

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ



ЖАС ҒАЛЫМДАР КЕҢЕСІ



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2016» атты
XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2016»

PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2016»

2016 жыл 14 сәуір
Астана

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2016»
атты XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2016»**

**PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2016»**

2016 жыл 14 сәуір

Астана

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

Ғ 96

Ғ96 «Ғылым және білім – 2016» атты студенттер мен жас ғалымдардың XI Халық. ғыл. конф. = XI Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2016» = The XI International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2016» . – Астана: [http://www.enu.kz/ru/nauka/ nauka-i-obrazovanie/](http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/), 2016. – б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-764-4

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.

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

ISBN 978-9965-31-764-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2016

3. стимулировать менеджеров к реализации своих решений;
4. улучшить координацию действий в организации;
5. повысить образовательную подготовку менеджеров;
6. способствовать более рациональному распределению ресурсов;
7. улучшить контроль в организации.

С нашей точки зрения, при совершенствовании системы финансового планирования и бюджетирования на предприятии нужно идти от содержания к организации, а не наоборот. Поэтому перед предприятием должна, прежде всего, ставиться задача реформирования внутренней стороны системы.

Мировой опыт последних десятилетий показывает, что разрабатываемые стандарты комплексного планирования и бюджетирования становятся все более ориентированными на процессы. Основным понятием процессной методики является бизнес-процесс, т.е. целенаправленная последовательность операций. Конечной целью такого подхода является синхронизация деятельности предприятия с потребностями потребителя, что обеспечивает повышение уровня конкурентоспособности предприятия.

Таким образом, систему бюджетирования необходимо постоянно совершенствовать, адаптируя к новым внутренним потребностям и внешним вызовам. Реализация описанных мероприятий позволяет повысить эффективность бюджетирования, что является значительным конкурентным преимуществом в условиях выхода из экономического кризиса.

Список использованных источников:

1. Андрейченко В.Г. - «Финансовое планирование: цели и задачи», М, 2005 г.
2. Бланк И.А. Финансовый менеджмент: Учебный курс. / И.А. Бланк - К.: Ника-Центр, Эльга, 2006.- 528с.
3. Давыденко Е.А. Проблемы организации финансового планирования и контроля на отечественных предприятия: Финансовый менеджмент. — Петрозаводск: Издательство Петрозаводского государственного университета, 1997. — 136 с.
4. Исламгулова Д.Ф. Финансы предприятий: учеб.пособие. - Уфа: РИЦ БашГУ, 2004 - 156 с.
5. Петров А.В. Бюджетирование: повышение эффективности. Ероховские чтения. // Ноосверные знания и качественное образование. — Череповец, 2009. — 143 с.
6. Степанова Г.Н. Стратегический менеджмент. Планирование на предприятии [Электронный ресурс] — URL: <http://www.hi-edu.ru/e-books/xbook097/01/part-009.htm> (дата обращения 07.11.2015)
7. Финансовый менеджмент. Учебное пособие/ Под ред. Шохина Е.И., 2002.
8. Хруцкий В.Е., Сизова Т.В., Гамаюнов В.В. Внутрифирменное бюджетирование: Настольная книга по постановке финансового планирования. - М.: “Финансы и статистика”, 2005.

ӘОЖ 005(075.8)

ЖОҒАРҒЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫ МЕН КОМПАНИЯЛАР АРАСЫНДАҒЫ АУТСТАФФИНГ

Сейіт Данагүл, Сабыржанова Айым, Курманбаева Мадина
gtuenu@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан
МЖБ-33, 3 курс, мамандық «Мемлекеттік және жергілікті басқару»
Ғылыми жетекшісі – Нурбаева А.Т.

Әрбір мекеме ең аз шығындармен өзінің қызметінің нәтижелігін арттыруға ұмтылады. Бірақ, қазіргі уақытта экономикалық ой және ғылыми-техникалық прогресс

орындарында тұрмайды, ал әр мекеменің алдында өз жұмыстарын жақсы атқару және жаңа идеялар мен технологиялардың соңынан үлгіру қажеттілігі туып отыр.

«Жақсы істегің келсе-өзің істе». Бүгінгі таңда бұл тақырыптың маңыздылығы өзекті емес. Қазіргі кезде әр салада көптеген елеулі инновациялық өзгерістер болып жатыр. Менеджментте де осындай өзгерістер бар. Мысалы, аутстаффинг. Бірақ, қайран қаларлық жайт, өздерінің нарықта көп таралғанына және кең ауқымда қолданылатындықтарына қарамастан, «аутсаффинг» ұғымы өзі адамдарға таныс емес, немесе оның мағынасында түсінбестік болады: оны «қызметкерлерді ұсыну» деген бір мағынаға біріктіреді. Бірақ бұл олай емес. Әуелі оның мағынасына тоқталайық.

Аутстаффинг- (ағылш. *out* — «сыртында» + ағылш. *staff* — «штат») -қызметкерлер бір мекемеге жалданып, бірақ іс жүзінде басқа мекемеге «уақытша пайдаланылуға» берілетін жұмысқа орналастыру нысаны. Аутстаффинг қызметтеріне түрлі саладағы компаниялар: яғни, ҚР-да жеке заңды тұлғасы жоқ, бірақ біздің нарығымызға өз тауарлары мен қызметтерін шығаруды жоспарлап жүрген компаниялар, көбінесе FMCG секторындағы ғаламдық компаниялар, фармацевтикалық компаниялар, IT саласындағы компаниялар, телекоммуникациялар, шетелдік жұмыс күшін тартатын компаниялар, темекі өнімдерін өндіретін және сататын компаниялар, мұнай-газ секторындағы компаниялар жүгінеді.[1]

Егер компаниялар әрдайым жобалық, маусымдық жұмыстарға қызметкерлер тартатын болса, олар да аутстаффингке жүгінеді. Бұдан басқа, аутстаффинг Қазақстан аймақтарында кеңсе немесе өкілдік ашпай-ақ жұмыс істеуге және штаттық кестені өзгертпей-ақ, қызметкерлер санын іс жүзінде реттеп отыруға (ұлғайтуға және қысқартуға), сонымен қатар, қызметкерлер саны көбейтілсе де бөлінген бюджет аясында қала беруге мүмкіндік береді.

Қазіргі уақытта елімізде аутстаффингпен айналысатын компаниялар өздеріне қызметкер іріктеу мен рәсімдеу жөніндегі қызметтерді ұсынудың жеткіліксіз екенін біледі. Отандық нарыққа еш қиналмай шығу үшін тапсырыс беруші компанияға қажет етілетін әлі де бірқатар түрлі қызметтер бар. Ол сондай-ақ, компания жұмыстарын елімізде еш кедергісіз жүзеге асыру үшін барлық тиісті құжаттарды рәсімдеу болып табылады. Сонымен бірге, қызметкерлердің дұрыс жұмыс жасауына қажетті толық жағдай жасалған және техникалық тұрғыдан жарақтандырылған ғимарат іздеу және жалға алу, өз штатына аутстаффинг арқылы рәсімделген жұмыскерлерге автокөліктер, ұялы телефондар және жұмысқа қажетті басқа да қажетті жабдықтарды ұсыну сияқты провайдерлердің қосымша қызметтері тапсырыс беруші компаниялардың жұмыстарын едәуір жеңілдетеді.

Бұл отандық нарықта едәуір жаңа қызмет саналғанына қарамастан, әйгілі болып үлгерді. Оған бірнеше себептер бар. Аутстаффинг қызметтің өз тұтынушыларына ұсынатын негізгі артықшылықтары:

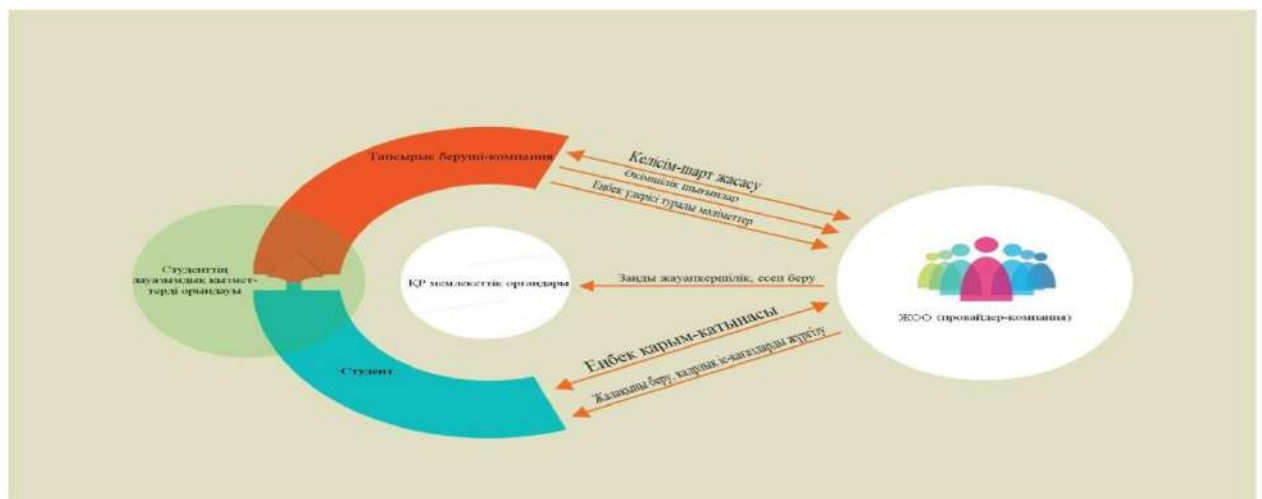
- ✓ Бейінді емес атқарымдардан бас тарту мүмкіндігі;
- ✓ HR-қызметке жүктеменің азаюы;
- ✓ Қызметкерлерді ұстау шығындарын қысқаруы;
- ✓ Салықтарды оңтайландыру;
- ✓ Тәуекелдіктердің азаюы;
- ✓ Жауапкершілікті табыстау;
- ✓ Штаттан тыс қосымша жұмыс орындарын құруға мүмкіндік алуы;
- ✓ Ұйымдық құрылымды оңтайландыру;
- ✓ Штатты қызметкерлердің санын қысқарту, яғни еңбек даулары мен еруілдерінің алдын алу, еңбек инспекциясымен болатын жанжалдардың болмауы.
- ✓ Компанияның басты іскерлік белсенділігінің бағыттары мен негізгі бизнеске толығымен көңілді шоғырландыруға мүмкіндік береді.[2]

Осылардан, оның артықшылығын мен пайдасы айқын көрініп тұр.

Енді осындай идея жоғарғы оқу орындарындағы аутстаффинг қызметтердің провайдері (аутстаффер) 3-4 курс және бітіруші студенттер үшін өте тиімді болар еді. Аутстаффинг- бұл да ресми жұмысқа орналастыру болып саналады, тек жұмыс беруші рөлін мұнда, қызметтерді «жалға» беретін, компания-провайдер атқарады, бідің жағдайда ЖОО.

Қызметкерлерді қысқа мерзімге немесе ұзақ мерзімге жалдайды. Біреулерге бір жерде ұзақ жұмыс істеу ұнайды, ал кейбіреулерге ұзақ уақыт бойы бір жұмысты істей беру ұнамайды да, ол өзін басқа, көршілес мамандықтарда немесе салаларда өзін сынағысы келеді. Әсіресе ол кім болып жұмыс істегісі келетінмен анықталмаған студенттер мен айтарлықтай жас адамдар. Ал аутстаффинг және аутсорсинг оларға өздерін әртүрлі кәсіпте байқауға мүмкіндік береді. Бұл ЖОО тарапынан студенттерге көмек ретінде және бітіріп кеткен студенттер арасында жұмыссыздықты жоюға өз ықпалын тигізеді. Сол үшін студенттердің көбісі ақша табу үшін өз мамандығы бойынша емес жұмыс істейді, мысалы, даяшы, сатушы және т.б. Ал аутстаффинг және аутсорсинг кезінде студенттер жұмыс барысында өз-өздерін көрсетіп, сол ұйымның басшылары олардың қабілеттіліктерін байқап қалып, болашақта сол ұйымда қалулары әбден мүмкін.

Енді аутстаффинг компаниясын ашудағы басты мәселелерге тоқталсақ. Аутстаффинг компаниясын ашуға қомақты ақша қаражаты керек. Ең бірінші ғимаратты немесе офисті жалға алу үшін қаражат. Ал университетке осындай мәселе бөгет емес, себебі университетте кабинет табылады. Екіншіден жарнама үшін қаражат, бірақ бұл да кедергі емес, себебі ЖОО басқа компаниялармен қарым-қатынаста болады.



Сурет 1. Аутстаффинг және аутсорсинг операцияларының жүзеге асу схемасы.

Өз табыстары мен материалдық қауіпсіздігіне алаң болған тұтынушы аутстаффинг қызметті пайдалана отырып өз қажеттілігін жоғары деңгейде қанағаттандыра алады. Аутстаффинг кезінде провайдер-компаниясы, яғни ЖОО қаламақыны абоненттік қызмет көрсету ретінде, келісілген жұмыс көлемі үшін, бірнеше рет алады. ЖОО тапсырыс беруші компаниядан берілген, атқарымдарға жауап береді. Аутстаффинг кезінде студент, бұрынғыша тапсырыс беруші –компанияда жұмыс істеп, өз жұмысының сапасы үшін тапсырыс беруші –компанияның бастығының алдында жауапты, ал ЖОО провайдер-компаниясы ретінде студентті Еңбек кодексіне сәйкес заңды жұмыспен қамтығаны үшін жауапты.

ЖОО мен компаниялар арасындағы аутстаффинг қызметін жүзеге асырған жағдайда мынадай негізгі нәтижелерге әкеледі деп күтіледі.:

- Жастар арасындағы жұмыссыздық неғұрлым азаяды;
- Студенттердің ЖОО бітіргеннен кейін теориялық біліммен қатар практикалық білімнің алғы шарттарын меңгереді;
- Студенттер жұмыс барысында өз-өздерін көрсетіп, сол компанияның басшылары олардың қабілеттіліктерін байқап қалып, оқудан кейін сол компанияның штаттық бөлімінде қалуға мүмкіндік алады.
- Студенттер жұмыс өтілін ала алады ;

- Студенттердің шығармашылық қабілеті артады;
 - Студенттердің өз мамандығы бойынша білімдерін жетілдіреді;
 - Қоғамға ЖОО-дан кейін дайын жоғарғы білікті білімді, бәсекеге қабілетті мамандардың шығуы;
- Мысалы бір ЖОО-ның экономика факультетін алайық.

Кесте 1 - Жоғарғы оқу орнында аутстаффингтің пайдасын есептеу

Аутстаффинг бойынша жұмыс істейтін студенттерінің саны (Экономика факультеті)	100
Бастапқы капитал	-
Офисті жалға алу үшін қаражат	ЖОО-дағы белгілі бір кабинет
Жарнама	-
1 сағат үшін ақы	400 тг (басқа аутстаффингтік компаниялардан 25-50% арзан)
1 студенттің жұмыс уақыты	Аптасына 5 күн 4 сағат=20 сағат (1 айда $22 \times 4 = 88$ сағат)
1 айдағы жалақы	35200 тг
ЖОО аутстаффингінің үлесі 10%	$35200 \times 100 = 3520000$ тг $3520000 \times 10\% = 352000$ тг
ЖОО аутстаффингтік компанияның салық мөлшері 3%	$352000 \times 3\% = 10560$ тг
Әр студенттік 1 айдағы жалақысы	1) $35200 \times 10\% = 3520$ тг- ЖОО аутстаффингтік қызметіне 2) $35200 - 3520 = 31680$ тг 3) $31680 - (31680 \times 10\%) = 28512$ тг 4) $28512 - 22859 = 5653$ тг 5) $5653 - (5653 \times 10\%) = 5088$ тг 6) $5088 + 22859 = 27947$ тг
ЖОО аутстаффингтік компанияның 1 факультеттер бойынша пайдасы	1 факультет бойыншағы: $352000 - 10560 = 341440$ тг Осыны ЖОО факультеттеріне көбейтсек: Егер 10 факультет болса, онда $341440 \times 10 = 3414400$ тг
ЖОО аутстаффинг компаниясында жұмыс істейтін қызметкерлерге төлейтін жалақы:	Директор 200000 тг Салықтық кеңесші 150000 тг Бухгалтер 150000 тг Заңгер 150000 тг Кадрлар жөніндегі менеджер 150000 тг Барлығы: 800000 тг $3414400 - 800000 = 2614400$ тг
ЖОО аутстаффингтік компанияның пайдасы	2614400 тг

Елбасымыздың өзінің жолдауына сәйкес шетелдік компанияларды елімізге көптеп тартып, оларға жағдай жасау. Сонымен қоса өзіміздің де болашақ кадрларымызды-студенттерімізді үйретеміз, оларға өздерін көрсетуге мүмкіндік береміз. Қазақстан нарығында жұмысын жанадан бастаған шетелдік компаниялар үшін аутстаффинг жергілікті заңнаманы білместіктен туындайтын тәуекелдерді төмендету мүмкіндігін тудырады.

Жаңа кадр саясаты, жаңа экономикалық саясат, табыстылығының басты шарты кадрлар арқылы нығайтылуға тиіс. Жолдауда айтылған жаңа кадр саясаты мемлекеттік қызмет беделін өсіріп, еліміздің абыройын асыра беретіндігі сөзсіз. Аутстаффингтің тұрақты жұмыстың да нақты әр адам үшін өз кемшіліктер мен артықшылықтары бар. Жұмыс тәжірибиесі мол, жоғары дәрежелі маманды аутстаффинг онша

қызықтырмайды, ал студент үшін осындай қосымша табыс табу-бұл тек ақша табу мүмкіндігі емес, университетте оқып жүріп тамаша мансапқа қол жеткізуге мүмкіндік.[3]

Қолданылған әдебиет:

1. Н.Ә. Назарбаевтың халыққа жолдаған «Қазақстан-2050» стратегиялық жоспары.
2. Аникин Б.А, Рудая И.Л. «Аутсорсинг и Аутстаффинг. Высокие технологии менеджмента» // оқу құралы Москва Инфра-М 2009 ж. 76,288б
3. <http://www.elite.kz>

УДК 334.12

УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В КАЗАХСТАНЕ

Сейтжанов Сагынғали Саловатович

seitzhanov@gmail.com

магистрант 1 курса специальности «Государственное и местное управление»

ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – д.э.н., профессор Б.С. Толысбаев

На сегодняшний день в мире не существует общепринятого определения предпринимательства. Американский ученый, профессор Роберт Хизрич определяет "предпринимательство как процесс создания чего-то нового, что обладает стоимостью, а предпринимателя — как человека, который затрачивает на это все необходимое время и силы, берет на себя весь финансовый, психологический и социальный риск, получая в награду деньги и удовлетворение достигнутым" [1].

В американской учебной и научной литературе дается множество других определений, характеризующих предпринимательство и предпринимателя с экономической, политэкономической, психологической, управленческой и других точек зрения.

Кэмпбелл Макконнелл и Стэнли Брю в своей книге раскрывают значение термина предпринимательство через четыре функции предпринимателя [2]:

1. Предприниматель берет на себя инициативу соединения ресурсов земли, капитала и труда в единый процесс производства товара или услуги. Выполняя роль свечи зажигания и катализатора, предприниматель одновременно является движущей силой производства и посредником, сводящим вместе другие ресурсы для осуществления процесса, который обещает быть прибыльным делом.

2. Предприниматель берет на себя трудную задачу принятия основных решений в процессе ведения бизнеса, то есть те нерутинные решения, которые и определяют курс деятельности предприятия.

3. Предприниматель - это новатор, лицо, стремящееся вводить в обиход на коммерческой основе новые продукты, новые производственные технологии или даже новые формы организации бизнеса.

4. Предприниматель - это человек, идущий на риск. Это следует из тщательного изучения других трех его функций. В капиталистической системе предпринимателю прибыль не гарантирована. Вознаграждением за затраченные им время, усилия и способности могут оказаться заманчивые прибыли или убытки и в конце концов банкротство. Короче говоря, предприниматель рискует не только своим временем, трудом и деловой репутацией, но и вложенными средствами - своими собственными и своих компаньонов или акционеров.

Внедрение рыночных отношений оказало серьезное влияние на систему развития предпринимательства в Республике Казахстан, что вызвало ряд важных изменений.

Современное состояние предпринимательства требует дальнейшего развития и модернизации бизнеса, все большей его адаптации к мировым принципам организации