



**Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті**  
**Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева**  
**L. N. Gumilyov Eurasian National University**

**ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ- ТӘЖІРИБЕЛІК КОНФЕРЕНЦИЯ,**  
**тақырыбы: «ЖАҺАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҚАЗІРГІ ЭКОНОМИКА»**

**МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ,**  
**на тему: «СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА В УСЛОВИЯХ**  
**ГЛОБАЛИЗАЦИИ»**

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE,**  
**on the topic: « MODERN ECONOMY IN THE CONDITIONS OF**  
**GLOBALIZATION »**

**Нұр-Сұлтан, 2019**

**УДК 330**  
**ББК 65.01**  
**С56**

Рецензенты:

**Кайкен Ж.Б.** к.э.н., профессор кафедры "Бизнес и управление" Казахского гуманитарно-юридического инновационного университета  
**Тажбенова Г.Д.** к.т.н., доцент экономики, заведующая кафедрой экономических и математических дисциплин Евразийского гуманитарного института

Современная экономика в условиях глобализации: сборник Международной научно-практической конференции / Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева – Нур-Султан , 2019.

В сборник включены доклады участников Пленарного и секционного заседания международной конференции. Тематика конференции посвящена проблемам современной экономики.

Материалы сборника предназначены для ученых, практических работников, преподавателей вузов, докторантов, магистрантов

**Редакционная коллегия:**

А.Б.Майдырова д.э.н., профессор; Шалболова У. Ж. д.э.н., профессор;  
Рыспекова М. О., к.э.н., доцент; Шаяхметова Л. М. м.э.н., докторант.

ISBN 978-601-7308-07-0

## СОДЕРЖАНИЕ

Natália Barinková BILATERAL TRADE RELATIONS BETWEEN SLOVAKIA AND KAZAKHSTAN IN IN THE CURRENT WORLD ECONOMY.....	12
Каштыкова Елена ВЛИЯНИЕГЕОПОЛИТИЧЕСИХ ИЗМЕНЕНИЙ НА СТРАТЕГИЮ ВНЕШНИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ СЛОВЦКОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	16
Marek Minárik ENVIRONMENTAL ASPECTS AND MODAL SPLIT IN THE TRANSPORT OF DANGEROUS GOODS IN THE EU .....	20
JOZEF ORGONÁŠ THE MACROECONOMIC ASPECTS OF FRANCHISING.....	26
Andrea Chlebcová CURRENT IMPACT OF GEOECONOMIC CHANGES ON THE WESTERN BALKAN REGION .....	29
Луптакова Анабела БЕЛАРУСЬ - МЕЖДУ ЕВРОПЕЙСКИМ СОЮЗОМ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИЕЙ .....	34
Агатаева А.А., Санаева Д. FINANCIAL POLICY OF KAZAKHSTAN AND ITALY.....	38
Асанов Ұ.Ш. ТУРИЗМОЛОГИЯНЫҢ ҒЫЛЫМ РЕТІНДЕГІ МАҢЫЗЫ .....	43
Агатаева А.А., Аманғали Д.Қ. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ ПОЛИТИК АВИАПЕРЕВОЗЧИКОВ .....	48
Агатаева А.А., Жайык С. ANALISYS OF INSURANCE COMPANIES .....	53
Агатаева А.А., Есенова А.К. АНАЛИЗ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ .....	57
Жомартова Г.С. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ПОВЫШАЮЩИЕ УРОЖАЙНОСТЬ ЗЕРНОВЫХ И КРУПЯНЫХ КУЛЬТУР .....	62
Рахимжанова Е.А. ФРАНЧАЙЗИНГ КАК НОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РК .....	66

Сербаева А.К., Шамишева Н.К.	
ИННОВАЦИЯЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ НЕГІЗІНДЕ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ШЕШІМДЕРДІ ҚАБЫЛДАУ ТЕХНОЛОГИЯСЫНЫҢ МӘНІ .....	69
Несіпбай О.М.	
ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА КӘСІПОРЫНДАҒЫ САЛЫҚТЫҚ ЕСЕП САЯСАТЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ .....	75
Шаймерденова Т.С., Сарсембаева Д.Б.	
МИГРАЦИЯ ТРУДОВОГО КАПИТАЛА .....	80
Мисник О.В. Есенова Г.Ж.	
СИСТЕМА ФИНАНСИРОВАНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН .....	82
Шамишева Н.К., Есжан А.Н.	
ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ ӘЛЕМДЕГІ САЯСИ ЭЛИТАЛАР ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ӘЛЕМДІК САЯСАТ ПЕН ЭКОНОМИКАДАҒЫ РӨЛІ .....	87
Мухамедғалиева Н.Н., Мадиярова Э.С.	
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫ .....	90
Аққозы Б.Т.	
КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫН СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСҚАРУ .....	94
Досматқызы А.	
МЕМЛЕКЕТТІК БІЛІК ОРГАНДАРЫНЫҢ ҰЙЫМДЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫН ТАЛДАУ .....	98
Жолжан Ә.М.	
ӨҢІРДІ СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ӘДІСТЕМЕСІНІҢ ДАМУЫ.....	104
Молдашова М.	
ӨҢІРДІҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУЫН МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ МЕН ФАКТОРЛАРЫ .....	110
Нурекеш Ж.Қ.	
БАСҚАРУДЫҢ ҰЙЫМДЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫНЫҢ МӘНІ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚАЛЫПТАСУЫНА ӘСЕР ЕТУШІ ФАКТОРЛАР .....	116
Хасенова К.Қ., Бөрібекова М.Ж.	
АДАМИ КАПИТАЛ ТҮСІНІГІ ЖӘНЕ ОНЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДАҒЫ РӨЛІ .....	121
Шарафутдинова А.А., Аманжолов А.А.	
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚАЗІРГІ КАДРЛЫҚ САЯСАТЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕР ИМИДЖІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ .....	126

Антонова Н.М., Дюсемалиева Н.М. К ВОПРОСУ ОБ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	131
Amerkhanova A.B., Murat A.A. COMPARATIVE ANALYSIS OF THEORIES OF MOTIVATION IN WESTERN MANAGEMENT .....	135
Алибекова А.Б. FOREIGN MODELS OF INTER-BUDGET RELATIONS .....	139
Мұратова А.Ә., Мадиярова Э.С. ИНТЕРНЕТТЕГІ ИННОВАЦИЯЛЫҚ МАРКЕТИНГТІК СТРАТЕГИЯЛАР ҚҰРАЛДАРЫ .....	145
Догалаков А.К., Уалиахметов А.Р. МАРЖИНАЛИЗМ И ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ АВСТРИЙСКОЙ ШКОЛЫ МАРЖИНАЛИЗМА И ЕЕ СВЯЗЬ С СОВРЕМЕННОСТЬЮ.....	148
Примбетова С.Ч., Мухамбетова Д. Е. ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА КӘСПКЕРЛІКТІ ДАМЫТУДА ЖАСТАР КӘСПКЕРЛІГІН ҚОЛДАУ МАҢЫЗДЫ МІНДЕТ .....	153
Шаимов А., Абдимомынова А.Ш. ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚАУІПСІЗДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ЗАМАНАУИ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	158
Сәбитов Б.Ж. Бержанова А.М. АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ – НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКАНЫ ДАМЫТУДЫҢ БАСТЫ ҚҰРАЛЫ .....	163
Жолдасбек Б., Абдимомынова А.Ш. ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ГЕНДЕРЛІК АСПЕКТІЛЕРІ.....	168
Абдуллахан Ю.Т. «ЦИФРЛЫҚ ҚАЗАҚСТАН» БАҒДАРЛАМАСЫ ШЕҢБЕРІНДЕ ҚАРЖЫ ЖҮЙЕСІНІҢ АХУАЛЫ .....	172
Елберген Е.Ж., Казыбаев Б.О. ПРОБЛЕМАЛЫҚ ҚАРЫЗДАРМЕН ЖҰМЫС ІСТЕУДІҢ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ТӘЖІРИБЕСІ.....	176
Zharaskhan Temirkhanov DEVELOPMENT OF PERFORMANCE AUDIT IN PUBLIC SECTOR .....	181
Конурбаева Ж.Т.; Ниязбекова А.Е. SOCIAL MEDIA MARKETING ТИІМДІ МАРКЕТИНГ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ .	186
Рахимбердинова М.У., Ниязбекова А.Е. ЖОО БРЕНД-СТРАТЕГИЯСЫН ҚҰРУДА КӨП ДЕҢГЕЙЛІ ТӘСІЛДІ ҚОЛДАНУ.....	190

Жұмабаева А.Т.	
ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҰЛТТЫҚ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІКТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ .....	194
Қуатұлы Қ., Рахимбердинова М.У.	
SMM-ді ПАЙДАЛАНУ АРҚЫЛЫ ӨҢІРДІҢ ТУРИСТІК ҚЫЗМЕТІН ЖЕТІЛДІРУ .....	200
Гиззатова А.И., Чудрова В.У., Садыкова Г.А., Ахметова Д.А.	
НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	205
Гиззатова А.И., Чудрова В.У., Садыкова Г.А., Талгатова З.Ж.	
РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	209
Молдабекова Г. Б.	
ӘЛЕУМЕТТІК КӨМЕК ЖӘНЕ ҚОЛДАУ ТУРАЛЫ ТҮСІНІК .....	212
Панзабекова А.Ж., Сабыр Н.С.	
РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ .....	216
Утарбаева Г.К., Тусупова А.Р.	
КӘСПОРЫННЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫ НЕГІЗІНДЕ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ .....	223
Буртебаева А.А.	
ОЦЕНКА ПО СПРАВЕДЛИВОЙ СТОИМОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОЗРАЧНОСТИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ .....	227
Бейсенова Л.З., Жахметова А.К.	
ОСОБЕННОСТИ БЮДЖЕТНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	232
Алтайбекова Ә.Ж.	
БАСҚАРУ ЕСЕБІНІҢ БАСҚАРУШЫЛЫҚ ШЕШІМ ҚАБЫЛДАУДАҒЫ РӨЛІ .....	238
Серікбаева Д.Т.	
ЕСЕПТІК АҚПАРАТ ӘДІСІМЕН АВС ӘДІСІН ҰСЫНУ МҮМКІНДІКТЕРІ	243
Жүніс А.Н.	
ІШКІ АУДИТ ЖҮЙЕСІНІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ .....	248
Иманбекова Р.М.	
БАСҚАРУ АҚПАРАТТЫҚ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ .....	255
Омурзакова А.К.	
АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	261

Нұралина Қ.Т.	
ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ НАРЫҚТЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯСЫ.....	268
Жанбозова А.Б.	
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЭЛЕКТРОНДЫҚ КОММЕРЦИЯНЫҢ ДАМУ МӘСЕЛЕЛЕРІ .....	273
Букенбаева Л.С. Кодашева Г.С	
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ .....	278
Алтыбаева Ш.М., Шамакова Н.Г.	
КЕДЕЙЛІК - ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚАУІПСІЗДІГІНІҢ ИНДИКАТОРЫ РЕТІНДЕ .....	283
Мерғалиева Л.И., Бердикулова С.Д.	
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРИДОРОЖНОГО СЕРВИСА.....	289
Тлесова А.Б., Гарифуллина А.Б.	
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ САЛАСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК- ЖЕКЕ МЕНШІК ӘРІПТЕСТІКТІ ДАМУЫ .....	292
Мерғалиева Л.И., Шарафутдинова А.А. Газезова А.Е.	
ҚАЗАҚСТАННЫҢ СЫРТҚЫ САУДА ҚЫЗМЕТІН ҮНТАЛАНДЫРУДЫҢ АЛҒЫШАРТТАРЫ .....	300
Примбетова С.Ч.	
БАТЫС-ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ АХУАЛЫ .....	304
Есенбайқызы І.	
ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК ТҮРҒЫН ҮЙ ҚОРЫНАН ЖАЛҒА ТҮРҒЫН ҮЙ БЕРУДІҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	307
Татибеков Б.Н., Байдаирова К.Б.	
ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІҢ ДАМУЫ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҰЛТТЫҚ ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ ӨСУІНІҢ ДРАЙВЕРІ РЕТІНДЕ.....	311
Шамишева Н.К., Сафаров А.Ж.	
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ИННОВАЦИЯЛЫҚ КӘСІПКЕРЛІКТІ ДАМУДЫҢ ҚАЖЕТТІЛІГІ .....	315
Жұмаділла Н., Слямов Е.	
ТУРИЗМ ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫН МҰНАЙҒА ТӘУЕЛДІЛІКТЕН АЛЫП ШЫҒАР ЖОЛДАРДЫҢ БІРІ РЕТІНДЕ .....	320
Буланова Н.К., Батырғалиева О.В.	
ВНУТРИФИРМЕННАЯ ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ .....	326

Төлепов Ә.Е.	
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АЙМАҚТАРЫНЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТІН ТАЛДАУ.....	332
Нуржанова А. Н.	
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ ЖӘНЕ ҚОЛДАУ .....	336
Оспанов М.М.	
ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ «ДИВЕРСИФИКАЦИЯ» В СТРУКТУРНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ ГОСУДАРСТВА.....	340
Мырзахмет М.К.	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРАНЫ.....	345
Мокоев А.Н.	
ВНЕШНЯЯ И ВЗАИМНАЯ ТОРГОВЛЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ С СТРАНАМИ ЕАЭС .....	352
Искакова М.С.	
ИННОВАЦИЯЛЫҚ КӘСІПКЕРЛІКТІ МЕМЛЕКЕТТІК ҚОЛДАУ .....	355
Утегенов Е.К.	
ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	360
Аманжол К.А., Пашкевич Р.А.	
ЗНАЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УЧЕНИЙ МАРКСА НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ.....	364
Аскеев А.Г.	
О ВОПРОСАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ КАЗАХСТАНА С УЧЕТОМ ГЛОБАЛЬНЫХ ТРЕНДОВ .....	373
Тыныбаева Д.Н., Мустафин С.	
ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА СУБЪЕКТА КВАЗИГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА .....	377
Аскербек М.Б.	
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РК И ПУТИ ЕЕ УЛУЧШЕНИЯ .....	383
Байтемирова М.А.	
ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В КАЗАХСТАНЕ .....	386
Мұқашева А.Е.	
ПРОБЛЕМЫ ОТРАСЛЕВЫХ ПРОГРАММ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ...	390



Земенов Е.Н.	
ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ КАК ИНСТРУМЕНТ ВАЖНОЙ ПРЕДПОСЫЛКОЙ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ .....	397
Картаев Н., Жанабаева Ж.К.	
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ КАЗАХСТАНА .....	401
Бейсембаев Адиль	
АНАЛИЗ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СЕВЕРО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ .....	405
Кузаиров О.	
СУБСИДИРОВАНИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ .....	409
Шамбыл Қ.Ә. Карипова А.Т.	
ӘЛЕМДІК КЕҢІСТІКТЕГІ ЖӘНЕ ҚАЗАҚСТАН ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ АДАМИ КАПИТАЛ ДАМУЫНЫҢ ТЕНДЕНЦИЯСЫ .....	411
Абжанова А.Ж.	
МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ .....	416
Уалиева М.А.	
ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ И РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ В РК.....	419
Цай Ж., Акылбек А., Саттарова А. Есенова Г.Ж	
АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ГОРОДАХ: АЛМАТЫ И НУР-СУЛТАН. ....	421
Сунь Цинбинь , Рыспекова М.О.	
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО КИТАЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ .....	426
Ауезов Б.	
ИННОВАЦИЯНЫҢ ДАМУЫ МЕН БОЛАШАҒЫ .....	433
Малыбаева А.	
НАЛОГОВЫЕ ПРЕФЕРЕНЦИИ В ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	438
Садыкова Г.Т.	
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОРИДОРА.....	441
Майдырова А.Б. , Васильева О.А	
АУТСОРСИНГ НА РЫНКЕ КАДРОВЫХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	446

Мукушев А.Б., Салимова Д.	
ҚАРЖЫ ПИРАМИДАСЫНЫҢ ІС-ӘРЕКЕТІН САНДЫҚ ӘДІСТЕР КӨМЕГІМЕН ЗЕРТТЕУ .....	456
Кудабаева Н.Б.	
ОБЗОР, АНАЛИЗ И АУДИТОРСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СУВЕРЕННЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ФОНДОВ .....	463
Жусанов.А.А.	
СУЩНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО НЕОЛИБЕРАЛИЗМА .....	467
Кәрімова М.	
ШАРУАШЫЛЫҚ СУБЪЕКТІСІНІҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ МЕН АРТТЫРУ .....	470
Жампозова А.Е.	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ В ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ .....	475
Мынбай А.М.	
КЛАСТЕРНЫЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В КАЗАХСТАНЕ .....	481
Амантаева А.Н.	
БИЗНЕС И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЕГО РАЗВИТИЯ В КАЗАХСТАНЕ .....	486
Тахтаева Р.Ш.	
ОСНОВНЫЕ ВИДЫ, ПОНЯТИЯ, НАПРАВЛЕНИЯ В ТУРИЗМЕ.....	489
Корабаев Б.С., Мухаметжанова Д.Ж., Имашева А.М.	
ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ОБЕСЦЕНЕНИЯ АКТИВОВ В СООТВЕТСТВИИ С МСФО НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РК .....	494
Zharaskhan Temirkhanov	
DEVELOPMENT OF PERFORMANCE AUDIT IN PUBLIC SECTOR.....	499
Тыныбаева Д. Н., Нурмухаметов Н. Н.	
МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ РИСКОВ, ИХ ОЦЕНКА, И ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ, ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ КВАЗИГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА.....	504
Сәбитов Б.Ж., Бержанова А.М.	
АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ – НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКАНЫ ДАМЫТУДЫҢ БАСТЫ ҚҰРАЛЫ.....	510

Акжанов Ж. К.

ФОРМИРОВАНИЕ И ВИДЫ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ.....515

Насырова А.М., Исаева Б.К.

АНАЛИЗ МЯСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН..519

Бюрабекова Л.В.

КАДРОВАЯ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ КАК ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....524

Кәрімова М.

ШАРУАШЫЛЫҚ СУБЪЕКТІСІНІҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ МЕН АРТТЫРУ.....528

Шаяхметова Л. М.

РОЛЬ ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....533

Ибраева А.Б.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ КАК ВАЖНОГО ФАКТОРА РАЗВИТИЯ СТРАНЫ.....538

3. Шахман Е.Т. Пространственно-географические уровни экономической безопасности Казахстана и Кыргызстана // Российское предпринимательство. – 2018. – Том 19. – № 8. – С. 2169-2184. doi: 10.18334/rp.19.8.39264

## COMPARATIVE ANALYSIS OF THEORIES OF MOTIVATION IN WESTERN MANAGEMENT

*Amerkhanova Altyn Boranbayevna*

PhD., Associate Professor of Management department  
L.N. Gumilyov Eurasian National University  
Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan

*Murat Ayaulы Armankyzy*

Master undergraduate specialty 6M050700 "Management"  
L.N. Gumilyov Eurasian National University  
Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan

**Аннотация.** В статье рассматривается современный механизм мотивации, механизм формирования мотивации человека, о том, как менеджеры могут эффективно управлять персоналом, повышать продуктивность сотрудников и мотивировать их, и каковы наши реальные мотивы. В то же время обсуждаются методы управления путями повышения производительности, творческими инициативами, мотивацией и стимулами для сотрудников.

**Аңдатпа.** Мақалада адамның мотивациялық сферасын қалыптастыру тетігін түсініп, менеджерлер персоналды тиімді басқара алатын, қызметкерлерді ынталандыру арқылы кәсіпорынның өнімділігін арттыратын және мотивация дегеніміз не және біздің шынайы мотивтеріміз қандай, нақты механизмі қандай екендігі туралы қазіргі заманғы мотивация теориялары қарастырылады. Сонымен қатар, өнімділікті арттыру жолдары, шығармашылық бастаманы, қызметкерлерді ынталандыру мен ынталандыруды анықтау басқару тәжірибесі қарастырылады.

**Abstract.** The article discusses modern theories of motivation and the mechanism of formation of the human motivational sphere. Managers will be able to effectively manage personnel, increasing the productivity of the enterprise by motivating their employees, and gaining an idea of what motivation is and what are our true motives, what is the actual mechanism of motivation. Also, the article identifies the ways to increase productivity, ways to grow creative initiative, as well as stimulating and motivating employees.

**Ключевые слова:** мотивация, поведение, социальная среда, самовыражение, теории мотивации, рынок труда

**Түйін сөздер:** мотивация, мінез-құлық, әлеуметтік орта, өзіндік пікір, мотивация теориялары, еңбек нарығы

**Keywords:** motivation, behavior, social environment, self-expression, theories of motivation, labor market

The concept of motivation is closely related to the problem of personnel management. New economic relations generated by the transition period put forward new requirements for personnel. This is not only the selection, training and placement of personnel, but also the formation of a new consciousness, mentality, and hence the methods of motivation. Currently, in the transition to market relations, the main motivating factor for employees is the desire to have guaranteed wages. At the same time, neither the intensity nor the quality of labor are taken into account, the desire to have a quiet job with a small, but guaranteed income, rather than intensive work with a high salary prevails.

At the same time, workers with sufficient professionalism and a new labor consciousness appear on the labor market, that is, people with a good moral foundation and understanding of labor. Thus, the needs and motivation of most employees need further study and systematization.

In its most general form, a person's motivation for activity is understood as a set of driving forces that prompt a person to carry out certain actions.[1] These forces are outside and inside a person and make him consciously or unconsciously perform certain actions. Moreover, the relationship between individual forces and human actions is mediated by a very complex system of interactions, as a result of which different people can respond very differently to the same influences from the same forces. Moreover, the behavior of a person, the actions carried out by him, in turn, can also influence his reaction to influences, as a result of which the degree of influence of the influence and the direction of behavior caused by this effect can change.

There are two approaches to the study of theories of motivation. The first approach is based on the study of the substantive side of the theory of motivation. Such theories are based on the study of human needs, which are the main motive for their implementation, and therefore, activities. Supporters of this approach include the American psychologists Abraham Maslow and David Mac Clelland.

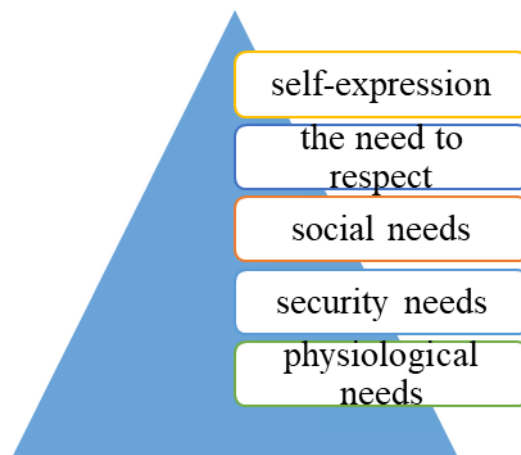
The second approach to motivation is based on procedural theories. It refers to the distribution of the efforts of workers and the choice of a certain type of behavior to achieve specific goals. Such theories include the theory of expectations, or the model of motivation according to V. Wroom, the theory of justice and the theory or model of Porter-Lawler[2].

***Maslow's theory of motivation***The first of these theories is called Maslow's hierarchy of needs. Its essence is reduced to the study of human needs.

Behavior is based on human needs, which can be divided into five groups (Fig. 1.):

- physiological needs necessary for human survival: in food, in water, in rest, etc.
- safety needs and confidence in the future - protection from physical and other dangers from the outside world and confidence that physiological needs will be satisfied in the future;

- social needs - the need for a social environment. In dealing with people, a sense of "elbow" and support;
- needs for respect, recognition of others and the pursuit of personal achievement;
- need for self-expression, i.e. the need for their own growth and the realization of their potential capabilities.



**Fig. 1. Hierarchy of needs (according to Maslow)**

The highest need - the need for self-expression and growth of a person as an individual - can never be fully satisfied, therefore the process of motivating a person through needs is endless[3].

The duty of the leader is to carefully monitor his subordinates, find out in a timely manner what active needs drive each of them, and make decisions on their implementation in order to increase the efficiency of employees.

#### ***D. McClelland's theory of motivation***

A significant contribution to the development of the problem of motivation for behavior is made by the theory of motivational needs of D. McClelland.

He argues that any organization provides an employee with the opportunity to fulfill three needs of the highest level: in power, success and belonging. On their basis, a fourth need arises, namely, the need to avoid troubles, i.e. obstacles or counteractions in the implementation of these three needs, for example, situations that do not allow success, which can deprive a person of power or group recognition.

Based on his research, McClelland identified three types of managers:

- institutional managers with a high level of self-control. They are characterized by a greater need for power than in group affiliation;
- managers whose need for power prevails over the need for belonging, but in general people of this type are more open and socially active than institutional managers;
- managers whose need for belonging prevails over the need for power; they are also open, and socially active.

According to McClelland, the managers of the first two types manage their units more efficiently, mainly because of their need for power. However, a combination of all three types of managers may be helpful to the organization.

To improve the motivation of managers, it is advisable to widely use competitive methods to achieve goals and mark people who achieve the highest

efficiency in their work. Managers should also set themselves and subordinates tense, but real tasks.

### ***B. Vrum's theory of motivation***

Procedural expectation theories establish that employee behavior is determined by behavior:

- a leader who, under certain conditions, stimulates work employee
- an employee who is confident that under certain conditions he will be issued a reward;
- employee and manager, admitting that with a certain improvement in the quality of work he will be given a certain remuneration;
- an employee who compares the amount of remuneration with the amount that he needs to meet a specific need[4].

Based on the theory of expectations, we can conclude that the employee must have such needs that can be largely satisfied as a result of the proposed remuneration. And the manager should give such incentives that can satisfy the expected need of the employee. For example, in a number of commercial structures, remuneration is allocated in the form of certain goods, knowing that the employee needs them

***Conclusion.*** A person carries out certain actions in accordance with the pressure on him of a combination of internal and external forces in relation to him. The combination of these forces, called motivation, causes people to far from the same reaction. Therefore, it is impossible to unambiguously describe the process of motivation. But based on empirical research, several concepts have been developed that describe the factors that influence the motivation and content of the motivation process.

Theories of the content of motivation focus on how different groups of needs influence human behavior. Widely recognized concepts of this group are theories of A. Maslow, V. Vroom. Despite the fundamental differences between these concepts, they, nevertheless, have something in common, which reflects a certain community in motivating a person to take actions.

Everyone strives for success. Success is the realized goals, for the achievement of which the employee made every effort. Success without recognition leads to disappointment, kills initiative. This will not happen if subordinates who succeed delegate additional rights and powers and promote them along the career ladder. In order to successfully manage people, it is necessary to motivate their work. This is the only way to succeed.

### **List of references**

1. A Dictionary of the Social Sciences. -Tavistock Publications, 1964
2. Brady L., Wright V. Performance Related Pay //Fact Sheet. No. 30. - L.: Personnel Management, 1990
3. Maslow A. Theory of human motivation // Psychological review. No. 6, 1994.
4. Mitrofanova E.A. Development of system of motivation and stimulation of work of the personnel of the organization: theory, methodology, practice: Dissertation for the degree of Doctor of Economics. – 2008. – 341 p