

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Л.Н.ГУМИЛЕВА
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



**«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ТӨРТІНШІ ӨНЕРКӘСІПТІК
ТӨҢКЕРІСТІҢ МҮДДЕСІ ЖӘНЕ МҮМКІНДІКТЕРІ»**

экономика ғылымдарының докторы, профессор
МУХАМБЕКОВ МҰРАТПЕК МУХАМБЕКУЛЫНЫҢ
70-жылдығына орай халықаралық ғылыми онлайн семинардың
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ
27 сәуір 2018ж.

СБОРНИК ТРУДОВ

международного научно-онлайн семинара
**«ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ
РЕВОЛЮЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН»,**
посвященный 70-летию юбилею
доктора экономических наук, профессора
МУХАМБЕКОВА МУРАТПЕКА МУХАМБЕКОВИЧА
27 апреля 2018

PROCEEDINGS

of the international scientific online seminar
**«CHALLENGES AND OPPORTUNITIES OF THE FOURTH INDUSTRIAL
REVOLUTION IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN»,**
dedicated to the 70th anniversary of doctor of economic sciences, professor
MUKHAMBEKOV MURATPEK MUKHAMBEKOVICH
23 April 2018

Астана, Қазақстан
Астана, Казахстан
Astana, Kazakhstan

УДК 338
ББК 65
В 92

Редакционная коллегия:

Декан экономического факультета, д.э.н., профессор Макыш С.Б.,
Заместитель декана, к.э.н., доцент Тажикенова С.К.,
Заместитель декана, к.э.н., доцент Бакирбекова А.М.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Заведующий кафедрой «Экономика» д.э.н., профессор Майдырова А.Б.,
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.,
И.о. доцента кафедры «Менеджмент», доктор PhD, Тлеубердиева С.С.,

Қазақстан Республикасындағы төртінші өнеркәсіптік төңкерістің мүддесі және мүмкіндіктері:
Халық. ғыл. семинардың еңбектержинағы. - Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті, 2018.

Вызовы и возможности четвертой промышленной революции в Республике Казахстан:
Сб. материалов межд. онлайн семинара. - Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2018.

Proceedings of the international scientific online seminar: **Challenges and opportunities of the fourth industrial revolution in the Republic of Kazakhstan.** Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2018.

ISBN 978-601-337-019-4

Халықаралық ғылыми онлайн семинардың еңбек жинағында Қазақстан Республикасындағы төртінші өнеркәсіптік төңкерістің мүддесі және мүмкіндіктерінің өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международного научного онлайн семинара рассмотрены актуальные вопросы основных вызовов и возможностей четвертой промышленной революции в Республике Казахстан.

The collection of materials on the international scientific online seminar considers important issues Challenges and opportunities of the fourth industrial revolution in the Republic of Kazakhstan.

УДК 330.341.1 (574)
ББК 65.012.332
В 92

ISBN 978-601-337-019-4

© Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті, 2018
© Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2018
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

<i>АЙТҚҰРМАНОВА Қ.</i> ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК СЕРІКТЕСТІКТІҢ ДАМУЫ ЖӘНЕ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕЛЕРДІ САРАЛАУ	6
<i>АКПАЕВА В.А.</i> НАЦИОНАЛЬНАЯ ВАЛЮТА РК: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ	8
<i>АЛДИБЕКОВ С.Б.</i> БАНКТЕРДЕ БУХГАЛТЕРЛІК ЕСЕПТІ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ.....	9
<i>АУЕЗОВА З.Т., АУЕЗОВА К.Т., ЖАТАКБАЕВА Г.У.</i> НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ХАЛЫҚТЫҢ ҚОНЫСТАНУ ЖҮЙЕСІ ӨЗГЕРІСІНІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ӘДІСТЕМЕЛІК НЕГІЗДЕРІ.....	12
<i>АМАНТАЕВА Д.Ж.</i> ИНТЕРНЕТ ОРТАДА ӨНІМДІ ЖЫЛЖЫТУДЫҢ МАРКЕТИНГТІК ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫН ҚОЛДЫНУДЫ ТАЛДАУ.....	17
<i>АНДАРОВА Р.К., ЕСКЕНДИР Н.Н., АБЖАНОВА М.К.</i> ТҰРҒЫНДАРДЫҢ ҚАРЖЫЛЫҚ САУАТТЫЛЫҒЫН АРТТЫРУ – ҚАРЖЫ СЕКТОРЫН "ҚАЙТА ЖАҢҒЫРТУ" НЕГІЗДЕРІНІҢ БІРІ.....	21
<i>АНТОЩУК В.А., АРХИПОВА А.В.</i> ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ ВОДНОГО БАССЕЙНА ОЗЕРА БАЛХАШ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ.....	23
<i>АЙТҚАЛИЕВА А.А.</i> БУХГАЛТЕРЛІК ЕСЕПТІҢ ҒЫЛЫМ РЕТІНДЕ ҚАЛЫПТАСУЫ ЖӘНЕ ДАМУЫ	25
<i>БАУЫРЖАНКЫЗЫ Д.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	27
<i>ГИЛЁВ Н.В.</i> КРИПТОВАЛЮТА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	30
<i>ДАРИБЕКОВ С.С.</i> АНАЛИЗ АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА КАРАГАНДИНСКОГО РЕГИОНА	32
<i>DOSKHOZHAYEVA A. ZH.</i> INTERNET-MARKETING AS TOPICAL TOOL IN MODERN MARKETING.....	36
<i>ЕРГЕШ Б.Р.</i> ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ БИЗНЕСТІҢ ӨЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІГІНІҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ.....	39
<i>ЕРКИНБАЕВА Н.Е., ХИКМАТОВА А.А.</i> СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ	41
<i>ЕСКЕНДИР Н.Н., ТАЛГАТ Б.Ж.</i> ҚАЗАҚСТАНДА СТАРТАП КЕЗЕҢІНДЕ БИЗНЕСТІ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ.....	43
<i>ЖАНСЕИТОВА Г.С., ТЛЕУБЕРДИЕВА С.С.</i> РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	46
<i>ЖАРТАЙ Ж.М.</i> GENESIS OF THE THEORY OF THE INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION.....	48
<i>ЖЕКЕМБЕК К.Б.</i> СОСТОЯНИЕ ВНЕШНЕТОРГОВОГО БАЛАНСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	50

ЖИЕНБАЙ С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСТИНИЦЫ «NURBI»	55
ЖҰМАХАН А.Ж., ТІЛЕУБЕК Е. ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И БИЗНЕС В КАЗАХСТАНЕ.....	59
ЗУЛБУХАРОВ А. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ИНЖИНИРИНГОВЫХ УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ ТОО «ТРЕИ-КАРАГАНДА».....	61
ИСАИНОВА С.Р. ПРОБЛЕМЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА В КАЗАХСТАНЕ.....	63
ИБАТУЛЛИН А.С. АДАМИ КАПИТАЛ – ЭКОНОМИКАНЫҢ ДАМУ НЕГІЗІ	65
КАЛИЕВА З.К. СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	69
КАРИБАЕВ Е.С. ҚАРЖЫЛЫҚ ЕСЕПТІЛІКТІ ҚҰРУДЫҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ ЖӘНЕ ОНЫ ҚАЗАҚСТАНДА ҚОЛДАНУ МҮМКІНДІГІ.....	72
КОМЕНДАНТ А.А. ПРЕДПОСЫЛКИ РОСТА ЕМКОСТИ РЫНКА КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	75
КОЩЕГУЛОВ А.Б. ҰЛТТЫҚ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖҮЙЕНІҢ ЖӘНЕ ИИНОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУДЫҢ ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ КОНЦЕПЦИЯСЫ.....	78
КУЛОВ О.А, ТЛЕУБЕРДИЕВА С.С. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭПОХИ.....	82
КУПРИЙ О.А., БАЛСАРИНА К.Н. АНАЛИЗ И СРАВНЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ В РОССИИ, УКРАИНЕ, БЕЛАРУСИ И КАЗАХСТАНЕ	87
КЛЕЙМЕНОВА О.И., РАХИМОВА А.Н., ПЕРОВА Н.С. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОСЛЕДСТВИЙ И ПРИЧИН.....	90
ҚАЛМЕНОВА М.Ғ. ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫНЫҢ НЕГІЗДЕРІ МЕН ШАРТТАРЫ.....	92
КАПЫШ Г., МАЕВА Ж. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА САЛЫҚ РЕЖИМДЕРІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ	95
MUSSINA S.T. DEVELOPMENT OF INTEGRATION PROCESSES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN	99
М. МУХАМБЕКОВ, Ж.К. МАХАМБЕТОВА РАЗНЫЕ БЫВАЮТ КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	103
НУРАЛИЕВА А.М., ТАЯУОВА Г.Ж. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ.....	108
N.S. PEROVA, KUSSAINOVA A. E. TNCs AND THEIR IMPACT ON THE ECONOMY OF KAZAKHSTAN	113
НУРМАНБЕТОВА А.С. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	115
НУРМАНБЕТОВА А.С. ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ЖОБАЛАУДЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ МӘНІ ЖӘНЕ МАЗМҰНЫ	117

НУРМАНБЕТОВА А.С. ПРОБЛЕМЫ И SWOT-АНАЛИЗ ОПЕРАЦИЙ С ЦЕННЫМИ БУМАГАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКОВ ВТОРОГО.....	120
ОРЫНБАСАР Т.М. РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КРИЗИСОУСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	123
САДЫКОВ Т.У. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В КАЗАХСТАНЕ.....	126
САРБАСОВА Л.Е., УТАРБАЕВА Г.К. ОСОБЕННОСТИ ЛОГИСТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	129
САРСЕКЕЕВА А.С., ЖИЛКИБАЕВА М.А. ПРОБЛЕМЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	131
SEISINBINOVA A. INNOVATIVE SUPPORT FOR DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF FOOD INDUSTRY.....	135
СЕЙДАЛИЕВА Д. РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СТРУКТУРЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ХОЛДИНГА РК.....	137
СЕМБАЙ Н. ЛИЗИНГТІҢ МӘНІ МЕН ДАМУЫ.....	142
ТЕМИРБЕКОВА Л.А., СУЛЕЙМАНОВА Р.Ф. ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА ПО СИСТЕМЕ ABC.....	145
ТЕМИРБЕКОВА Л.А., ӘБЕУОВА И. АДАМИ КАПИТАЛ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУ ФАКТОРЫ.....	149
ТЛЕУБЕРДИЕВА С.С., ЖАНСЕИТОВА Г.С. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	152
TLEUBERDIYEVA S.S. METHODS OF STIMULATING INNOVATION ACTIVITIES.....	154
TLEUBERDIYEVA S.S. IMPROVEMENT OF SCIENTIFIC AND TECHNICAL PROGRESS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN.....	155
ТОЙЛАЕВА С. Ж. ЖЕКЕ МЕНШІК НАРЫҚТЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК- ЭКОНОМИКАЛЫҚ НЕГІЗІ РЕТІ.....	157
ТЫНГИШЕВА А.М. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	160
ТУРУМБАЕВ С. Т. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ.....	163
УАЛИЕВА М.А., ТЛЕУБЕРДИЕВА С.С., ЖАНСЕИТОВА Г.С. ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ И РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ В РК.....	166
УРАЛБАЕВ Н.К. СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ КЛАСТЕРОВ В КАЗАХСТАНЕ....	168
УСЕНОВА Д.М., ХАСЕНХАНОВ Н.Б. МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА: ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ В СТРУКТУРЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ТУРИЗМА.....	173
ЮВИЦА Н.В. РЕЗЕРВЫ МОДЕРНИЗАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНОГО РЕСУРСА НАЦИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА.....	173

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

**НУРМАНБЕТОВА А.С.
ЕНУ им. Л.Н. Гумилева**

Модернизация государственной службы предполагает улучшение системы внутреннего менеджмента и внедрение гибких методов управления человеческими ресурсами, так как любое государство стремится достичь наилучших результатов социально-экономического развития за счет снижения государственных расходов, повышения качества оказания государственных услуг и привлечения квалифицированных специалистов.

В этих целях правительства различных стран создают и развивают системы материального стимулирования и карьерного планирования государственных служащих. Конечной целью проводимых реформ является создание профессиональной эффективной государственной службы. К примеру, в Казахстане на современном этапе реализуется План нации «100 конкретных шагов», 15 шагов из которых связаны с модернизацией казахстанской государственной службы: совершенствование процедуры поступления на государственную службу с применением компетентностного подхода и трехступенчатой системы отбора, переход к новой системе оплаты труда по результатам, обязательное предоставление служебного жилья на период исполнения служебных обязанностей, законодательное закрепление системы регулярного обучения государственных служащих, переход на конкурсный отбор для карьерного продвижения государственных служащих, допуск к работе на государственной службе зарубежных менеджеров и специалистов частного сектора, внедрение новых этических правил, усиление борьбы с коррупцией, принятие нового закона о государственной службе, а также проведение комплексной аттестации действующих государственных служащих [1].

Опыт зарубежных стран показывает, что кадровый менеджмент является неотъемлемой частью стратегического подхода к реформе государственной службы. Основная задача – улучшить качество работы путем эффективного управления кадрами (человеческим капиталом). Важно, чтобы отдельные элементы кадрового менеджмента были взаимосвязаны между собой, например, методы аттестации и оценки должны соотноситься с системой поощрения.

Традиционное государственное управление было направлено на четкое соблюдение правил и установленных процедур. Система четко прописанных процедур в государственной службе была нацелена прежде всего на контроль и предотвращение патронажа и коррупции, а не на продуктивность/эффективность работы.

В настоящее время переход от государственного администрирования к государственному менеджменту требует привнесения в систему государственной службы методов работы частного сектора, нацеленных на результаты работы.

В Великобритании реформа государственной службы связана в первую очередь с созданием рамочной системы управления на основе результатов деятельности, обеспечиваемой введенными в 1997–1998 гг. соглашениями о государственных услугах (СГУ), которые заключаются между министрами и Казначейством.

Каждое соглашение основывается на трехгодичном ассигновании средств и определяет политические результаты и цели, которых стремится достичь ведомство (число целей было постепенно сокращено с 630 до 160 для упрощения оценки результатов деятельности), и критерии, по которым будет оцениваться его работа. Все СГУ публикуются, и они образуют базу для планирования и определения целей внутри ведомств, и поэтому находят свое отражение в персональном плане отдельных государственных служащих, включая руководителей ведомств, по которому оценивается их работа и определяется размер вознаграждения.

В 2001 г. Казначейством и Секретариатом Кабинета министров была разработана новая рамочная система информации о результатах деятельности [2].

Сегодня государственная служба Великобритании выступает в роли исполнителя (администратора) работы Правительства. По данным Комиссии по делам государственной службы Великобритании количество государственных служащих составляет около 6 % от общего количества всех занятых [3].

При этом более половины всех гражданских служащих заняты предоставлением прямых государственных услуг [4].

По мнению Роберта Пайпера и Джуны Бернхэм, государственная служба Великобритании в течение своей долгой истории постепенно модернизировалась и стала более подотчетной обществу, более плюралистической, более чутко реагирующей на потребности граждан. При этом, несмотря на скептическое отношение граждан Великобритании на ряд реформ в сфере государственной службы, тем не менее эти реформы идут в ногу со временем [5].

Карьерное продвижение и профессиональное развитие в Великобритании строятся на основе карьерной системы, при этом намечается тенденция к переходу к позиционной. Переход к позиционной системе продвижения по государственной службе позволяет применять более гибкие инструменты продвижения на принципах частного сектора. Необходимо отметить, что отделы министерств отвечают за продвижение по службе, но при этом продвижение на самых высоких должностях принимается решением премьер-министра.

В американской модели выделяют два вида государственных служащих: «карьерные», которые продвигаются по службе в соответствии с «системой заслуг», и «некарьерные», которые занимают в основном «патронажные» должности. Согласно американскому законодательству люди, претендующие на определенную должность, должны отвечать некоторым требованиям. При этом из всех кандидатов отбирается только до пяти человек, которые наиболее подходят к этой вакантной должности, затем их данные передаются на рассмотрение специального чиновника, который и выносит решение, не допуская фаворитизма и дискриминации [6].

В рамках системы планирования карьерного роста государственных служащих в США действует программа CareerEntryProgram (CER), рассчитанная на 2 года. Карьерное развитие предполагает наличие высокого коэффициента в работе плюс к этому различные формы обучения (on-jobtraining).

Каждый государственный орган в США имеет свой план карьерного продвижения по государственной службе. И если государственный орган не может заполнить вакантную должность из своего резерва, то подается объявление и проводится открытый конкурс. В отличие от Казахстана в США каждое ведомство разрабатывает свои квалифицированные стандарты для продвижения, и в этих правилах указывается минимум необходимых требований для эффективного выполнения соответствующей работы [7].

В зависимости от ранга государственного служащего осуществляется продвижение по карьере. Так, административные и политические руководители назначаются министерством по делам гражданской службы.

Американская модель продвижения по службе уделяет большое внимание мобильности персонала путем поощрения. Мобильность персонала позволяет сотрудникам приобретать новые знания и навыки, устанавливать отношения с сотрудниками других органов, а также появляются возможности карьерного роста и развития личности.

Во всех принципах важным условием отбора кадров является то, что кандидаты на заявленную должность должны быть ориентированы на эффективность в своей работе.

В целом опыт США в области формирования кадров государственного аппарата демонстрирует продуктивность конкурсного замещения должностей, карьерного продвижения с учетом результатов экзаменов и ежегодной аттестации персонала. Он

также обращает внимание на то, что «можно использовать и такую специфическую черту американской системы, как двухгодичная (для выпускников вузов) интернатура в органах государственной власти.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 План нации — 100 шагов по реализации институциональных реформ Н.А.Назарбаева. — [ЭР]. Режим доступа: inform.kz.
- 2 <http://worldbank.org.ru/ECA/Russia.nsf/>. Котелевская И.В. Оценка эффективности деятельности государственных служащих // Материалы проекта «Административная реформа в Российской Федерации». - 2013 [Электронный ресурс].
- 3 <https://www.gov.uk/government/organisation/civil-service/>Официальный сайт гражданской службы Великобритании. [Электронный ресурс].
- 4 <https://civilservice.blog.gov.uk/>. Официальный блог государственной службы Великобритании. [Электронный ресурс].
- 5 Puper, Burnham J. The British Civil Service: Perspectives on «Decline» and «Modernization» // The British Journal of Politics and International Relations (Political Studies Association). - 2011. - Vol. 13. - P. 189-205.
- 6 Беккужин Р.Ж. Влияние моделей планирования карьерного роста государственных служащих на качество государственного управления развитых стран // Экономика и статистика. - 2015. - № 3. - С.44-48.
- 7 Стрижов С. Повышение квалификации управленческих кадров: опыт США // Российский экономический журн. - 2002. - № 7. - С. 65-67.

ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ЖОБАЛАУДЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ МӘНІ ЖӘНЕ МАЗМҰНЫ

НУРМАНБЕТОВА А.С.
Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ

Инвестицияға анықтама берген кезде оның тек мағыналық сипатына ғана көңіл бөлмей, мақсатты түрде бағытталуын да көрсету маңызды. Осы тұрғыдан қарағанда, инвестициялар жалпы ұлттық өнім өндірісіне жұмсалатын табыстардың маңызды бөлігін құрайтын жаңа технологияны, материалдарды және басқа да еңбек құралдарын енгізумен байланысты өндірісті кеңейту және жұмыс жағдайын жақсарту мақсатында жұмсалатын қаражаттардың активтерге салынуы болып табылады.

Бірақ осы кезге дейін экономикалық тақырыптағы әдебиеттерде инвестиция деген ұғымға алуан-түрлі түсініктер беру орын алып келді. Көптеген авторлар күрделі қаржы мен инвестициялардың бір-бірінен айырмашылығы жоқ деп көрсетсе, ал кейбіреулері инвестицияны мақсатты бағытталуына байланыссыз салынған қаражат салымының кез келген түрі деп есептейді. Жалпы инвестицияның түрлері сан алуан (қосымша А).

Мәселен, Қазақстанның ғалымдары Мейірбеков А.Қ., Әлімбетов Қ.Ә. инвестицияны жаңа технологияларды, материалдарды және басқа да құрал-жабдықтарды өндіріске енгізе отырып, өндірісті кеңейту және жаңарту ісіне жұмсалатын шығындар деп есептейді [1].

Бұл жерде негізгі және айналым қорлары аралығындағы айырмашылықтар, сондай-ақ, ғылыми-техникалық прогресс, еңбек ресурстары тағы да басқа факторлар есепке алынбады. Осыған дейін белгілі болғандай инвестиция бүгінгі күнде халықаралық кәсіпкерлік құрамында маңызды рөл атқарады. Тікелей инвестицияның ерекшелігі болып оның басқа кәсіпорындық әдістерге қарағанда өзіндік тұрақтылығында болмақ. Тікелей