударыңыз

Қарым-қатынас жұмыс күшін табысты басқарудың негізі болып табылады. Бас директордан бастап алдыңғы қатардағы қызметкерлерге дейін ұйымның барлық мүшелері арасында ашық байланыс желілерінің болуын қамтамасыз ету маңызды. Тиімді қарым-қатынас сенімділікті арттыруға, ынтымақтастықты нығайтуға және барлығының бір мақсатқа жету жолында жұмыс істеуін қамтамасыз етуге көмектеседі.

Жұмыс күшінің экожүйесінде коммуникацияны жақсартудың бірнеше жолы бар. Бір стратегия қызметкерлерге өз ойларын, идеяларын және кері байланыстарын бөлісу үшін тұрақты мүмкіндіктер жасау болып табылады. Бұған тұрақты топ жиналыстары, қызметкерлер сауалнамасы немесе онлайн форумдар арқылы қол жеткізуге болады. Сондай-ақ қызметкерлердің өз рөлдерін тиімді орындау үшін қажетті ақпаратқа қол жеткізуін қамтамасыз ету маңызды. Бұл компания жаңалықтары мен әзірлемелері туралы тұрақты жаңартуларды қамтамасыз етуді, сондай-ақ тапсырмаларды орындау әдісі бойынша нақты және қысқа нұсқауларды қамтуы мүмкін.

Ынтымақтастық мәдениетін құру

Ынтымақтастық мәдениетін құру жұмыс күші экожүйесін басқарудың тағы бір маңызды стратегиясы болып табылады. Ынтымақтастық ортақ мақсаттарға жету үшін бірге жұмыс істеуді қамтиды және күшті қарым-қатынастарды құруға және өнімділікті арттыруға көмектеседі. Бірлескен мәдениет сонымен қатар инновациялар мен шығармашылықты дамытуға көмектеседі, өйткені қызметкерлер өз идеяларымен бөлісуге және мәселелерді шешу үшін бірге жұмыс істеуге шақырылады.

Ұйымда ынтымақтастық мәдениетін құрудың бірнеше жолы бар. Бір стратегия командалық жұмысты ынталандыру және қызметкерлерді жобалар мен тапсырмалар бойынша бірлесіп жұмыс істеуге ынталандыру болып табылады. Бұған кросс-функционалды командаларды құру немесе қызметкерлерге әдеттегі рөлдерінен тыс жобаларда жұмыс істеу мүмкіндігін беру арқылы қол жеткізуге болады. Сондай-ақ қызметкерлердің өздерін бағалайтынын және құрметтелетінін сезінуін қамтамасыз ету маңызды, өйткені бұл сенім мен ынтымақтастықты нығайтуға көмектеседі.

Нақты мақсаттар мен күтулерді қойыңыз

Нақты мақсаттар мен күтулерді белгілеу жұмыс күшінің экожүйесін басқарудың тағы бір маңызды стратегиясы болып табылады. Нақты мақсаттар мен күтулер ұйымдағы әрбір адамның өз рөлі мен жауапкершілігін түсініп, бір мақсаттарға жету жолында жұмыс істеп жатқанын қамтамасыз етуге көмектеседі. Бұл өнімділікті арттыруға және ресурстарды тиімді пайдалануды қамтамасыз етуге көмектеседі.

Мақсаттар мен күтулерді белгілеу кезінде олардың нақты, өлшенетін, қол жеткізуге болатын, өзекті және уақытпен шектелгендігін қамтамасыз ету маңызды (SMART). Бұл

олардың шынайы және қол жеткізуге болатындығына, сондай-ақ прогресті бақылауға және өлшеуге болады. Сондай-ақ мақсаттар мен күтулерді анық жеткізу және қызметкерлерде оларға жету үшін қажетті құралдар мен ресурстар болуын қамтамасыз ету маңызды.

Прогресті өлшеу және қадағалау

Ұйымдар өз мақсаттарына жету жолындағы прогресті өлшеу және бақылау үшін деректерді пайдалануы керек. Бұл ұйымға жақсартулар жасауға болатын аймақтарды анықтауға және өнімділікті оңтайландыру үшін өзгерістерді енгізуге көмектеседі. Ұйым қызметкерлердің өнімділігі, өнімділігі және қатысуы сияқты негізгі өнімділік көрсеткіштері (KPI) бойынша деректерді жинау және талдау үшін деректерді талдау құралдарын пайдалануы керек[3].

Қорытындылай келе, жұмыс күшінің экожүйесін басқару кез келген ұйымның табысты болуы үшін өте маңызды. Жұмыс күшін тиімді басқару үшін ұйымдар бірлескен мәдениетті құруы, тиімді қарым-қатынасқа жәрдемдесу, нақты мақсаттар мен күтулерді белгілеу, оқу және даму мүмкіндіктерін қамтамасыз ету, прогресті өлшеу және қадағалау, табысты тану және марапаттау қажет. Осы стратегияларды жүзеге асыру арқылы ұйымдар өз мақсаттарын ұйымның мақсаттарымен үйлестіре отырып, әрбір қызметкердің әлеуетін барынша арттыратын ұйымшыл және бірлескен ортаны құра алады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. <https://www.aihr.com/blog/hrtrends/#:~:text=In%202023%2C%20we%20will%20see,analytica%20and%20critical%20thinking%20skills>
2. <https://www.adp.com/-/media/adp/resourcehub/pdf/adpri/illuminating-the-shadow-workforce-by-adp-research-institute.ashx>
3. https://personik.ai/blog/hrtrends_2023?ysclid=lf88g3b7o879982158

УДК 330

ОПЫТ ПЕРЕХОДА ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН К ЗЕЛЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Абуқызы Арина

Магистрант 1 курса экономического факультета специальности «Экономика» ЕНУ
им.Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель – Молдашов Н.О., к.э.н., доцент

Ресурсосбережение и разумное потребление природных ресурсов – популярная тема среди специалистов по экологической экономике. Крайнее десятилетие курс на зеленую экономику задает устойчивую модель развития многих стран мира. Началу становления зеленой экономики послужил нефтяной кризис (известный под названием «нефтяное эмбарго»), который начался в 1973 году. Это событие послужило толчком к развитию энергоэффективности, новых технологий и возобновляемых источников энергии [1].

Впервые понятие «зеленая экономика» появилось около тридцати пяти лет назад. Данный термин введен в экономику британскими учеными – экономистами Д. Пирсом, А. Маркандья и Э. Барбье в докладе «План «зеленой» экономики», который был адресован Правительству Великобритании в 1989 году, но при этом в плане отсутствовало определение зеленой экономики. Тремя годами позднее, в 1992 году, Дэвид Пирс дал данному определению следующее значение: «зеленая экономика – это экономика, которая может воспроизводить себя на устойчивой основе». Под устойчивостью понимается такое развитие,