

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ**

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

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»  
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XIX Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**PROCEEDINGS  
of the XIX International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**2024  
Астана**

**УДК 001**

**ББК 72**

**G99**

**«ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024». – Астана: – 7478 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

**ISBN 978-601-7697-07-5**

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**

**ББК 72**

**G99**

**ISBN 978-601-7697-07-5**

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2024**

Thirdly, the private sector in Kazakhstan is still not actively involved in innovation processes. The lack of sufficient demand and interest from private companies limits the development of innovations.

Also, the lack of qualified personnel capable of working in the field of innovation is a serious problem. It is necessary to develop an education and training system that will be able to provide the country with highly qualified specialists in the field of innovation and technology.

Overcoming these challenges requires joint efforts by the State, the private sector and society as a whole, as well as the development of comprehensive strategies and programs to support innovation.

The following measures can be taken to strengthen investment activity and finance innovations in Kazakhstan:

1. The introduction of tax incentives for investors investing in innovative projects can stimulate capital inflows into this area.

2. Support for the development of venture funds and investment platforms helps to increase available investments for innovative projects and startups. For example, in the West, the standard is when each corporation has its own venture division, its startup garden. It's not about growing startups from scratch, but about helping them to have access to promising technological projects.

3. Development and implementation of government financing programs for innovations and start-ups providing subsidies, grants, loans under preferential conditions or loan guarantees.

4. Development of banking products, that is, banks can develop special products and services to finance innovations, such as loans secured by intellectual property or conditions for startups.

5. Promoting the development of crowdfunding platforms and regulating this sector to ensure transparency and investor protection.

6. Stimulating private investment, conducting campaigns to attract private investors to innovative projects, including through tax incentives or other motivational measures.

The implementation of these measures will strengthen investment activity and ensure financing of innovations in Kazakhstan, which contributes to economic growth and competitiveness of the country.

### References

1. Chekulina, T.A., Deminova, S.V., & Suchkova, N.A. Innovative development as the basis of a leading position of the economy. *Proceedings of the 3rd International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership (ICSEAL 2019)*.

2. Smailov S.T., Podshivalova M.V. Genezis innovatsionnoi sistemy Respubliki Kazakhstan //Upravlenie v sovremennykh sistemakh. 2022. No2. P. 41-54.

3. Sansyzbaeva G.N., Ashirbekova L.Zh., Kusain K.K. Rol tekhnoparkov v razvitiu innovatsionnoi infrastruktury v Kazakhstane. *Central Asian Economic Review*. 2019;(6):45-58.

4. Materials of the Agency for Statistics of the Republic of Kazakhstan. [Electronic resource]. - <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/stat-edu-science-inno/dynamic-tables/>

5. National Science Report for 2022. [Electronic resource]. - [https://www.gov.kz/uploads/2023/11/17/e76d83989b2cae13d8fb1e12cc31e83c\\_original.3751084.pdf](https://www.gov.kz/uploads/2023/11/17/e76d83989b2cae13d8fb1e12cc31e83c_original.3751084.pdf)

6. *Materials of the Ministry of Digital Development, Innovation and Aerospace Industry of the Republic of Kazakhstan*. [Electronic resource]. - <https://www.gov.kz/memleket/entities/mdai/press/article/details/2709?lang=ru>

УДК 005.95/.96

## ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД ПРОЗРАЧНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Асылханова Т.К.

*tomirisassylkhanova@gmail.com*

магистрант 1 курса ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, г.Астана, Казахстан

В современном мире бизнеса, где технологии стремительно развиваются и рыночные условия постоянно меняются, прозрачная система оплаты труда становится неотъемлемой прерогативой управленцев персоналом. Традиционные методы управления персоналом могут обеспечить базовую функциональность, но инновационные подходы к системе оплаты труда предоставляют новые возможности для оптимизации работы команды, мотивации сотрудников и достижения стратегических целей компании. Оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с установлением и осуществлением выплат работникам за их труд, а также компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с законами, нормативными правовыми актами о труде, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, контрактами. В рыночной экономике оплата труда представляет главный и непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государства в целом. Соблюдение необходимого баланса интересов указанных трех сторон является одним из основных условий эффективной организации оплаты труда на предприятии.

В сентябре 2023 года в Казахстане выявлены проблемы на рынке труда. Средняя зарплата, несмотря на рост, не обеспечивает достойного уровня жизни из-за высокой инфляции. Распределение доходов проходит неравномерно: некоторые секторы высокооплачиваемы, другие - низко. Частный сектор и малый бизнес зависят от господдержки. Государственные программы неэффективны, особенно в сельском хозяйстве. Цифровизация может изменить ситуацию, но есть риск безработицы и ограничения социальных гарантий. Необходимо сосредоточиться на развитии человеческого капитала и создании качественных рабочих мест, отказавшись от плановых методов[1].

В свою очередь, прозрачность системы оплаты труда является ключевым аспектом управления персоналом, который влияет на мотивацию и уровень доверия сотрудников. Правильно подобранная стратегия выдачи зарплат может повысить производительность персонала и дать им самостоятельно оценить стоимость своего вклада в работу. Низкая производительность труда в организации может быть прямым следствием недостаточной прозрачности в системе оплаты труда, что в свою очередь может привести к неэффективному использованию ресурсов и недовольству сотрудников. Прозрачность в оплате труда стимулирует мотивацию и результативность. Неопределенность в оплате может вызывать недовольство и сравнение с коллегами. Таким образом, прозрачность в оплате труда важна для установления справедливых и эффективных трудовых отношений[2]. Управленец персоналом может перенять зарубежный опыт прозрачности системы выдачи заработных плат. Как пример успешной прозрачной системы французское предприятие Alan внедрила прозрачную систему оплаты труда, где каждый сотрудник знает заработную плату своих коллег. Решения о повышении зарплаты принимаются коллективно. Стратегия предприятия включает ежегодное автоматическое повышение на 3% для всех сотрудников, с возможностью дополнительного повышения по обсуждению. Этот подход способствует ответственности и помогает устранить гендерные различия в оплате труда. Подобные системы также внедряются в других странах, таких как Великобритания и Нью-Йорк[3].

Выделяют **пять основных функций** заработной платы:

*Воспроизводственная:* обеспечивает достаточный уровень оплаты для поддержания жизненных потребностей работника и его семьи, включая питание, жилье, образование и медицинское обслуживание.

*Стимулирующая:* направлена на повышение производительности путем привязки оплаты к индивидуальным и коллективным результатам труда.

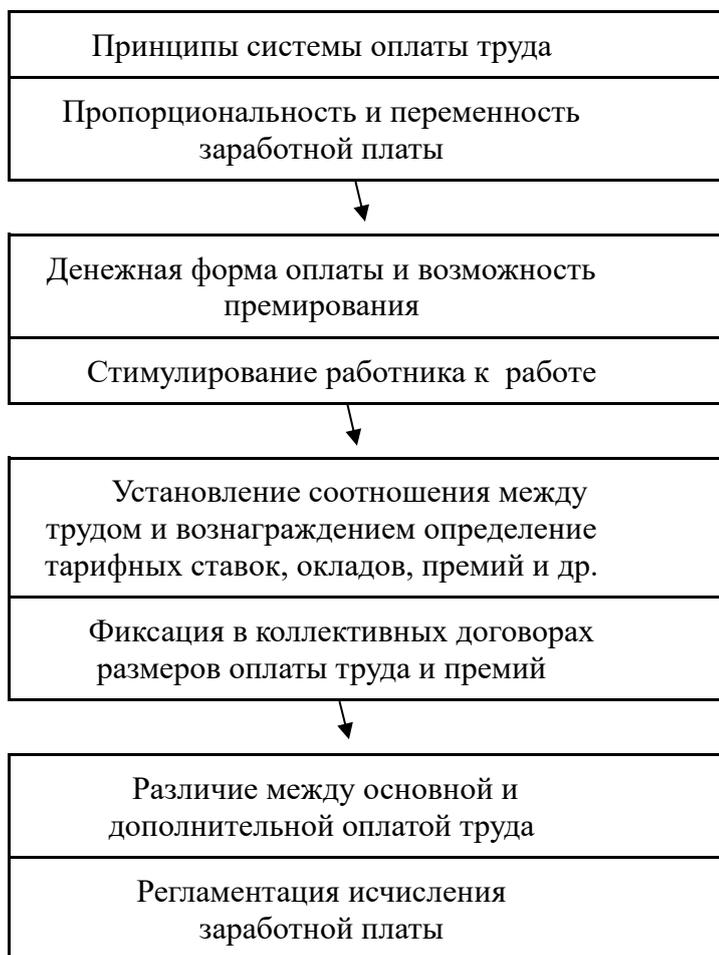
*Регулирующая:* балансирует спрос на рабочую силу и прибыльность предприятия, регулируя уровень оплаты в соответствии с рыночными условиями.

*Измерительная:* оценивает трудовой вклад каждого работника в производство конечного продукта.

*Социальная:* обеспечивает социальную справедливость через различные уровни

заработной платы в зависимости от тяжести и ответственности работы, а также поощряет повышение квалификации[4].

Схематично принципы системы оплаты труда можно представить следующим образом[5]:



**Схема 1. Принципы системы оплаты труда**  
**Примечание: Составлено автором по источнику**

Согласно этой схеме, пропорциональность и переменность заработной платы напрямую связаны с установлением соотношения между трудом и вознаграждением. Денежная форма оплаты и возможность премирования стимулируют работников к более высокой производительности, что соответствует стимулирующей работе. Установление соотношения между трудом и вознаграждением также включает различие между основной и дополнительной оплатой труда, поскольку дополнительные выплаты могут быть применены в зависимости от выполненной работы или достигнутых результатов. Фиксация в коллективных договорах размеров оплаты труда и премий создает прозрачность и согласование между работодателем и работниками, что также связано с регламентацией исчисления заработной платы. Таким образом, эти принципы составляют единый комплекс, в котором каждый принцип поддерживает и укрепляет другие, обеспечивая балансировку и справедливость в системе оплаты труда.

Предложением для внедрения в предприятие может послужить система улучшения прозрачности оплаты труда. Предприятия, вроде Buffer[6], активно работают над улучшением своих систем оплаты труда через регулярные итерации своих формул. Эти изменения, несмотря на финансовые затраты, направлены на укрепление доверия и создание долгосрочных отношений с сотрудниками.

## Методы и материалы

Адаптация формулы "Buffer 2.0" подразумевает использование следующих компонентов по формуле ниже[6]:

$$\text{(Роль * Опыт) + Выбор * Лояльность} = \text{Сумма заработной платы}$$

*Роль (Role):* Это должность сотрудника. Разные роли имеют разный уровень ответственности, сложности и спроса на рынке труда. Обычно, чем более требовательная и ответственная роль, тем выше зарплата.

*Опыт (Experience):* Это опыт работы в данной области. Чем больше опыт, тем более квалифицированным становится сотрудник, что влияет на его способность эффективно выполнять свои обязанности. Опыт также может быть связан с профессиональным ростом и умениями, что важно для работодателя.

*Выбор (Choice):* Это параметр, который может отражать различные факторы, такие как спрос на рынке труда в данной области, конкуренция среди работодателей, желание предприятия привлечь и удержать квалифицированных сотрудников и т. д. Чем выше спрос на данную роль или навыки, тем выше может быть зарплата.

*Лояльность (Loyalty):* Это уровень преданности и лояльности сотрудника к предприятию. Лояльные сотрудники могут получать премии или бонусы, что может повысить их заработную плату.

У предприятия Buffer на этот счет есть недавно выпущенная формула 3.0, в которой формула описывается на более глобальном уровне чем "Buffer 3.0". Сама формула выглядит подобным образом:

$$\text{Зарботная плата} = (\text{показатель стандартной заработной платы } 50\% \times \text{коэффициент стоимости жизни} \times \text{множитель роли}) \times \text{коэффициент опыта}$$

Эта формула используется для расчета заработной платы сотрудника. Она учитывает несколько факторов, таких как уровень стандартной заработной платы для данной должности (в данном случае - 50% от базового), коэффициент стоимости жизни, который зависит от местоположения сотрудника, множитель роли, отражающий уровень ответственности и сложности должности, а также коэффициент опыта, учитывающий опыт работы сотрудника. Однако, поскольку показатели производительности по некоторым отраслям не показывают положительных результатов, то применение формулы "Buffer 2.0" поможет лучше обосновать сумму заработной платы персоналу[1].

Для предложения модели по формуле были взяты данные предприятия ТОО 4Tech и заявленные на платформе HeadHunter.kz данные о заработной плате внутри предприятия[8]. Их данные были взяты для расчета по формуле Buffer 2.0, чтобы использовать в будущем для информирования сотрудников.

Вакансии	Предприятие	Дата	Зарплата	Регион
Сетевой администратор	ТОО 4TECH	19 марта	от 400 000 до 500 000 ₸	Алматы
Системный администратор	ТОО 4TECH	19 марта	от 400 000 до 500 000 ₸	Алматы
Менеджер IT-проектов	ТОО 4TECH	19 марта	от 250 000 до 350 000 ₸	Астана
Pre-sale инженер	ТОО 4TECH	20	от 150 000 до	Астана

(серверное, телекоммуникационное, компьютерное оборудование)		февраля	400 000 ₸	
Pre-sale инженер (серверное, телекоммуникационное, компьютерное оборудование)	ТОО 4TECH	26 февраля	от 200 000 до 300 000 ₸	Алматы

**Таблица 1. Заработные платы в предприятии ТОО 4TECH**

**Источник: Headhunter.kz**

**Примечание: Составлено автором по источнику**

Предполагается, что значения параметров должны быть такими, чтобы их результат умножения и сложения соответствовал указанному диапазону для каждой позиции. Для демонстрации данного подхода были выбраны следующие значения с вакансии Pre-sale инженер:

**Роль (Role):** 100 000 ₸

**Опыт (Experience):** 3 года

**Выбор (Choice):** 1

**Лояльность (Loyalty):** 0.5

Подставив эти значения в формулу, получаем базовую сумму зарплаты:

$$\text{Зарплата} = (100\,000 * 3) + 1 * 0.5 = (300\,000) + 0.5 = 300\,000.5 \text{ ₸}$$

Полученное значение, 300 000.5 ₸, превышает верхнюю границу указанного диапазона. Для соответствия диапазону необходимо округлить значение вниз до 300 000 ₸. Таким образом, рассчитанная зарплата находится в указанных рамках.

Ожидается, что анализ формулы "Buffer 2.0" позволит выявить эффективные практики в создании более мотивирующей системы оплаты труда. Результаты исследования помогут прояснить логику выдачи заработной платы сотрудникам, что в конечном итоге сможет улучшить управление персоналом и обеспечить более продуктивные отношения в организации.

В заключение, прозрачная система оплаты труда играет ключевую роль в повышении производительности сотрудников, поскольку она способствует мотивации и результативности. Балансировка интересов работников, работодателей и государства также является важным аспектом в обеспечении справедливости и эффективности системы оплаты труда. Пример успешной реализации прозрачной системы, как в компании Alan, подчеркивает важность открытости и коллективного принятия решений в этой области. В контексте современных вызовов казахстанского рынка труда, стандартизация и прозрачность в определении заработной платы представляют собой важные шаги к решению проблемы непрозрачности. Проведение анализа формулы "Buffer 2.0" и последующее исследование принципов оплаты труда помогут выявить эффективные практики, способствующие созданию более мотивирующей и справедливой системы, что, в конечном счете, приведет к улучшению управления персоналом и развитию более продуктивных отношений в организации.

#### **Список использованных источников**

1. Аналитический центр Halyk Finance. "Рынок труда Казахстана 2023: Низкая производительность, скрытая безработица, региональный дисбаланс." 23 января 2024 г. [Электронный ресурс]. URL: [https://halykfinance.kz/download/files/analytics/AC\\_labor.pdf](https://halykfinance.kz/download/files/analytics/AC_labor.pdf)

2. Burkus, David. "Почему скрытие заработной платы может навредить вашей компании." Harvard Business Review, 10 марта 2016 г. [Электронный ресурс].

URL:<https://davidburkus.com/wp-content/uploads/2017/09/WhyKeepingSalariesaSecretMayHurtYourCompany.pdf>

3. "Прозрачная система оплаты труда набирает популярность в компаниях по всему миру." Опубликовано: 29 апреля 2022 года, 08:05. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.nur.kz/nurfin/personal/1967223-prozrachnaya-sistema-oplaty-truda-nabiraet-populyarnost-v-kompaniyah-po-vsemu-miru/>

4. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учеб.-практ. пособие. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2011. - 752 с.

5. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ Кенжегузинова А.

URL:<https://kazatu.edu.kz/webroot/js/kcfinder/upload/files/%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%A1%D0%A7-17%D0%9A%D0%B5%D0%BD%D0%B6%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%B7%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%90.%D0%A2..pdf>

6. Gascoigne, J. (2015, 24 ноября). Внедрение новой формулы заработной платы в Buffer, приложение для расчета заработной платы и новые зарплаты всей команды [Онлайн]. Buffer. URL: <https://buffer.com/resources/transparent-salaries/>

7. Buffer. (2017). The Next Evolution of Transparent Salaries: Our New Remote-First Formula and Updated Salary Calculator. Caryn and Jenny, Buffer's Finance team. [Электронный ресурс]. URL: <https://buffer.com/resources/salary-formula/> (дата обращения: день месяц год).

8. 4TECH TOO [Электронный ресурс] // HeadHunter Kazakhstan. – 2024. URL:[https://astana.hh.kz/employer/5433151?hhtmFrom=vacancy\\_search\\_list](https://astana.hh.kz/employer/5433151?hhtmFrom=vacancy_search_list) (дата обращения: 20 марта 2024).

УДК 338.001.36

## **ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИИ НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИИ.**

**Аябек Нұрсұлтан Нұрлыбекұлы**

*ayabek01n@mail.ru*

Магистрант экономического факультета кафедры «Менеджмент»,

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

Научный руководитель – Толысбаев Б.С.

Проблемы формирования стратегий предприятия активно изучаются как казахстанскими, так и зарубежными исследователями. Особенно это проявилось в период, когда экономика оказалась на пороге рецессии. Грамотный выбор и формирование стратегии предприятия способствуют устойчивому развитию. Малому предприятию очень важно при формировании стратегии проводить исследование рынка, даже если оно занимает стабильное положение. Именно поэтому предприятию при формировании свою стратегию развития надо учитывать свое положение на рынке и на этой основе выбрать стратегию на альтернативной основе.

Современное экономическое положение требует проведения исследование по систематизации стратегий развития в зависимости от состояния рынка. Объектами исследования выступают фазы «жизненного цикла» предприятия, характер развития предприятия, основные характеристики продукта и дистрибуция выпускаемого продукта.

Практически в каждом предприятии можно проследить определенную стратегию его производственной и коммерческой деятельности. Она отражается в различных аспектах, в частности в подходе к решению производственных и сбытовых задач, организации