

**ALIKHAN BOKEIKHAN
UNIVERSITY**



**ALIKHAN BOKEIKHAN
UNIVERSITY**

«ҒЫЛЫМДАР МЕН ЭКОНОМИКАНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ»

X-ші Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының

МАТЕРИАЛДАРЫ

2024 жылғы 24-25 сәуір

2-ші том

МАТЕРИАЛЫ

X-ой Международной научно-практической конференции

«СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НАУК И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ»

24-25 апреля 2024 года

Том 2

MATERIALS

of the X-th International scientific and practical conference

**«THE CURRENT STATE OF SCIENCE AND ECONOMIC
DEVELOPMENT»**

April 24-25, 2024

2-nd Volume

Семей, 2024

УДК 01+33
ББК 72+65
С56

Под общей редакцией профессора Ш.А. Курманбаевой

Ответственный редактор: доктор философии PhD, М.Б. Молдажанов

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НАУК И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ [текст]: материалы X-й Международной научно-практической конференции / под общ. ред. проф. Ш.А. Курманбаевой. Том 2 – Семей: Alikhan Bokeikhan University, 2024. – 111 с.

ISBN 978-601-08-4000-3

В сборнике включены доклады участников Международной научно-практической конференции, в том числе ученых Российской Федерации и ВУЗов Казахстана.

Тематика докладов посвящена актуальным проблемам современного состояния и развития техники и экономики, в том числе гуманитарных наук и юриспруденции.

Адресуется научным сотрудникам, преподавателям, аспирантам, магистрантам и студентам ВУЗов, а также практическим работникам.

УДК 01+33
ББК 72+65

Редакционная коллегия:

В. Благоев, А.С. Койчубаев, М.О. Искакова, А.К. Кайшатаева,
Т.П. Левченко, А.А. Орынбасарова, Л.М. Шаяхметова

*Редакционная коллегия не несет ответственности за содержание
представленных авторами тезисов*

ISBN 978-601-08-4000-3

© УО «Alikhan Bokeikhan University»

ОГЛАВЛЕНИЕ

НАПРАВЛЕНИЕ - СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НАУК

Орынбасарова А.А.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ В БИЗНЕС- СРЕДЕ6

Аубакирова Р.Ж.¹, Ташимова А.С.²

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ РАБОТНИКОВ
КОНДИТЕРСКОГО ЦЕХА «МАДЛЕН».....9

Жилгильдинова М.Ж.¹,Кабдуллина Д.С.²

КОМПЬЮТЕРЛІК ОЙЫНҒА ТӘУЕЛДІЛІКТІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ
ДЕТЕРМИНАНТАРЫ 12

Аубакирова Р.Ж.¹, Ташимова А.С.²

РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ РАБОТНИКОВ
КОНДИТЕРСКОГО ЦЕХА «МАДЛЕН»..... 15

Салиева К.С.

АДАМГЕРШІЛІК БАҒДАРЛАР БОЛАШАҚ МАМАННЫҢ КӘСІБИ
ҚАЛЫПТАСУЫНЫҢ ЖЕКЕ РЕСУРСЫ РЕТІНДЕ 18

Беккумарова Ф.С.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ БАЛАЛАРДЫ ТИІСІНШЕ ТӘРБИЕЛЕМЕГЕНІ
ҮШІН АТА-АНАЛАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ МӘСЕЛЕЛЕРІН ҚҰҚЫҚТЫҚ
РЕТТЕУ..... 22

Каирбаевой А.Б.

АРТ-ТЕРАПИЯ КАК СРЕДСТВО КОРРЕКЦИИ АГРЕССИВНОСТИ МЛАДШИХ
ШКОЛЬНИКОВ 24

Бауэр А.В.

АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ОСНОВНЫЕ АКПЕКТЫ 26

Төлеуханова Д.Н.

КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ РЕФОРМА АЯСЫНДА ЗАҢШЫҒАРМАШЫЛЫҚТЫҢ ҚАЗІРГІ
МӘСЕЛЕСІ..... 31

Ли Хаои

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА
НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНЦИЙ..... 33

Шпаков В.В.

ПРИМЕНЕНИЕ МАТРИЦЫ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК СПОСОБ ВЫРАБОТКИ
ОПТИМАЛЬНОГО РУКОВОДСТВА..... 36

Абылқасым А.Б.

АДАМИ КАПИТАЛДЫ БАСҚАРУДЫҢ ОТАНДЫҚ ЖӘНЕ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ
ТӘЖІРИБЕСІ..... 40

Алимбекова А.Б.

ӘЛЕМДІК ЭЛЕКТРОНДЫҚ БИЗНЕСТІҢ ДАМУ ЖАҒДАЙЫ ТУРАЛЫ 44

Орынбасарова А.А. ¹ , Жуманов А.А. ²	
КӘСПОРЫННЫҢ СЫРТҚЫ ОРТА ФАКТОРЛАРЫН ТАЛДАУ ЖӘНЕ PEST-ТАЛДАУ	47
Муратова Р.Н.	
ШАҒЫН БИЗНЕСТІ ДАМУДЫҢ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТЕТІГІН ЖЕТІЛДІРУ	51
Шаяхметова Л.М. ¹ , Тұрысбекова И.Т. ²	
ҰЙЫМДАҒЫ МОТИВАЦИЯНЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖӘНЕ МАТЕРИАЛДЫҚ ЕМЕС ӘДІСТЕРІ ЖҮЙУСІН ТАЛДАУ	55
Чайнусипова Д.Е.	
ҰЙЫМНЫҢ БӘСЕКЕГЕ КАБІЛЕТТІЛІГІНЕ ИМИДЖДІН ӘСЕРІН БАҒАЛАУ	59
Мұхаметбек Ж.А.	
САЛЫҚ ЖҮЙЕСІНІҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ НЕГІЗДЕРІ: ТЕОРИЯСЫ МЕН ПРАКТИКАЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ	63
Сериков А.К.	
БЮДЖЕТАРАЛЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУДІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ	64
Абенов Р.К.	
ЖЕРГІЛІКТІ БАСҚАРУДЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ	67
Қажымұрат А.	
ЖЕРГІЛІКТІ ӨЗІН-ӨЗІ БАСҚАРУ ОРГАНДАРЫ МЕН ҚОҒАМДЫҚ БІРЛЕСТІКТЕРДІҢ ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛЫ: ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕР	69
Наурызбаева А.Е.	
ЖЕКЕ ТҮЛҒАНЫҢ МАҢЫЗДЫ ҚҰҚЫҚТАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ МӘСЕЛЕСІ	71
Куатбекулы Ибрагим	
ОМБУДСМЕН ИНСТИТУТЫ: МӘСЕЛЕЛЕРІ МЕН БОЛАШАҒЫ	73
Жунусов А.С.	
ПРОЦЕДУРА ИЗМЕНЕНИЯ ИСКА В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССУАЛЬНОМ ПРАВЕ	76
Абдуллина В.С.	
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА ГОСУДАРСТВА И АДВОКАТУРА	80
Мұратова М.М.	
ИСТОРИКО-ПРАВОВЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ И ИДЕЙ О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ АДМИНИСТРАТИВНОМ ВОССТАНОВЛЕНИИ	85
Мұсағазинов Ә.А.	
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРИЗНАНИЯ И ИСПОЛНЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ АРБИТРАЖНЫХ И СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ	90
Тускелдиев М.Б.	
ПРАВО НА ЖИЗНЬ И ЗДОРОВЬЕ В СИСТЕМЕ ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ	92
Султанов Н.Т.	
ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОГОВОРА МЕНЫ В РК	95

Турлыханов Казбек	
РОЛЬ И МЕСТО ЧАСТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	98
Коржинбаев Нуркен	
ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ.....	101
Базаркина Г.Е.	
МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦЕНОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ОСНОВЕ CPV-Analysis	105
Душечкина Е.В. ¹ , Касенова С.С. ²	
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ДЕТЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ	108

НАПРАВЛЕНИЕ - СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НАУК

Орынбасарова А.А.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ В БИЗНЕС- СРЕДЕ

доктор PhD, заведующая кафедрой «Бизнес и управление»
УО «Alikhan Bokeikhan University», г. Семей

Антикоррупционная политика Казахстана постоянно совершенствуется исходя из запросов общества с учетом национальной практики и передового зарубежного опыта. В Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы особое внимание уделено Автоматизация бизнес-процессов, противодействие коррупции в квазигосударственном и частном секторах, а также его добросовестное ведения бизнеса. [1]

Очень важно формировать в бизнес-среде неприятие коррупции, поскольку итогами достижения договоренности через упомянутое социальное зло, является ухудшение деловой среды, растет риск снижения конкурентоспособности и сокращения числа добросовестных предпринимателей. Для минимизации коррупционных проявлений в бизнесе, в Уголовный кодекс были внесены изменения, которые позволили привлекать юридические лица к ответственности.

Существует много методов борьбы с коррупцией в сфере бизнеса, однако нужно учитывать уровень экономического благосостояния государства, институциональные, исторические, географические, культурные факторы.

Для нашего государства особо эффективным методом будет являться всеобщее декларирование доходов и имущества физических лиц. С 2025 года практически все граждане республики, а также иностранцы, имеющие имущество на территории страны или необложенные налогом доходы, будут обязаны отчитываться перед налоговыми органами.

Кроме того, необходимо формировать антикоррупционную культуру среди предпринимателей, так как на сегодняшний день, дать взятку работнику государственного учреждения с целью решения «личного» вопроса не является чем-то сверхъестественным. Формирование антикоррупционной культуры – очень сложный процесс, учитывая масштабы распространения коррупции в сфере бизнеса.

К примеру, если руководство какой-либо частной фирмы предпочитает решать вопросы незаконным путем, то и работники не откажутся от предложенного варианта со взяткой. Руководитель должен на своем примере воспитывать у подчиненных неприятие коррупции.

Международный опыт передовых зарубежных практик показывает, что для эффективного противодействия коррупции необходим системный подход, предусматривающий сочетание множества факторов и элементов в комплексе. При этом особое внимание следует уделить вопросам развития

институциональных механизмов и правовых инструментов, повышения общественной осведомленности и вовлеченности гражданского общества.

Без широкой общественной поддержки усилия по противодействию коррупции обречены на провал. В этом контексте значимую роль играет формирование соответствующей культуры. Именно поэтому в Дохинской декларации подчеркивается роль образования в предупреждении преступности и коррупции, создании культуры законопослушания. [2]

Практика наиболее развитых стран показывает, что минимизации коррупции в значительной степени способствуют широкий доступ к информации, прозрачность процессов принятия решений и создание механизмов общественного участия.

К примеру, доступность информации о государственных расходах является одним из основных факторов обеспечения контроля за деятельностью государственных органов. Наиболее развернутую информацию о бюджетах содержат порталы Бразилии, США, Украины, Южной Кореи.

Другой пример - система электронных закупок Грузии, где наряду со стандартным функционалом предусмотрена возможность задавать онлайн вопросы и публично предоставлять ответы на конкурсной странице, подавать иски на любом этапе тендерного процесса, а также выявлять риски по тендеру в цифровом формате в рамках мониторинга Государственного агентства по закупкам и конкурсам.

Наличие открытой информации создает условия и для проведения журналистских расследований. Такая практика широко распространена в Великобритании, Франции, Швеции и других европейских странах.

Интересным представляется инструмент вовлечения Всемирного Банка. Электронное приложение "Интегрита Эпп" (Integrity App) дает гражданам возможность сообщать о проблемах, связанных с мошенничеством и коррупцией. Его пользователи, к примеру, могут отправлять фото недостроенной школы, аудиозапись запроса о взятке либо любой другой файл или документ.

Важным фактором снижения административных барьеров, сокращения дискреции и повышения качества оказания государственных услуг является цифровизация.

В государственной базе данных Эстонии имеется практически все - от экономической статистики и судебных архивов до медицинских карточек и жалоб граждан. При этом любое действие оставляет свой след в истории системы, что обеспечивает защищенность данных и минимизирует коррупцию, позволяя за короткое время найти нарушителя. Кроме того, взаимодействие между чиновниками и гражданами просто отсутствует или сведено к минимуму.

В Южной Корее внедрена электронная система таможенного оформления ЮНИ-ПАСС (UNI-PASS), которая снизила коррупционные риски за счет сокращения личных контактов между сотрудниками таможни и услугополучателями. [2]

В Австралии, Венгрии, Молдове, Румынии и США для предотвращения и выявления фактов коррупции успешно используется проверка на добропорядочность. Она представляет собой смоделированную ситуацию с целью выявления коррупционного поведения, о которой тестируемое лицо не знает.

Актуальным антикоррупционным трендом является поощрение добропорядочного поведения бизнеса. В странах Восточной Европы реализована инициатива прозрачной бизнес-маркировки продукции, услуг и маркетингового материала "Прозрачная волна" ("Clear Wave"). Этот знак является символом деловой этики, прозрачности, ответственности и устойчивости.

Также практикуется заключение фактов о добропорядочности, в которых устанавливаются стандарты поведения бизнеса. В большинстве случаев они связаны с конкретным открытым государственным конкурсом или тендером для крупных проектов.

На международном уровне известными фактами о добропорядочности являются инициативы прозрачности добывающих отраслей (EITI) и прозрачности строительного сектора (CoST).

В целом анализ передовых практик позволяет определить следующие тенденции и перспективы развития антикоррупционной политики:

- 1) систематизация просветительских мероприятий, направленных на укрепление культуры добропорядочности в обществе;
- 2) стимулирование добропорядочности бизнеса;
- 3) вовлечение гражданского общества в реализацию государственной политики в области противодействия коррупции;
- 4) расширение доступа к информации о деятельности государственного аппарата и обеспечение прозрачности принятия решений;
- 5) цифровизация как инструмент минимизации коррупции;
- 6) расширение социальных гарантий для государственных служащих;
- 7) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 8) повышение эффективности мер правового принуждения в гражданско-правовом, дисциплинарном, административно-правовом и уголовно-правовом аспектах.

Таким образом, проблема противодействия коррупции в бизнесе для Республики Казахстан абсолютно нова; а потому даже сама возможность распространения (хотя в международно-правовых документах эти вопросы уже получили свое развитие) вопросов борьбы с коррупцией на уровне конкретной бизнес-структуры отечественный законодатель предусмотрел весьма расплывчато. Тем не менее, в различных нормативно-правовых актах все-таки существует целый ряд средств противодействия деловой коррупции. Однако все они, с нашей точки зрения, могут «заработать» только в том случае, если в законодательстве будут устранены отдельные пробелы и недостатки. [3]

Список использованной литературы:

1. <https://yvision.kz/post/antikorrupcionnaya-model-povedeniya-v-biznes-srede-769987>
2. Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 2 февраля 2022 года № 802.
3. [Көкпекті аудандық «Жұлдыз» - «Новая жизнь» газеті ЖШС/Антикоррупционная модель поведения в бизнес-среде/ Д. Галиева, главный специалист управления профилактики коррупции Департамента Агентства РК от 16 октября 2017 года.](#)

Аубакирова Р.Ж.¹, Ташимова А.С.²

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ РАБОТНИКОВ КОНДИТЕРСКОГО ЦЕХА «МАДЛЕН»

¹д.п.н., профессор
²магистрант ОП 7М03104 – Психология
Торайгыров университет г. Павлодар
Kama_0168@mail.ru

В современном казахстанском обществе прослеживается явная потребность в углубленном понимании как фундаментальных, так и прикладных аспектов межличностных конфликтов, их природы, закономерностей развития и методов их предотвращения. Решение этой проблемы может способствовать преодолению трудностей, связанных с управлением конфликтами в организационной среде.

В целом любой тип конфликтной ситуации в коллективе порождает определенную степень психологической напряженности, что негативно отражается на характере межличностных отношений сотрудников и психологическом климате коллектива.

Наибольшее количество конфликтных ситуаций отмечено во 2-ом коллективе, что в значительной степени влияет на социально-психологический климат и эффективность совместной деятельности.

Не выявлены конфликтные ситуации в 1-ом коллективе. Вместе с тем, следует учитывать, что межличностные отношения, как часть жизнедеятельности любого коллектива, являются динамично развивающейся составляющей и поэтому требуют постоянного наблюдения и регулярной оценки их стабильности.

В ходе диагностики межличностных взаимоотношений и индивидуально-психологических особенностей участников коллективов были выявлены представители исследуемых групп, получившие наибольшие ранговые показатели, что определило их лидирующую статусную позицию в коллектив

Выявление неформальных лидеров в группах позволяет определить характер взаимоотношений в управленческой структуре, влияющий на уровень

конфликтности. Данные рангового распределения в модулях, отраженные в таблице 2, позволяют отметить, что лидирующая позиция данных сотрудников задается не только их уровнем коммуникативной компетентности (1; 2 модули) но также личностно-профессиональными особенностями. Абсолютные лидирующие позиции отмечены у представителей 1-го коллектива, что отмечает высокую степень их авторитетности в коллективе.

Важным для устойчивого благоприятного психологического климата в коллективе является совпадение статуса руководителя с позицией лидера в коллективе. Анализ занимаемых руководителями рангов по модулям позволяет определить причины сложившихся позиций (таблица 4). По оценкам сотрудников коллективов:

- отличаются высокой критичностью к подчиненным – 16% руководителей;
- отличаются недостаточной коммуникативной компетентностью – 28% руководителей;
- обладают недостаточным уровнем профессиональных знаний – 16% руководителей;
- не в полной мере отвечают требованиям, предъявляемым к должностным обязанностям в занимаемой должности – 16%);
- приоритет личных интересов над интересами организации составил – 24%.

Таким образом, в большей степени на степень авторитетности руководителей в обследуемых коллективах оказали влияние уровень коммуникативной компетентности и соотношение личных интересов с интересами организации, коллектива.

Полученные результаты показывают относительное соответствие официального статуса руководителя реальному, занимаемому в группе. Всего 44,4% руководителей по выборке фактически соответствуют официально занимаемому статусу. При этом непосредственные их

Из 29 самых низких ранговых показателей по модулям, отношение к членам коллектива составило 20,7%, отрицательное отношение со стороны коллектива 20,7%, низкие показатели профессиональных знаний оцениваемых (17,2%), не достаточно высокое выполнение должностных обязанностей 17,2% и приоритет личных интересов над организационными, плохое отношение к работе 24,2%.

Таким образом, удельный процент низкой оценки межличностных взаимоотношений в отношении «аутсайдеров» в коллективе составил 41,4%. Это позволяет говорить о том, что особенности межличностных конфликтов в организациях определяется коммуникативной компетентностью служащих.

Полученные данные позволяют отметить, что особенности межличностных конфликтов в организационной структуре в значительной степени определяются индивидуально-психологическими характеристиками и социальной направленностью членов коллектива, влияющими на межличностные взаимоотношения.

С этой целью были изучены индивидуально-психологические характеристики сотрудников коллективов на основе диагностических данных методики Т. Лири [1]. Особое внимание было обращено на психологические особенности представителей коллективов, занимающих лидирующие статусные позиции в коллективе; представителей, имеющих наибольшее количество конфликтных диад, а также сотрудников, занимающих самые низкие статусные позиции в неформальной структуре коллективных взаимоотношений и представителей конфликтных диад.

Анализ, выявленных в ходе эксперимента индивидуально-психологических особенностей представителей первого ранга в группах (лидеров) определяют общую ведущую направленность межличностных притязаний в коллективах. Позитивный вектор в межличностных отношениях задается представителями, отличающимися энергичностью и инициативой в профессиональной деятельности, умением отстаивать свою позицию при принятии решений, самостоятельностью в выборе стратегии деятельности и вместе с тем высокой способностью к командному взаимодействию, гуманистической направленностью в межличностном общении. По данным диагностики (методика Т. Лири) ведущими психологическими составляющими при этом являются: альтруизм, сотрудничество, независимость наряду с низкими показателями по шкалам: агрессия, зависимость, скептицизм.

Обращает на себя внимание высокий показатель по шкале «авторитарность» в обеих группах испытуемых, что позволяет говорить о интегральной характеристике данной шкалы в межличностных взаимоотношениях. Если в первом случае (рисунок 1) авторитарность задавалась в большей степени управленческими функциями (большинство представителей первой группы – руководители) и проявлялась в рамках командного взаимодействия, то во втором случае авторитарность выступает скорее индивидуально-поведенческой характеристикой и в сочетании с агрессией является фактором конфликтности личности.

Наряду с перечисленными факторами, влияющими на уровень конфликтности в коллективах, немаловажной особенностью является преобладающая в коллективе стратегия поведения сотрудников в трудных ситуациях

При этом важно отметить, что социальное поведение человека зависит от ситуации и может значительно меняться. Стратегия поведения не соотносится с типом личности. Вместе с тем, влияние личностных особенностей на конфликтное поведение определяется в случае акцентуированных личностей, чье поведение относительно мало корректируется факторами ситуации.

Это важно учитывать при разрешении и профилактике конфликтов. Проводя диагностику конфликтов в организациях, при определении индивидуальной стратегии поведения в конфликте, необходимо учитывать, обусловлен тот или иной стиль поведения акцентуацией личности или выступает ведущей категорией поведения сотрудника. В последнем случае эффективной будет тренировка навыков конструктивного поведения в конфликте.

Таким образом, комплекс диагностических методик, используемых в ходе экспериментального исследования, позволил определить ряд показателей, являющихся информационно необходимыми для эффективной профилактической работы с конфликтами.

Список использованной литературы:

1. Тест диагностики межличностных отношений
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://psytests.org/classic/leary.html&ved=2ahUKEwicjrmQioaGAXWRHxAIHdKqBIEQFn0ECBEQAQ&usg=AOvVaw3tsORE2dz0AA0lzxTqiR5G>

Жилгильдинова М.Ж.¹, Кабдуллина Д.С.²

КОМПЬЮТЕРЛІК ОЙЫНҒА ТӘУЕЛДІЛІКТІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ДЕТЕРМИНАНТАРЫ

¹PhD докторы аға оқытушысы

²БББ «7М01101 - Педагогика және психология» магистранты
 Психология кафедрасы
 «Семей қаласының Шәкәрім атындағы Университеті» КеАҚ
 madik-ledi@mail.ru

Қазіргі әлемдік даму тенденциялары бүкіл қоғамның ғана емес, сонымен бірге әрбір нақты адамның өмірлік бағыттарын анықтайды. Қазіргі жағдайда маңызды бағыттардың бірі-қоғамдық, білім беру, өндірістік, мәдени және басқа да көптеген қызмет түрлерінің барлық салаларын компьютерлендіру және "интернеттендіру" болып табылады. [1].

Осылайша, бүгінде әлемде цифрлық дәуірде серпіліс бар. Цифрлық технологиялар балалар мен жастар ортасында енгізілуде. Қазақстанда және әлемде интернет қолданушылар санының тез өсуі әлеуметтік өзара әрекеттесудің жаңа салаларын тудырады. Заманауи мобильді құрылғылар Интернетті кез келген уақытта пайдалануға мүмкіндік береді. Ұялы телефондар, смарт-сағаттар, ноутбуктер, компьютерлер, планшеттер, айпаптар Z заманның өкілдері болып табылатын заманауи жастар күнделікті еркін қолданатын негізгі құрылғыларға айналды [2]. «Z заманның өкілдері» термині «цифрлік адам» терминінің синонимі ретінде қарастырылады. Z заманның өкілдері заманауи гаджеттерді белсенді қолданады. Дәл осы жағдай Интернетке тәуелділік мәселесін зерттеудің өзектілігін анықтайды.

Зерттеудің мақсаты: компьютерлер мен интернетті пайдаланудың жас ұрпаққа оң және теріс әсерін анықтау; жастарда интернетке тәуелділікті қалыптастыру процесінің мәнін анықтау және мәселені шешу мүмкіндіктерін негіздеу.

Зерттеу материалы мен әдістері. Интернетке тәуелділіктің өзін-өзі диагностикалау құралы ретінде Интернетке тәуелділікті анықтайтын Кимберли Янг тесті қолданылды. Зерттеудің негізі Семей қаласының Шәкәрім атындағы

университеті болды, іріктемеге 210 адамнан тұратын әр түрлі факультеттердің студенттері кірді: 100 ұл және 110 қыз (18-20 жас). Зерттеуде ғылыми психологиялық-педагогикалық және әдістемелік әдебиеттерге теориялық талдау, бақылау, сауалнама, диагностикалық әдістер қолданылады.

Z заманның өкілдері ғылым мен технологияға қызығушылық танытады. Оның көптеген өкілдері инженерлік-техникалық мәселелермен айналысады. Сонымен қатар, дәл қазір өскелең ұрпақтың өміріне Интернетті тез енгізу нәтижесінде пайда болған әлеуметтік және экономикалық қатынастар саласындағы барлық кемшіліктер мен айыру жағдайларын бағалау қажеттілігі туындады.

В. В. Титова, А. А. Нестерова, Л. М. Левин, В. А. Лоскутова жүргізген зерттеулерге сәйкес, Интернетті пайдалану қысқа уақыттан басталады, болашақта қызығушылық артады, желіде болу уақыты артады, бұл біртіндеп есірткіге ұқсас Интернетке тәуелділікке әкеледі [2, с.6]. Сонымен қатар, ғалымдар бұл тәуелділіктің пайда болу кезеңін алты айда бағалайды. Зерттеушілер жастардағы компьютерлік тәуелділікті қазіргі отбасының психологиялық мәселелеріне жатқызады. Қазіргі уақытта мұндай жастар көп. Жаңа ақпараттың қуатты ағыны және компьютерлік ойындардың таралуы қазіргі жастардың білім беру кеңістігіне үлкен әсер етеді, бұл өз кезегінде олардың жеке басының қалыптасуына әсер етеді. Олар үшін бос уақыттың құрылымы да айтарлықтай өзгереді, өйткені компьютер фильмдерді, префикстерді, музыкалық орталықты, білім беру бағдарламаларын, кітаптарды және т.б. көру мүмкіндіктерін біріктіреді.

Сонымен қатар, Интернетте ұзақ уақыт бақылаусыз болу мидың қызметін өзгертеді, оқу қабілетін төмендетеді [2, с.14]. Қарым-қатынас дағдылары да жоғалады, бұл әлеуметтенуге әкеледі. Виртуалды әлемге ену қарым-қатынас дағдыларын қалыптастыру тәжірибесін жояды, бұл тұлғаның әлеуметтену процесін шектейді.

Жеңілдік пен анонимдік, бетте ұсынылған ақпараттың дұрыстығын тексере алмау осы тәуелділіктің дамуына түрткі болады. Қоғамда өзін-өзі көрсете алмау, өз ойларын тұжырымдаудағы қиындық, өз көзқарасын қорғай алмау, шындықтағы қарым-қатынастан қорқу да интернетті теріс пайдаланудың себебі болып табылады [3, с.49].

XXI ғасырдың қазіргі жастары Интернетке қаншалықты тәуелді? Біз студенттердің күнделікті өмірінде смартфонды пайдалануын бағалауға, сондай-ақ интернетке тәуелділікті тексеруге мүмкіндік беретін сауалнама жүргіздік.

Студенттердің смартфонды күнделікті өмірінде қолдануын зерттеу барысында респонденттердің 78% - ы смартфонды кез-келген жерде және кез-келген уақытта қолданатыны анықталды. Сонымен қатар, осы уақытта студенттің орналасқан жері маңызды емес. Олар қоғамдық көлікте, бағдаршамда, кафеде, супермаркетте немесе кез келген басқа жерде болуы мүмкін.

Студенттердің 83% - ы ұялы телефонды оқу сабақтарында, достық және іскерлік кездесулер кезінде (95%), театрда немесе концертте (56%), спорттық іс-шараларда (71%) пайдаланатынын атап өтті. 87% - смартфоннан сирек

шығарылады, сонымен қатар олармен ұйықтап қалады да. Респонденттердің 81%-ы смартфонды пайдаланып бір нәрсені көруге немесе тыңдауға үнемі ұмтылады.

Сауалнама нәтижесінде респонденттердің барлығы күн сайын үш сағаттан астам уақыт интернетте болатыны анықталды, бұл денсаулық жағдайына және жас адамның жеке басының өзін-өзі жүзеге асыруына теріс әсер етеді. Респонденттердің 28% - ы (аптасына бір реттен көп) Арқада, көзде, иық буындарында, мойында ауырсынуды сезінеді. Сауалнамаға қатысқандардың 53% - у бас ауруы жиілеп кетті. Барлығы күн тәртібін өзгертті және ұйқысы бұзылды. Қиын ұйықтау, ұйқысыздық байқалады.

Алаңдатарлық жайт, сауалнамаға қатысқандардың 85% - дан астамы желіде ұзақ отыру үшін жүйелі түрде ұйқыны елемейді; 76% үй шаруасына немқұрайлы қарайды. 50% - дан астамы серіктеспен тікелей байланыста болуды қалайды. Сонымен қатар, студенттердің 62% - ы интернет қолданушыларымен оңай танысуды таңдайды.

Сауалнамаға қатысқандардың шамамен 70%-ы желіде ұзақ уақыт болуына байланысты оқу үлгерімі төмендеді деп санайды.

К. Янгтың «Интернетке тәуелділіктің бар-жоғын тексеру» әдісін қолдана отырып анықталған студенттердің интернетке тәуелділік деңгейлерін бөлудің үлес салмағы суретте көрсетілген.

К. Янгтың «Интернетке тәуелділіктің бар-жоғы тесті» әдістемесін пайдалана отырып айқындалған студенттердің интернет-тәуелділік деңгейлерін бөлудің үлес салмағы анықталған. Алынған мәліметтерден көрініп тұрғандай, бірінші деңгей студенттердің 19%, Екінші деңгей – 54%, үшінші деңгей – Интернетке тәуелділіктің болуы-респонденттердің 27% құрайды.

Қорытындылай келе, жастардың интернетке тәуелділігінің тиімді алдын-алу анықталған шарттардың келесі жиынтығы болып табылады:

- жастарға компьютерлік тәуелділік мәселесі туралы объективті ақпарат беріледі;
- ақпарат ағыны, оның көздері жеке білім беру-дамыту траекторияларын ескере отырып құрылымдалатын болады;
- жастардың компьютерлік тәуелділігін түзету өзін-өзі тануды, өзін-өзі тәрбиелеуді дамыту, олардың жеке жауапкершілік деңгейін арттыру арқылы жүзеге асырылатын болады;
- студенттер олар үшін нақты тартымды іс-әрекеттің белсенді қатысушысы позициясына қойылады.

Алынған мәліметтер негізінде студенттердің интернетке тәуелділігінің даму қаупін азайтуға немесе оның қалыптасу қарқынын төмендетуге ықпал ететін әдістемелік ұсыныстар дайындау жоспарлануда.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Асмолов А.Г. Психологическая модель интернет-зависимости личности / А.Г. Асмолов, Н.А. Цветкова, А.В. Цветков // Мир психологии. - 2004.- №1.- С. 179-192.

2. Змановская Е.В. Психология девиантного поведения: структурно динамический подход: Монография. - СПб.: СПб ун-т МВД России, 2005. - 274 с.
3. Лоскутова В.А. Интернет-зависимость как форма нехимических аддиктивных расстройств: Автореф. дис. ... канд. мед. наук. Новосибирск: Новосиб. гос. мед. акад, 2004. – 23 с.
4. Мельник Э.В. О природе болезней зависимости (алкоголизм, наркомания, компьютеромания и другие). - Одесса, 1998. - 399 с.

Аубакирова Р.Ж.¹, Ташимова А.С.²

РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ РАБОТНИКОВ КОНДИТЕРСКОГО ЦЕХА «МАДЛЕН»

¹д.п.н., профессор

²магистрант ОП 7М03104 – Психология

Торайгыров университет г. Павлодар

Kama_0168@mail.ru

В основу диагностического исследования была положена методика модульного социотеста А.Я. Анцупова [1]. Исследование проводилось с использованием также традиционных диагностических методик: методика Т. Лири, опросник К. Томаса [2,3].

Обработка данных проводилась с использованием метода классификации данных, факторного анализа с применением компьютерной обработки. Общая характеристика модульного социотеста, экспресс-оценки индивидуально-психологических особенностей и характера межличностных взаимоотношений в коллективах заключается в том, что используемый социотест имеет модульную структуру, включающую две базовые несколько дополнительных измерительных шкал в зависимости от задач исследования. Два первых базовых модуля позволяют оценить отношение к ним со стороны каждого из коллег по работе. Сопоставление ответов на первые два вопроса дает возможность выявить не только реальные, но и потенциальные конфликтные диадные взаимоотношения в группе.

В ходе диагностики индивидуально-психологических особенностей участников коллективов с применением модульного социотеста были определены ранги каждого представителя групп по заданным модулям, занимаемый статус в коллективе, определяющийся степенью авторитетности, коммуникативными навыками и личностно-профессиональными особенностями сотрудников.

Полученные данные рассмотрим на примере коллектива работников кондитерского цеха «Мадлен» (таблица 1).

Результаты диагностики позволяют увидеть наглядную картину взаимоотношений в коллективе:

- степень авторитетности в коллективе каждого представителя;
- степень выраженности коммуникативных навыков сотрудников;
- определить неформальных лидеров и аутсайдеров;
- выявить соотношение формального статуса руководителя с неформальным в структуре коллективных взаимоотношений;
- выявить наиболее конфликтных представителей коллектива;
- установить какие из заданных параметров в большей степени влияют на определение статусного положения сотрудников в коллективе.

Уровень авторитетности в группе отражен в оценках и ранговом распределении первого модуля «Мое отношение», степень выраженности коммуникативных навыков позволяет оценить второй модуль «Отношение ко мне». Самые низкие показатели по первому и второму модулям характеризуют наиболее конфликтных представителей коллектива и влияют на уровень конфликтности коллектива в целом. В рассматриваемом коллективе наиболее конфликтным является 9-й представитель по списку, занявший 14 и 15 позиции в ранговом распределении первого и второго модулей.

Неформальная тройка лидеров отражена в итоговом ранговом распределении последней колонки таблицы № 1, это – 1, 2, и 14 представители коллектива по списку. Среди них лидирующую позицию занимает руководитель коллектива, что свидетельствует об успешности процесса управления и значительном влиянии руководителя на характер межличностных отношений в коллективе.

Представители данных коллективов характеризуются наиболее развитыми коммуникативными навыками и нормативностью в деятельности. Успешность совместной деятельности в них также определяется высоким профессионализмом сотрудников, их заинтересованностью в работе, определяющей мотивационную сферу деятельности (рисунок 3)

Недостаточно высоким уровнем межличностных отношений и, соответственно, более высоким уровнем конфликтности отличается 2-й коллектив. Он характеризуется сравнительно низкими оценками межличностных взаимоотношений.

Не смотря на профессиональную компетентность, выраженную ориентацию на организационные цели и выполнение должностных обязанностей сотрудников 2-го коллектива, эффективность их совместной деятельности невысока по причине высокой эмоциональной напряженности между людьми вследствие частого возникновения межличностных конфликтов.

Достаточно высокие показатели ориентации на интересы организации отмечены в 1-ом коллективе.

Таким образом, степень выраженности, как и характер влияния заданных факторов на уровень межличностных отношений в коллективах различна, что требует индивидуального подхода в их оценке в отношении каждого конкретного коллектива и учета всего комплекса факторов, условий и причин, влияющих на характер межличностных отношений.

Среди личностно-профессиональных характеристик в большей степени влияющих на уровень межличностных отношений в коллективах отмечается

качество выполнения должностных обязанностей (4 модуль) и степень приоритетности интересов организации над личными (5 модуль).

При этом выявлена зависимость между характеристиками 4-го и 5-го модулей. Таким образом, чем ниже степень соответствия личных интересов сотрудника интересам организации, коллектива, тем ниже качество выполнения должностных обязанностей, хуже отношение к работе и, соответственно – отношение со стороны коллег.

Человек, не отвечающий по уровню профессионализма занимаемой должности, не может качественно выполнять работу, что неизменно сказывается на его статусном положении в коллективе и является источником негативных эмоций, внутренней неудовлетворенности. В межличностных отношениях такая ситуация может находить проявление как в замкнутости такого сотрудника, так и в агрессивном поведении.

Уровень психологической комфортности в коллективе определяется также количеством межличностных конфликтов. В используемой методике они определяются наличием реально конфликтных диад, в которых проявляются все признаки конфликта; потенциально конфликтных диад, в которых конфликт еще не проявился, но в любой момент может быть спровоцирован инцидентом; условно конфликтных, а также полуконфликтных диад, возникающих вследствие негативного отношения одной из сторон.

В исследуемых коллективах полуконфликтные диады составляют 50,0 % от всего числа конфликтных ситуаций. На долю условно конфликтных диад приходится 34,6 %, потенциально конфликтные составили – 5,8 % и реальные конфликтные диады, где обе стороны межличностного взаимодействие испытывают и проявляют в поведении отрицательное отношение друг к другу, составили 9,6% от общего числа конфликтных ситуаций.

Таким образом, конфликтных взаимоотношений, реально проявляющих себя, на первый взгляд может показаться не так уж много. Но вместе с тем – это всего лишь «вершина айсберга». Гораздо больше ситуаций, которые деструктивно не проявили себя, но имеют отрицательную эмоциональную направленность и в любой момент могут послужить причиной для возникновения противоречий. Это в свою очередь диктует необходимость своевременного проведения работы по профилактике конфликтов и стабилизации межличностных взаимоотношений в коллективах.

Список использованной литературы:

1. Модульный социотест А.Я. Анцупова
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://bizfam.ru/file/get%3Fetype%3Doffer%26eid%3D5379%26id%3D94081%26h%3D4b8ed19108e&ved=2ahUKEwjcl6bEiIaGAXLIBAIHbE4AVUQFnoECCAQAQ&usg=AOvVaw3CTw716-koHTHUKDQm5XSp>
2. Тест диагностики межличностных отношений
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://psytests.org/classic/leary.html&ved=2ahUKEwicjrmQioaGAXWRHxAIHdKqBIEQFnOECBEQAQ&usg=AOvVaw3tsORE2dz0AA0lzxTqiR5G>

3. Тест-опросник Томаса на поведение в конфликте <https://4brain.ru/blog/тест-опросник-томаса/>

Салиева К.С.

АДАМГЕРШІЛІК БАҒДАРЛАР БОЛАШАҚ МАМАННЫҢ КӘСІБИ ҚАЛЫПТАСУЫНЫҢ ЖЕКЕ РЕСУРСЫ РЕТІНДЕ

Мұқан Төлебаев атындағы музыкалық училищесінің оқытушысы,
педагогика магистрі. Семей қаласы.

Кәсіби қалыптасу ресурсының негізі ретінде тұлғаның адамгершілік бағдарлары туралы мәселе күрделі. Мәселені жүйелі түрде зерттеу үшін, ең алдымен, әр түрлі авторлардың адамгершілік туралы идеяларын жеке тұлғаның қасиеті ретінде талдау қажет.

Әлемдік психологиялық ғылымда бұл мәселе әртүрлі аспектілерден қамтылды. Ресейдегі психологияда Л.Б. Божович, Б.С. Братся, Е.Ю. Стрижов, В.Э. Чудновский, С.Г. Джейкобсон және т. б. еңбектеріндегі адамгершілік даму мәселелері қарастырылды [1].

Батыс психологиясында тұлғаның адамгершілік саласын зерттеумен айналысқан: А. Маслоу, К. Роджерс, Б. Скиннер, З. Фрейд, Э. Эриксон және т. б. моральдық даму мәселелерін А. Бандураның, Ж. Пиаже, Л. Кольберг, Дж. Тапп және басқалар [2].

Сонымен қатар ЖОО-да мамандарды кәсіби қалыптасу мәселесі бойынша қарастырған отандық ғалымдар А.Р. Ерментаева, Ж.Қ Аубакирова, Ж.С. Майлыбаева, Р.Б.Исмаилова, С.М.Жақыпов, А.А.Аймағамбетова, Д.Д.Дүйсенбеков және т.б. Осымен қатар іс-әрекетке деген бағыттылығы, кәсіби іс-әрекетінің мотивациялық құрылымы туралы бірқатар зерттеулер жүргізілді. Атап айтар болсақ, профессор С.М.Жақыпов пен Н.Қ. Тоқсанбаеваның болашақ мамандардың танымдық әрекет арқылы жетілуі туралы қарастырған.

Тұлғаның моральдық саласын авторлар адамның қоғамда өмір сүруінің және тиімді жұмыс істеуінің қажетті шарты ретінде қарастырады. Моральдық нормалар кез-келген әлеуметтік өзара әрекеттесуді, соның ішінде кәсіби қызметпен байланысты реттейді. Адамдар арасындағы өзара әрекеттесудің негізі-адамгершілік. Бұл психикалық құбылыс отандық және шетелдік психологияда кеңінен зерттелген. Алайда, бұл өзара әрекеттесудің механизмдерін зерттеу үшін бірыңғай тәсіл жоқ деп айту керек. Жүйелік-субъективті көзқарас тұрғысынан жетілудің негізі ретінде моральдық бағдарларды зерттеу бұл мәселені шешуге ықпал етуі мүмкін.

Кеңестік кезеңдегі психологиялық зерттеулер моральдық саланы әлеуметтік-тарихи дамудың әлеуметтік шартты және өзара байланысты нәтижесі ретінде зерттеуге жақындады. Бұл жағдайда моральдық даму баланың

моральдық нормаларды мен олардың моральдық мінез-құлықта одан әрі жүзеге асыруы ретінде қарастырылды.

Зерттеудің қазіргі кезеңінде адамгершілікті зерттеудің көптеген тәсілдері бар. Сондықтан, осы психологиялық категория туралы айтатын болсақ, ең алдымен терминологияны, атап айтқанда мораль мен адамгершілік категорияларының өзара әрекеттесуі.

Осылайша, «адамгершілік» ұғымына әртүрлі көзқарастарды зерттей отырып, біз бұл адам өмірінің табиғаты мен құрылымы жағынан күрделі құбылыс деген қорытындыға келе аламыз. Моральдық заңдар қоғамды сақтаудың реттеушісі ретінде қызмет ететін қоғамдық қатынастардың көпшілігіне енеді.

Осылайша, «адамгершілік» ұғымына әртүрлі көзқарастарды зерттей отырып, біз бұл адам өмірінің табиғаты мен құрылымы жағынан күрделі құбылыс деген қорытындыға келе аламыз. Моральдық заңдар қоғамды сақтаудың реттеушісі ретінде қызмет ететін қоғамдық қатынастардың көпшілігіне енеді.

Адамгершілік бағдарларды зерттеу кезінде кәсіби қалыптасудың негізгі кезеңі жоғары білім алу болып табылады. ЖОО-да оқыту адамгершілік саламен тығыз байланысты, өйткені жоғары кәсіптік білім беру институты болашақ маманның мәдениетін қалыптастыруға, адамның зияткерлік, мәдени және адамгершілік даму қажеттіліктерін қанағаттандыруға, қоғамның адамгершілік және мәдени құндылықтарын сақтауға және көбейтуге мүмкіндік алады. Жоғары оқу орындарының студенттері көбінесе жастық шақ кезеңінде: «когнитивті, тұлғалық және эмоционалдық салаларда әлеуеттің жинақталуымен байланысты адам дамуының ең қарқынды кезеңі». Сонымен бірге, қазіргі уақытта белгілі бір нәрсенің бар екендігі туралы айту әдеттегідей жоғары білім дағдарысы: «жастар алдыңғы ұрпақтар берген құндылық-мағыналық тәжірибені қабылдай алмады, өйткені оған кәсіби фокус алдын-ала тағайындалды, өйткені бұл қоғамның моральдық деградация құбылысының пайда болуына әкеледі».

Н.Е. Скрипованың айтуынша, білім беру процесінің өзі адамгершілік тәрбиесінің жоғары деңгейіне кепілдік бермейді. Сондықтан оқыту процесінде адамгершілік тәрбие мәселесі әсіресе өзекті.

Л.М. Митина оқушылардың кәсіби қалыптасуы туралы айта отырып, зияткерлікпен бір мезгілде тұлғаның адамгершілік саласын дамыту қажеттілігі туралы, сондай-ақ адамгершілік, ар-ождан, адамдық қадір-қасиет категорияларын қарастырмайтын кәсіби қалыптасуға технократтық көзқарастың заңсыздығы туралы мәлімдейді.

Н.С. Пряжников кәсіптік білім беруді еңбек субъектісінің дамуының маңызды кезеңі ретінде анықтайды және осы кезеңнің жеке аспектісі болашақ маманның құндылық-семантикалық, адамгершілік негізін қалыптастыру болып табылады [4].

А.Н. Бражникованың айтуынша, оқу кезеңінде адамның адамгершілік қасиеттері мен сезімдері белсенді дамиды, құндылық бағдарлары қалыптасады және т. б. [5].

Осы жұмыстардың негізінде оқыту кезеңінде қоғамда қабылданған жалпы этикалық құндылықтарды көрсете отырып, адамгершілік бағдарлар студент игеретін кәсіпте қабылданған нақты кәсіби құндылықтарды қалыптастыруға негіз болады деп қорытынды жасауға болады. Осылайша, кәсіби қалыптасу ресурстары контекстіндегі моральдық бағдарлар туралы мәселені теориялық тұрғыдан түсіну кезінде біз әртүрлі теориялар мен тұжырымдамаларды талдадық. Ұсынылған тәсілдердің барлық алуан түрлілігі бір нәрсеге жақындайды: моральдық нұсқаулар кәсіби қалыптасу барысында және кәсіби қызметтің тиімділігінде маңызды рөл атқарады. Бұл тұжырым біздің зерттеуіміздің негізі болады, онда біз кәсіби қалыптасудың жеке тұлғалық ресурсының негізі ретінде адамгершілік бағдарларды зерттеуді жалғастырамыз.

Бүгінгі таңда бірқатар түрлі тұжырымдамалар мен теориялар бар, бірақ адамның сыртқы әлеммен өзара әрекеттесуінде жетілудің қандай маңызы бар екенін, жетілудің болуы осы өзара әрекеттесудің тиімділігін арттыруға қалай ықпал ететінін түсіну үшін осы мәселені толық, жүйелі түрде зерттеу қажет. Біздің ойымызша, бұл мәселені шешу зерттелетін санатқа жүйелік-субъективті тәсілді қолдану арқылы мүмкін болады. Осы тәсіл аясында жетілу жеке тұлғаның міндеттерін субъектінің интегративті мүмкіндіктерімен үйлестіруде көрінеді. Нәтижесінде, кемелдікке ие адам сыртқы ортаның ынталандыруларына емес, өзінің мотивтеріне негізделген белсенділік танытады, бұл іске асырылатын қызметтің өнімділігінің артуына әкеледі. Жетілген мінез-құлық жағдайында субъект психикалық ұйымның күрделі жүйесін жасайды, нәтижесінде оның жеке бағыты мен субъективтілік деңгейіне сәйкес келетін қызметті жүзеге асырады. Бұл жетілу сипаттамалары оны ресурс ұғымына жақындатады, өйткені көптеген авторлардың пікірінше, ресурстар – бұл өмірлік мақсаттарға қол жеткізуді қамтамасыз ететін, іс-әрекеттің тиімділігіне тікелей әсер ететін адамның физикалық және рухани мүмкіндіктері. Осылайша, ресурстар мен жетілу жалпы сипаттамаға ие және олардың болуы мақсаттарға жетудің тиімділігіне әсер етеді. Бұл тұжырым студенттердің кәсіби қалыптасуының жеке ресурсы ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Сондай-ақ, теориялық талдау нәтижесінде жетілудің негізгі компоненттерін анықтау мәселесі шешілді, олардың дәйектілігі оның пайда болуына әкеледі. Көптеген авторлар, жетілудің маңызды критерийлерінің бірі-адамгершілік дамудың жоғары деңгейі, адамның адамгершілік қасиеттерінің болуы, жетілудің негізі ретінде адамгершілік сананың негізгі элементтері ретінде моральдық бағдарлар бөлінді, олар жеке адамдардың әлеуметтік мінез-құлқының бағытын қамтамасыз етеді, мақсаттарды, құндылықтарды, мінез-құлықты реттеу әдістерін таңдауға жауап береді. Құндылық-семантикалық салаға негізделген моральдық нұсқаулар бір жағынан жеке тұлғаның белсенділігі мен дамуының жалпы векторын белгілейді, бұл олардың тұлға құрылымына енуін көрсетеді. Екінші жағынан, олар субъект деңгейінде де ұсынылған, өйткені адамгершілік бағдарларда өз мінез-құлқын бақылау арқылы маңызды құндылықтарға қол жеткізуді қамтамасыз ететін реттеуші қабілеттер бар. Моральдық бағдарлардың қарастырылған табиғаты олардың

жеке және субъект деңгейлерінде орналасқан құрылымдық компоненттерін ажыратуға мүмкіндік береді: тұлға деңгейінде моральдық бағдарлардың құрылымы маңызды құндылықтар мен жеке мағыналар жүйесі болып табылады, субъект деңгейінде моральдық бағдарлар мінез-құлықты реттеу тетіктері түрінде ұсынылған. Адамгершілік бағдарлардың болуы тұлғаның құндылық-семантикалық саласының субъектінің реттеуші қабілеттерімен үйлесімділігімен қамтамасыз етіледі. Бұл мінез-құлықты қоршаған шындықтың әсерінен емес, жеке маңызды құндылықтармен басқаруға және реттеуге әкеледі. Нәтижесінде, адам субъект ретінде әрекет ете отырып, қоршаған ортаның ситуациялық факторларына емес, оның жеке бағытына сәйкес келетін сыртқы әлеммен өзара әрекеттесу тәсілдерін таңдайды, бұл осы процестің тиімділігі мен үйлесімділігін арттыруға ықпал етеді, бұл өз кезегінде ортамен жетілген қатынастардың болуын дәлелдейді.

Пайдаланған әдебиеттер

1. Абрамович, А.Ю. Основные проблемы высшей школы глазами современного студента / А.Ю. Абрамович // Ярославский педагогический вестник. - 2016. - № 4. - С. 303–304.

2. Александров, Ю.И. Мораль и нравственность. Обоснование эмпирического исследования разных групп современного российского общества / Ю.И. Александров, В.В. Знаков, К.А. Арутюнова // В сборнике: Психология нравственности; редакторы: А.В. Юревич, А.Л. Журавлев. – Москва: Институт психологии РАН, 2010. – С. 338-358.

3. Антилогова, Л.Н. Ценностные ориентации как форма выражения нравственной активности личности [Электронный ресурс] / Л.Н. Антилогова // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2016. - № 4 (67). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-orientatsii-kak-formavyrazheniya-nravstvennoy-aktivnosti-lichnosti>.

4. Бирина, О.В. Понятие успешности обучения в современных педагогических и психологических теориях / О.В. Бирина // Фундаментальные исследования. - 2014. - № 8–2. - С. 438–443.

5. Зырянов, С.Г. Место образования в системе ценностей студенческой молодежи / С.Г. Зырянов, Г.Г. Горелова // Социум и власть. - 2015. - № 4 (54). - С. 7–14.

Беккумарова Ф.С.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ БАЛАЛАРДЫ ТИІСІНШЕ ТӘРБИЕЛЕМЕГЕНІ ҮШІН АТА-АНАЛАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ МӘСЕЛЕЛЕРІН ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ

Alikhan Bokeikhan University,
Қазақстан, Семей қ.
e-mail: fyergaliyeva@inbox.ru

Кіріспе. Балалардың құқықтық мәртебесін мойындауға адамзат ғасырлар бойы ұмтылып келеді. Қазіргі уақытта кез келген кәметке толған, әрекетке қабілетті адамдарға қатысты баланың абсолютті, басым мәртебесінің декларативті мойындалғаны мен белгіленгенін адамзат жетістіктерінің бірі ретінде қабылдауға болады. Бірақ адамзат тарихында балаға ересек адамның билік жүргізу ұстанымы бала құқығы тұрғысынан негіз қалаушы ұстаным болған кездер бар.

Ата-ана құқығының бала құқығынан үстем болуы ұзақ уақыт бойы қоғамда қалыпты жағдай саналды. Ата-ананың баласын өлтіруге және сатуға деген құқығын осындай қатынастардың шегі деп санауға болады. Бұл кей елдерде XIX ғасырға дейін сақталды. Мысалы, Римде әке билігі бәрінен жоғары тұрды. Жеке қарым-қатынаста, жаңадан дүниеге келген баласының өмірін сақтап қалатыны немесе сақтап қалмайтыны әкенің еркінде болды. Ол оны тіпті лақтырып тастай да алатын еді. Әкесінің өз балаларын бүтіндей құлдыққа немесе мемлекет ішінде құлдыққа сатуына құқығы болды. Әрине, іс жүзінде жағдай басқаша болуы да мүмкін, бірақ заң жүзінде әке баланың жеке басының шексіз билеушісі болды [1, 56 б].

Әдістер мен материалдар. Ғылыми мақалада ҚР отбасы құқықтық қатынастарын реттейтін заңнамалық актілер, атап айтсақ, ҚР неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы кодексі, ҚР әкімшілік құқықбұзушылықтар туралы кодексі, ҚР қылмыстық кодексі және өзге де халықаралық құқық нормалары зерттелді.

Мақала сонымен қатар отбасылық-құқықтық саласын реттейтін заңнамаға және зерттеу тақырыбы бағытындағы отандық және шет елдік авторлардың ғылыми еңбектеріне жасалынған шолу болып табылады. Зерттеу барысында теориялық және жүйелік талдау әдістері қолданылды.

Талқылау. Балалардың құқықтық мәртебесін дамытудың Қазақстанда да өз тарихы бар. Егер тарихқа үңілсек, жесірлер мен жетімдердің мүліктік және жеке құқықтарын, сондай-ақ оларға қатысты қауымның және қайтыс болғандардың туыстарының міндеттемелерін регламенттейтін дала заңдарының жинағы Жеті Жарғының өзінде (XVII ғасыр) Жесірлер туралы заң болғанын атап көрсетуге болады. Отбасы-неке қатынастары саласында ата-ананың бала өміріне құқықтары бекітілді. Бірақ әйелдің некесіз дүниеге келген баланы өлтіруі өлім жазасымен жазаланды. Бала құқықтарының қазіргі тарихы 1994 жылы Қазақстанда Балалар құқықтары туралы конвенцияны

ратификациялаудан басталады. Қазақстан бұрынғы кеңестік елдер кеңістігінде алғашқылардың бірі болып Конвенцияға қосылды және оны ратификациялады, сондай-ақ оның екі факультативтік хаттамасын ратификациялады. Бүгінге дейін адам құқығына қатысты 60-қа жуық халықаралық құжат, оның ішінде бала құқықтарын қорғауға қатысты 15 құжат ратификацияланды. Мәселен, Нәсілдік кемсітушіліктің барлық формаларын жою жөніндегі конвенция; Балаларды саудалауға, балалар зинақорлығына және балалар порнографиясына қатысты факультативтік хаттама; Балалардың қарулы жанжалдарға қатысуына байланысты факультативтік хаттама; Адамдарды сатуға және үшінші тұлғалардың жезөкшелікті пайдалануына қарсы күрес туралы конвенция; ХЕҰ Балалар еңбегінің ең жаман түрлеріне тыйым салу және жою жөніндегі шұғыл шаралар туралы конвенциясы; ХЕҰ Ананы қорғау туралы конвенциясы; Адамдарды, әсіресе әйелдер мен балаларды сатудың алдын алу мен жолын кесу және ол үшін жазалау туралы хаттама; Балаларды қорғау және баланы шетелдік асырап алуға қатысты ынтымақтастық туралы конвенция; Мүгедектердің құқықтары туралы конвенция; Білім беру саласындағы кемсітушілікке қарсы күрес туралы конвенция; Балаларға алименттерді және отбасын күтіп-бағудың басқа да нысандарын өндіріп алудың халықаралық тәртібі туралы конвенция және Алименттік міндеттемелерге қолданылатын құқық туралы хаттама.

Бүгінгі таңда Қазақстанда 45-тен астам ұлттық заңнамалық құжат бар, олар қоғамдағы баланың құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге кепілдік береді. Бала құқықтарын қорғау саласындағы заңнамалық актілерге Қазақстан Республикасының Конституциясы, Еңбек, Азаматтық, «Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Кодекстері, «Баланың құқықтары туралы», «Білім туралы», «Мүгедектігі бар балаларды әлеуметтік және медициналық-педагогикалық түзеуді қолдау туралы», «Балалар отбасылық типті ауылдар мен жасөспірімдер үйлері туралы», «Кәмелетке толмағандардың арасындағы құқық бұзушылықтың алдын алу және балалар қараусыз қалған және панасыз қалудың алдын алу туралы», «Балалары бар отбасыларға мемлекеттік жәрдемақылар туралы», «Әлеуметтік қызметтер туралы», «Тұрмыстық зорлық-зомбылықтың алдын алу туралы», «Дене шынықтыру және спорт туралы», «Мемлекеттік жастар саясаты туралы», «Ең төменгі әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» заңдары және т.б. жатады [3, 97 б].

Көрсетілген заңнамалық құжаттарда кәмелетке толмағандардың құқықтары мен заңды мүдделерінің жан-жақты сақталуын қамтамасыз ететін және оларды кемсітушілікке жол бермейтін, балалардың мүдделері үшін мемлекеттік саясатты іске асыру барлық мемлекеттік мекемелердің, жергілікті атқарушы органдардың қызметінің басым саласы болып анықталған. Осылайша тегіне, нәсіліне, қай ұлтқа жататындығында, әлеуметтік және мүліктік жағдайына, жынысына, тіліне, біліміне, дінге көзқарасына, тұрғылықты жеріне, денсаулық жағдайына, балаға және ата-анасына немесе басқа да заңды өкілдеріне қатысты өзге мән-жайларға қарамастан барлық бала тең құқыққа ие.

Некеден және некесіз туған балалар тең әрі жан-жақты қорғауды пайдаланады. Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген

жағдайларды қоспағанда, баланың құқықтарын шектеуге болмайды. Осы мақсатта бала құқықтары кепілдіктерінің құқықтық негіздері қалыптастырылып, баланың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау жөніндегі тиісті органдар мен ұйымдар құрылды. Баланың құқығын қорғаудың тиімді тетігін құру үшін көптеген елдер балалардың құқығын қорғау жөніндегі арнайы органдарды – бала құқықтары жөніндегі уәкіл институттарын (балалардың құқығын қорғау жөніндегі омбудсмендерді) құрды. Швеция, Франция, Италия, Ресей, Балтық елдері және т.б. елдерде осындай мекемелер табысты жұмыс істеуде. Елімізде 2016 жылғы 10 ақпанда Президент Жарлығымен Балалар құқықтары жөніндегі уәкіл институты құрылды.

Институттың негізгі міндеттері – балалардың құқықтары мен заңды мүдделерін қамтамасыз ету, сондай-ақ мемлекеттік және қоғамдық институттармен ынтымақтастықта олардың бұзылған құқықтары мен бостандықтарын қалпына келтіру.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Карпушина Т. Д., Ынтымаков С. А. Семейное право. Практикум.— Алматы: Юридическая литература.— 2006.— 118 с.
2. Смаилова И.Е. Семейное право Республики Казахстан: Учебное пособие. – Усть-Каменогорск: Издательство ВКГУ, 2013г-81с.
3. Бектурсын З.Н., Авилхан А. Семейное право Республики Казахстан: Учебное пособие. – Павлодар: Университет Торайгыров, 2019г-144с

Каирбаевой А.Б.

АРТ-ТЕРАПИЯ КАК СРЕДСТВО КОРРЕКЦИИ АГРЕССИВНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Alikhan Bokeikhan University г. Семей
МПП -222 группа, 2 курс, ОП 7М01101 «Педагогика и психология»
 Научный руководитель: **Султанова Н.К., к.п.н., доцент**
Alikhan Bokeikhan University
г. Семей

Детская агрессивность – это одна из значимых проблем в детских садах, начальных школах, и на данный момент очень актуальна в связи с ее дестабилизирующим влиянием и быстрым распространением. Агрессивность современных детей носит определенные психологические особенности, которые затрагивают не только окружающих людей - родителей, учителей, сверстников, воспитателей, она доставляет много трудностей и самому ребёнку, в его взаимоотношениях с окружающим миром, определяет развитие абсолютно всей его личности и разных её сторон.

Агрессия, в каких бы формах она ни проявлялась, оказывается часто главным источником трудностей во взаимоотношениях между людьми, приносит боль и непонимание, а зачастую ведет к драматическим

последствиям. Как показывает опыт психолого-педагогической работы, жалобы на проявление детской агрессивности одно из наиболее распространенных явлений у родителей и педагогов в современном обществе[1].

Подросткам с агрессивным поведением, при всём различии их личностных характеристик, свойственны некоторые общие черты, к которым относятся бедность, примитивность ценностных ориентаций, отсутствие увлечений, узость и неустойчивость интересов. Такие дети, как правило, отличаются повышенной внушаемостью, склонностью к подражанию, эмоциональной грубостью, озлобленностью в отношении к сверстникам и окружающим взрослым, неадекватной, неустойчивой самооценкой (она может быть максимально положительной или максимально отрицательной), повышенной тревожностью, страхом перед социальными контактами, эгоцентризмом, неумением находить выход из трудных ситуаций, преобладанием защитных механизмов над другими, регулирующими поведение. Все самые необходимые изменения происходят в 6-7 лет: укрепляется костно-мышечная система, созревают определённые структуры мозга, формируется нервная система - то есть физиологически и психически ребенок готов к обучению в школе. Родители, взрослые начинают относиться к нему уже не просто как к ребенку, а как школьнику. Меняется режим дня, больше времени школьник проводит сидя за столом, у него меньше возможностей для движения, прогулок, игр. Возрастают требования родителей, ребенок начинает оцениваться взрослыми исходя из его успехов в школе.

Все эти изменения в окружении ребенка происходят очень быстро, и не каждый ребенок способен сразу принять их. Возникает сопротивление, желание, чтобы все было как прежде. А если добавить сюда большие учебные нагрузки, то неудивительно, что именно в этот период многие дети начинают выдавать реакции: грубить, отказываться выполнять требования взрослых, очень нервно реагировать на замечания (злятся, разбрасывают предметы, портят учебные принадлежности). А если ребенок не справляется с программой подготовки к школе (а его статус в группе во многом зависит от успеваемости), то вероятность развития агрессивности увеличивается.

В общем, начальный школьный период достаточно опасен для развития и закрепления агрессивности. Именно в это время ребёнок обретает определённый статус среди сверстников и взрослых, который, скорее всего, сохранится на протяжении всей младшей и средней школы. Ребенок после шестилетнего возраста стремится познать окружающий мир, он с удовольствием обучается навыкам общения с другими людьми, учится принимать правила и законы взаимодействия. Этот процесс, трудный для ребенка сам по себе, осложняется тем, что дети в данный возрастной период стремятся к самостоятельности. Понятие самостоятельности у ребенка - школьника часто выражается в желании освободиться от постоянного контроля со стороны родителей. Обычно это неприятно как для самого ребенка, так и для его родителей. Ребенок еще не умеет вести себя тактично, он начинает спорить, ссориться, раздражать взрослых. Дети в возрасте от 7 до 12 лет, как правило:

- стараются адаптироваться в мире, вне семьи; они хотят подражать детям своего возраста и пола;
- хотят стать более самостоятельными, независимыми от родителей;
- они готовы тратить много времени и сил на изучение окружающего мира.

Наиболее остро этот период протекает у мальчиков. Девочки более адаптивны, послушны, старательны. Если родители приходят с жалобой на агрессивную девочку, то почти всегда причина не в возрастных особенностях, а в семейной атмосфере, где живет ребенок.

Список использованной литературы:

- 1 Ветрова В.В. Уроки психологического здоровья. - М.: Пед. об-во России.- 2000.
- 2 Демьянов Ю.Г. Основы психопрофилактики и психотерапии: Краткий курс. - М.: ТЦ Сфера, 2006.- 128с.
- 3 Ричардсон Д,Бэрон Р, Агрессия СПб:Питер,2001,423
- 4 Смирнова Е. Агрессивные дети. // Дошкольное воспитание.- 2003 г.- №4.- с.62-67.
- 5 Строгонова Л. Агрессивный ребенок. Как с ним быть? // Воспитание школьников.-2007.-№ 5.-с.58-60
- 6 Тузовская, И. Боремся с агрессивностью / И. Тузовская // Школьный психолог. - 2010. - №4. С. 13-15.

Бауэр А.В.

АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ

магистрант ОП 7М04107 Деловое администрирование

Внешняя среда состоит из двух относительно самостоятельно действующих подсистем, таких как макроокружения и непосредственно само окружение.

Непосредственное окружение предприятия направлено на анализ тех составляющих внешней среды, с которыми организация находится непосредственно в прямом взаимодействии. Само предприятие может оказывать влияние на содержание и характер этого взаимодействия, тем самым предприятие может активно участвовать в формировании дополнительных возможностей и в предотвращении появления угроз для дальнейшего существования.

В целом непосредственное окружение предприятия формируется из:

- покупателей;
- поставщиков;
- конкурентов;
- рынка рабочей силы.

Так же можно выделить следующие характеристики внешней среды (таблица 1).

Таблица 1 - Характеристики внешней среды

№	Наименование	Описание
1	взаимосвязанность факторов внешней среды	уровень силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие факторы
2	сложность внешней среды	число факторов, на которые предприятие обязана реагировать, а также уровень вариативности каждого фактора
3	подвижность среды	скорость, с которой происходят изменения в внешние среды предприятия
4	неопределенность внешней среды	отношение между количеством информации о среде, которой владеет предприятие, и уверенностью в достоверности этой информации для принятия эффективные решения в поставленных целях перед руководством предприятия;
Примечание: [1]		

Внешне деловая окружающая среда – это совокупность социально-эколого-экономических факторов, воздействующих на предприятие и оказывающих непосредственное влияние на эффективность функционирования предприятия.

Также для окружающей среды характерно огромное количество переменных, создающих некую неопределенность в стратегическом плане. Некоторые из общих переменных, предназначенных для того, чтобы можно было измерить неопределенность или динамизм окружающей деловой среды. Такими переменными могут выступать, как [2]:

- степень изменения цен поставщиков;
- степень изменения цен конкурентов;
- степень изменений в предложении труда;
- степень изменения цены капитала;
- степень изменений в возможностях финансирования;
- степень изменения в методах конкуренции;
- степень изменений в политике регулирования рынка;
- уровень активности, обусловленной тем, что на рынке появились новые конкуренты;
- степень изменений в результате влияния новой технологии;

При тщательном анализе этих переменных можно увидеть, как они определяют степень изменений в таких категориях, как покупатели, конкуренты, поставщики. Эти переменные также могут изменяться по мере того, как происходят изменения в ведение бизнеса. Поэтому их обязательно учитывают для анализа окружающей среды, оказывающего воздействие на работу предприятия.

Внешнюю деловую окружающую среду можно подразделить на две составляющие:

- общую (дальнюю);
- специфическую (ближнюю).

Анализ общей (дальней) окружающей среды включает в себя экономические, социально-политические и технологические прогнозы для существования предприятия, так называемая система PEST. Данная система создана для определения долгосрочных возможностей предприятия в условиях прогнозируемой среды.

Анализ экономической среды является первым составляющим анализа общей окружающей среды. Он включает в себя прогнозы изменения экономики, они могут выражаться в таких показателях как: инфляции, цикл деловой активности, уровня занятости, денежного обращения и т. д. Наиболее агрегированным показателем окружающей среды является валовой национальный продукт (ВВП).

Политическая стабильность государства является одним из главных факторов, позволяющих снизить риск развития предприятия в рамках принимаемых стратегических решений. От государственных органов требуется создание полной и непротиворечивой системы законов, по вопросам экономической деятельности предприятия, не подвергающихся частому и полному пересмотру [3].

В последние годы большинство предприятий уделяют большое внимание социокультурным факторам. Такие факторы могут положительно воздействовать на функционирования предприятия.

Технологическая среда анализируется при помощи научно-технического прогноза, который в свою очередь решает три основных цели:

1) прогнозирует научно-технические тенденции в науках, относящихся к данной отрасли производства;

2) определяет стратегии предприятия в области научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), где определяется размер и структура бюджета на НИОКР, создание собственной исследовательской базы, совместная с другими фирмами научная проработка, закупка лицензий и т. д.;

3) сопоставляет свои возможности с возможностями конкурентов с точки зрения технического уровня производства и научно-технического уровня выпускаемых изделий, продуктов, сырья.

Зарубежные фирмы приоритетное внимание уделяют анализу общей окружающей среды. Так, как в США уже в середине 70-х годов 73 процента компаний имели полный анализ общей окружающей среды, 15 процента – анализировали ее частично и только 12 процентов компании не имели представления о данной деятельности.

Анализ специфической окружающей среды обычно ассоциируют с анализом рыночного окружения предприятия. Процедура такого анализа предполагает изучение производственных трендов, структурные сдвиги в

промышленности, а также конкуренцию при производстве отдельных групп товаров (конкурентный анализ)

Конкурентный анализ специфической окружающей среды проводится по трем основным параметрам, таких как: структурный анализ конкурентного окружения, определение конкурентных позиций и анализ ее структуры.

Структурный анализ конкурентного окружения проводится по методике, предложенной известным американским экономистом М. Портером, где он выделил пять сил конкуренции, которые определяют уровень прибыли в отрасли (рисунок 1).

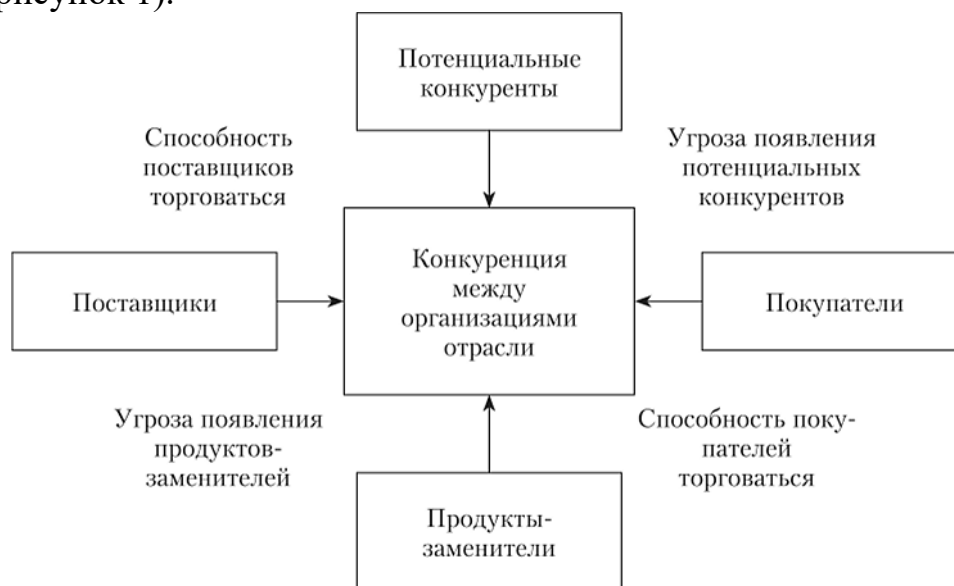


Рисунок 1 - Пять сил конкуренции по М. Портера
Примечание: [4]

Анализ структуры рынка основан на таком понятии, как доля рынка. Доля рынка – это процент продаж товара данного предприятия к общему объему продаж этого товара на рынке за какой-то определенный период времени. Предприятие должно следить за величиной и качеством доли, если размер доли увеличивается, то увеличиваются объем продаж и доходы предприятия, однако антимонопольное законодательство определяет верхнюю величину доли рынка, закрепляемую за одним предприятием.

Для облегчения анализа факторов внешней среды их разделяют на факторы прямого и косвенного воздействия.

Таковыми факторами прямого воздействия являются:

- 1) поставщики;
- 2) потребители (клиенты);
- 3) конкуренты;
- 4) законы и государственные органы.
- 5) профсоюзы.

Что касается среды косвенного воздействия, ее составляющие являются:

1) состояние экономики – она включает в себя уровень цен и тарифов, инфляции, платёжеспособный спрос, банковскую политику и др.;

2) политика – политическая стабильность – это важнейшее условие деятельности предпринимателей;

3) научно-технический прогресс – в преуспевающих фирмах это компонент является главным в их деятельности;

4) социальные факторы – традиции, принятые в стране, старение людей – это новый подход к товарам, изменение ценностей, обычаев и вкусов основных потребителей;

5) международные события – таможенная, налоговая политика, валюта и др.

В заключение следует сделать вывод о том, что факторы внешней среды влияют на деятельность предприятия, и оно должна быть в состоянии эффективно реагировать и приспосабливаться к изменениям внешней среды, для того чтобы выживать конкурентной среде и достигать поставленных целей. Факторы внешней среды прямо воздействуют непосредственно на действие предприятия и испытывают на себе прямое воздействие деятельности предприятия. К этим факторам относятся поставщики, трудовые ресурсы, законы, учреждения государственного регулирования, потребители и конкуренты.

Список использованной литературы:

1. Румянцева, З.П. Общее управление организацией [Текст]: учеб. пособие / З.П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 304 с.
2. Юденков, Ю.Н. Экономика [Текст]: учеб. пособие / Ю.Н. Юденков. – М.: КноРус, 2018. – 272с
3. Беляев, А.А. Системология организации [Текст]: учеб. пособие / А.А. Беляев. - М.: ИНФРА-М, 2017. – 184 с.
4. Пласкова, Н.С. Стратегический и текущий экономический анализ [Текст]: учеб. пособие для вузов / Н.С. Пласкова. – М.: Эксмо, 2020. – 224 с.

Төлеуханова Д.Н.

КОНСТИТУЦИЈАЛЫҚ РЕФОРМА АЯСЫНДА ЗАҢШЫҒАРМАШЫЛЫҚТЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕСІ

Alikhan Bokeikhan University» 2-курс
7M04208 «Құқықтың өзекті мәселелері»
мамандығының магистранты

2022 жылғы конституциялық реформа мемлекеттік басқаруды «реформалаудың» құқықтық негізін жасады, ол елдің жоғары органдарындағы – Президент, Үкімет, Парламенттегі өзгерістерге де, тұтастай алғанда мемлекеттік басқарудың бүкіл құрылымы мен қағидаттарына да әсер етті. Жүргізіліп жатқан реформалардың басты мақсаты – азаматтарымыздың әлауқатын сапалы түрде жақсарту.

Саяси, әлеуметтік және экономикалық салалардағы реформалар тиісті құқықтық тіркеуді, заңнамалық және заңға тәуелді актілер түріндегі сенімді құқықтық базаны құруды талап етеді. Заңдар мен басқа да нормативтік құқықтық актілердің сапасы мен тиімділігі, өз кезегінде, заң шығару процесінің өзінің «механизмінің» қаншалықты дұрыс «дайындалуына» байланысты. Мемлекеттік органдар, соның ішінде Парламенттегі жұмыс норма шығару процесін заманауи реттеудің оңтайлы емес екенін көрсетеді.

Норма шығару қызметі – бұл жаңа немесе қолданыстағы құқықтық нормаларды қабылдау идеясының пайда болуынан бастап, тиісті нормативтік құқықтық актіні қабылдауға, оған қол қоюға, жариялауға және т.б. дейін көптеген кезеңдерді қамтитын өте күрделі процесс. Тәжірибе көрсеткендей, бұл күрделі процестің барлық дерлік кезеңдерінде маңызды мәселелер бар. Оның үстіне, біз жеке кемшіліктер туралы ғана емес, сонымен қатар норма шығару тәсілдерін терең қайта қарау негізінде концептуалды шешімді қажет ететін мәселелер туралы айтып отырмыз. Заң жобасы Үкіметтің немесе Парламент депутаттарының заң шығару бастамасы ретінде енгізілгеніне қарамастан, заң жобаларын дайындауға, талқылауға және қарауға бірыңғай көзқарасты дамыту маңызды. Қазіргі уақытта «Құқықтық актілер туралы» Заң мұндай заң жобаларына әртүрлі талаптар қояды. Осылайша, ол тек Үкіметтің заң шығару қызметін жоспарлауын реттейді. «Депутаттық» заң жобалары «мемлекеттік» заң жобалары үшін міндетті болып табылатын көптеген рәсімдерден, мысалы, әртүрлі қоғамдық және кәсіпкерлік құрылымдармен талқылаудан, ғылыми-құқықтық, сыбайлас жемқорлыққа қарсы және басқа да сараптамалардан және т.б. өтуден босатылады. Бұл бөлу негізсіз.

Өйткені, біздің заң жүйесінде «депутаттық» немесе «үкіметтік» заңдар жоқ. Олардың барлығы құқық қорғау органының қызметкері үшін бірдей күш пен міндеттеуші күшке ие. Және олардың барлығына бірдей талаптар қойылуы керек. Тұтастай алғанда, министрліктердің түкпір-түкпірінде дүниеге келетін және көбінесе ведомстволық мүдделерді немесе мемлекеттік орган жай ғана лобби жасайтын түрлі топтардың мүдделерін көздейтін «бюрократиялық» заң

жобаларын заңнамалық тәжірибеден алып тастау қажет. Кез келген заң азаматтардың мүддесін қанағаттандыру үшін қабылдануы керек. Ал осы тұрғыдан алғанда, «депутаттық» және «үкіметтік» заң жобаларының арасында ешқандай айырмашылық болмауы керек.

Депутаттарға тағы да бірқатар маңызды мәселелерді шешуге тура келеді. Атап айтқанда, заң шығару қызметінің негізгі сұрақтарының біріне құқықтық реттеу туралы түпкілікті жауап беру, яғни заң және заңға тәуелді актілерді реттеу деңгейлерін анықтау. Конституцияның 61-бабының 3-тармағында Парламент аса маңызды қоғамдық қатынастарды реттейтін, жеке және заңды тұлғалардың құқық субъектілігіне, азаматтық құқықтары мен бостандықтарына, жеке және заңды тұлғалардың міндеттері мен жауапкершілігіне, меншік режимі және басқа да заттық құқықтар және т.б. қатысты негізгі принциптер мен нормаларды белгілейтін заңдар шығаруға құқылы. Сондай-ақ бұл жерде «басқа қатынастардың барлығы заңға тәуелді актілермен реттеледі» деп белгіленген. Бұл ереже Конституцияның басқа да көптеген ережелері сияқты саяси және құқықтық болып табылады. «Аса маңызды қоғамдық қатынастар» және «негізгі принциптер мен нормалар» сияқты ұғымдардың нақты құқықтық, құқықтық анықтамасы жоқ. Бұл өз кезегінде жоғарыда аталған проблеманы – заңнамалық және заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілерді реттеу субъектілерін ажырату мәселесін туындатады. Іс жүзінде бұл, мысалы, жеке және заңды тұлғалардың жауапкершілігіне немесе заңды тұлғасына қатысты нормативтік құқықтық актілердің заңға тәуелді актілерге және ведомстволық актілерге енгізілуіне әкеледі. Немесе, керісінше, көптеген заңнамалық актілер ведомстволық нормативтік тәртіпке, тіпті техникалық құжатқа жататын нормалармен шамадан тыс жүктелген.

Қазіргі уақытта заңшығармашылықты жетілдіру барысында мынадай бағыттарды ұстану қажет деп ойлаймыз:

заңдардың тұрақтылығын қамтамасыз ету, құқық салаларындағы заңнаманың жиі өзгеру себептерін талдау, жаңа заңдарға өзгерістер мен толықтырулар енгізуге шектеулер белгілеу;

заңнамалық және заңға тәуелді деңгейлерде реттеуге жататын мәселелерді шектеу бойынша ұсыныстар әзірлеу;

заң жобаларын және оларды қолдайтын нормативтік құқықтық актілерді бір мезгілде әзірлеу жөніндегі міндеттерді орындау;

құқықтық мониторинг институтын жетілдіру, оның нәтижелерін жоспарланған заңнамалық қызметпен байланыстыру;

ғылыми сараптама жүргізу және ұлттық заңнамаға өзгерістер мен толықтырулар енгізу қажеттілігін анықтау;

заң жобаларына сараптама нәтижелерінің сапасы үшін сарапшылардың жауапкершілігін енгізу;

заң жобаларына түсіндірме жазбалардың мазмұны мен аналитикалық ақпаратын кеңейту, атап айтқанда қаржылық-экономикалық негізділік;

азаматтардың жаңа міндеттерін көздейтін заңдарды қабылдау мерзімін заңнамалық тұрғыдан ұлғайту, оның ішінде мемлекеттік органдар бұқаралық

акпарат құралдарында және әлеуметтік желілерде жан-жақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуді талап ету;

Бұл аталған мәселелер қазіргі еліміздің дамуындағы заңшығармашылығы барысында негізгі элементтердің сақталуына мүмкіндік береді. Бұл өз кезегінде дамыған мемлекеттің құқықтық жүйесіне сай, қажетті мазмұн мен биліктегі заңдардың қабылдануына мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Сапаргапиев Г. С. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОТВОРЧЕСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ТЕНДЕНЦИИ И ФАКТОРЫ.// Конституционное и административное право. 2009.

2. Абайдельдинов Ербол Мусинович. КОНСТИТУЦИОННАЯ РЕФОРМА И ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПАРЛАМЕНТСКОГО МОНИТОРИНГА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.

3. Самалдыкова З. Проблемы права законодательной инициативы в Республике Казахстан // Фемида. - 1998. - №10. - С. 25-31;

4. Канагатова К. Проблемы реализации права законодательной инициативы в Республике Казахстан // Право и государство. - 2000. - №4. - С. 30-32.

Ли Хаои

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

магистрант ОП 7М04107 Деловое администрирование
научный руководитель: доктор PhD Орынбасарова А. А.

Сегодня лидерами в своих отраслях становятся организации, в которых особое внимание уделяется обучению и развитию персонала.

Менеджеры среднего звена действуют и принимают решения на оперативно-тактическом уровне, в то время как топ менеджеры в первую очередь влияют на стратегию. И естественно, что заменить человека на стратегическом уровне существенно трудней. Именно это и служит основой ключевого различия в целях оценки развития и обучения. Говоря о более полном использовании ресурсов топ менеджеров, в первую очередь говорят о применении оценки для формирования команд менеджеров под конкретные проекты. [1]

Таблица 1. Отличия оценки менеджеров среднего звена от топ-менеджеров

Отличия	Менеджеры среднего звена	Топ менеджеры
Цели оценки	Формирование кадрового резерва. Оценка на соответствие уровню по модели компетенций. Выделение зон развития. Составление индивидуальных планов развития. Формирование плана обучения. Определение методов обучения.	Создание индивидуальной программы развития для топ – менеджера. Помощь главе компании в более эффективном использовании ресурсов своих топ – менеджеров.
Основные методики проведения оценки	Ассесмент – центр Оценка 360. Профессиональное тестирование. Оценка по компетенциям.	Индивидуальное глубинное интервью (индивидуальный ассесмент). Ассесмент - центр
Примечание: [1]		

Менеджер среднего звена - руководитель, обеспечивающий оперативное управление и эффективность работы определенного, доверенного ему направления. К специалистам этого уровня относятся руководители проектов, структурных подразделений, направлений бизнеса.

Их основная обязанность - реализация тактических планов компании. От того, как оперативно исполнены задачи, поставленные руководством, от мобильности и гибкости таких специалистов зависит во многом благополучие всей компании. И не удивительно, что организации готовы вкладывать средства в обучение и развитие сотрудников этого уровня.

Многие компании предпочитают выращивать менеджеров среднего звена самостоятельно. Главный плюс такого метода в том, что появившийся таким образом специалист уже сразу настроен на работу в коллективе, подготовлен к решению конкретных задач. К тому же, как правило, компании нужно не паратройка никак не связанных между собой сотрудников, а сформированная команда менеджеров, которая сможет работать слажено. А для этого важны не только личностные характеристики каждого отдельного специалиста, но и наличие у них идентичных знаний и не противоречащих друг другу подходов к решению важнейших вопросов. А этого можно достигнуть только в результате обучения и развития. [2]

Методика оценки менеджеров среднего звена состоит из аналогичных этапов, что и методика оценки топ-менеджеров:

1 этап – подготовительный

2 этап - проведение оценки управленческого персонала – на данном этапе при оценке менеджеров используются другие методы, такие как:

- Оценка по компетенциям;
- Метод 360 градусов;

- Ассесмент-центр;
- Профессиональное тестирование.

3 этап – завершающий этап

Раскроем примером, методику оценки менеджеров среднего звена «Оценка по компетенциям»

Оценка компетенций каждого сотрудника проводится в конце финансового года, за месяц до составления бюджета на обучение и его годовой программы. Сначала оцениваются знания, умения и навыки, которыми должны обладать все сотрудники компании (например, степень владения определенными компьютерными программами, английским языком, коммуникативными навыками, способность работать в команде и т.д.).

Далее оцениваются компетенции, характерные для каждой конкретной должности (например, знание первичной бухгалтерской документации, методов управленческого учета, составления маркетингового плана, аттестации персонала и т.д.). Схема оценки разрабатывается HR-менеджером для каждой позиции на основе должностных инструкций, затем передается начальникам отделов для корректировки. Они, в свою очередь, определяют значимость каждой компетенции и дополняют их список. Оценка производится путем их сравнения с уровнем развития той или иной компетенции у специалиста, необходимым для успешного выполнения должностных обязанностей:

Таблица 2 – Оценки компетенции, характерные для каждой конкретной должности

Оценка	Характеристика
0	данная компетенция не требуется
1	компетенция помогает в работе, но может и отсутствовать
2	компетенция должна иметься у сотрудника, но не требуется высокой степени ее развития
3	компетенция должна быть хорошо развита
4	сотрудник должен не только обладать знанием или владеть навыком, но и уметь обучить коллег или новых работников
Примечание: [3]	

Бланки оценки выдаются каждому работнику, и они самостоятельно оценивают степень выраженности у себя той ли иной компетенции (их значимость не называется) по 4-балльной шкале, которая выглядит следующим образом:

1 – имеются начальные знания, обучение остро необходимо	2 – знания, умения имеются, но необходимо их дальнейшее
3- нужные знания, умения, навыки присутствуют и развиты	4- компетенции хорошо развиты, сотрудника можно назвать

Рисунок 2- 4-балльная шкала оценки компетентности

Примечание: [3]

По такой же 4-балльной шкале сотрудника оценивает его руководитель. В бланке для анализа компетенций имеются графы для комментариев, пожеланий и рекомендаций.

Менеджер по персоналу анализирует полученные результаты, сравнивает их с идеальными значениями, определяет те компетенции сотрудника, которые нуждаются в развитии.

Список использованной литературы:

1. Семеняк Е. Отличия оценки топ – менеджеров от оценки менеджеров среднего звена/ Е. Семеняк, Е. Ермилова// Кадровый менеджмент 2017.- №2
2. Тавлуй И. Поиск менеджеров среднего звена// Кадровый центр – профессионал 2019.- №3
3. Подгородниченко Н.В. Чему и как учить – покажет оценка/ Н.В. Подгородниченко// Справочник по управлению персоналом 2015. - №4

Шпаков В.В.

ПРИМЕНЕНИЕ МАТРИЦЫ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК СПОСОБ ВЫРАБОТКИ ОПТИМАЛЬНОГО РУКОВОДСТВА

Научный руководитель: д.э.н. Алимбетов У.С.

В современных условиях успех дела предопределяется не только личной ориентацией руководителя, но и рядом других обстоятельств: ситуацией, степенью зрелости подчиненных, их готовностью к сотрудничеству, характером проблемы и пр.

По мнению Ф. Фидлера, руководитель изменить свой стиль, как правило, не способен, поэтому нужно, с учетом ситуации и стоящей задачи, помещать его в те условия, где он сможет наилучшим способом себя проявить. В этом отношении интересен Стив Джобс, человек, который начинал как типичный успешный руководитель, плюс к тому же сильный харизматик, но который во время своего второго пришествия в Apple смог изменить свой стиль управления бизнесом и стиль общения с людьми, и стать Эффективным руководителем, создавшим самую дорогую компанию (по капитализации) мира! [1]

В зависимости от масштаба полномочий руководителей, характера их отношений с подчиненными, четкости структурирования решаемых задач Фидлер выделяет 8 типов различных ситуаций, варианты которых приведены на рисунок 1.

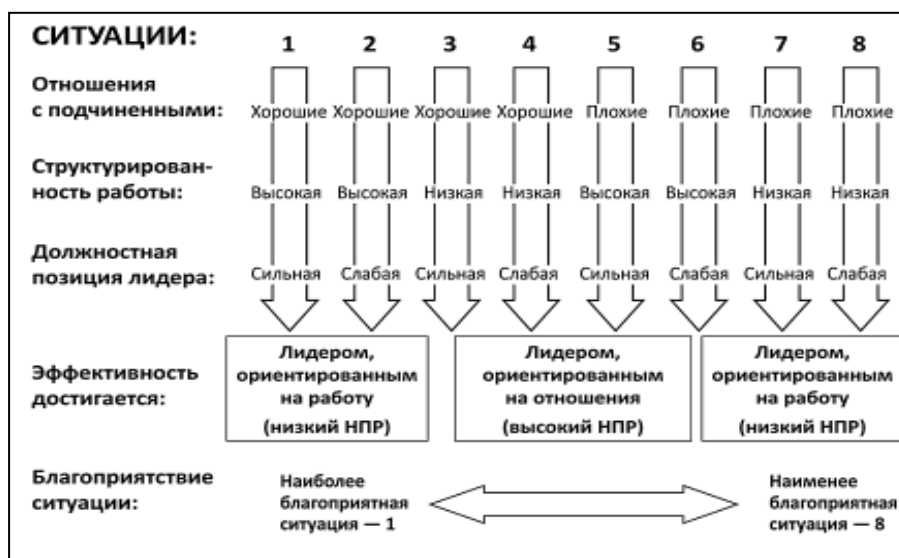


Рисунок 1. Вероятностная (ситуационная) модель эффективности руководства Фидлера

Примечание: [1]

В условиях несложных, четко сформулированных задач для выполнения работы достаточно простых указаний, поэтому одновременно руководитель может быть автократом, не забывая, однако, что легкое диктаторство и тирания - далеко не одно и то же; первое люди могут воспринять с пониманием, а против второй возмутятся и откажутся работать.

Стиль руководства, ориентированный на поддержание человеческих отношений наиболее подходит в умеренно благоприятных для руководителя ситуациях, когда у него нет достаточной власти, чтобы обеспечить необходимый уровень сотрудничества с подчиненными. Если взаимоотношения хорошие, люди в основном склонны делать то, что от них требуется, ориентация на организационную сторону дела может вызвать конфликт, в результате которого влияние руководителя на подчиненных упадет. Ориентация же на человеческие отношения, наоборот, повышает влияние руководителя и улучшает отношения с подчиненными.

При выборе стиля руководители должны пользоваться следующими основными критериями (таблица 1).

Матрица стилей руководства является одним из наиболее популярных подходов к изучению стилей руководства. Он является не только удачной комбинацией других исследований на эту тему, но также дает руководителям особую возможность оценить свою позицию и попытаться начать движение в сторону усовершенствования стиля управления.

Таблица 1 - Основные критерии при выборе стиля руководителя

№	Наименование
1	Наличие достаточной информации и опыта у подчиненных
2	Уровень требований, предъявляемых к решению
3	Четкость и структурированность проблемы
4	Степень причастности подчиненных к делам организации и необходимость согласовывать с ними решения
5	Вероятность того, что единоличное решение руководителя получит поддержку исполнителей
6	Заинтересованность исполнителей в достижении целей
7	Степень вероятности возникновения конфликтов между подчиненными в результате принятия решений
Примечание: [1]	

Наиболее существенный вклад в изучение стилей поведения руководителя в последние годы внес Гарри Юкл, который разработал девятнадцать категорий поведения руководителя. Этот список является, пожалуй, наиболее полным. [2] Он может быть использован при обучении молодых и переобучении опытных руководителей и поможет им понять, что должен включать в себя процесс управления коллективом. Работа Юкла позволяет менеджерам создать правильный образ руководителя, просчитать правильность тех или иных действий с целью вывести процесс производства на качественно новый уровень.

1. Главный акцент на производство. Данная сторона деятельности руководителя включает в себя все мероприятия, осуществляемые с целью увеличения производительности и эффективности производственного процесса, в том числе контроль.

2. Чуткость, внимательность. Данные категории являются необходимыми в деятельности руководителя. Лидер коллектива, чтобы сохранить и укрепить свою позицию, должен быть исключительно внимателен к его членам, строг и объективен. Он должен оказывать определенную поддержку людям, которые в него верят.

3. Воодушевление. Подобная черта всегда с положительной стороны характеризует руководителя, обладающего ею. Способность лидера стимулировать энтузиазм у членов коллектива, вселять в них уверенность в собственных силах, вдохновлять на выполнение любых заданий является в значительной мере залогом успеха всего дела.

4. Похвала и признание. Руководитель может выразить признательность за качественно выполненную работу, поблагодарить за особый вклад в производство, выразить уверенность в сохранении подобного отношения и в дальнейшем.

5. Вознаграждение за деятельность на благо фирмы. Руководитель может выразить свою признательность подчиненному в виде подарка либо денежной премии, либо повышения в должности, либо предоставления более благоприятных условий работы, либо увеличения времени отпуска и т. д.

6. Участие в принятии решений. Руководитель проводит консультации с

подчиненными по важнейшим вопросам ведения дел в компании, позволяет им вносить корректировки в принятые им решения.

7. Передача полномочий. Руководитель передает часть своих функций подчиненным, а соответственно распределяет и часть ответственности, при этом члены коллектива сами решают, как наиболее правильно подойти к выполнению порученных им работ.

8. Разъяснение ролей. Руководитель доводит до сведения подчиненных их обязанности и степень ответственности, объясняет правила, нормы поведения и работы в данной организации, дает им понять, чего конкретно он хочет от каждого из них.

10. Постановка целей. Руководитель делает акцент на важности каждого из выполняемых поручений, объясняет общую задачу, дает оценку быстроте выполнения каждого из заданий, обеспечивает надежную обратную связь.

11. Обучение. Руководитель определяет потребность в переподготовке и повышении квалификации для своих подчиненных.

12. Распространение информации. Руководитель держит подчиненных в курсе всех событий, происходящих в фирме, включая сведения о деятельности всех подразделений внутри организации и за ее пределами. Доводит до сведения работников все решения, принятые высшим руководством, а также информацию о проведении общественных акций, встреч и конференций.

Эффективность руководителя, конечно, не есть врожденная способность, хотя, несомненно, личностные особенности руководителя здесь важны. Но при этом Эффективность нужно и главное можно развить!

Подводя итоги, можно сказать, что руководитель в равной степени способен обеспечить предприятию как успех, так и крах. Основные цели руководства - результативность и эффективность (производительность) организации. Ситуационный подход к управлению позволяет руководителям разобраться, какой стиль руководства будет наиболее оптимальным в конкретной ситуации и будет способствовать достижению целей организации.

Список использованной литературы:

1. Паркинсон С.Н. Рустойджи М.К. Искусство управления / пер. с англ. Савельева К. - М.: Агенство «Файр», 2017.
2. Бгашев М.В. Личность и стиль управления современного руководителя: критический подход к анализу и оценке - Саратов: «Амирит», 2018

Абылқасым А.Б.

АДАМИ КАПИТАЛДЫ БАСҚАРУДЫҢ ОТАНДЫҚ ЖӘНЕ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕСІ

«Бизнес және басқару» кафедрасының Іскерлік әкімшілік 7M04107 ББ магистранты
Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.

Ірі өнеркәсіптік фирмалардағы персоналды басқару құрылымы әртүрлі факторлардың әсерінен қалыптасады. Бір жағынан, бұл өндірістің өсу ауқымымен, оның өндірісінің күрделілігімен қойылатын талаптар. Екінші жағынан, ол белгілі бір фирмалардың қалыптасуының тарихи ерекшеліктерінің ізін қалдырады. Мұнда жекелеген жағдайларда дәстүрлі түрде қалыптасқан компаниялардың басым болуы тікелей әсер етеді; фирмалардың экономикалық қызметін реттейтін заңнамадағы айырмашылықтар және т.б.

Бұл факторлардың әрқайсысы дербес мәнге ие болғанымен, нақты фирманың да, жекелеген елдердің фирмаларының да персоналды басқару құрылымының ерекшеліктерін олардың үйлесімі анықтайды. Мысалы, АҚШ-ты алайық. [1]

Ірі компаниялар енді ұзақ мерзімді мақсаттарды жүзеге асыруды белгілеуге негізделген стратегиялық жоспарлау міндеттерін алға тартады, дегенмен американдық фирмалардағы кадрлық саясат, біз әдебиет көздерінен байқағанымыздай, келесі бағыттар бойынша азды-көпті бірдей принциптерге негізделген:

1. Кадрларды іріктеу. Кадрларды іріктеудің жалпы критерийлері: білім, практикалық жұмыс тәжірибесі, психологиялық үйлесімділік, ұжымда жұмыс істей білу. Фирмадағы жетекші кадрлар тағайындалады. Реттеушілер, аспапшылар, жөндеу персоналы сияқты мамандықтар бойынша білікті жұмысшы кадрлармен қамтамасыз ету ерекше қиындық тудырады. Білікті кіші басқарушы кадрлар - шеберлер мен учаске бастықтары жетіспейді. Бұл, М. В. Грачевтің пікірінше, жоғары талаптар мен жауапкершілікке байланысты; моральдық және материалдық ынталандырудың жеткіліксіздігі; білікті жұмысшылардың шебер лауазымдарын атқаруға құлықсыздығы; техника және адами фактор саласындағы осы жұмысқа қойылатын талаптардың артуы. [18]

2. Еңбек жағдайлары. Өндіріске амортизацияны енгізу персоналдың еңбек жағдайына елеулі өзгерістер енгізді: кәсіптер мен лауазымдық нұсқаулықтардың қатаң тізбелерін жұмысшылар үшін неғұрлым кең, неғұрлым қолайлы және ыңғайлы етіп ауыстыру; орталық қызметтердегі жұмыс көлемін азайту және әкімшілік аппаратты қысқарту; икемді еңбекақы төлеуге көшу; инженерлерді, ғалымдар мен өндірушілерді өтпелі кезеңге біріктіру (конструкциядан бастап бұйымдарды дайындауға дейін) ұжымдар-жобалық-нысаналы топтар. Өндіріске автоматтандыруды енгізу тұрақтылықты, тұрақтылықты тудырады. Компьютерлер аз адамдардан шығармашылықты қажет етсе де, олар көптеген жұмысшылар үшін жұмысты стандарттауды білдіреді.

Енді Жапонияға жүгінейік. Бірақ алдымен американдық басқару стилі жапондықтардан айтарлықтай ерекшеленетінін ескеріңіз. Сонымен, американдық компанияларда әр қызметкердің жауапкершілігі нақты анықталған және әр басшы директивті жоспарлау жағдайында белгіленген көрсеткіштердің орындалуына жеке жауап береді, ал жапондық компанияларда шешімдерді әзірлеу, қабылдау және орындау үшін ұжымдық жауапкершілік қарастырылған.

Жапония компанияларында басқаруды ұйымдастырудың ерекшелігі-олар басқару стилі мен әдістерін жетілдіруге басымдық береді. Топтық шешімдер қабылдауға негізделген жапондық басқару стилі тиімдірек деп саналады, өйткені ол мыналарды қамтиды:

1. Шешімдердің жобаларын тек басшылармен ғана емес, сонымен қатар тиісті бөлімшелердің қызметкерлерімен келісу және талқылау арқылы шешімдерді әзірлеуге басқарудың орта буынының қатысуы.

2. Шешім қабылдауда бірауыздылық қағидатын сақтау.

3. Персоналды басқарудың нақты жүйесін пайдалану, ол негізінен жұмысшыларды өмір бойы жалдауды, жоғарылатуды және еңбек сіңірген жылдары үшін жалақыны көтеруді, қарттық пен ауру бойынша әлеуметтік қамсыздандыруды көздейді.

4. Басқару өнерін, оның ішінде персоналды басқару өнерін үнемі жетілдіру.

Жапонияда персоналды басқарудың өзіндік ерекшелігі бар, ол келесі ерекшеліктерге негізделген: жұмысшыларды өмір бойы жалдау немесе ұзақ мерзімді жалдау; еңбек сіңірген жылдарымен жалақыны көтеру; қызметкерлердің фирма шеңберінде құрылатын кәсіподақтарға қатысуы (АҚШ-тағы сияқты сала емес).

Жапондық басқару түрінің келесі негізгі принциптерін бөліп көрсетуге болады, 1-кестеде келтірілген.

Кесте 1 - Жапондық басқару түрінің негізгі принциптері

№	Принциптердің атауы
1	Фирмалар мен қызметкерлердің мүдделері мен өмір салаларының тоғысуы: қызметкердің өз компаниясына жоғары тәуелділігі, фирмаға деген адалдығы мен оның мүдделерін қорғауға дайындығы үшін оған айтарлықтай арнайы кепілдіктер мен тауарларды ұсыну
2	Ұжымдық принциптің индивидуализмнен басымдығы, фирма ішіндегі адамдардың ынтымақтастығын ынталандыру, әр түрлі шағын топтар шеңберінде, лауазымдарына қарамастан жұмысшылар арасындағы теңдік атмосферасы
3	Фирманың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін үш негізгі күштің ықпалы мен мүдделерінің тепе-теңдігін сақтау: менеджерлер, қалған жұмысшылар мен инвесторлар
4	Іскери серіктес фирмалар арасында, оның ішінде өнім жеткізушілері мен сатып алушылары арасында байланыс орнату тәсілі
Ескерту: [2]	

Осылайша, Жапониядағы персоналды басқару жүйесі жұмыспен қамту кепілдігін қамтиды; жаңа жұмысшыларды тарту, оларды дайындау; жұмыс өтіліне байланысты жалақы; жалақының икемді жүйесі.

Кепілдендірілген жұмыспен қамту Жапонияда белгілі бір дәрежеде өмірлік жалдау жүйесімен қамтамасыз етіледі, ол жұмысшыларға 55-60 жасқа толғанға дейін қолданылады. Бұл жүйе ірі фирмаларда жұмыс істейтін жапондық жұмысшылардың шамамен 25-30% қамтиды. [2]

Бірақ жапондықтардың қызметкерлердің рухани құндылықтарын тәрбиелеудің нақты философиясы бар екенін атап өткен жөн, ол бүкіл елге ғана емес, сонымен қатар олардың шетелдегі филиалдарына да таралады. Бұл философия терең ұлттық және ұлтшыл рухқа толы.

Жапонияда ешқашан шетелдік "өз" болмайды, әсіресе егер бұл шетелде болса. Мұндай дүниетаным қызметкерлерге деген көзқарастан ғана емес, олардың жалақысынан да көрінеді. Олар шетелдіктер ешқашан өз фирмаларына олар сияқты берілмейді деп санайды. Ал олар үшін фирмаға жан - жақты берілгендік-табыстың кілті. Олар үшін рухани құндылықтар (1-сурет).

1	служение нации путем служения фирме	2	честность	3	гармония и сотрудничество
4	борьба за качество	5	достоинство и подчинение	6	идентификация с фирмой
		7	благодарность фирме		

Сурет 1 – Жапондықтардың рухани құндылықтары

Ескерту: [1]

Осы идеяларды шын жүректен қабылдаған компания қызметкері, жапондықтардың пікірінше, максималды жұмыс күшіне, жоғарыдан нұсқауларды күтпестен мақсатты бастаманы көрсетуге қабілетті.

Жапондық фирмада бірінші кезекте қысқа мерзімді пайда емес, орындалатын функциялардың сапасы тұр. Негізгі адам-тұтынушы, яғни сіз әрқашан соңғы пайдаланушының көзқарасында болуыңыз керек. Жұмыстағы ең бірінші нәрсе-өз қызметкерлерін құрметтеу және оларды кез келген ықтимал қорлаудан аулақ болу арқылы өз пікірін білдіруге мүмкіндік беру. Функционалды басқару кіші ақсақалға сөзсіз бағынуға негізделуі керек, бұл бір уақытта бақылау мен өзін-өзі бақылау қажеттілігін тудырады.

Жапондық көшбасшылық әдісі толық бірауыздылықты қамтитынын есте ұстаған жөн. Бұл көпшіліктің шешімі емес. Жапондықтар көпшіліктің озбырлығына жиіркенеді. Егер толық бірауыздылық болмаса, шешім қабылданбайды. Бүкіл ұжымды сендіру керек деп саналады, өйткені ол өзара тәуелді және мақсатқа тек бірлесіп Сапалы түрде жетуге болады.

Қазақстанда "ақыл-ойдың ағуы"үлкен проблемасы бар деген құпия жоқ. Инновациялық менеджменттің міндеті - біздің "ақыл-ойымызды" бізбен бірге ұстау. Ынталандыру жүйесін дамыту қажет, мысалы, жоғары дамыған елдердегідей, оларды пайдалану болжамдарына қарамастан, барлық

прогрессивті, барлық жаңа нәрселерді қолдайды. Дәстүрлі менеджмент аясында бұл міндет іс жүзінде шешілмейді. Бұл міндеттер тобына фирманың бөлімшелері арасындағы ақпараттық кедергіні жою кіреді. Бұл тапсырманы орындаудың әртүрлі әдістері бар. Олардың таңдауы басшыға байланысты. Ұйымда "пікірлес адамдардың рухын" құру қажет.

Тек бірыңғай "командада" ұйымның проблемалары бойынша барлық бөлімшелердің сенімді ақпараттандырылуына қол жеткізуге болады. Психологиялық кедергілерді де есте ұстаған жөн, бұл әсіресе біздің жағдайымызда, жаңа экономикалық жағдайларға көшкен елімізде жиі кездеседі және инновациялық қызметті жандандыру біржақты қабылданбайды. Яғни, консервативті қызметкерлердің, әсіресе басқарушылық шешімдер қабылдайтындардың мұқият психологиялық профилактикасы қажет. Зерттеулер көрсеткендей, сәтсіз инновациялар эксперименттерінің 65% - дан астамы оларды қабылдауға психологиялық дайындықтың жеткіліксіздігінен сәтсіздікке ұшырайды. [3]

Бізге теріс мұра ретінде өткен шексіз, бюрократиялық рәсімдердің орынсыздығын түсіну өте маңызды, біз бұған сенімдіміз. Инновацияны нақты түсінбеушілік қай жерде пайда болатынын және инновациялық процеске арнайы қарсылық қай жерде болатынын уақтылы анықтауға мүмкіндік беретін "сұрақ-жауап" жүйесін жасаған дұрыс.

Сонымен, қазіргі жағдайда өмір сүру үшін ұйым өзгертін ортаға бейімделіп, үнемі бейімделуі керек. Жұмыс сыртқы әлемдегі тұрақты өзгерістерді бақылайтын етіп ұйымдастырылуы керек. Хью Грэм өзінің танымал "адам ресурстарын басқару" кітабында жазғандай: "Компания тұрақты бола алмайды, ол тұтынушылардың сұраныстарын қанағаттандыру үшін үнемі өзгеріп отыруы керек және қатал бәсекелестік жағдайында қарсыласынан төмен болмауы керек; ол өзінің кадрлық саясатын жетілдіріп, қызметкерлерге нақты мақсаттар қойып, оларға қол жеткізу үшін шығармашылық еркіндік беруі керек".

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Жак Фиценс. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость (пер. с англ.) / Технологии корпоративного управления. 2019 - №10. – С.5-6.
2. Пронников В.А., Ладанов И.Д. Управление персоналом в Японии. Очерки. М.: Наука, 2017
3. Мустафин А. Н. Человеческий капитал как фактор развития инновационной деятельности промышленного предприятия / А. Н. Мустафин // Казанский экономический вестник. – 2016. – № 2 (22).

Алимбекова А.Б.

ӘЛЕМДІК ЭЛЕКТРОНДЫҚ БИЗНЕСТІҢ ДАМУ ЖАҒДАЙЫ ТУРАЛЫ

PhD докторы, «Бизнес және басқару» кафедралары
«Бизнес және басқару» кафедрасының Іскерлік әкімшілік 7M04107 ББ магистранты
Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.

Электрондық сауданың пайда болуы мен дамуы Интернеттің жаһандық енуінің пайда болуымен және өсуімен тікелей байланысты. XX ғасырда компьютерлік желілерді құру және дамыту қазіргі қоғамның өмірінде, атап айтқанда ақпараттық қоғам мен ақпараттық экономиканың қалыптасуында айтарлықтай өзгерістерге әкелді.

2022 жылы әлемдегі интернет қолданушыларының саны шамамен 3,2 млрд. адамды құрады (әлем халқының шамамен 50%). Бір қызығы, 7 жыл бұрын бұл көрсеткіш екі есе аз болды: бұл интернет адам өмірінің көптеген салаларына тез еніп, біртіндеп ұлттық және жаһандық ауқымдағы әлеуметтік және коммерциялық коммуникациялардың негізгі арнасына айналатынын көрсетеді. Интернет пайдаланушыларының елдік бөлімде таралуын қарастырыңыз (1-кесте).

Кесте 1-Интернетті пайдаланушылар саны бойынша үздік 10 ел

№	Ел	Саны тұрғындардың динамикасы, адам	Интернет саны- пайдаланушыларды, адам	Ену Интернеттің,%
1.	ҚХР	1 388 232 693	731 434 547	52,7
2.	Үндістан	1 342 512 706	462 124 989	34,4
3.	АҚШ	326 474 013	286 942 362	87,9
4.	Бразилия	211 243 220	139 111 185	65,9
5.	Индонезия	263 510 146	132 700 000	50,4
6.	Жапония	126 045 211	118 453 595	94,0
7.	РФ	143 375 006	104 553 691	72,9
8.	Нигерия	191 835 936	93 591 174	48,8
9.	Германия	80 636 124	71 727 551	89,0
10.	Мексика	130 222 815	69 915 219	53,7

Ескертпе: [1]

Кестеге сәйкес, пайдаланушылардың негізгі бөлігі дамушы елдерде екенін атап өтуге болады: бұл аймақтардың демографиясына байланысты. Егер пайызды қарастыратын болсақ, онда Интернеттің ең көп енуі дамыған аймақтарда, атап айтқанда АҚШ, Германия және Жапонияда байқалады.

Бұл елдердің барлығы жергілікті және халықаралық электрондық бизнес, соның ішінде интернет-сауда үшін миллиондаған долларлық әлеуетті аудитория болып табылады. Интернеттің жоғары енуі аймақтағы саяси және

экономикалық сын - қатерлерге қарамастан белсенді дамып келе жатқан тауарлар мен қызметтердің интернет-саудасының өсуіне тікелей әсер етеді. Енді электронды саудаға қатысты деректерді тікелей қарастырайық. [2]

Біздің ойымызша, болашақта жалпы ақпараттандыру көбінесе офлайн ортада шешуші болып табылатын кеңістік пен уақыт факторларын есепке алмай, жаңа бизнес-бағыттарды іске асыруға мүмкіндік беретін жаһандық виртуалды коммерциялық ортаны дамытуға ықпал ететін болады. Бұдан әрі жұмыста бөлшек (B2C) электрондық сауданың әлемдік нарығы толығырақ қарастырылатын болады.

Жоғарыда айтылғандай, электрондық сауданы ұйымдастырудың ең танымал түрі - бұл B2C (Бизнес тұтынушы) схемасы, ол интернет-дүкендер арқылы бөлшек сауданы қамтамасыз етеді, дегенмен электронды бизнестің басқа форматтары, соның ішінде үкіметтік секторға бағытталған форматтар да қарқынды дамып келеді. 2019-2023 жылдардағы әлемдік бөлшек интернет-сауда нарығының динамикасы 2-кестеде келтірілген. Сонымен қатар, нарық қатысушылары икемді және бәсекеге қабілетті гибридті бизнес-схемаларды қалыптастыру мақсатында бір уақытта бірнеше түрлі модельдерді қолдана алады.

Кесте 2-2019-2023 жылдардағы әлемдік бөлшек интернет-сауда нарығының динамикасы

Жылдар	2019	2020	2021	2022	2023
Бөлшек сауданың жалпы әлемдік көлеміндегі Интернет-сауданың үлесі, %	6,5	7,2	7,9	8,6	9,3
Әлемдік Интернет-сауданың көлемі, трлн. долл. АҚШ	1,06	1,25	1,51	1,77	2,05
Ескертпе: [1]					

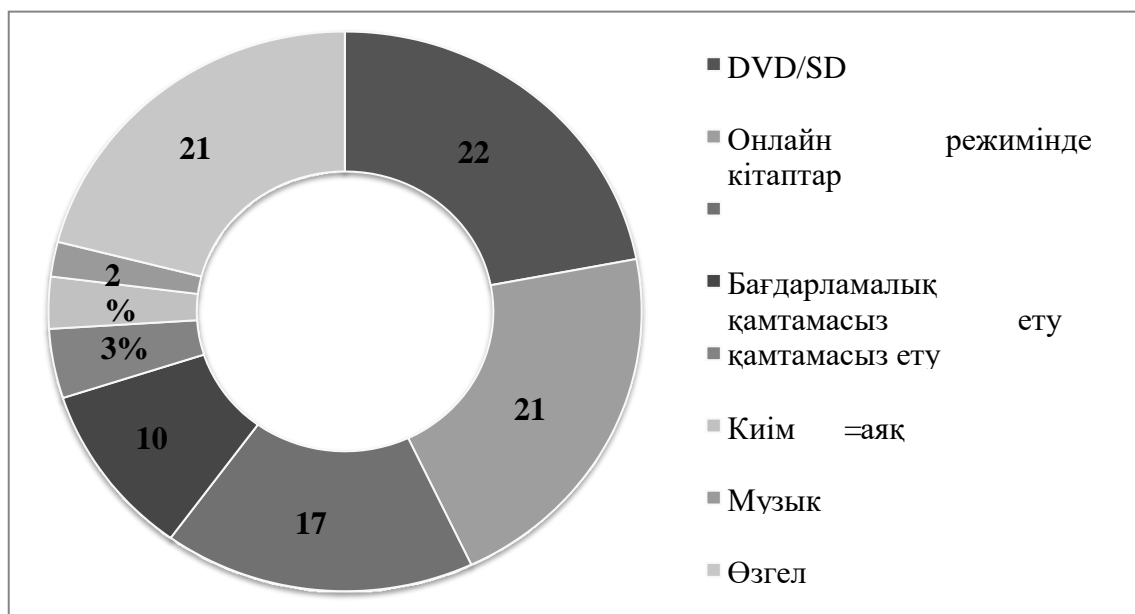
Дүниежүзілік бөлшек сауда (B2C) электрондық сауда нарығы 2019 жылдан бері біршама баяулағанына қарамастан, қарқынды дамып келеді. Төмен базаның әсері бастапқыда жоғары көрсеткіштерді қамтамасыз етті, бірақ дамыған елдердің, негізінен АҚШ пен Батыс Еуропа елдерінің нарықтары қаныққан сайын сектордың дамуы аз серпінді болды. Сонымен қатар, біздің ойымызша, 2019 жылғы еуроаймақ дағдарысы да онлайн нарықтың өсу қарқынын төмендетуде маңызды рөл атқарды. бұл ретте әлемдегі бөлшек сауданың жиынтық көлеміндегі Интернет-сауданың үлесі біртіндеп өсуде, ол 2019 жылғы 6,5% - дан 2023 жылы 9,3% - ға дейін өсті.

Соңғы онжылдықтарда электрондық сауда әлемнің кез келген елінің экономикасының ажырамас бөлігіне айналды. Алайда, жекелеген аймақтарда жаңа бағыттың дамуы әртүрлі қарқынмен жүрде. Азия-Тынық мұхиты сегменттің абсолютті көшбасшыларында, интернет-сауда айналымы бойынша Солтүстік Американы екі есе дерлік басып озды. Біздің ойымызша, мұндай үрдіс дамушы Азия елдерінің белсенді экономикалық өсуімен және аймақтағы интернеттің енуінің тез өсуімен түсіндіріледі.

Соңғы уақытта көптеген интернет-дүкендерде тауарлар ассортименті гипермаркеттер деңгейіне дейін кеңейіп келеді. Сонымен қатар, интернет-сауда нарығында басқа сегменттердің ойыншылары үнемі пайда болады-банктер, ұялы және пошта операторлары және клиенттік деректердің үлкен массивтері мен дамыған электрондық сату арналары бар басқа коммерциялық ұйымдар.

Тұтынушылар әлемде Интернет арқылы қандай тауарларды сатып алатынына келетін болсақ, бірқатар маркетингтік зерттеулерге сәйкес, ең танымал Санаттар дискілер мен онлайн кітаптар болып табылады-20% - дан астам. Сонымен қатар, интернетте сатып алынған тауарлар мен қызметтердің үлесі әдеттегі (офлайн) сату нүктелерімен салыстырғанда үнемі өсіп келеді.

Тұтынушылар әлемде интернет арқылы қандай тауарларды сатып алатынына келетін болсақ, бірқатар маркетингтік зерттеулерге сәйкес, ең танымал Санаттар дискілер мен онлайн кітаптар болып табылады-20% - дан астам. Сонымен қатар, интернетте сатып алынған тауарлар мен қызметтердің үлесі әдеттегі (офлайн) сату нүктелерімен салыстырғанда үнемі өсіп келеді. 2023 жылғы әлемдегі онлайн-сатып алулардың тауарлық құрылымы 1-суретте көрсетілген.



Сурет 1-2023 жылғы әлемдегі онлайн-сатып алулардың тауарлық құрылымы, %

Ескертпе:[3]

Қорытындылай келе, интернетте олардың танымалдылығының артуына ықпал ететін тауарлардың екі ерекшелігін атап өтуге болады. Біріншіден, бұл баға. Пайдаланушылар интернеттен сатып алушылардың орташа сегментіне бағытталған және әдетте орташа есеппен 800 доллардан аспайтын заттарды белсенді түрде сатып алады. Екіншіден, бұл өнімнің әмбебаптығы. дискілер, онлайн кітаптар, компьютерлік жабдықтар мен бағдарламалық жасақтама жиі сатып алынады, өйткені мұндай тауарлардың мақсатты аудиториясы жынысына, жасына, дене бітіміне, психологиялық кешендерге және адамды

белгілі бір өнімге қызығушылық танытпайтын басқа факторларға байланысты емес.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. TOP 20 countries with the highest number of internet users [Электронный ресурс]/ Международный статистический портал Internet World Stats – URL: <http://www.internetworldstats.com/top20.htm>
2. Быркова Е. Тенденции мировой Интернет-торговли [Электронный ресурс]/ Информационно-аналитическое сетевое издание «ПРОВЭД».
3. Официальный сайт Ассоциации Компании Интернет Торговли (АКИТ). – URL: <http://www.akit.ru/>

Орынбасарова А.А.¹, Жуманов А.А.²

КӘСІПОРЫННЫҢ СЫРТҚЫ ОРТА ФАКТОРЛАРЫН ТАЛДАУ ЖӘНЕ PEST-ТАЛДАУ

PhD докторы, «Бизнес және басқару» кафедралары
«Бизнес және басқару» кафедрасының Іскерлік әкімшілік 7M04107 ББ магистранты
Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.

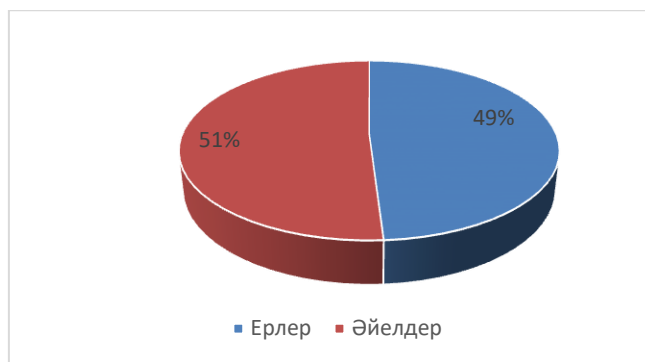
Павлодар облысының құрылыс кешені негізгі қорларды молайтуда аса маңызды рөл атқаратын және облыстың әлеуметтік-экономикалық дамуының ұзақ мерзімді бағдарламасын іске асырудағы негізгі міндеттерді шешуге елеулі әсер ететін облыс экономикасының Орталық секторларының қатарына жатады. Материалдық өндірістің барлық басқа салаларының дамуы, іскерлік белсенділіктің өсуі, халықтың өмір сүру сапасының артуы, сондай-ақ экономиканың жалпы жағдайы көбінесе құрылыс саласының тиімділігіне байланысты. Облыстың құрылыс кешенінің даму деңгейі жалпы облыстың дамуының сенімді көрінісін көрсетеді. Осыған байланысты осы саланың тиімді жұмыс істеуінің маңыздылығы айқын көрінеді.

Сыртқы орта-бұл фирманың макро ортасы. Ол нарықтың белгілі бір учаскесінде (сегментінде) компанияның қызметіне әсер ететін негізгі факторларды қамтиды. [1]

"Kaz-Coal-Engineering"ЖШС қызметіне макроорта факторларының әрбір тобының әсерін қарастырайық.

1. Демографиялық факторлар.

1.1. Еңбекке қабілетті халықтың саны. Павлодар облысы бойынша Мемлекеттік статистика аумақтық органының деректері бойынша 2018 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша Павлодар облысының халық саны 753940 адамды құрайды. Павлодар қаласының өзінде 335272 адам тұрады. 2017 жылға еңбекке қабілетті жастағы азаматтардың жалпы саны шамамен 204515 адамды құрайды, оның ішінде 104303 ер адам және 100242 әйел (1-сурет).



Сурет 1 - Еңбекке қабілетті жастағы ерлер мен әйелдердің саны Павлодар қаласы

Ескерту: [2]

1-суретте еңбекке қабілетті жастағы мужчин саны (16-дан 59-ға дейін) әйелдерге қарағанда 2% - ға жоғары (16-дан 54-ке дейін). "Kaz-Coal-Engineering" ЖШС үшін бұл оң фактор болып табылады, өйткені ұйымның қызметкерлері ең көп ер жынысты өкілдер болып табылады.

1.2. Кадр әлеуетінің динамикасы. Бүгінгі таңда еңбекке қабілетті жастан асқан халық саны 80457 адамды құрайды. Өз кезегінде, Павлодарда да, облыс бойынша да еңбекке қабілетті жастағы азаматтардың саны 2020 жылдан бастап айтарлықтай азайып келеді. Еңбекке қабілетті халық санының динамикасы қоғамның "қартаюының" теріс тенденциясын көрсетеді. Қазіргі жағдай нарықтағы тұтынушылар санының тапшылығына ғана емес, сонымен қатар жұмыс күшінің жетіспеушілігіне де қауіп төндіреді, бұл, әрине, ең төменгі жалақыға жұмыс істеуге дайын мигранттар санының көбеюіне әкеледі және бұл өз кезегінде бірқатар басқа мәселелердің қайнар көзіне айналады.

2. Факторлардың экономикалық тобына мыналар жатады:

2.1. Халықтың табыс деңгейі. Ресейдегі ең өткір экономикалық факторлардың бірі-халықтың төмен табысы сияқты көрсеткіш. Халықтың ақшалай табысының тұтыну тауарлары мен қызметтерінің тіркелген жиынтығының құнына қатынасы 1,7 құрайды, ал ҚР бойынша орташа мәні 1,95 – ке, ал максимумы-3,9-ға жетеді.

Сонымен қатар, Павлодар облысы бойынша табысы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен халықтың үлесі 16% -. құрайды, бұл орташа мәннен 0,5% - ға жоғары. Бұл фактор компанияның қызметіне әлсіз әсер етеді, сондықтан негізгі клиенттер құрылыс компаниялары болып табылады.

Павлодар облысы бойынша Мемлекеттік статистика қызметінің деректеріне сәйкес 2018 жылдан 2023 жылға дейін "құрылыс" экономикалық қызмет түрі бойынша барлық меншік нысанындағы ұйымдар орындаған жұмыстар көлемінің тұрақты өсу үрдісі сақталды. Бірақ 2022 жылы 5775,5 млн. теңгеге төмендеу орын алуда.

"Құрылыс" қызметінің түрі бойынша өз күштерімен орындалған жұмыстар көлемі 2023 жылы 30464,51 млн.теңгені немесе 2022 жылға қарай 83,8% - құрады (салыстырмалы бағалауда). Осылайша, құрылыс ұйымдарының даму деңгейі "Kaz-Coal-Engineering" ЖШС қызметіне үлкен әсер етеді деп айтуға болады, сондықтан олар негізгі клиенттер болып табылады. Бұл кезеңде

құрылыс ұйымдары орындаған қосалқы мердігерлік жұмыстардың көлемі азайғанымен, компанияның қызметтеріне сұраныс әлі де артып келеді.

2.2. Инфляция деңгейі. Бұл дегеніміз, компанияның тауарларына сұраныс төмендейді, өйткені қызметтерге сұраныс төмендеуі мүмкін, бұл қызметтерге Тапсырыс беруші болып табылатын компаниялар. [3]

2.3 Павлодар облысының құрылыс нарығын дамыту деңгейі.

Павлодар қаласы үшін құрылыс саласы экономика жағдайының басты индикаторларының бірі болып табылады, сондықтан жалпы қаланың табысты дамуы үшін муниципалитет құрылысқа көп көңіл бөледі. Қазіргі уақытта күрделі экономикалық жағдай азаматтардың да, жалпы кәсіпорындардың да өмір сүру жағдайларын белгілейді.

Қазіргі уақытта дағдарыстан кейінгі тоқырауға қарамастан, әртүрлі типтегі қосалқы мердігерлік жұмыстарға сұраныс айтарлықтай артып келеді. Мұндай үрдіс мынадай себептерге байланысты: тұрғын үйге сұраныстың артуы; кеңселер үшін алаңдардың өсуін қамтамасыз ететін шағын және орта бизнесті дамыту; Павлодар облысында жаңа сәулет объектілерін салу;

Осылайша, құрылыс қызметтері нарығының даму дәрежесін айтуға болады, "Kaz-Coal-Engineering" ЖШС қызметіне оң әсер етеді, сондықтан компанияны дамыту үшін мүмкіндіктер бар және оның қызметтеріне сұраныс артып келеді.

3. Факторлардың саяси-құқықтық тобына мыналар жатады:

3.1. Ағымдағы заңнама. Кәсіпорынның қызметіне кәсіпорынның қызметін реттейтін заңдар мен нормативтік – құқықтық актілер тікелей әсер етеді, олардың арасында:

- "Жауапкершілігі шектеулі және қосымша серіктестіктер туралы" 1998 жылғы 22 сәуірдегі № 220-І ҚР Заңы (жағдайы бойынша өзгерістермен және толықтырулармен). Осы Заң ҚР Азаматтық кодексіне сәйкес жауапкершілігі шектеулі серіктестіктің құқықтық жағдайын, оған қатысушылардың құқықтары мен міндеттерін, қоғам құру, қайта ұйымдастыру және тарату тәртібін айқындайды.

- "Ғимараттар мен құрылыстардың қауіпсіздігі туралы Техникалық регламент" ҚР 30.01.2017 № 29 Заңы.

4. Факторлардың ғылыми-техникалық тобы

4.1. Компьютерлік технологиялар. Бүгінгі таңда "Kaz-Coal-Engineering" ЖШС-де ескі техниканы жаңа модельдерге ауыстыру жүргізілуде, бұл Компанияның қызметіне оң әсер етеді және жаңа технологияларды ұйымдағы ішкі құжат айналымы үшін ғана емес, жұмысшылардың жұмысын жүйелеу үшін де пайдалануға мүмкіндік береді.

"Kaz-Coal-Engineering" ЖШС-нің маңызды артықшылығы өндіріске мыналарды: БКМ-15 және "Маст-буд" типті бұрғылау қондырғыларын діріл тиегіштерді, Цилиндрлік және конустық нысандағы түгендеу тампондары түріндегі арнайы аспалы жабдығы бар РДК-250 крандарын, сондай-ақ басқа да көптеген қондырғыларды ұсынатын меншікті өндірістік базаның болуы деп санаған жөн қиын топырақ жағдайында қадалау жұмыстарын орындауға арналған арнайы машиналар мен механизмдер.

Жоғарыда айтылғандардың бәрінен талданатын факторлар топтарының (әлеуметтік, экономикалық, ғылыми-техникалық және саяси-құқықтық) өзара байланысы мен өзара тәуелділігінің болуы туралы қорытынды жасауға болады және жалпы Павлодар облысында өндірістік және сауда салаларының жұмыс істеуінің тұрақтылығын айқындайды (1-кесте).

Кесте 1-"Kaz – Coal-Engineering"ЖШС PEST-талдау

Факторлар	Әсері
Саяси факторлар	
1. Ағымдағы заңнама	Компанияның қызметін реттеудегі оң әсер
2. Мемлекеттің ішкі саясаты-импортты алмастыру саясаты	Оң әсер, өйткені сапа мен қауіпсіздіктің заманауи талаптарына жауап беретін отандық өндірістің кеңеюі байқалады
Экономикалық факторлар	
1. Халықтың табыс деңгейі	Әлсіз әсер, өйткені компанияның негізгі клиенттері құрылыс компаниялары болып табылады, бірақ сонымен бірге халықтың табыс деңгейі компаниялардың, кәсіпорын қызметтеріне тапсырыс берушілердің дамуына теріс әсер етеді.
2. Инфляция деңгейі	Төмен инфляция теріс әсер етеді, өйткені халықтың нақты табысының төмендеуі жалғасуда, нәтижесінде компанияның клиенттерінде клиенттер санының төмендеуі мүмкін
3. Құрылыс нарығының даму деңгейі	Оң әсер, өйткені тұрғын үй, кеңсе ғимараттары, сәулет нысандарының құрылыс қарқыны артып келеді, бұл іргетастарды жобалау және салу бойынша қосалқы мердігерлік жұмыстарға сұранысты арттырады.
Факторлардың әлеуметтік-демографиялық тобы	
1. Павлодар және Павлодар облысының халық саны	Бойы еңбекке қабілетті жастағы ерлер саны (16-дан 59-ға дейін), әйелдерге қарағанда 2% - ға жоғары (16-дан 54-ке дейін). Оң әсер, өйткені бұл ұйымның қызметкерлері-ер адамдар.
2. Кадр әлеуетінің динамикасы	Теріс тенденция, өйткені нарықта тұтынушылар санының тапшылығы ғана емес, сонымен қатар жұмыс күшінің жетіспеушілігі де бар.
3. Халықтың көші-қоны	Көптеген салаларда біліктілігі төмен жұмыс күшінің өсуіне байланысты жағымсыз әсер.
Факторлардың ғылыми-техникалық тобы	
1. Жаңа техникалық құралдарды жұмыс процесіне қосу	Оң әсер, өйткені инновацияның өсуі кәсіпорын жабдықтарының жаңаруына ықпал етеді
2. Компьютерлік технологиялар	Компания өндірісін ұлғайтуға ықпал ететін ұйымның жабдықтарын жаңарту жүріп жатыр
Ескерту: автор құрастырған	

Бәсекелестік бар, бірақ бұл нарық әлі де өте еркін. Бүгінгі таңда кәсіпорындар мен жеке тұлғалардың қосалқы мердігерлік жұмыстарын қамтамасыз ететін көптеген ірі және шағын компаниялар жұмыс істейді. тиісті білімі мен тәжірибесі бар кез келген адам жобалау және іргетас қызметтерін көрсете алады. Бұл ретте нарыққа кірудегі кедергілер айтарлықтай төмен немесе іс жүзінде жоқ, сондықтан салада жаңа бәсекелестердің пайда болу қаупі "Kaz-Coal-Engineering"ЖШС-не жоғары әсер етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1 Г. Минцберга, Б.Олстрэнда, Дж.Лэмпела Стратегическое планирование и стратегический менеджмент - М: Финансы и статистика, 2019 - 207 с.

2 www.stst.gov.kz

3 www/info/inflation_index/kazakhstan

Муратова Р.Н.

**ШАҒЫН БИЗНЕСТІ ДАМУДАҒЫ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ-
ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТЕТІГІН ЖЕТІЛДІРУ**

«Бизнес және басқару» кафедрасының Іскерлік әкімшілік 7М04107 ББ магистранты
Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.

Шағын бизнесті дамытудағы бар үрдістерді, осы саланың даму перспективасына теріс әсер ететін проблемалар мен күрделіліктерді талдай отырып, біз шағын бизнесті мемлекеттік қолдау шараларын іске асырудың мынадай тетігін ұсынамыз, ол құқықтық қамтамасыз етудегі, кредиттік, инвестициялық, салықтық, өндірістік-инновациялық саясаттардағы, кадрлық және ақпараттық қамтамасыз етудегі өзгерістерді қамтуы тиіс.

Құқықтық қамтамасыз ету. Шаралар заңнамалық және нормативтік актілерде шағын бизнестің мүдделерін көрсететін кәсіпкерлік қызметті нормативтік-құқықтық қамтамасыз ету жүйесін одан әрі дамытуға, "ҚР шағын бизнесті мемлекеттік қолдау туралы" Заңның ережелерін дамытуға, яғни. шағын бизнес субъектілерінің ерекшеліктерін ірі кәсіпорындармен салыстырғанда олардың экономикадағы қолайлы бәсекелестік жағдайын жою мақсатында көрсету, олардың әлеуметтік-экономикалық артықшылықтарын дамытуға және көрсетуге жәрдемдесу, жаңа кәсіпорындардың нарыққа шығуы үшін қолайлы құқықтық жағдайларды қалыптастыру және олардың қызметін дамыту.

Шағын бизнесті қолдау мен дамытуға бағытталған қолданыстағы заңнаманың әлі де көптеген кемшіліктері бар, оның көптеген нормалары тікелей қолданылмайды және Үкіметтің әртүрлі қаулыларын немесе басқа да нормативтік құқықтық актілерді шығаруды талап етеді. Бұдан басқа, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында басқа да заңнамалық актілермен қайшылықтар мен келіспеушіліктер бар, ал бұл проблемалар шешілген жерде оның жекелеген нормаларын іске асыру тетіктері жоқ. [1]

Қалалық бағдарламаның мамандандырылған бөлімдерінде көзделген құқықтық жағдайларды жетілдірумен қатар, жылжымайтын мүлікті ресімдеудің қолданыстағы рәсімдерін оңайлату және т. б. сияқты мәселелерде шағын бизнесті дамыту мен қолдаудың жалпы жағдайларын жасауды қамтамасыз ететін іс-шаралар ұсынылады.

Несиелік және Инвестициялық саясат. Шағын бизнес субъектілерінің қаржы-несие ресурстарына қол жеткізу мәселесі шағын бизнес секторының

дамуына кедергі келтіретін мәселелер тізімінде үнемі жетекші орындардың бірін алады.

Бұл жоғары пайыздық мөлшерлемелерге, несие берілетін қысқа мерзімге, сондай-ақ шағын бизнес субъектілерінде өтімді, банктер тұрғысынан кепілді қамтамасыз етудің болмауына байланысты, бұл ретте бастаушы кәсіпкерлер кредиттер алуда ерекше қиындықтарға тап болады, өйткені банктер тұрақты табыс әкелмейтін кәсіпорындарға, сондай-ақ оларға қаражат салғысы келмейді алғашқы кезеңдердегі қызмет банкроттық қаупімен байланысты. Сондай-ақ, факторинг, лизинг, франчайзинг және т. б. сияқты бизнесті қаржылық қолдаудың мұндай түрлері іс жүзінде қолданылмайды.

Демек, бизнесті дамыту және шағын бизнесті дамытудың неғұрлым жоғары деңгейіне көшу үшін алғышарттар жасау мақсатында Шағын және орта бизнесті мемлекеттік қолдаудың баламалы қаржылық схемалары мен жаңа нысандарын құру, қазіргі заманғы қаржы тетіктері мен технологияларын енгізу, шетелдік инвесторлар мен отандық кәсіпкерлердің қала үшін басым инвестициялық жобаларды қаржыландыру үшін еркін қаражатын тарту, шағын және орта бизнесті мемлекеттік қолдаудың жаңа нысандарымен шағын бизнесті қолдау үшін инвестициялар тарту жөніндегі халықаралық қаржы ұйымдары.

Біздің ойымызша, шағын бизнесті дамытудың басым бағыттарының бірі "Инновациялар мен бизнесті қолдау қорын" құру болып табылады, оның қызметі: кредиттік ресурстарды тиімді бөлуге; оларға көбірек кәсіпкерлердің қол жеткізуін жеңілдетуге; жаңа өндірістер ашуға ықпал етеді;

Шағын бизнес субъектілерін кредиттеу тетігін жетілдіру үшін кәсіпорындарды қаржылық қолдаудың баламалы түрлерін (лизингтік кредиттер және басқа да тетіктер), сондай-ақ кепіл қорлары мен өзара кредиттеу қорларын құру жүйесін дамыту қажет. [2]

Сондай-ақ, несиелеу мерзімдерін, қаржыландыру сомаларын ұлғайту бөлігінде қала үшін басым бизнес-жоспарларды жеңілдетілген несиелеудің қолданыстағы жүйесіне қалалық бюджет қаражатынан өзгерістер енгізу талап етіледі.

Салық саясаты. Бүгінгі таңда шағын бизнес саласындағы салық салу жүйесін жетілдіру жөніндегі негізгі шаралар 9 кестеге ұсынылған.

Кесте 1 - Шағын бизнес саласындағы салық салу жүйесін жетілдіру жөніндегі негізгі шаралар

№	Атауы
1	халықаралық стандарттарға сәйкес салық алу мөлшерлемелері мен тетіктерін қайта қарау
2	шағын бизнес кәсіпорындарына салық салу бойынша жеңілдіктер беру
3	мүлікті және активтерді жария ету
4	жалақыны заңдастыру
5	жасырын жұмыспен қамтуды заңдастыру және т. б.
Ескерту: [3]	

Салық ауыртпалығын төмендету, жеке және заңды тұлғалардан мүлік салығының мөлшерлемелерін теңестіру, табыс салығын едәуір азайту жолымен заңнамалық базаны өзгерту арқылы осы проблемаларды шешу кәсіпкерлердің неғұрлым "ашық" қызметіне ықпал ететін болады.

Ақшаны жария етумен қатар, кәсіпкерлердің мүлкін жария етудің де маңызы зор. Бір жағынан, бұл мүліктің қолданыстағы төмендетілген құнын, тиісінше салықтар мен бюджетке түсетін түсімдерді күрт арттыруға мүмкіндік береді. Екінші жағынан, кәсіпкерлер амортизациялық аударымдарды шығыстардың тиісті бабына енгізу арқылы заңды негізгі құралдардың кепілімен кредиттер алуға және өз инвестицияларын қайтаруға мүдделі болады. [29]

Осылайша, кәсіпкерлердің іскерлік белсенділігін арттыруға және ішкі инвестицияларды едәуір арттыруға болады.

Өндірістік-инновациялық саясат. Шағын бизнесті дамытудың негізгі міндеттерінің бірі экономикаға бұрынғысын тиімді алмастыра алатын және орта тапты қалыптастыру үшін негіз болуға тиіс өндірісті ұйымдастырудың жаңа нысандарын енгізу болып табылады.

Қазіргі уақытта толық заңнамалық база және мемлекеттік биліктің барлық деңгейлерінде шағын бизнесті дамытудың перспективалық бағыттарын сөзсіз қолдау болған кезде, мемлекеттік инвестициялар мен шағын бизнесті құруға шетелдік инвестицияларды тарту кезінде соңғысының даму тиімділігі өте төмен. Ең алдымен, бұл өндіріс қуаттылығының төмен деңгейіне, шағын бизнес кәсіпорындарының өндірістік әлеуетіне байланысты.

Мониторингтік деректерді талдау қазіргі экономикалық жағдайдың, сондай-ақ мемлекеттік қолдаудың нысандары мен әдістерінің сауда және қызмет көрсету саласын дамыту үшін неғұрлым қолайлы екенін көрсетеді. Өндірістік кәсіпорындар көптеген қиындықтарға тап болады, мысалы: жоғары жалдау ақысы, дайын өнімді сату, тұрақты қаржы тапшылығы, бұл кәсіпорындардың бәсекеге қабілетті өнім шығаруға мүмкіндік беретін жаңа технологияларды енгізуге пайда әкелу мүмкіндігін шектейді. [3]

Өндірушілер желісінің шекараларында мамандану өндірілетін өнімге қойылатын талаптардың өзгеруіне тез жауап беруге және өнімнің әртүрлі мөлшерін өндіру үшін күш біріктіруге мүмкіндік береді, бірақ бұл сырттан инвестицияларды қажет етеді.

Шағын бизнесті дамытудың стратегиялық мақсаты экономиканың нақты секторында өндіріс көлемін ұлғайту болып табылады. Аталған мақсатқа қол жеткізу мынадай міндеттерді шешуді көздейді: шағын бизнес субъектілерінің инновациялық және ғылымды қажетсінетін венчурлік өндірістер құруын көтермелеу; Франчайзинг қағидаттарында ірі және орта кәсіпорындармен өзара тиімді кооперациялық байланыстар орнату; қолөнерді дамыту және халық кәсіпшілігін жандандыру. Сонымен қатар, шағын кәсіпорындардың техникалық деңгейі тұтастай алғанда төмен болып қала береді, ал олардың көпшілігі енгізген инновациялар қолданылмайды және қажетті коммерциялық сатылымға ие болмайды.

Қаланың өндірістік-инновациялық әлеуетіндегі шағын фирмалар үлесінің тиісті дамыған нарықтық экономикаға дейін одан әрі өсуін қамтамасыз ету үшін (жұмыспен қамтылғандардың жалпы санының жартысынан астамы) мынадай бағыттар бойынша мемлекеттік ынталандыру саясатын жалғастыру қажет, 2-кестеде келтірілген.

Кесте 2 - Мемлекеттік ынталандыру саясаты

№	Атауы
1	мемлекеттік тапсырысты орналастыру арқылы шағын кәсіпорындардың өнімдері үшін нарықты мақсатты қалыптастыру
2	шағын кәсіпорындарға өндірістік алаңдарды ұсыну, жеңілдетілген инвестициялық қолдау, бизнес-инновациялық орталықтарды, технопарктерді, технологиялық қолдау орталықтарын және т. б. дамытуға жәрдемдесу.
3	лизингтік компаниялар желісін қалыптастыруға және кеңейтуге жәрдемдесу
4	шағын кәсіпорындардың ғылымды қажетсінетін технологиялар негізінде өнімнің жаңа түрлерін әзірлеу және өндіру бойынша мақсатты саясат жүргізу
Ескерту: [4]	

Шағын инновациялық кәсіпорындарға өндірістік алаңдарды, ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындауға арналған жабдықтарды ұсыну, заңгерлік, қаржылық, маркетингтік, шаруашылық және өзге де қызметтерді ұсыну, зияткерлік меншікті құқықтық және коммерциялық қорғауға жәрдемдесу де олардың сапалы өсуіне ықпал ететін болады.

Шағын бизнесті дамыту қуатты экономикалық құрылымдардың өндірістік желілеріне шағын кәсіпорындарды біріктіру ретінде де қызмет етуі мүмкін, бұл мәселені шешуде байланыстарды кооперациялау ерекше рөл атқарады. Мұндай интеграцияның ұйымдастырушылық формалары әр түрлі: лизинг, белгілі бір қаржылық кепілдіктерге арналған компоненттерді жеткізуге ұзақ мерзімді байланыстар және т.б. өнеркәсіптік ұйымның бұл нұсқасының артықшылығы шағын бизнес үшін кепілдендірілген өткізу нарықтарын құру болып табылады.

Осы шараларды іске асыру шағын бизнес субъектілерінің өндірісінің техникалық деңгейін және өнім сапасын арттыруға, олардың нарықтық экономиканың өндірістік әлеуетін дамытудағы рөлін күшейтуге жағдай жасауға мүмкіндік береді. [4]

Кадрлық қамтамасыз ету. Қазіргі уақытта кәсіпкерлік қызмет саласы үшін кадрлар даярлау саласында айтарлықтай тәжірибе жинақталды. Кәсіпкерлік қызмет саласында халықты даярлау үшін жеткілікті кадрлық, ұйымдастырушылық және зияткерлік әлеуеті бар мемлекеттік және мемлекеттік емес оқу орындары дамуда.

Шағын бизнесті қолдау жөніндегі шаралар кәсіпкерлік қызмет саласының кадрларын, сондай-ақ шағын және орта кәсіпкерлікпен өзара іс-қимыл жасайтын және оны дамытуды басқаратын ұйымдарды даярлауды көздейді. Басты мақсат-шағын және орта бизнес үшін кадрларды білікті даярлауды ұйымдастыру үшін оқу орындары мен ұйымдар желісін нығайту және кеңейту үшін барлық қолда бар зияткерлік, материалдық, қаржылық, ұйымдастырушылық ресурстарды тарту.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Накипова Г.Н. Малый бизнес как фактор успешного развития региона// Десять лет реформ на постсоветском пространстве: ожидания, результаты, перспективы// Материалы Международной научно-практической конференции 18-19 мая 2001 г., в 5ч., Алматы, ч.1, 2021
2. Т. Т. Жексембаева ҚР шағын және орта бизнесінің өсу жолындағы кедергілерді еңсеру / / Қазақстанның ашық нарықтық экономикасын дамыту: Халық бірлігі және ұлттық тарих жылына арналған ғылыми-практикалық конференция материалдары, Алматы, 2019.
3. Кыдыралина Б.М. Организация малого бизнеса в РК: макро, мезо- и микроуровневые аспекты// Караганда, Болашақ-Баспа, 2020.
4. Б. Мұхамеджанов қор нарығындағы шағын және орта бизнес / / Қазақстанның бағалы қағаздар нарығы, №12, 2021

Шаяхметова Л.М.¹, Тұрысбекова И.Т.²

ҰЙЫМДАҒЫ МОТИВАЦИЯНЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖӘНЕ МАТЕРИАЛДЫҚ ЕМЕС ӘДІСТЕРІ ЖҮЙУСІН ТАЛДАУ

PhD докторы, «Бизнес және басқару» кафедралары
«Бизнес және басқару» кафедрасының Іскерлік әкімшілік 7M04107 ББ магистранты
Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.

«ЗУБР» КЕХ қызметкерлерді ынталандыруға көп көңіл бөледі, өйткені олардың жұмысының тиімділігі және сәйкесінше пайда, сондай-ақ компанияның одан әрі жетістігі қызметкерлердің қанағаттануына байланысты.

«ЗУБР» КЕХ мотивацияның материалдық және материалдық емес әдістері қолданылады.

1. Материалдық әдістер. Зерттелетін компанияда жалақы қызметкерлерге үш түрде төленеді:

- еңбек шартында бекітілген сома. Ол жоғары деңгейдегі менеджерлерге жалақы төлеу кезінде қолданылады.

- бір айдағы өндірістің пайызы. Ол ұйым мамандарына жалақы төлеу кезінде қолданылады. Бұл форма әр қызметкерді ынталандыру кезінде ең тиімді болып табылады.

- жалақы штаттық кестеге сәйкес, бір айдағы жұмыс нәтижелері бойынша, бұл форма ең көп таралған. Барлық қызметкерлердің жалақысын төлеу кезінде қолданылады.

2. Материалдық емес әдістер. бұл кәсіпорында қызметкерді мадақтау, грамоталар тапсыру, ауызша алғыс білдіру арқылы көрінеді.

Мұндай саясат ұжымда достық қарым-қатынасты сақтауға мүмкіндік береді, сондай-ақ кез келген қиын жағдайларда қызметкерлерге көмек, өзара көмек және моральдық қолдау көрсетеді.

Іс жүзінде әртүрлі еңбек жағдайлары жасалады, бұл өз кезегінде қызметкерлерді жұмыс орнын лайықты ұстауға ынталандырады, жұмыстан ләззат алу факторын арттырады, осылайша орындалатын тапсырмалардың сапасын жақсартады. [1]

Қызметкерлер жиналыстар мен "бес минут" арқылы кәсіпорынның жағдайы туралы қажетті ақпаратты алады. Мұндай іс-шаралар ұйымға деген қызығушылықты арттыру мақсатында өткізіледі.

Сондай-ақ, кәсіпорында оқыту және қажет болған жағдайда кадрларды қайта даярлау үлкен маңызға ие. Бұл келесілерден туындайды:

- жаңа жұмыс күшінің пайда болуы;
- бәсекелестердің көбеюі;
- білікті кадрлардың жетіспеушілігі;
- қызметкерлерді кадр резервіне дайындау;
- қызметкерлердің әлеуетін дамыту.

«ЗУБР» КЕХ мотивация әдістерін талдау барысында мен А.Маслоудың мотивация теориясына негізделген сауалнама жүргіздім. Бұл жіктеу бізге келесі қажеттіліктерді ұсынады:

- физиологиялық;
- қауіпсіздік қажеттілігі;
- әлеуметтік;
- құрметке деген қажеттілік;
- өзін-өзі көрсету қажеттілігі. (1-кесте)

Осы сауалнаманың нәтижесінде сауалнамаға қатысқандардың негізгілері бірінші және төртінші деңгейдегі қажеттіліктер – сәйкесінше материалдық жағдай және сыйластық қажеттілігі (әрқайсысы 30 %). Екінші және бесінші деңгейдегі қажеттіліктер келесі маңызды болып табылады - қауіпсіздік және өзін-өзі көрсету (әрқайсысы 15 %). Үшінші деңгейдің қажеттілігі маңызды емес - әлеуметтік (10 %).

Табысты ұйымда жұмыс істейтін адамның сәйкесінше үлкен жалақысы бар деген пікір бар. Дегенмен, жүргізілген сауалнаманың нәтижелері керісінше көрсетеді, өйткені кейбір қызметкерлер әлі де материалдық құралдардың қажеттілігін сезінеді.

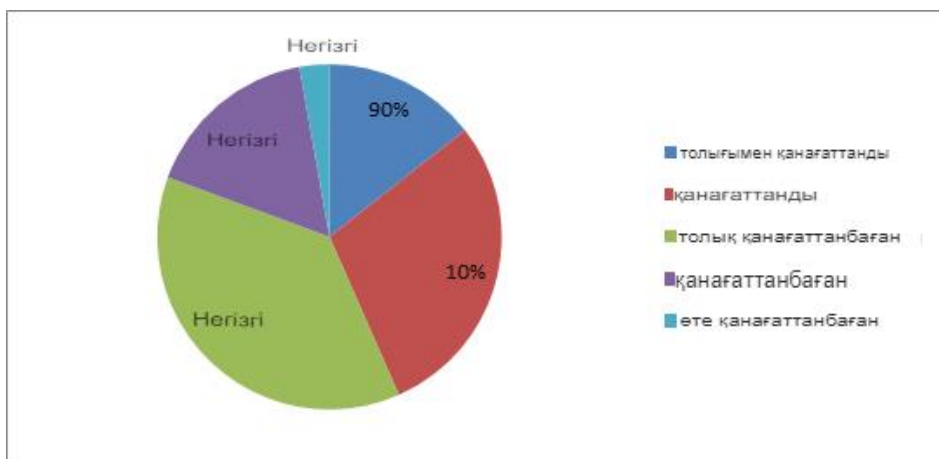
Кесте 1 - "Жұмысқа қанағаттану" тестін қолдануға негізделген сауалнама нәтижелері

Мәлімдемелер	Толығымен қанағаттанды, %	Қанағаттанды, %	Толық қанағаттанбаған, %	Қанағаттанбаған, %	Қанағаттанбаған, %
...жалпы сіз жұмыс істейтін ұйым	20	40	40	0	0
...физикалық еңбек жағдайлары	40	0	60	0	0
жалпы жұмыс	20	20	20	40	0
...әріптестеріңіздің іс-әрекеттерін бір-бірімен үйлестіру	20	0	60	20	0
...жалпы бастықтың көшбасшылық стилі	0	0	60	40	0
...басшының кәсіби құзыреттілігі	0	60	40	0	0
...зп сіздің еңбек шығындарыңызға сәйкес	0	20	60	20	0
...зп сол жұмыс үшін басқа жерде төленгенімен салыстырғанда	0	0	80	20	0
...сіздің кәсіби өсуіңіз	0	40	20	20	20
...сіздің кәсіби ілгерілеу мүмкіндіктеріңізге	0	40	40	0	20
...бұл жұмыста сіз барлық білімді пайдалана аласыз	20	20	40	20	0
человека адамның интеллектіне қойылатын жұмыс талаптары	20	60	0	20	0
...жұмыс күнінің ұзақтығы	40	40	20	0	0
...жұмыс сіздің жұмысқа орналасу туралы шешіміңізге әсер етеді	20	20	40	20	0
Ескерту: автор жасаған					

Сондай-ақ, қызметкерлер құрметке деген қажеттілікке қанағаттанбайды, бұл олардың қалауынан алыс мансаптық өсумен байланысты. [2]

«ЗУБР» КЕХ қызметкерлерінің өз жұмысына қаншалықты қанағаттанғанын түсіну үшін мен аттас тест қолдандым. Тест еңбек қызметінің әртүрлі аспектілеріне қатысты 14 сұраққа жауап беруді ұсынды. Сауалнамаға 40 адам қатысты. Әр сұрақ бес балдық шкала бойынша "толығымен қанағаттандырылды" - 1 – ден "өте қанағаттанбады" - 5-ке дейін бағаланды.

Нәтижелер 1-кестеде, сондай-ақ 1-суретте пайыздық көрсеткіш ретінде берілген.



Сурет 1 - Диаграмма «ЗУБР» КЕХ қызметкерлерінің өз жұмысына қанағаттануы бойынша тест нәтижелерінің пайыздық қатынасы

Ескерту: автор кесте деректері бойынша құрастырған

Сонымен, сауалнама нәтижесінде сауалнамаға қатысушылар жалақының деңгейіне, еңбек жағдайларына және басшының кәсіби көзқарасына қатысты мәселелер бойынша осындай пікір білдіргені анық. Көптеген адамдар төлемге наразылықтарын білдірді.

Деректерді талдай отырып, 37,2% жалпы өз жұмысына толық қанағаттанбағаны анық. Алайда, өте қанағаттанбағандардың пайызы төмен.

Тестілеу нәтижесінде ұйым бойынша орташа балл 37,2 құрады. Өкінішке орай, бұл көрсеткіш өте жоғары. Сондай-ақ, лауазым неғұрлым жоғары болса, жұмысқа қанағаттану соғұрлым жоғары болады. Тест нәтижелері жұмысқа деген ынтаның әсерін көрсетеді. Жалпы алғанда, қызметкерлердің жұмысқа қанағаттануы орташа деңгейден жоғары, бұл мотивацияға әсер етеді. Ұйымның теріс факторы кері байланыс процесі болып табылады, өйткені қызметкерлер ұсынған ұсыныстар тыңдалғанымен, орындалмайды. Қызметкерлерге айыппұл салу да кері әсерін тигізеді, өйткені бұл басшылық туралы теріс пікірге әкеледі. Сонымен, зерттеу барысында біз «ЗУБР» КЕХ қолданылатын мотивация әдістерін белгіледік. Қазіргі уақытта бұл инновациялық емес, кейбір материалдық және материалдық емес ынталандырулар. Бірақ соған қарамастан, бұл әдістерді қызметкерлер сынға алмайды, керісінше, жаңа әдістерді әзірлеу және жетілдіру бойынша барлық ұсыныстар талқыланып, енгізілуде.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Карданова Ю.В., Фобьянчук А.А. Управление инновационной деятельностью компании основанной на мотивации персонала. М.: МАТИ, 2020- 186 с.
2. Кошарная В., Мамаева Г. Б., Инновационный кадровый менеджмент.: Учебное пособие. -Пенза: Изд-во:Пензенский государственный университет, 2019.- 135 с.

Чайнусипова Д.Е.

ҰЙЫМНЫҢ БӘСЕКЕГЕ КАБІЛЕТТІЛІГІНЕ ИМИДЖДІН ӘСЕРІН БАҒАЛАУ

Бизнес және басқару кафедрасының Іскерлік әкімшілік 7М04107 ББ магистранты
Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.

Имидж – бұл жасанды немесе табиғи түрде қалыптасатын компанияның бейнесі, ол аудиторияның подсознаниесінде компанияның берік имиджін құру мақсатымен қалыптасады. Сондай-ақ, біз имидждің қалыптасуына әсер ететін, аудиторияның подсознаниесінде ұйымның тұрақты оң имиджін қалыптастыруға мүмкіндік беретін түрлі іс-шараларды қарастырдық.

Іске асырылатын іс-шаралар кез-келген ұйымның имиджін қалыптастыруға қалай әсер ететінін түсіну үшін мезгіл-мезгіл, көбінесе жылына кемінде 1 рет ұйымның имиджін және оның бәсекеге қабілеттілікке әсерін бағалау қажет. Бүгінгі таңда ұйымның имиджін бағалау имиджді қалыптастыру бағытына байланысты бірнеше критерийлер бойынша жүргізілуі мүмкін.

Ұйымның имиджін бағалау үшін келесі факторлар негізге алынады:

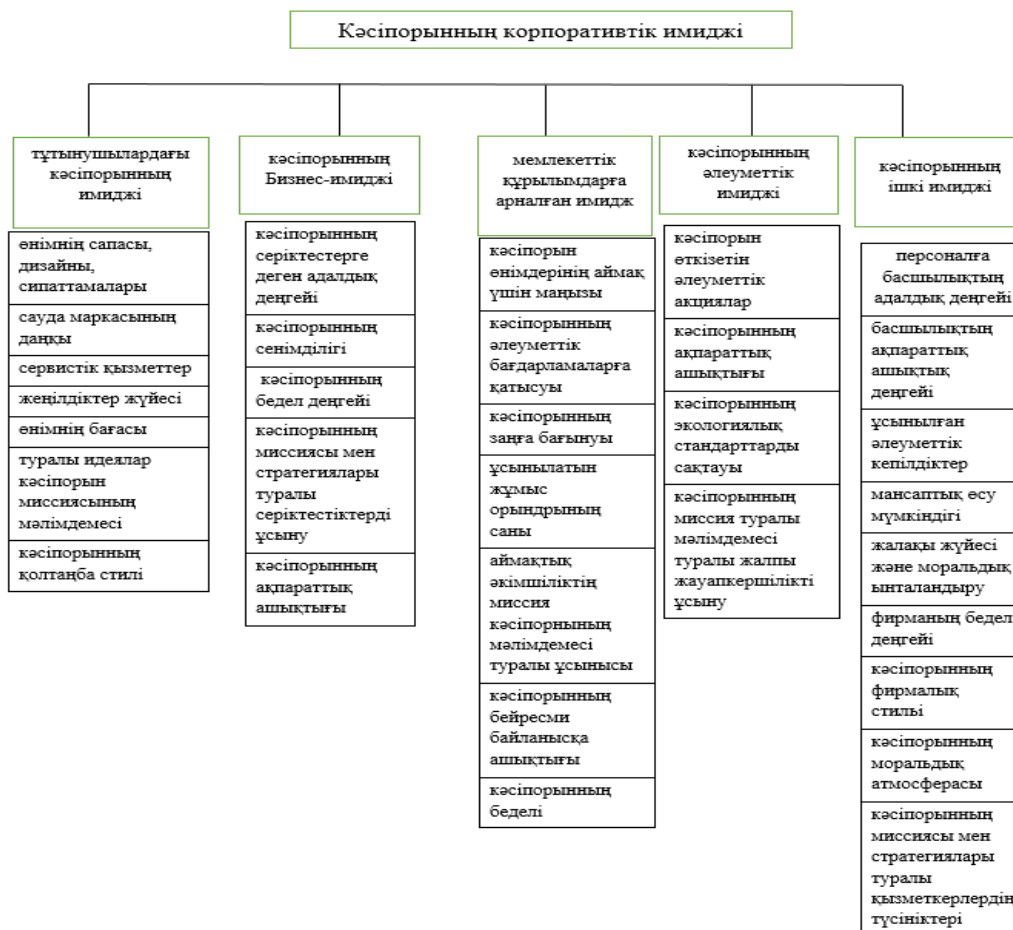
- тұтынушылардың көз алдында имидж;
- ұйымның бәсекелестерге қатысты имиджі;
- қызметкерлерге қатысты ұйымның имиджі;
- мемлекеттік органдарға қатысты ұйымның имиджі. [1]

Кескінді бағалау үшін мақсатты аудиторияларға немесе топтарға сауалнама жүргізу қажет. Көбінесе сауалнама үшін арнайы сауалнама парақтары жасалады, оларға имиджді бағалау жүргізілетін факторлар енгізілген. Фокус-топтың әрбір қатысушысы сауалнама парағындағы сұрақтарға жауап беріп, зерттелетін әрбір Имидж факторы бойынша 1-ден 5-ке дейін немесе 10-ға дейін балл қоюы керек.

Әдетте, сауалнамаларды қолдана отырып, мекеменің нақты имиджі бағаланады, пиар-іс-шаралар, сондай-ақ имидждің қалыптасуына әсер етуге арналған іс-шаралар әзірленеді, қолданыстағы имидждік саясатқа түзетулер енгізіледі, бүкіл білім беру ұйымының да, оның жекелеген компоненттерінің де имиджі бағаланады, мысалы, басшылықтың имиджі, қызметкерлердің имиджі немесе ұйымның ішкі саясаты (1-сурет).

Кәсіпорынның корпоративтік имиджінің жай-күйін анықтау үшін сарапшыларға имидждің барлық компоненттерінің әрбір параметрінің позитивке сәйкестік дәрежесін бағалау ұсынылады-бағалау:

- "5" - егер осы параметрдің жай-күйі оң имиджге толық сәйкес келсе;
- "4" - егер бұл параметрдің күйі толығымен оң имиджге сәйкес келмесе;
- "3" - егер осы параметрдің жай-күйі оң имиджге әлсіз сәйкес келсе;
- "2" - егер бұл параметрдің күйі оң имиджге мүлдем сәйкес келмесе.



Сурет 1 - Кәсіпорынның корпоративтік имиджінің жай-күйін сипаттайтын параметрлер

Ескерту: [1]

Кәсіпорынның корпоративтік имиджін және оның әрбір құрамдас бөлігін бағалау формула бойынша орташа мән ретінде анықталды:

$$\bar{b} = \frac{1}{mn} \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n b_{ij}$$

мұндағы: b_{ij} - I-ші параметрдің оң имиджге сәйкестік дәрежесінің j-ші сарапшысының баллдық бағасы; n - сарапшылар саны; m - қарастырылатын параметрлер саны.

Алынған орташа мәнге сүйене отырып, шкалаға сәйкес кәсіпорынның нақты имиджінің оңға сәйкестік дәрежесі туралы қорытынды жасауға болады (2-сурет).



Сурет 2 - кескінді бағалау шкаласы

Ескерту: [2]

Сондай-ақ, бір кәсіпорынның екіншісіне қарағанда бәсекелестік артықшылықтарын анықтау үшін ММУ профессоры А.О. Блинов әзірлеген бәсекелестік артықшылықтарды бағалау әдісін қолдануға болады. Бәсекелестік артықшылықтарды бағалау үшін нарықта бір-бірімен бәсекелесетін үштен астам кәсіпорынды таңдау қажет. Әрі қарай компанияларды бағалауға қатысатын мамандардың балл қою кестесі жасалады. Әдетте, 1-кестеде келесі көрініс бар. [23]

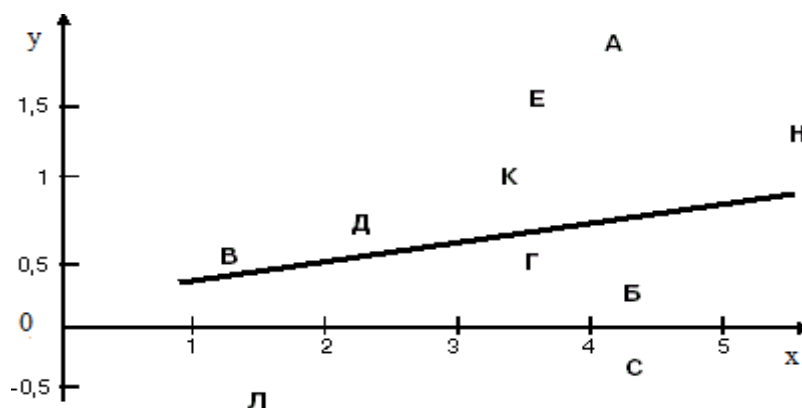
Кесте 1 – Кәсіпорындардың бәсекелестік артықшылықтарын бағалау критерийлері

Кескіннің сипаттамасы	Кәсіпорын А	Кәсіпорын Б	Кәсіпорын В
Сенімділік	6,17	6,5	6,01
Өнім сапасы	6,03	6,09	7,04
Персоналдың кәсібилігі	2,08	5,08	4,6
Беделі	5,32	4,14	2,09
Сатып алушылар үшін қол жетімділік	7,02	6,09	6,32
Ескерту: [2]			

Әрбір тармақ бойынша балл сомасы барлық сауалнамаға қатысушылардың баллдарының санынан және сауалнамаға қатысушылардың санынан орташа арифметикалық болып табылады.

Бұдан әрі алынған балдарға сәйкес компаниялардың бәсекелестік артықшылықтарының кестесі қалыптастырылады (3-сурет).

Ең жақсы нәтиже координаталар осінен мүмкіндігінше жоғары орналасқан статистикалық сызық болып саналады. Бұл сызық неғұрлым төмен болса, тұтынушылардың көз алдында компанияның имиджі соғұрлым нашар болады. Компанияның бәсекелестік артықшылықтарын бағалаудың бұл әдісі ең тиімді әдістердің бірі болып табылады және оны маркетингтік жұмыста кеңінен қолданады.



Сурет 3 – Компаниялардың бәсекелестік артықшылықтарының кестесі
Ескерту: [2]

Сол әдістеме бойынша ұйымның ішкі имиджін бағалауға болады. Ұйымның ішкі имиджін бағалау үшін сауалнамаға кәсіпорынның немесе ұйымның қызметкерлері шақырылады. Олар бірқатар сұрақтарға жауап беруге және ұпайларды қоюға шақырылады. Сауалнамада келесі сұрақтар жиі кездеседі:

- материалдық сыйақы;
- мансаптық мүмкіндіктер;
- студенттік бағдарламалар;
- қызметкерлерді ынталандыру;
- - тұрғын үй проблемаларын шешуге көмек;
- басқа сұрақтар.

Сауалнама жүргізілгеннен кейін аудиторияның жұмыс жағдайына қанағаттану деңгейін көрсете алатын кесте құрылады.

Сонымен, имидж маркетинг пен PR коммуникациясының маңызды элементі, сонымен қатар аудиторияға психологиялық әсер етудің жеке элементі деп қорытынды жасауға болады. [2]

Имиджді құруға бірнеше элементтер қатысады, олар табиғи, яғни пиар-технологтар мен имиджмейкерлердің қатысуынсыз жасалған және табиғи емес, яғни синтетикалық, бұл кәсіпқойлар тобының жұмысының нәтижесі болды.

Табиғиға қалыптасқан компанияның беделін жатқызуға болады сумак жұмыс нәтижелері бойынша аудитория, дағдарыстық жағдайлардың болмауы немесе керісінше болуы. Имиджді қалыптастырудың синтетикалық шарттарына имиджмейкерлер мен маркетинглогтар арнайы жүргізген имиджді қалыптастыратын іс-шараларды іске асыру нәтижелері жатады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Горбашко Е.А., Максимцев И.А., Рыкова Ю.А., Четыркина Н.Ю. Управление конкурентоспособностью: теория и практика: учебник для вузов / под ред. Горбашко Е.А., Максимцева И.А. - М.: Издательство Юрайт, 2016.
2. Николаев А.Ю., Борисов И.В., Гераськин С.В. Имидж политика. – Новосибирск: «Князев ТК», 2018. – 211 с.

Мұхаметбек Ж. А.

САЛЫҚ ЖҮЙЕСІНІҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ НЕГІЗДЕРІ: ТЕОРИЯСЫ МЕН ПРАКТИКАЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Alikhan Bokeikhan University, магистрант 2 курс

Әлемнің түрлі мемлекеттерінде қоғамдық қатынастардың қазіргі даму кезеңі адамның өмір сүру салаларының жекелеген аспектілерінің сандық сипатталады. Құқық, қоғамдық қатынастардың маңызды реттеушісі ретінде, сондай-ақ ұлттық құқықтық жүйелердің басқа да құрамдас бөліктері жан-жақты әсеріне ұшырайды. Қазақстандық құқықтық жүйесінің дамуы осы жаһандық үрдіске сәйкес келеді.[1]

Қазақстандық құқықтың көптеген салаларына, сондай-ақ мемлекеттік басқару және әлеуметтік өзара әрекеттесу процестеріне белсенді әсер етіп, кері байланыс жүйесін қалыптастырады. Ақпараттық технологиялардың жетілдірілуі мәдениеттің прогресімен және жаңа техникалық құралдардың пайда болуымен қатар "техникалық" және "адамдық" құқықтық реттеу арасындағы қатынасты өзгертеді. [2,34б.]

Қазақстандағы салық құқықтық қатынастардың бұзылуы бойынша статистикалық ақпарат көбінесе мемлекеттік органдар тарапынан жинақталады және қадағаланады. Әдетте, бұл ақпарат салық заңнамасының бұзылу деректерін, оның ішінде салықтан жалтару, заңсыз әрекеттер және салықтық тексеріс кезінде анықталған басқа да бұзушылықтарды қамтиды.

Қазақстанда салықтық құқық бұзушылықтардың анықталуы, олардың қоғамға қауіптілігі, кінәлілігі және тиісті жауапкершілікке тарту процесі қарастырылады. Салық бұзушылықтар әкімшілік және қылмыстық санкцияларды қолдану арқылы жазаланады, олардың мақсаты салық төлеушілердің заңды міндеттемелерін орындауын қамтамасыз ету және салық берешектерінің өтеуін қадағалау болып табылады. [3,89б.]

Қазақстан Республикасының Бас прокуратурасының Құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитеті салық заңдарының бұзылу деректерін жинақтайды және бақылауды жүргізеді. Осы орган салық бойынша туындаған заңдық мәселелер мен қылмыстық істердің есебін жүргізеді және салық бұзушылықтарға қатысты статистикалық мәліметтерді жариялайды.

Қазақстан Республикасындағы салық құқықтық қатынастардың бұзылуына қатысты статистикалық деректер Бас прокуратураның Құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитеті арқылы жүргізіледі. Бұл комитет салық заңнамасы бұзушылықтарының барлығын тіркейді және олардың алдын алу үшін статистикалық мәліметтерді қамтамасыз етеді. [4]

Комитет әр түрлі салық бұзушылықтары бойынша есеп беруді жүзеге асырады, оның ішінде қылмыстық және әкімшілік бұзушылықтар бар. Мысалы, әкімшілік айыппұлдар мен салықтан жалтару жағдайлары қатаң бақылауда болады.

Сондай-ақ, комитет бизнес субъектілерін заңсыз тексерулерден қорғауға арналған жобаларды іске асыру арқылы салық берешегін өндіру бойынша жұмыстарды жақсартуға тырысады. Мысалы, әкімшілік айыппұлдардың өндіріп алу пайызы 78,2%-ды құрап, жалпы сомасы 120 млрд теңгеден асқан.

Қаржы-заң ғылымы салыстырмалы түрде жақында «салықтық құқық бұзушылық» сияқты категорияны зерттей бастады. Бұған түрткі болу біздің елдің нарықтық экономикаға көшуі және салықтар мен төлемдерге мүлдем басқа рөл беруі болды, өйткені салық салу функциясын тиімді жүзеге асырмайынша мемлекет өз қызметінің басқа бағыттарын жүзеге асыруы мүмкін емес. [4]

Салық заңнамасы саласындағы құқық бұзушылықтарды құқықтық талдау, ол үшін тағайындалатын жауапкершіліктің әртүрлі түрлерінің тұжырымдамаларының, белгілерінің, мақсаттарының, функциялары мен қағидаларының доктриналық және заңнамалық белгісіздігі, бір жағынан, салықтық құқық бұзушылықтар жүйесінің қайталануына және оларды салықтық және әкімшілік азаптаулар жасағаны үшін санкцияларға әкеледі, ал екінші жағынан салық саласындағы қауіпсіздік қатынастарын құқықтық реттеудегі олқылықтарды көбейтеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 1 қыркүйек 2022 ж. <https://www.gov.kz/memleket/> (өндеу күні 10.01.2024)
2. Братусь С.М. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). — М.: Городец-Издат, 2001
3. Найманбаев.С.М. Салықтық құқық: Оқулық. — Алматы: Жеті жарғы, 2005.
4. Бас прокуратураның Құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитеті <https://www.gov.kz/memleket/entities/pravstat?lang=kk>

Сериков А.К.

БЮДЖЕТАРАЛЫҚ ҚАТЫНАСТАРДЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУДІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Alikhan Bokeikhan University, магистрант 2 курс

Бюджетаралық қатынастардың мәні әр бюджеттің өз кірістерінің оған бекітілген шығыстарды жабуға жеткіліксіз болуында жатыр. Әр деңгейдегі бюджеттер арасындағы шығыстар мен кірістердің үлесін бөлу механизмі республикалық және жергілікті бюджеттердің бекітілген шығыстары бекітілген кірістерден әлдеқайда көп болатындай етіп құрылған. Сонымен қатар, Салық кодексінің екінші бөлімінің қабылдануы республикалық бюджет пен Қазақстан Республикасының субъектілерінің бюджеттері арасындағы кірістер үлесінің

арақатынасын өзгертті. Әсіресе, бұл мәселе жергілікті бюджеттер деңгейінде өткір түр, олардың жағдайы одан да нашар. Соңғы үш жыл ішінде біріктірілген республикалық бюджетте салықтардың үлесі 8%-ға өсті, ал жергілікті бюджеттердің үлесі 7%-ға қысқарды. Салық кодексінің 2-бөлігінің күшіне енуі жергілікті құрылымдардың меншікті салық көздерінің үлесін одан әрі азайтты.

Қазіргі бюджетаралық қатынастар көрінісі республикалық және аймақтық деңгейдегі мемлекеттік билік органдарының, сондай-ақ мемлекеттік органдар мен жергілікті өзін-өзі басқару органдарының бюджеттік жүйенің кіріс көздерін және барлық деңгейдегі бюджеттерден шығыстарды жүзеге асыру міндеттерін бөлу және тарату мәселелері бойынша қайшылықтардың кешені ретінде көрінеді.

Бұл жағдайда мемлекеттің, оның субъектілері мен жергілікті құрылымдардың өкілеттіктерін және тиісті деңгейдегі билік органдарының өкілеттіктерін ажырату ескеріледі. Қоғамдық-аумақтық құрылымның өкілеттіктеріне қоғамдық қатынастардың белгілі бір саласы кіреді, ал мемлекеттік билік органының өкілеттіктеріне тек құзырет көлемінің бір бөлігі ғана кіруі мүмкін. Қоғамдық-аумақтық құрылымдардың өкілеттіктеріне осы органдардың құқықтық актілерді қабылдауға, сондай-ақ басқа да мемлекеттік-биліктік әрекеттерді жүзеге асыруға қатысты құқықтары мен міндеттері кіреді. Бюджетаралық қатынастар саласындағы қайшылықтарға қатысты билік органдары арасындағы қайшылықтармен қатар, қоғамдық-аумақтық құрылымдар арасындағы қайшылықтар туралы да айту керек. Бюджетаралық қатынастар бөлігінде аймақтық және жергілікті деңгейдегі билік органдары арасындағы қайшылықтар, ең алдымен, бюджет кірістерін алу мүмкіндігіне қатысты және шығыстық өкілеттіктерге қатысты әлдеқайда аз дәрежеде туындайды. Біріншісін көбірек, екіншісін аздау алғысы келеді. Шешілмеген қайшылықтар жағдайында әрбір билік деңгейі «қаржылық көрпені» өзіне тартады. Сондықтан қаржыландыру объектілерін бөлуге қатысты билік органдары мен жергілікті өзін-өзі басқару органдары арасында қақтығыстық жағдайларды жиі байқауға болады. Мемлекеттік органдар көбінесе жергілікті өзін-өзі басқару органдарынан бюджет қаражатын қажет ететін объектілерді балансына қабылдауды бұйрық тәртібімен талап етеді. Қызығы, соңғы жылдары байқалған бюджет профициті бюджетаралық қайшылықтарды жоюға ықпал етпеді. Бюджетаралық қатынастарды құқықтық реттеу механизмінің кемшіліктері, ең алдымен, субъектілер мен жергілікті құрылымдардың мәртебесін іске асыруға әсер етеді. Олар өздерінің бюджеттік құқықтарын іске асыруда мемлекетке тәуелді болып шығады. Бұрынғы тік билік органдары арасындағы қатынастар жүйесі төменгі билік органдарының жоғары тұрған билік органдарына толық тәуелділігін көздеді. Қазіргі уақытта көптеген күштер оны сақтап қалғысы келеді. Әсіресе, әртүрлі деңгейдегі және дәрежедегі шенеуніктердің сақталған мінез-құлық әдеттері бұған ықпал етеді. Көптеген аймақтарда жергілікті құрылымдармен бюджетаралық қатынастарды құруда командалық тәсіл саясаты сақталуда. Республикалық деңгейде жергілікті бюджеттердің шығыстарының көлемі мен бағыттылығы бойынша көптеген мәселелер шешіледі. Өңірлік билік органдары унификациялау мақсатында

жергілікті өзін-өзі басқару органдарының орнына көптеген мәселелерді шешеді, дегенмен бұл мәселелер жергілікті билік органдарының құзыретіне жатады. Мысалы, жергілікті салықтардың түрлері мен ставкалары және тіпті жеңілдіктері бойынша шешімдер осылай қабылданады. Тәуелділікті растау жергілікті салықтар мен алымдарды, олар бюджеттің кірістерін және жергілікті бюджеттердің кірістерін қалыптастыру көздері болып табылатын алымдарды қазынашылық органдарының шоттарына аудару, одан кейін оларды республикалық және жергілікті бюджеттердің шоттарына кірістерді аудару тәртібі болып табылады. Бұл ретте жергілікті салықтар мен алымдарды қазынашылық органдарының шоттарында есепке алу бойынша қазынашылық органдары мен жергілікті өзін-өзі басқару органдарының өзара іс-қимыл тәртібі Қазақстан Республикасының Үкіметімен айқындалады. Жыл сайын жергілікті өзін-өзі басқару органдарының басшылары бюджеттік көрсеткіштерді тиісті білім беру және бюджеттік органдармен келісу мақсатында уәкілетті органға кезекпен келеді. Мұндай келісулердің мәні жергілікті құрылымдардың жоғары тұрған бюджеттен қаржылай көмекке нақты қажеттілігін анықтау болып табылады.

Қорытынды: Бюджеттік құрылымға қатысты олар оны жүзеге асыру әдісі болып табылады. Алайда, мемлекет қабылдаған шаралар әлі күнге дейін мемлекеттің, жергілікті өзін-өзі басқару органдарының және халықтың бюджеттік кіріс көздерін арттыруға, өз аумақтарының салықтық әлеуетін ұлғайтуға деген мүдделілігі факторын ескермейді. Өкінішке орай, атқарушы билік органдары бюджетаралық қатынастар саласындағы міндетті жоғары тұрған бюджеттен төменгі бюджеттерге қаражат беру формаларына дейін төмендетеді, олардың ресурсымен қамтамасыз етілуін теңестіру мақсатында. Осы салада тұжырымдамалық әдістеменің болмауына байланысты бюджеттік реттеу мақсаттарына қол жеткізу мүмкін емес болып отыр. Жергілікті құрылымдардың аумақтарын дамыту саясатының орнына, оларға көмек көрсетумен қатар, әзірге оларға тек қаржылық көмек көрсету саясаты жүргізілуде. Бюджетаралық қатынастардағы саясаттың мақсаты бюджеттік қамтамасыз етуді белгілі бір минимумға дейін теңестіру ғана емес, «жергілікті өзін-өзі басқару органдарының кірістерін ұлғайтуға және шығыстарды тиімді басқаруға ынталандыруды арттыратын бюджетаралық қатынастарды реттеудің аймақтық механизмін қалыптастыру» болып табылады. Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, бюджетаралық қатынастарды құқықтық реттеу механизмін оңтайландыру саяси мақсаттардың жай-күйі, мемлекеттің өзі үшін анықтаған рөлі, қазіргі кезеңде мемлекет қолданатын бюджеттік саясаттың бағыттары мәселелеріне де қатысты деген қорытынды жасауға болады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Конституция Республики Казахстан. – Алматы: Қазақстан, 2007. – 96с.
2. Указ Президента Республики Казахстан № 858 от 24 августа 2009 г. О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года // www.zakon.kz.

3. Закон Республика Казахстан от 13 июня 2005 г. О валютном регулировании и валютном контроле // www.zakon.kz.
4. Закон Республика Казахстан № 54-V от 23 ноября 2012 г. О республиканском бюджете на 2013-15 г.г. // www.zakon.kz.
5. Бюджетный кодекс Республики Казахстан от 10 декабря 2008 г. // www.zakon.kz.
6. Налоговый кодекс Республики Казахстан от 4 декабря 2008 г. // www.zakon.kz.

Абенов Р. К.

ЖЕРГІЛІКТІ БАСҚАРУДЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ

Alikhan Bokeikhan University, магистрант 2 курс

ҚР Президентінің Жарлығымен 2021 жылғы 18 тамызда Тұжырымдама бекітілді Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі біздің елімізде жергілікті өзін-өзі басқаруды одан әрі дамытуға Бұл ретте оның кейбір ережелері заңнамаға түзетулер енгізу жолымен іске асырылды. Осыған байланысты Тұжырымдаманың негізгі ережелері мен туындайтын мәселелерді талқылағым келеді демек, заңнамалық бөлімдегі мәселелер органдардың мәртебесі мен өкілеттіктерін қамтамасыз ету жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару.

Жергілікті өзін-өзі басқаруды қаржылық-экономикалық қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік органдар билігі келесідей шараларды орындауы керек: мемлекеттік меншіктің объектілерінің муниципалды меншікке берілуін заңдық реттеу жергілікті өзін-өзі басқару органдарына олардың жеке мемлекеттік өкілеттіктері орындауы үшін заңмен белгіленген материалдық және қаржылық қаражаттар беруді жүзеге асыру мемлекеттік минималды әлеуметтік стандарттарды жасау және тағайындау республикалық бюджет пен жергілікті қоғамдастық бюджеті арасындағы қатынастарды реттеу минималды бюджеттік қамтамасыз ету нормативті негізінде минималды жергілікті бюджеттің тепе-теңдігін қамтамасыз ету жергілікті өзін-өзі басқарудың қаржылық дербестігін қамтамасыз ету мемлекеттік билік органдары қабылдаған шешімдердің нәтижесінде пайда болған жергілікті өзін-өзі басқарудың қосымша шығындарының орнын толтыру жергілікті міндеттерді орындауда мақсатты мүлік және аймақтық бағдарламалар арқылы қатысу. Мемлекеттік басқару адамдардың қоғамдық іс-әрекеттілік қызметтерін оптимизациялауға және олардың қажеттіліктерін максималды қанағаттандыруға мақсатталуы тиіс. Жоғарғы иерархиялық құрылымның басқарушылық іс-әрекеті басқарылушы жүйемен тікелей байланыстар арқылы жүзеге асады. [6,36б.] Басқарушылық әсерге жауап беру кері байланыс бойынша түсетін ақпараттармен анықталады. Мұндағы басқару субъекті ретінде мемлекеттік басқару органдарының жүйесі мен ондағы лауазымдық тұлғалар қарастырылса, объекті – қоғамдық процестер,

адамдар, шаруашылық субъектілері болып табылады. Мемлекеттік басқарудың келесідей қағидаларын атап өтуге болады: мақсаттылық, орталықтандыру мен орталықсыздандырудың оптималды қатынасы, конкурстық таңдау, басқарудың кадрларын даярлау, динамикалық тепе-теңділік, қабылданған шешімдердің қолдануға икемділігі, басқару ақпараттарының сенімділігі мен уақыттылығы, ақпараттардың басқару функцияларына сай келуі, жауапкершілік, мерзімділік және кері байланыс, кешенділік, иерархиялылық пен бөлінушілік, басқарудың ескі ұйымдастыру формаларынан жаңаларына өтуі. Отандық экономист И.Н. Дауранбаев берген бұл қағидалар жүйесі біздің ойымызша, отандық мемлекеттік басқарудың мемлекеттік трансформацияланып жатқан жағдайында адекватты болып табылады. Мемлекеттің қызметтері оның қалыптасуы, дамуы мен нығаюы кезінде жүзеге асырылады. Қызметтер мақсаты қоғам алдына қойылған мәселелерге байланысты. Ішкі функциялары: экономикалық, саяси, әлеуметтік, экологиялық, салық салу және қаржылық бақылау, азаматтардың құқықтары мен еркіндіктерін сақтау мен заңдылық пен тәртіпті қамтамасыз ету. Сыртқы қызметтері: әлемдік экономикаға интеграциялану, елдің қорғанысы, басқа мемлекеттермен қарым-қатынасы, т.б. Қызметтердің орындалуын ұйымға бекітілген ресурстармен қамтамасыз етіледі: материалдық, қаржыдық, ақпараттық және нақты жағдайға байланысты басқа да ресурстар.) азаматтарды жергілікті өзін-өзі басқаруға тарту. қоғамдық сараптамадан өту тетіктері арқылы жергілікті бюджеттерді бекіту процесіне, оның ішінде қоғамдық маңызы бар шығыстар бөлігінде онлайн-сауалнамалар, бірыңғай интернет-ресурстар платформасының базасында мемлекеттік органдардың даму жоспарларын туралы мәліметтерді, бюджетке түсетін түсімдер туралы мәліметтерді, өкілді жергілікті өзін-өзі басқару органы, Азаматтық бюджет, аумақтарды көгалдандыру бойынша жобалар конкурстарын өткізу және ауылдық округ бюджетінен қаржыландырылатын жалпы пайдалану орындарын жөндеуге, құқықтық сауаттылық деңгейін арттыру және халықтың азаматтық құқықтық санасы жергілікті білім беру негіздерін оқыту бойынша ақпараттық-түсіндіру іс-шаралары арқылы өзін-өзі басқару және т. б.

Әр түрлі формалар туралы азаматтардың жергілікті өзін-өзі басқаруға қатысуы заң әдебиетінде көп айтылды[7,14б.]. Мәселе мынада, халық мүлдем немқұрайлы және бұл мәселелерге қызығушылық танытпайды, әсіресе мұндай интернет-ресурстарға кіреді. Туралы мұны талқылау тәжірибесі дәлелдейді нормативтік құқықтық актілердің жобаларын немесе тиісті интернет-ресурстарда орналастырылатын мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің стандарттары. Жергілікті мемлекеттік басқарудың территориалды деңгейде жалпы мемлекеттік міндеттерінің көбеюі алдыңғы жылдары басталған орталықтан жекелеген қызметтерді және өкілеттіліктерді, сонымен қатар территориалды даму бойынша бірқатар мәселелерді шешу жауапкершілігін жергілікті мемлекеттік басқару деңгейіне беру процесін жалғастыру қажеттілігі туып отыр. Осыған байланысты, соңғы жылдар тәжірибесі көрсеткендей, кейбір қызметтерді жергілікті мемлекеттік басқарудың тиімділігі де орын алуы мүмкін.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Сапарғалиев Г.С. Некоторые соображения о местном самоуправлении в Республике Казахстан // Вестник Института законодательства и правовой информации РК. – 2016. - № 3. - С. 7-10
2. Корниенко Т.А. Прямое народовластие в системе местного самоуправления // Концепт. – 2015. – Спецвыпуск № 13. – С.16-20
3. Фасеев И.Ф. Проблемы эффективности правового регулирования разграничения полномочий между органами публичной власти // Муниципальная власть. – 2008. - №1. - https://www.yabloko.ru/municipal/library/ Problemy_effektivnosti_pravovogo_regulirovaniya_razgranicheniya_polnomochij_mezhdu_organami_publichnoj_vlasti .
4. Морозова Н.И. Модель разграничения полномочий между уровнями управления: межстрановой анализ // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2018. - № 4. - С. 109-114
5. Каюров Е.А. Некоторые аспекты повышения эффективности системы разграничения предметов ведения и полномочий между уровнями публичной власти в России // Законодательство и экономика. - 2013. – № 6. – С. 9–29
6. Алимухамедов С.А. Децентрализация системы государственного управления: сравнительный анализ опыта Республики Узбекистан и зарубежных стран (на примере Французской Республики и Федеративной Республики Германия) // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2017. - № 3. – С.36-42

Қажымұрат А.

ЖЕРГІЛІКТІ ӨЗІН-ӨЗІ БАСҚАРУ ОРГАНДАРЫ МЕН ҚОҒАМДЫҚ БІРЛЕСТІКТЕРДІҢ ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛЫ: ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕР

Alikhan Bokeikhan University, магистрант 2 курс

Қазіргі уақытта жергілікті өзін-өзі басқаруды ұйымдастыру мен жүзеге асыруда бірқатар проблемалық мәселелер бар. Әлемнің дамыған елдерінде жергілікті өзін-өзі басқару бірнеше сатыда құрылды және бұл процесс тарихи ұзақ уақытқа созылды.

Қазақстанда сондай-ақ жергілікті өзін-өзі басқару проблемаларын шешу тәсілдері пысықталуда және іргелі мәселе біздің еліміздің шарттары мен болмысына сәйкес келетін жергілікті өзін-өзі басқару моделінің параметрлерін айқындауға келіп тіреледі. Қазақстанда жергілікті өзін-өзі басқарудың қалыптасу және даму үдерісі салыстырмалы түрде жақында басталды. Заңнамалық базаны, құқық қолдану практикасын қайта қарау, басқару жүйесін түзету және халықтың менталитетін қайта бағдарлау бойынша әлі де көп жұмыс істеу керек.

Жалпы, жергілікті өзін-өзі басқару жүйесінің жұмыс істеуінің шетелдік тәжірибесі осы институттың тиімді дамуының айқын мысалдарын қамтиды.

Жергілікті өзін-өзі басқарудың ұлттық жүйесін одан әрі жетілдіру шеңберінде Қазақстан алдында тұрған міндеттер тұрғысынан бұл тәжірибені оңтайлы пайдалану маңызды.

Біздің елімізде жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың осы кезеңінде жергілікті өзін-өзі басқару органдарының қызметін қамтамасыз етудің тиімді жұмыс істейтін, Қазақстан үшін барынша қолайлы ұйымдық, қаржылық, кадрлық жүйесін, сондай-ақ мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл тетігін қалыптастыру қажет. Шетелдік оң тәжірибені ескере отырып, елдің мемлекеттік құрылымын, өңірлік ерекшелігін (үлкен аумақ, халық тығыздығының төмендігі, халықтың жинақы тұратын топтары арасындағы едәуір қашықтық), ауылдық өзін-өзі басқару саласында, жергілікті дәстүрлер мен мәдениетте, экономикалық және мәдени салада көптеген пайдалы нәрселерді жинақтаған отандық тарихтың өткен тәжірибесін ескере отырып, Қазақстанда жергілікті өзін-өзі басқаруды жетілдіру жөніндегі шаралар кешені әзірленетін болады.

Азаматтардың өмір сүру сапасын жақсарту мақсатында жергілікті тұрғындармен тығыз өзара іс-қимыл жасай отырып, жергілікті жерлерде шешімдер қабылдау аса маңызды. Бұл жергілікті атқарушы органдардың қызметін айтарлықтай жақсартады, сондай-ақ мемлекеттің азаматтармен өзара іс-қимыл деңгейін арттырады. Бұл үшін жергілікті атқарушы органдар аумақты дамыту, қоғамдық кеңістіктерді абаттандыру, жергілікті көліктік, әлеуметтік және өзге де инфрақұрылым, базалық қызметтер көрсету мәселелері бойынша, оның ішінде өзгеше реттеуді және фискалдық саясатты пайдалану мүмкіндігі бар қажетті өкілеттіктер мен құралдар кешеніне ие болады.

Жергілікті атқарушы органдардың дербестігін ұлғайту олардың халыққа есеп беруін қоғамдық бақылау және азаматтық институттар арқылы күшейтуді ұйғарады. Аудандар мен елді мекендер бюджеттерінің инфрақұрылымдық және әлеуметтік бастамаларға арналған қоғамдық маңызы бар шығыстары қоғамдық сараптама арқылы, оның ішінде онлайн- сұрау жүргізу қолданыла отырып, өтетін болады.

Елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының стратегиялық мақсаттары мен міндеттерін орталық өңірлермен бірлесіп, шамадан тыс тәптіштеусіз "жоғары деңгей" индикаторларының шектеулі тізбесін қолдана отырып айқындайтын болады. Сонымен бір мезгілде жергілікті атқарушы органдар құрылымы мен мазмұны бойынша қатаң шектеусіз өздерінің даму бағдарламаларын әзірлейді.

Орталықсыздандыру саясатын жалғастыру мақсатында облыстық, аудандық (қалалық) және ауылдық басқару деңгейлері арасында өңірлік деңгейде өкілеттіктердің, жауапкершілік пен ресурстардың дұрыс теңгерімін қамтамасыз еткен жөн.

Ауылдар, кенттер, аудандық маңызы бар қалалар және ауылдық округтер деңгейінде толыққанды жергілікті өзін-өзі басқаруды енгізу ерекше маңызға ие. Жергілікті өзін-өзі басқарудың міндетті элементтері: өкілді органды құру, елді мекендерге даму бюджеттерін беру және ауылдар, кенттер, ауылдық округтер, аудандық және облыстық маңызы бар қалалар, сондай-ақ аудандар әкімдерінің тікелей сайлауын өткізу болуға тиіс.

Мемлекеттік басқару және жергілікті өзін-өзі басқару органдары өкілеттіктерінің аражігін ажырату қажет. Жергілікті өзін-өзі басқару органдарының шаруашылық қызметіне мемлекеттік басқару органдарының араласуын болдырмаған жөн. Жергілікті жерлерде барлық бағдарламаларды іске асыру жергілікті өзін-өзі басқару органдарының бақылауымен жүзеге асырылуға тиіс.

Жергілікті өзін-өзі басқаруды одан әрі дамыту тетіктері Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың жеке тұжырымдамасы аясында көзделетін болады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының 1995 жылғы 30 тамыздағы Конституциясы <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>.

2. Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23 қаңтардағы «Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» Заңы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z010000148>.

3. «Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамыту тұжырымдамасын бекіту туралы» ҚР Президентінің 2012 жылғы 28 қарашадағы Жарлығы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1200000438>

4. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2022 жылғы 16 наурыздағы «Жаңа Қазақстан: жаңару мен жаңғыру жолы» Қазақстан халқына жолдауы <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-kazakstan-halkyna-zholdauy-1622340>.

5. Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2100000639>

6. Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U210000>

Наурызбаева А.Е.

ЖЕКЕ ТҮЛҒАНЫҢ МАҢЫЗДЫ ҚҰҚЫҚТАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ МӘСЕЛЕСІ

Халықаралық стандарттар-бұл мемлекеттер арасындағы ерікті келісім негізінде белгіленген заң нормаларының стандарты, моделі үлгісі.

Адам және азамат құқықтары-бұл конституциялық құқықта ғана емес, сонымен қатар құқық теориясы мен басқа да салалық заңнамада дамыған маңызды институт. XX ғасырдың екінші жартысында бұл институт ішкі және халықаралық жағынан бірінші орынға шықты. Адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтары институты ежелгі дәуірден бастап бүгінгі күнге дейін, адам

құқықтары демократиялық құқықтық мемлекеттің ажырамас атрибуты болған кездегі қоғамның құқықтық дамуының маңызды нәтижелерінің бірі болып табылады.

Адам құқықтарының құқықтық тұжырымдамасына сүйене отырып, ҚР Конституциясы адамды, оның құқықтары мен бостандықтарын ең жоғары құндылық деп жариялады. Қазіргі Қазақстанда адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтары Конституцияға және басқа да ұлттық заңдарға сәйкес ғана емес, сонымен бірге халықаралық құқықтың жалпыға бірдей танылған нормалары мен қағидаттарына сәйкес кепілдік беріледі. Бұл өте маңызды жағдай, өйткені халықаралық құқықтың жалпыға бірдей танылған нормалары мен принциптері, тиісті мемлекеттің халықаралық келісімдері оның ұлттық құқықтық жүйесінің бөлігі ретінде жарияланады. Көптеген жылдар бойы авторитаризмнен кейін, заң ең алдымен саяси мүдделер үшін қолданылған кезде, адам құқықтарын мемлекеттің негізгі басымдықтары ретінде жариялау, әрине, прогрессивті қадам болып табылады. Қазіргі уақытта адам, қоғам және мемлекет құқықтары арасындағы ымыраға келу бұрынғыдан да өзекті болып көрінеді. Құқықтар мен міндеттерде мінез-құлық үлгілері, стандарттары тіркеліп қана қоймай, мемлекет пен жеке тұлға арасындағы қарым-қатынастың негізгі принциптері де ашылады. Бұл қолданыстағы жүйені сақтау үшін, оның қалыпты жұмыс істеуі үшін осындай қарым-қатынастың ерекше маңыздылығына байланысты.

Бүгінгі жағдайдың ерекшелігі-бұрын қоғамдық сананың белсенді жағдайында Заңның моральдық аспектілері идеясы ұмытылды, нәтижесінде адам құқықтары теориясы таралмады. Қазіргі уақытта Батыс адам құқықтары теориясы осы салада халықаралық стандарт ретінде кең таралды. Сонымен қатар, Адам құқықтарының ұлттық стандарты туралы айтуға болады, ол көбінесе халықаралық стандарттан айтарлықтай ерекшеленеді. Қазіргі уақытта адам құқықтары мен оның шектерінің ұлттық стандарты мәселесі диссертация тұрғысынан жеткілікті түрде жарияланбады.

Сонымен қатар, құқықтық түсіну тұжырымдамаларына қарамастан, адам құқықтары мәселесі туралы айту дұрыс емес сияқты, өйткені бұл заңға және, тиісінше, жеке адамдардағы адам құқықтарына деген көзқарасты қалыптастыратын құқықты түсіну теориялары.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы Конституция 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды. (01.01.2023 жаңартылған)
2. Қазақстан Республикасының Конституциялық Соты туралы Қазақстан Республикасының Конституциялық заңы 2022 жылғы 5 қарашадағы № 153-VII ҚРЗ.
3. Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы Декларация Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III)

Куатбекулы Ибрагим**ОМБУДСМЕН ИНСТИТУТЫ: МӘСЕЛЕЛЕРІ МЕН БОЛАШАҒЫ**

Alikhan Bokeikan University, 7M04208 «Құқықтың өзекті мәселелері» оқу бағдарламасы,
МЮ-221 тобының магистранты

Қазақстан Республикасы конституциясының 1 бабына сәйкес Қазақстан өзінің демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады; оның ең қымбат қазынасы-адам және адамның өмірі, құқықтары мен бостандықтары [1]. Адам мүдделерін қорғау үшін, ең алдымен, оның негізгі құқықтары мен бостандықтарын, заң мазмұндарын көрсете отырып, олардың қамтамасыз етілуіне қатысты тиімді әрекеттерді қалыптастыру қажет. Бұл әрекеттер тек мемлекеттік деңгейде ғана емес, сонымен бірге жалпы адамзат, халықаралық қауымдастық тұрғыда жүзеге асырылуы тиіс.

Дегенмен, адам құқықтары саласындағы халықаралық стандарттарды тану соңғысының сақталуына кепілдік бермейді, неғұрлым жетілдірілген, құқық қорғау стандарттарына сай келетін заңдар қажет. Адам құқықтарын толыққанды іске асыру арнайы құқық қорғау мекемелері енетін біртұтас құқық қорғау инфрақұрылымы болған жағдайда ғана қамтамсыз етіледі.

Уәкіл институтының негізгі ерекшелігі – оның алдымен, сот, прокуратура немесе өзге де мемлекеттік органдармен бәсекелеспейтін құқық қорғаудың қосымша құралы ретінде болуы. Бұл институттың мәні – мемлекеттік билік органы бола отыра қоғам мен оның азаматтарының мүдделерін айқындаушы ретінде мемлекеттік билік органдарының қызметіне бақылау жасайтындығында.

Омбудсмен институты – жалпыға бірдей және тікелей дауыс беру арқылы сайланатын парламент немесе президент сияқты халықтан тікелей емес, қолданыстағы мемлекеттік билік субъектілерінің біреуінен өз өкілеттілігін алатын биліктің туынды субъектісі. Омбудсменнің орындалуы міндетті ұйғарымдарды шығаруға құқығы жоқ. Әкімшілік органдардың немесе олардың лауызымды адамдарының іс-әрекеттерімен азаматтардың құқықтары бұзылған жағдайда, омбудсмен әкімшілік шешімді өзгертуге не азаматқа келтірген залалды өтеуге қатысты ұсынымдарды ғана, сондай-ақ әкімшілік тәжірибені жетілдіруге, ізгілік сипат беруге бағытталған кең ауқымды ұсынымдарды енгізуге құқылы.

Қазіргі таңда дүниежүзінің әр түрлі елдерінде 100-ден астам омбудсмен бар. Бұл лауазымды тұлға әртүрлі атауларға ие: медиатор, провайдер, адам құқықтары жөніндегі өкіл, т.б. атаулардың көп қырлығы, ең алдымен тарихи түрлі ортамен, конституциялық-саяси жүйелердің ықпалымен және философиялық көзқарастармен анықталады. Сол уақытта бұл институт нысандарының әр-алуандылығымен сипатталғанымен, әрқашанда біртұтастық бағытқа ие болады.

Омбудсмен алғаш рет 1809 жылы Швецияда құрылды, бірақ ол тек екінші дүниежүзілік соғыстан кейін әртүрлі құқықтық жүйелер мен басқару

нысандарына ие мемлекеттермен заңды тұрғыдан мойындалады. Бұл барлық елдер бюрократиямен күресу мәселелермен кездесетіндігімен түсіндіріледі. Сонымен қатар олар тұрақтылықты сақтау мақсатында мемлекет пен азаматтың арасындағы шиеленісті төмендетуге мүдделі. Атқарушы билік әрекетін ұйымдастыратын ауқымы ең үлкені – мемлекет. Мемлекеттің әкімшілік қызметтерін кеңейтумен омбудсмон институтының кеңеюі оның дүниежүзінің елдерінің көбінде конституциялық саяси жүйеге енумен түсіндіріледі [2, 16].

Швецияда, Финляндияда (1919 ж.), Норвегияда (1952 ж.), Данияда (1953 ж.), адам құқықтары жөніндегі уәкілді парламенттік омбудсмен деп, Ұлыбританияда (1967 ж.) – парламенттік комиссар, Нидерландыда (1983 ж.) – ұлттық омбудсмен, Грецияда (1969 ж.) – азаматтардың қорғаушысы, Австрияда – халықтың қорғаушысы, Испанияда (1978 ж.) – халықтың қорғаушысы, Македонияда (1991 ж.) – ұлттық құқық қорғаушысы, Молдавияда (1997 ж.) – парламенттік адвокат, Польшада (1987 ж.) – азамат құқықтары жөнінде өкіл, Францияда (1973 ж.) – Франция Республикасының делдалы, Португалияда (1976 ж.) – сот төрелігі істері жөнінде уәкіл (провайдер) деп атайды. Омбудсмон институты мемлекеттерге әртүрлі атауларға ие болса да, бір мағынаға ие – мемлекеттегі лауазымды тұлғалар тарапынан билік пен қиянат ету мен немқұрайлық әрекеттерден адам құқықтарын қорғау.

Адамға деген, тұлғаның ар-ождан мәселесіне қызығушылық қазіргі қоғамдағы демократизмнің негізгі көріністерінің біріне айналды. Қазақстан, дүниежүзінің қауымдастықтың толық құқылы мүшесі болып, өзінің Конституциясында адамдарды мемлекеттің жоғарғы әлеуметтік құндылығы деп жариялады, сонымен қатар адамның табиғи құқық теориясын таныды. Қазақстан Республикасы кеңес кезінде маңызды болған тұлға мүддесіне қатысты мемлекет мүдделерінің артықшылығынан бас тартты. Мемлекет барлық тиым салынбаған құралдармен құқықтар мен бостандықтардың және билікті шектеудің сыртқы механизмін шынайы жүзеге асыруын кепіл етуі қажет. Осыған сәйкес мемлекетпен мемлекеттік қызметкерлер тарапынан билікпен қиянат етуге қарсы жаңа құқық механизмдерін құру, болғандарды жетілдіру жүзеге асырылып жатыр, сондықтан да Қазақстан Республикасы үшін дүниежүзіндегі елдердің көбінде, ал XX ғасырдың 90 жылдардың ортасынан бастап, ТМД мен Балтия елдерінің (Азербайджан, Грузия, Молдава, Латвия, Ресей, Украина, Өзбекстан, Қырғыстан) құқықтық жүйелерінің жетістігі болған омбудсмон институтын ұсына бастады. Мемлекеттердің омбудсмен үлгісіне байқау салуы азамат құқықтарын мемлекеттік органдар тарапынан туындайтын бұзушылықтардан қорғанысты күшейту ниетімен түсіндіріледі.

Қазақстан Республикасында Адам құқықтары жөніндегі уәкіл институтының пайда болуына қоғам мен мемлекеттің дамуы, оны демократияландыру және елде құқық қорғау жүйесін қалыптастыру себеп болды. Жаңа мемлекеттік орган құрудың алдында осы институтты кеңінен түсіндіру, Уәкіл институтының мемлекеттік басқаруды жетілдіруге әсерін талдау мен жобалау бойынша көп жоспарлы жұмыстар атқарылды [3, 22].

2002 жылғы 19 қыркүйекте Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасында Адам құқықтары жөніндегі уәкіл қызметін белгілеу туралы» Жарлығын қабылдау арқылы Қазақстан Республикасында Адам құқықтары жөніндегі уәкіл институты құрылды [4].

Біздің елімізде адам құқықтары жөніндегі уәкіл қызметі белгіленіп, оның жұмысқа кіріскеніне бірнеше жыл болды. Бірақ бұған қарамастан, біздің елімізде ол туралы түсініктері тым шектеулі. Шынын айту керек, Қазақстандықтар үшін Омбудсмен – Адам құқықтары жөніндегі уәкіл сөзі әзірге түсініксіздеу естіледі. Біздің отандастарымыз әлі де болса Омбудсменнің немен шұғылданатыны туралы жеткілікті біле бермейді. Омбудсмен сөзі тұңғыш рет осыдан 150 жылдай уақыт бұрын Еуропада, оның ішінде Швейцариямен Финляндияда пайда болған. Алғашында ол мемлекеттік басқару стандарттарын жетілдіру мақсатын көздегендіктен мемлекеттік басқарудан қосымша механизмі қызметін атқарған. Тек кейін келе ғана ол адам құқықтарын қорғау құрал ретінде пайдаланыла бастайды [4].

Адам құқықтары жөніндегі уәкіл дегеніміз – Қазақстан Республикасының заңнамаларына сәйкес адам құқықтарының сақталуына бақылау жасап, мемлекеттік органдар мен лауазым иелерінің адам құқықтарының бұрмалауына соқтырған іс әрекеттеріне қатысты арыз – шағымдарды қарайтын, сол сияқты, адам құқықтары саласындағы ұлттық заңнамалардың халық аралық стандарттарымен қатаң үлесе отырып дамуына ықпал жасайтын тәуелсіз қызмет атқаратын орган.

Омбудсмен бүкіл дүние жүзінде кеңес беру құзыры арқылы жұмыс жүргізеді. Қазақстандағы омбудсменге де келіп түскен мағлұматтарға байланысты мемлекеттік органдарға азаматтардың бұзылған құқықтарын қалпына келтіру үшін не істеу керектігі жөнінде кеңес береді. Себебі омбудсмен мемлекетпен жеке адамдардың арасындағы құқықты қарым-қатнастарды бақылаушы болып табылады. Осы тұрғыда келгенде, омбудсмен мемлекет пен жеке адамдардың арасындағы делдал қызметін атқарады. Бұл бүкіл дүние жүзіне дерлік қалыптасқан дәстүр [5].

Өз қызметінде Уәкіл бес негізгі басымдықтарға айрықша назар аударады. Олар: балалар мен әйелдердің, аз ұлттарың, сотталғандар мен қамауда отырғандардың және халықтың әлеуметтік осал топтарының құқықтарын қорғау. Бұл жұмыста үкіметтік емес ұйымдармен, бұқаралық ақпарат құралдармен және халықаралық ұйымдармен қызметтестікке үлкен көңіл бөледі.

Осы орайда біздің еліміздің адам құқықтары саласындағы бірқатар маңызды келісімдер бекіткенін атап көрсету қажет. Олардың қатарында бала құқықтары туралы, Ұлттық кемсітушіліктің барлық түріне жою туралы, Әйелдерге қатысты кемсітушіліктердің барлық түрін жою туралы және басқа да конвенциялар бар.

Құқық қорғау институты ретінде омбудсменнің қызметі де осы міндеттердің жүзеге асыруына ықпал жасау бағытында жүретін болады [6, 20].

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасы Конституциясына түсініктеме. А.,1998. (1995 жылғы 30 тамызда қабылданған. (соңғы өзгерістер 2011ж 2 ақпан ҚР заңымен енгізілді).
2. Хаманова Н.Ю. Место и роль института омбудсмена в системе правового контроля // Правоведение.1999.
3. Башимов М.С. Институт омбудсмена как инструмент защиты прав и свобод человека // Вестник КазНУ. Серия международные отношения и международное право. – 2006 г. - №2., с. 105.
4. Қазақстан Республикасының «Адам құқықтары жөніндегі уәкіл туралы» Ереже. Алматы, 19.09.2002 ж.
5. Қазақстан Республикасындағы Адам құқықтары жөніндегі Уәкілдің 2008 жылғы қызметі туралы есеп \ Алматы, ЖШС «ЛЕМ баспаханасы», 2008.
6. Жанғалиева Г. Конституционный статус парламентского уполномоченного (становление и перспективы развития в Республике Казахстан) // Фемида. – № 1. – 2008 г. – с. 107.

Жунусов А.С.

ПРОЦЕДУРА ИЗМЕНЕНИЯ ИСКА В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССУАЛЬНОМ ПРАВЕ

Магистрант ОП 7М04208 – «Актуальные проблемы права»
Alikhan Bokeikhan University,
г. Семей

Изменение иска, отказ от иска, признание иска и заключение мирового соглашения принято именовать в научной литературе распорядительными действиями, совершаемыми субъектами спора о праве. Право материально заинтересованных лиц (истца, ответчика и третьего лица, заявляющего самостоятельные требования на предмет спора) на совершение распорядительных действий вытекает из действия принципа диспозитивности, который определяет механизм движения гражданского процесса, его возникновение, развитие и прекращение. При этом изменение иска и отказ от иска возможен также лицам не имеющими материально-правовой заинтересованности в исходе гражданского дела, но наделенными правом па подачу иска в защиту прав и интересов других лиц, государственных и общественных интересов.

Под изменением иска понимается изменение истцом основания или предмета иска. При этом структура иска, несмотря на внутренние изменения, остается неизменной в ходе судопроизводства по конкретному гражданскому делу, т.е. суть предъявленного в суд иска сохраняется в первоначальном виде до рассмотрения и разрешения данного иска по спору о праве.

Таким образом, с одной стороны, закон предоставляет истцу право изменить один из элементов иска - основание либо предмет - в силу того, что

возможна тождественность иска самому себе при определенных изменениях. С другой стороны, условие сохранения внутреннего тождества иска - это возможные границы изменения иска. Изменение основания иска при сохранении прежнего его предмета или изменение предмета иска с сохранением прежнего его основания - это есть границы изменения иска в судопроизводстве по конкретному делу.

Изменение одновременно двух элементов иска - и предмета, и основания - нарушает внутреннее тождество данного иска. Поэтому в данном случае речь идет о возникновении нового иска, который должен предъявляться в суд в соответствии с общими правилами гражданского судопроизводства и ведет к возбуждению другого гражданского дела.

В отличие от этого, изменение иска не влияет на качественную характеристику возбужденного процесса, который остается прежним, продолжается дальше и завершается, как правило, вынесением судебного решения.

Изменение основания иска может выражаться в различных формах:

- 1) в замене первоначально указанных истцом обстоятельств, на которых истец основывал свое требование, на новые обстоятельства фактического и (или) правового характера;
- 2) в дополнении обстоятельств, обосновывающих заявленный иск;
- 3) в исключении каких-то обстоятельств, указанных первоначально истцом.

Например, в обоснование иска о признании брака недействительным истец указал, что лицо, с которым он вступил в брак, скрыло от него наличие болезни, создающей реальную угрозу членам образованной семьи, личной и общественной безопасности. Затем, дополняя основание предъявленного иска, истец указывает также на обстоятельства, свидетельствующие о заключении брака по принуждению. Указанные истцом обстоятельства являются в соответствии с законом основаниями признания брака недействительным.

Изменение предмета иска — замена первоначально указанного истцом предмета иска на новый предмет иска.

Изменение предмета иска возможно только в исках с альтернативным предметом (Г. Л. Осокина).

Например, в соответствии с пунктом 1 статьи 428 ГК покупатель, которому передан товар ненадлежащего качества. (если недостатки товара не были оговорены продавцом), вправе по своему выбору потребовать от продавца: 1) соразмерного уменьшения покупной цены; 2) безвозмездного устранения недостатков товара в разумный срок; 3) возмещения своих расходов на устранение недостатков товара; 4) замены товара ненадлежащего качества на товар, соответствующий договору; 5) отказа от исполнения договора и возврата уплаченной за товар денежной суммы. Истец-покупатель может заменить предмет иски, используя предоставленные ему законом права в случае получения товара ненадлежащего качества, основание же предъявленного им иска остается прежним.

В соответствии с ГПК истец вправе также увеличить или уменьшить

размер исковых требований, не изменяя сам иск. Изменение размера исковых требований приводит объем материального объекта иска в соответствие с действительностью и потому допускается законом бел ограничений (И. М. Пятилетов).

Изменение основания или предмета иска, увеличение или уменьшение размера исковых требований производятся путем подачи письменного заявления и допускаются до принятия решения судом первой инстанции.

Таким образом, истец сам определяет предмет и основание иска, а также размер заявленного им требования. Это означает, что согласно воле материально заинтересованного лица определяются границы судебного исследования фактов и правоотношений. Суд не вправе по своей инициативе изменять предмет или основание иска . «Суд разрешает дело в пределах заявленных истцом требований. Однако с согласия истца суд может выйти за пределы заявленных им требований, если признает это необходимым для защиты его прав, свобод и законных интересов, а также в других случаях, предусмотренных законом» .

В соответствии с ГПК истец вправе отказаться от иска.

По вопросу о сущности и содержании отказа от иска имеются разноречивые мнения. Одни полагают, что отказ от иска как распорядительное процессуальное действие является одновременно и актом материального права (Н. И. Авдеенко, И. М. Пятилетов). Другие считают, что отказ от иска в зависимости от мотивов, лежащих в его основе, во-первых, может означать отказ как от материального, так и процессуального права (напр., в случаях прощения долга, осознания необоснованности своих исковых требований и т.п.), во-вторых, может быть лишь отказом от дальнейшего продолжения процесса, но не отказом от материального права (напр., в случае обещания ответчика добровольно удовлетворить иски требования истца). В связи с этим авторами указывалось на несовершенство законодательного регулирования отказа истца от иска и необходимость дифференциации процессуальных последствий отказа от иска как акта распоряжения материальным и процессуальным правом и как акта распоряжения лишь процессуальным правом (Ю. А. Огибалин, Н. В. Ченцов). Ими предлагается закрепить отказ от спорного материального права в качестве основания прекращения производства по делу и отказ от иска - основания оставления заявления без рассмотрения, который не препятствовал бы повторному обращению в суд с тождественным иском. Третьи признают отказ от иска распорядительным действием истца, имеющим своим адресатом только суд (Г. Л. Осокина). Последнее мнение представляется наиболее правильным, поскольку мы исходим из той позиции, что иск как институт гражданского процессуального права - это понятие процессуальное, означающее средство защиты субъективного материального права. Отсюда, отказ истца от иска есть отказ от процессуального права, акт распоряжения процессуальным правом (Р. Е. Гукасян).

Таким образом, отказ от иска - это отказ заинтересованного лица от требования к суду о защите права или законного интереса. Отказ от иска в стадии производства дела в суде первой инстанции производится путем подачи письменного заявления и допускается до принятия судом решения.

Судья (суд) не рассматривает мотивы отказа от иска и правомерность отказа от иска, но обязан разъяснить смысл и значение совершаемого истцом действия и убедиться, что отказ добровольен и воля истца свободна от принуждения. Суд, принимая отказ истца от иска, выносит определение о прекращении производства по делу.

При частичном отказе истца от иска производство по делу прекращается только в части заявленных требований, а в остальной части — процесс продолжается и по результатам рассмотренной части иска судом выносится решение.

Прекращение производства по делу в связи с отказом от иска и принятием его судом препятствует вторичному обращению в суд по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

Особенность отказа прокурора, государственного органа или другого управомоченного лица от иска, предъявленного в защиту прав и интересов другого лица, заключается в том, что не лишает лицо, в интересах которого было возбуждено дело, права требовать рассмотрения дела по существу.

Список использованной литературы:

1. Гражданский процесс: Учебник/Под ред. В.А.Мусина, Н.А.Чечиной, Д.М. Чечота.-М.: ТОО «Фирма ГАРДАРИКА», 1996. 137 с.
2. Гражданский процесс: Учебник/Под ред. В.А.Мусина.-Проспект, 2001. 270 с.
3. Гражданский процесс: Учебник. 3-е изд., испр. и доп. / Под ред. М.К. Треушниковой. –М.: Городец, 2001. 561 с.
4. Гражданское процессуальное право России : Учебник / Под ред. М.С. Шакарян.-М.:Былина,1999.
5. Жуйков В.М. Проблемы гражданского процессуального права. – М.:Городец, 2001.174 с.
6. Баймолдина З.Х. Мировое соглашение в гражданском судопроизводстве // Договор в гражданском праве : проблемы теории и практики. Том 1. / Отв. Ред. М.К.Сулейменов. – Алматы : КазГЮА, 2000. С. 156 –160.
7. Абдуллина З.К. Производство гражданских дел к судебному разбирательству .- Алматы : АТ и СО, 1998. 284 с.
8. Абдраимов Б., Мухаметшин Р. Некоторые теоретические и практические вопросы гражданского судопроизводства // Правовая реформа в Казахстане.- 2000. - № 3 . – С. 12-18.

Абдуллина В.С.

ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА ГОСУДАРСТВА И АДВОКАТУРА

Магистрант специальности

7M04208 – «Актуальные проблемы права» кафедры гражданско - правовых дисциплин

Alikhan Bokeikhan University, г. Семей

venera/98@mail.ru

Государство, объявив высшими ценностями человека, его жизнь, права и свободы (ч.1 ст.1 Конституции РК), тем самым принял о на себя обязанность по их обеспечению, которая осуществляется специальными государственными органами, к числу которых относятся суды и правоохранительные органы (прокуратура, органы юстиции, следствия, дознания, а также органы, осуществляющие оперативно-розыскную деятельность). Осуществляя предоставленные законом полномочия, эти органы вправе применять меры государственного принуждения к лицам, нарушившим право вые предписания или оспаривающим те или иные права. В целях обеспечения прав и законных интересов таких лиц, получения ими право вой помощи наряду с судами и правоохранительными органами действует специальная негосударственная организация - адвокатура, основным назначением которой является содействие в реализации гарантированного государством и закрепленного в Конституции РК права человека на судебную защиту своих прав, свобод и получение квалифицированной юридической помощи (ст. 13 Конституции РК, п.1 ст. 1 Закона Республики Казахстан "Об адвокатской деятельности и юридической помощи") .

Юридическая помощь может оказываться и оказывается многими организациями и лицами, например, юридическими консультациями советов профсоюзов, юридическими отделами предприятий, учреждений и организаций, юрисконсультантами и т.д.). Но юридическая помощь, оказываемая адвокатами, имеет особое значение.

Во-первых, адвокатами оказываются самые разнообразные виды юридической помощи по любому правовому вопросу любому гражданину, государственному и иному органу, должностному лицу, которые вправе обратиться в органы адвокатуры и заключить соглашение об оказании такой помощи.

Во-вторых, адвокат имеет более широкие возможности для защит, : прав и законных интересов тех, кто обратился к нему за юридической помощью; законодательством прямо предусмотрены используемые адвокатами способы и средства при оказании юридической помощи.

В-третьих, оказание юридической помощи требует не только специальные юридические знания, но и практические навыки их применения, а такими качествами может обладать только специалист. Сложность отношений, складывающихся в юридической сфере, требуют профессионального ориентирования в большом количестве нормативных правовых актов, умения правильно найти необходимый акт, умения истолковать его и применить к

конкретным .

В-четвертых, юридическая помощь является главной и единственной функцией адвокатов, а не одной из многих, что позволяет им осуществлять ее эффективно и квалифицированно.

В-пятых, оказание адвокатами квалифицированной юридической помощи имеет государственное, публично-правовое значение, поскольку она необходима не только отдельным гражданам, организациям и другим субъектам, но и самому государству, особенно в лице тех органов, которые осуществляют судопроизводство (гражданское, уголовное, по делам об административных правонарушениях).

Тем самым адвокатура оказывает значительное содействие осуществлению правосудия. Однако это не означает, что адвокатура выполняет государственные функции. Такой вывод был бы ошибочным, поскольку порядок ее образования, принципы ее организации и деятельности, требования, предъявляемые к адвокатам, методы и средства, используемые ими при осуществлении своей деятельности, а также другие признаки не позволяют отнести ее к государственным органам.

Нередко коллегии адвокатов сравнивают, а то и ошибочно называют общественными объединениями". Действительно, некоторое сходство с этими объединениями можно усмотреть: они являются негосударственными, некоммерческими (т.е. не имеют цели извлечения прибыли от своей деятельности), членство в них основано на принципе добровольности, они создаются по инициативе не менее десяти учредителей, их деятельность регламентирована, помимо соответствующих законов, уставами. Однако между ними имеются существенные различия, которые заключаются в следующем.

1. Прежде всего различны организационно-правовые формы этих объединений. Коллегия адвокатов в отличие от общественных объединений имеет специальную организационно-правовую форму, предусмотренную ст. 20 Закона РК "Об адвокатской деятельности и юридической помощи" и ст. 17 Закона РК "О некоммерческих организациях", что соответствует требованиям ст. 34 ГК РК - является некоммерческой, независимой, профессиональной, самоуправляемой и самофинансируемой организацией адвокатов. В отличие от общественных объединений коллегии адвокатов являются сугубо профессиональными организациями, так как объединяют лиц только по профессиональному признаку при наличии у них высшего юридического образования и права на занятие адвокатской деятельностью. Этот признак отличает коллегии адвокатов и от профсоюзов, которые создаются по производственно-отраслевому принципу, что определяет характер взаимоотношений последних с исполнительной властью и работодателями. Эта особенность взаимоотношений предполагает надделение профессиональных союзов средствами воздействия на власть и работодателя, позволяющими им влиять на их социально-экономическую деятельность .

2. Различны цели, задачи и функции этих объединений. Коллегии адвокатов создаются в целях оказания содействия реализации прав граждан и юридических лиц, не являющихся членами коллегии, на судебную защиту их

прав, свобод, законных интересов и получение юридической помощи, тогда, как правильно указывают А. Д. Бойков и Н. И. Капинус" ... общественные объединения создаются для защиты интересов лиц, в него входящих. Им не присущ жесткий отбор членов по профессиональному признаку, они не наделены специальными полномочиями, реализация которых требовала бы тесного сотрудничества с органами государственной власти". Кроме того, коллегии адвокатов содействуют выполнению важной государственной функции в сфере судопроизводства - осуществлению правосудия. Поэтому функции, выполняемые адвокатурой, носят, с одной стороны, публично-правовой характер, с другой - направлены на защиту частного интереса.

3. Профессиональная деятельность адвокатов является основным и единственным источником их дохода. В отличие от адвокатуры общественные объединения могут осуществлять предпринимательскую деятельность постольку, поскольку это может служить достижению уставных целей. Поэтому получаемый ими доход не может перераспределяться между его членами и должен использоваться для достижения указанной цели. В этой связи представляется ошибочным мнение С. Тыныбекова о том, что "коллегия адвокатов как некоммерческая организация может заниматься предпринимательской деятельностью постольку, поскольку это соответствует ее уставным целям.

На наш взгляд, автор ошибочно распространяет действие ч. 3 ст. 34 Гражданского кодекса РК, а также ч. 1 ст. 33 Закона РК "О некоммерческих организациях" на адвокатуру. Действительно, указанные нормы предусматривают, что некоммерческая организация "может заниматься предпринимательской деятельностью лишь постольку, поскольку это соответствует ее уставным целям". Однако это положение не может, на наш взгляд, распространяться на адвокатуру, поскольку в ч. 2 ст. 33 Закона РК "О некоммерческих организациях" установлено, что законодательными актами РК "могут устанавливаться ограничения на предпринимательскую деятельность некоммерческих организаций отдельных организационно-правовых форм". К последним этот же закон относит и коллегию адвокатов (п. 1 ст. 17). В соответствии с п. 5 ст. 34 ГК РК юридическое лицо (в данном случае - адвокатура) действует на основе ГК РК, Закона РК "Об адвокатской деятельности и юридической помощи"), иных законодательных актов и учредительных документов. Закон, определяя назначение адвокатуры, устанавливает запрет на занятие предпринимательской деятельностью (ст.1). Поэтому уставы коллегий адвокатов не могут и не должны содержать положения о занятии предпринимательской деятельностью, что соответствует п. 2 ст. 21 Закона РК "Об адвокатской деятельности и юридической помощи", в которой прямо предусмотрено, что устав коллегии адвокатов не должен противоречить законодательству. Несмотря на однозначность законодательного запрета адвокатуре заниматься предпринимательской деятельностью, в юридической литературе в последнее время дискутируется вопрос о неправомерности этого установленного законодательством запрета, хотя имеется и противоположное мнение о том что "говорить о прибыли

применительно к деятельности адвокатуры представляется необоснованным"⁸, что на наш взгляд, является правильным.

5. Коллегии адвокатов обязаны в случаях, предусмотренных законом, оказывать юридическую помощь бесплатно (ст. 6 Закона РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи») и в порядке обязательного участия в уголовном процессе, а также по делам об административных правонарушениях. В этих случаях возмещение расходов, связанных с защитой и представительством, производится за счет средств республиканского бюджета на основании постановления органа, ведущего уголовный процесс, и определения суда, в производстве которых находится дело. А в соответствии со ст. 5 Конституции и ст. 4 Закона РК "Об общественных объединениях" не допускается возложение на общественные объединения функций государственных органов, а также государственное финансирование общественных объединений.

Таким образом, коллегии адвокатов не могут быть отнесены к числу общественных объединений. Право адвокатов на реализацию предоставленного им ст. 23 Конституции РК как гражданам республики права на свободу объединения реализовано ими в форме Союза адвокатов Казахстана - общественного объединения (ассоциации), добровольно созданного в общих целях защиты законных интересов своих членов, а также путем вступления в любые другие общественные объединения, деятельность которых не связана с оказанием адвокатских услуг.

Большинство исследователей единодушно в том, что адвокатуру нельзя относить к общественным объединениям. Например, А.Д. Бойков и Н.И. Капинус указывают: "Возникший в последние годы спор по вопросу о том, не входит ли адвокатура в число общественных объединений, должен быть решен отрицательно". Своеобразную позицию по этому вопросу занимает М. Ю. Барщевский, который полагает, что "с точки зрения "политико-государственной" (но не юридической) терминологии, коллегии адвокатов могут быть отнесены к общественным демократическим организациям. Вместе с тем с позиции использования точной юридической терминологии, особенно с учетом законодательства, регулирующего порядок создания и деятельности общественных организаций, признать коллегии таковыми трудно".

Ряд практикующих адвокатов совместно с учеными, указывая на отличия адвокатуры от общественных объединений (по целям, функциям, субъектам правового регулирования, требованиям, предъявляемым к вступающим, и т.д.), справедливо замечают: "Права, которыми наделяются адвокаты, обязанности, возлагаемые на них, особенности их статуса, отношения с клиентами просто не могут быть вписаны в рамки членства общественных объединений".

Коллегии адвокатов отличаются также от различного рода юридических фирм как по характеру, так и по субъектам, видам и целям деятельности. Адвокаты оказывают предусмотренные законом различные виды юридической помощи, что является некоммерческой деятельностью, тогда как юридические фирмы занимаются коммерческой деятельностью и оказывают юридические услуги, в т.ч. дают консультации, составляют документы право во го характера,

осуществляют представительство в суде при наличии лицензии на этот вид деятельности и доверенности от имени представляемого лица. Адвокат принимает участие в деле на основании ордера. Если же адвокат принимает участие в деле в качестве представителя, то он может действовать по доверенности от доверителя, представляемой вместе с ордером. Сотрудники юридических фирм, в отличие от адвокатов, не могут принимать участие в уголовных и административных делах в качестве защитника, обращаться от своего имени в различные органы, организации, учреждения с запросами для получения сведений, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, а также осуществлять иные права и обязанности, предусмотренные Законом РК "Об адвокатской деятельности". В частности, на них не распространяются требования Закона РК "Об адвокатской деятельности и юридической помощи" О оказании юридической помощи бесплатно в связи с освобождением от оплаты юридической помощи лиц по их просьбе; об обязанности адвоката отказаться от поручения об оказании юридической помощи в определенных законом случаях, заниматься рядом иных видов деятельности и т.д.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 г. (с изм. и доп., внесенными ЗРК от 7 октября 1998г. № 284-1).
2. Об адвокатской деятельности и юридической помощи Закон Республики Казахстан от 5 июля 2018 года № 176-VI ЗРК. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1800000176>
3. Барщевский М.Ю. Адвокат. Адвокатская фирма. Адвокатура: Учеб. пособие. М., 1995. 275 с.
4. Броснанэн К.С. Пособие для адвокатов: секреты профессии (на англ. яз.). США, Калифорния, 1992.382 с.
5. Сулейменова Г.Ж., Воронина Л.В. Адвокатура и адвокатская деятельность в Республике Казахстан: Учеб. пособие. Алматы: Алем, 2002.286 с.
6. Тыныбеков С.Т. Организационные формы и деятельность адвокатуры в Республике Казахстан. Алматы: Казак университеті, 1997. 319 с.
7. Шеридан Д.Ж. Практическое пособие для адвоката: Секреты профессии (на англ. яз.). США. Калифорния, 1992.
8. Тыныбеков С.Т. Адвокатура и адвокатская деятельность в Республике Казахстан: Учебник. Алматы: Данекер, 2001.126 с.
9. Тыныбеков С.Т. Организация и деятельность адвокатуры (вопросы и ответы). Алматы: Данекер, 2000.158 с.

Муратова М.М.

ИСТОРИКО-ПРАВОВЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ И ИДЕЙ О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ АДМИНИСТРАТИВНОМ ВОССТАНОВЛЕНИИ

Магистрант ОП 7М04208 – «Актуальные проблемы права»
Alikhan Bokeikhan University

Идеи о развитии института принудительного административного восстановления тесно связаны с историей и теорией развития государств и государственной власти, так как только официально существующая в государстве власть имеет право на реализацию мер административно-правового принуждения.

Размышляя о роли истории в политической и правовой сфере жизнедеятельности общества и государства, о роли истории в возникновении и формировании политико-правовых учений и правовых институтов, В.С. Нерсисянц приходит к выводу о том, что «в своих попытках понять настоящее и найти пути к лучшему будущему люди всегда обращались к прошлому, к исторически апробированным положениям, принципам, ценностям. И это не дань прошлому, не слепая вера в традиции и авторитеты, а необходимый способ человеческой ориентации в историческом времени и пространстве, естественная потребность каждой современности найти себя, свое место и назначение между прошлым и будущим» [1].

Мы же обращаемся к правовым источникам прошлого, чтобы лучше понять настоящее. Мы обращаемся к ним потому, что «современный уровень теории и практики общественного развития позволяет глубже осмыслить их содержание, а через них и прошлые эпохи, их вклад в развитие современной науки» [2].

Как и всякий, социально сложившийся и существующий на протяжении длительного времени правовой институт, институт принудительного административного восстановления также имеет историю своего происхождения, историю сложившейся периодизации временных эпох, характеризующих процессы его формирования и становления в правовом поле социального бытия и историю его последующего развития.

Результаты проведенных в данном аспекте исследований свидетельствуют о том, что институт принудительного восстановления, на протяжении всей истории своего развития, материализует собой восстановительную функцию права. Как верно об этом указывают ученые А.Н. Головистикова, В.Е. Гулиев, Ю.А. Дмитриев и др., «восстановительная функция права направлена на восстановление нарушенного права, прежнего правового положения, возврат незаконно отобранного имущества, восстановление на работе и т.д.

Восстановительная функция тесно связана с компенсационной, поскольку восстановление нарушенного права влечет и компенсацию потерь лица. Компенсационная функция права состоит в компенсации ущерба или вреда,

причиненного незаконными действиями государственных органов, должностных лиц, других лиц. Например, оплата вынужденного прогула при восстановлении на работе незаконно уволенного, возмещение морального вреда» [3, с.382].

Однако исторически прослеживается, что в деятельности исследователей, направленных на определение критериев дифференциации института принудительного восстановления от других институтов правового принуждения во все времена и эпохи развития государственности, с завидной стабильностью и неуклонной закономерностью, возникали самые неожиданные трудности, растворяющие и смешивающие данный институт правового принуждения с иными институтами государственно-принудительного характера: с институтами ответственности, наказания (взыскания), предупреждения, пресечения и т.д.

Процессы вычленения института принудительного административного восстановления из общего массива государственно-властных принудительных мер, как свидетельствуют об этом исторические источники права, во все времена являлись чрезмерно сложными и трудоемкими. Возникающие сложности заводили порой ученых-правоведов в такой исследовательский «тупик», что некоторые из них были вынуждены, согласится с мнением о том, что институт принудительного восстановления самостоятельного правового значения не имеет и, соответственно, не может самостоятельно существовать в системе действующего права.

Конечно же, подобный способ выхода из затруднительного положения не является и не должен являться панацеей для проблем, требующих своего неотлагательного решения, тем более, что институт принудительного восстановления в любом случае, должен получить свое логически стройное научное обоснование, так как во все времена и эпохи возникал и будет возникать комплекс общественных отношений, побуждающий государственные органы к необходимости приложения административно-властных сил, с целью восстановления, чьих бы то ни было нарушенных прав, свобод, возмещения причиненного вреда, обеспечения общественного правопорядка, безопасности и т.д.

Первые ростки научного познания о существовании института принудительного восстановления в цивилизации древних культур доказывают источники того исторического наследия, которые достались от великих предков в дар современному человечеству. Так, например, еще в Древнем Египетском писании «О служебных обязанностях везира», который представляет собой должностную инструкцию верховному сановнику (везиру) Древнего Египта относящуюся к периоду правления фараонов XVIII династии (XVI-XV вв. до н.э.), в разделе «Служебные обязанности верховного сановника», содержатся нормы регламентирующие порядок восстановления нарушенных прав лица, который на законном основании расширил границы своей земли, но которого ложно обвинили в самовольном захвате чужого земельного участка. Вот как об этом говорится в названной инструкции: «что же касается всякого просителя, который скажет: «Наша граница была передвинута», то посмотрят, что оно

[снабжено] печатью соответствующего сановника, и тогда он взыщет взысканное в пользу присутствия, передвинувшего ее. Что же касается каждого... и всего, что случится с нею во время рассмотрения чего-либо в нем (?), то будут записывать [заявление] каждого просителя» [4, с.4]. Следует пояснить, что еще в древние времена должностные лица, рассматривающие дела о нарушении прав определенного лица одной из главных целей своей деятельности ставили цель о том, чтобы максимально учесть интересы «каждого просителя».

В этом же историческом документе содержатся нормы, предусматривающие возможность восстановления нарушенного права лица, лицом, который должен был рассмотреть возникший спор, принять справедливое решение, но злоупотребивший, по каким бы то ни было причинам своими служебными полномочиями, результатом чего оказалось вынесенное тенденциозное решение. Так, в одной из таких норм данного документа указывается на то, что «если возникает жалоба на одного из сановников, присутствующих в его палате, то он велит привести его в судебное присутствие. Этот верховный сановник накажет его соответственно его поступку» [5, с.3], то есть вынудит за счет необъективного сановника восстановить причиненный вред, который является результатом вынесенного несправедливого решения.

Интересны и поучительны по своему содержанию нормы восстановительного характера, содержащиеся в Своде законов (судебнике) вавилонского царя Хаммураби (1792 – 1750 гг. до н.э.). Данный судебник был составлен в качестве своеобразного руководства к достижению «подлинного счастья и доброго правления» и одновременно наказа для последующих правителей, нормативно-правового акта, содержащего в своем составе основные образцы и принципы законотворческой и правоприменительной деятельности. Так, например, в контексте проблем связанных с административным восстановлением нарушенного права собственности, выражающегося в форме нанесенного вреда имуществу другого лица, в параграфе 59 закона Хаммураби содержится следующая восстановительная мера, «если человек срубит в саду человека дерево без ведома хозяина сада, то он должен отвесить $\frac{1}{2}$ мины серебра» [6, с.25] и тем самым компенсировать нанесенный ущерб, то есть в обязательном порядке восстановить нарушенное право собственности на недвижимое имущество.

Из содержания данной нормы следует сделать вывод о том, что право собственности в Древнем Вавилоне оберегалось, являлось священным и находилось под защитой государства, правителя и, соответственно, данная мера восстановительного характера является по своей сущности мерой административного восстановления, так как подкрепляется принудительно-властной силой государственного управления исходящего от верховного правителя, то есть от царя Хаммураби.

Меры административно-восстановительного характера содержатся и в той части законов Хаммураби, которые регламентируют семейно-брачные отношения. Так, в параграфе 138 названного закона, указывается на то, что

«если человек покидает свою первую супругу, не родившую ему детей, то он должен отдать ей серебро в сумме ее выкупа, а также восполнить ей приданое, принесенное ею из дома ее отца, и может покинуть ее».

Как нам представляется, сущность и содержание данной нормы, заключается в том, что в представлениях человека государства Древнего мира, все блага и беды мира сего имеют единый источник происхождения – божественный. Поэтому, если «бог не дал» детей, то обвинить в этом женщину невозможно. Но поскольку мужчина надеется на то, что у него могут быть дети от другой женщины то он волен, жениться на ней. Вместе с тем, мужчина должен восстановить права женщины на дальнейшую семейную жизнь, а это, в представлении древних, выражается в компенсации причиненного ущерба, наносимым бывшим мужем своей первой супруге, хотя бы в имущественном плане и как об этом говорится в рассматриваемой нами норме «он должен отдать ей серебро в сумме выкупа» и «восполнить (восстановить) ее приданое, принесенное ею из дома ее отца». Логика высказанного заключается в том, что женщина, не имеющая полноценного приданого, вряд ли может рассчитывать на повторный и более счастливый брак. При этом знаменательно то, что в случае отказа мужа от добровольного выполнения данных правил, восстановительная мера будет обеспечена административно-властным воздействием должностного лица, либо органа государственного управления, уполномоченного в обеспечении общественного порядка.

Однако из содержания норм, нашедших отражение в большинстве нормативных документов древности видно, что не всегда четко разграничивались меры восстановления и ответственности. В большинстве случаев они не дифференцировались друг от друга и как бы «смешивались». Так, смешание понятий институтов принудительного восстановления и ответственности можно пронаблюдать из содержания параграфов 8 и 9 Среднеассирийских законов, относящихся к XV в. до н.э. Эти законы в виде глиняных таблиц и их фрагментов найдены частично в помещении ворот (месте суда) между храмом богов Анну и Адада и Старым дворцом в городе Ашшуре. Так, в названных параграфах Среднеассирийских законов указывается на то, что «если человек испортит большую межу своих товарищей, и его уличат клятвенным показанием и докажут против него, то поле, которое он испортил и взял, он должен отдать тройне; ему должно отрубить один палец, дать 100 ударов палками и один полный месяц он должен выполнять царскую работу» (п.8). Аналогичного содержания и другой параграф. Так, в параграфе 9 указывается на то, что: «если человек нарушит малую межу жребиев, и его уличат клятвенным показанием и докажут против него, то он должен отдать один талант свинца; поле, которое он испортил и взял, он должен отдать тройне; ему должно дать 50 ударов палками и один полный месяц он должен выполнять царскую работу» [8, с.60]. Как видно из сказанного, названные нормы содержат в своем составе не только меру ответственности, но и содержат в своем составе и меры принудительного административного восстановления, направленные на восстановление нарушенных прав собственников земельного участка (то есть нарушение большой и малой межу,

опосредующие границы земельного участка). Об этом свидетельствует та часть нормы, в которой говорится о том, что нарушитель должен в качестве компенсации вернуть лицу, права которого нарушены «то поле, которое он испортил и взял, он должен отдать втройне», «он должен отдать один талант свинца». Кроме мер принудительно-восстановительного характера в данной норме содержатся и меры ответственности (наказания), которые должны быть применены к виновному «ему должно отрубить один палец, дать 100 ударов палками и один полный месяц он должен выполнять царскую работу» и «ему должно дать 50 ударов палками и один полный месяц он должен выполнять царскую работу».

В приведенном примере мы наблюдаем тесную взаимосвязь таких мер принудительного воздействия, как «восстановление» и «ответственность», что свидетельствует о единстве их генетического происхождения и о единстве их юридической природы.

Список использованных источников:

- 1 История политических и правовых учений: учебник для вузов / под общ. ред. чл.-кор. РАН В.С. Нерсисянца. – М., 1996. – 736с.
- 2 Сулова Л.А. Философия И. Канта (Методологический анализ): учебное пособие для вузов. – М.: Высш. шк., 1988. – С. 224.
- 3 Головистикова А.Н., Дмитриев Ю.А. Проблемы теории государства и права: учебник. – М.: Издательство Эксмо, 2005. – 832с.
- 4 Хрестоматия по истории государства и права зарубежных стран: в 2т. / отв. ред. проф. Н.А. Крашениникова. – М.: Норма, 2005. – Т. 1: Древний мир и Средние века. – 816с.
- 5 Законы XII таблиц / текст, пер., вступ. ст. Л.Л. Кофанова; отв. ред. В.И. Уколова. – М., 1996. – С. 16.
- 6 Бахрах Д.Н. Административная ответственность: учебное пособие. – М., 1999. – С. 112.
- 7 Эклога. Византийский законодательный свод VIII века / вступ. ст., пер., коммент. Е.Э. Липшиц. – М., 1965. – С. 4.
- 8 Кутюмы Бовези. Хрестоматия памятников феодального государства и права стран Европы / под ред. В.М. Корецкого. – М., 1961. – С. 580-599.

Мұсағазинов Ә.А.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРИЗНАНИЯ И ИСПОЛНЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ АРБИТРАЖНЫХ И СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ

Магистрант ОП 7М04208 – «Актуальные проблемы права»
кафедры гражданско-правовых дисциплин
Alikhan Bokeikhan University

Как известно, арбитражные и судебные решения не всегда исполняются добровольно. В связи с этим актуальным является вопрос их принудительного исполнения, которое осуществляется в соответствии с процессуальным законодательством той страны, в которой такое исполнение необходимо произвести.

Законодательство РК определяет процедуру и порядок признания и приведения в исполнения решений иностранных судов и арбитражей буквально несколькими статьями. Стороне, которая обращается за принудительным исполнением решения иностранного суда или арбитража, необходимо пройти две стадии:

- обратиться в компетентный суд с заявлением о принудительном исполнении решения и выдаче исполнительного листа;
- после получения исполнительного листа обратиться к судебному исполнителю, который будет непосредственно заниматься исполнением решения.

Однако, несмотря на кажущуюся простоту этой процедуры, на практике нередко возникают проблемы, связанные с пробелами и противоречиями в национальном законодательстве либо неправильным его применением судами.

Признание и исполнение иностранных арбитражных и судебных решений производится в соответствии с международными договорами, участником которых является Казахстан, Гражданским процессуальным кодексом РК и Законом РК «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей».

Международные договоры, регулирующие вопросы признания и исполнения решений иностранных коммерческих арбитражей

Основными международными договорами, регулирующими вопросы признания и исполнения решений иностранных арбитражей, являются Нью-Йоркская конвенция[1] и Европейская конвенция[2].

Согласно Нью-Йоркской конвенции каждое договаривающееся государство признает арбитражные решения как обязательные и приводит их в исполнение в соответствии с процессуальными нормами той территории, где испрашивается признание и приведение в исполнение этих решений.

Казахстанское законодательство устанавливает приоритет международных договоров перед национальным законодательством, однако лишь в отношении тех международных договоров, которые ратифицированы РК. Между тем ни Нью-Йоркская, ни Европейская конвенции не были

ратифицированы в установленном порядке, были лишь изданы Указы Президента РК о присоединении к указанным конвенциям. В связи с этим существуют неоднозначные мнения правоведов о статусе этих конвенций, в частности, мнение о том, что в связи с отсутствием их ратификации Казахстан должен исполнять иностранные арбитражные решения только на началах взаимности[3]. Однако ни в практике нашей фирмы, ни в доступной нам судебной практике мы не встречали случаев отказа выдачи судами исполнительного листа в связи с отсутствием ратификации Нью-Йоркской конвенции, в связи с чем полагаем, что суды считают ее обязательной для исполнения.

Вопросы признания и исполнения решений иностранных судов регулируются международными многосторонними договорами, участником которых является Казахстан: Кишиневской конвенцией[4], Киевским соглашением[5], Московским соглашением[6]. Перечисленные договоры предусматривают взаимное признание и исполнение решений судов государств, расположенных на территории постсоветского пространства: России, Беларуси, Кыргызстана, Азербайджана, Армении, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана, Туркменистана, Украины и Грузии.

Кроме того, Казахстан заключил двусторонние договоры о правовой помощи с Литвой, КНДР, Турцией, Китаем, Вьетнамом, Индией, Пакистаном, Монголией, Объединенными Арабскими Эмиратами, в соответствии с которыми в РК признаются и исполняются решения судов указанных государств.

Список использованной литературы:

1 Конвенция о признании и приведении в исполнение иностранных арбитражных решений (Нью-Йорк, 10 июня 1958 года). https://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002485_links // Дата обращения 05.09.2022 г.

2 Европейская конвенция о внешнеторговом арбитраже (Женева, 21 апреля 1961 года). https://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002485_links // Дата обращения 05.09.2022 г

3 Анализ законодательной и судебной практики РК (публичный порядок, отношения с иностранным элементом, применение иностранного права на основании принципа взаимности), 2009 г., https://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002485_links // Дата обращения 05.09.2022 г 4 Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам (Кишинев, 7 октября 2002 г.). https://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002485_links // Дата обращения 05.09.2022 г

5 Соглашение о порядке разрешения споров, связанных с осуществлением хозяйственной деятельности (Киев, 20 марта 1992 года) https://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002485_links // Дата обращения 05.09.2022 г.

6 Соглашение о порядке взаимного исполнения решений арбитражных, хозяйственных и экономических судов на территориях государств - участников Содружества (Москва, 6 марта 1998 года) https://adilet.zan.kz/rus/docs/U950002485_links // Дата обращения 05.09.2022 г.

Тускелдиев М.Б.

ПРАВО НА ЖИЗНЬ И ЗДОРОВЬЕ В СИСТЕМЕ ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ

Магистрант специальности 7M04208 – «Актуальные проблемы права»
Alikhan Bokeikhan University,
г. Семей

Категория "жизнь" представляет собой одну из фундаментальных научных категорий, содержание которой, в зависимости от сферы научных знаний и предметной области исследований, раскрывается не только в естественно-научном контексте, но также и в контексте социальных наук. Понятием жизни охватываются не только физиологические процессы и явления, но также и явления социальной реальности, что предопределяется биосоциальной природой человека. При этом ракурс научной интерпретации соответствующего понятия определяется целями и задачами научно-познавательной деятельности, особенностями социальной практики.

Юридическое значение категории "жизнь" определяется прежде всего двумя ключевыми аспектами. Во-первых, феномен жизни, рассматриваемый с естественно-научных позиций (т.е. жизнь в биологическом, физиологическом смысле), представляется необходимым безальтернативным условием социальных отношений (т.е. жизни общественной, социальной). [1]

В этой связи жизнь выступает абсолютной социальной ценностью высшего приоритета, которая должна гарантироваться и охраняться государством посредством правовых средств.

Второй аспект, определяющий юридическое значение категории "жизнь", неразрывно связан с вышеуказанным аксиологическим аспектом, но при этом имеет большую практическую направленность.

Для юридической практики явление, отражаемое соответствующей категорией, - это прежде всего особое состояние, рассматриваемое как особый юридический факт, выступающий основанием возникновения, изменения или прекращения правовых отношений.

Право на жизнь как благо содержит базисные показатели, которые материализуют некий общий баланс юридически декларированного и фактического качества жизни.

Особое значение категории "жизнь" для юридической науки и практики всегда предопределяла необходимость выработки и совершенствования унифицированного юридического понятия жизни.

Понятие "право" отражает исключительно социальное явление, в то время как понятие "жизнь" отражает явление биосоциального характера. Право на жизнь должно рассматриваться как особое субъективное право, в соответствии с общей логикой исследования любого субъективного права, так как является в определенном смысле частным проявлением более общего явления.

Право на жизнь имеет сложную структуру и содержание, детерминированные сущностью самой охраняемой ценности, т.е. человеческой

жизни. При этом жизнь возникает вне государственных велений, и биологическое рождение ребенка напрямую не зависит от наличия или отсутствия государственных институтов, "юридическая норма не обладает способностью производить на свет живые существа". Но вместе с тем государство в правовой форме выражает свое отношение к этому явлению, "вкладывает" определенный смысл в соответствующее субъективное право, придавая тем самым юридическое значение фактическим обстоятельствам.

Юридическая интерпретация категории "жизнь" имеет специфику, определяемую отраслевой сферой правового регулирования. Понятие "жизнь" употребляется в рамках различных отраслей права. Право ставит жизнь под особую охрану, предусматривая уголовную ответственность за лишение жизни. Социальное законодательство закрепляет обязательное страхование жизни отдельной категории лиц.[\[2\]](#)

Были попытки законодательно определить признаки, по которым мы называем известное состояние человеческого организма жизнью, но дальнейшее развитие естественных наук принудило отказаться от этих попыток, представляющих вторжение в самостоятельную сферу, совершенно чуждую праву. Признаки жизни есть признаки физиологические, и констатировать их должны медики-эксперты. Определить же понятие "жизнь" надлежит праву, а не медицине или биологии.

Право на жизнь рассматривается не только в субъективном, но и в объективном смысле. Так, Жайлин Г.А. определяет это право как совокупность правовых норм по охране жизни человека, устанавливающих недопустимость произвольного лишения жизни, запрет эвтаназии, дозволенность искусственного оплодотворения и имплантации эмбриона, а также самостоятельного решения женщиной вопроса о материнстве, в том числе об искусственном прерывании беременности.[\[3\]](#)

Таким образом, право на жизнь и здоровье - это признанное государством естественное и неотчуждаемое право человека на зачатие, на рождение, на достойное и благополучное существование и гарантированное на конституционном уровне до наступления смерти. Однако право на жизнь в широком смысле - это не просто право на то, чтобы жить, чтобы человека никто не мог произвольно лишить жизни, а право на то, чтобы жить свободно и мирно.

Правовой основой охраны здоровья в РК прежде всего является Конституция, в ст. 41 которой указывается, что каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов и других поступлений.

Граждане Республики Казахстан обладают неотъемлемым правом на охрану здоровья. Государство обеспечивает охрану здоровья независимо от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

Гарантируется защита от любых форм дискриминации, обусловленной наличием у гражданина какого-либо заболевания.

Граждане имеют право на регулярное получение достоверной и своевременной информации о факторах, способствующих сохранению здоровья или оказывающих на него вредное влияние. Такая информация предоставляется местной администрацией через средства массовой информации или непосредственно гражданам при их запросе. Данное право граждан в случае необходимости может устанавливаться судебными инстанциями, как это показано в следующем примере.

Граждане имеют право на бесплатную медицинскую помощь в государственной и муниципальной системах здравоохранения в соответствии с программами ОМС.

Граждане имеют право на медицинскую экспертизу, в том числе на независимую, которая производится по их личному заявлению в специализированных учреждениях.

Работающие граждане в случае болезни имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению гражданина без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.^[4]

В целях охраны здоровья граждан, предупреждения инфекционных и профессиональных заболеваний работники отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений, организаций, перечень которых утверждается Правительством РК, проходят обязательные, предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

Наряду с общими правами, государство предоставляет отдельные права различным категориям граждан.

Список использованной литературы:

1. Савицкая А. Н. Возмещение ущерба, причиненного ненадлежащим врачеванием. Львов: Изд-во при Львовском гос. ун-те издательского объединения "Вища школа". 1982. С. 49.
2. Хутыз М. х., Сергейко П. Н. Энциклопедия права: Учебное пособие М.: Былина. 2020 г. С. 8.
3. Жайлин ГА. Гражданско-правовая ответственность за вред, причиненный преступлением против личности: Дисс... на соискание уч. степени канд. юр. наук. Алматы. 1999. С. 19 - 20.
4. Кодекс Республики Казахстан О здоровье народа и системе здравоохранения. Закон РК от 20.04.23 г. № 226-VII https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34464437 \\ Дата обращения 08.-2.2023 г.

Султанов Н.Т.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОГОВОРА МЕНЫ В РК

Магистрант ОП 7М04208 – «Актуальные проблемы права»
Alikhan Bokeikhan University

Под договором мены понимается гражданско - правовой договор, в соответствии с которым каждая из сторон обязуется передать в собственность другой стороны один товар в обмен на другой (п. 1 ст. 501 ГК).

В реальном имущественном обороте предприниматели предпочитают пользоваться понятием "бартерные сделки", хотя оно не в полной мере отвечает существу обязательств, возникающих из таких договоров. В советском законодательстве традиционно отношения, складывающиеся при обмене товаров на эквивалентной основе, регулировались именно договором мены (см., напр., гл. 22 ГК КазССР 1963 г.).

По сравнению с прежним законодательством действующий ныне ГК РК содержит ряд новых правил, изложенных в виде диспозитивных норм, которые призваны регламентировать некоторые правоотношения сторон, длительное время остававшиеся вне поля зрения законодателя.

Наличие в ГК специальных правил, относящихся исключительно к договору мены (пусть и немногочисленных), свидетельствует о том, что отношение законодателя к этому договору как к самостоятельному типу гражданско - правовых договорных обязательств является не только данью многовековой цивилистической традиции, но и результатом понимания места договора мены в системе договорного регулирования гражданско - правовых отношений, а также стремлением детальной регламентации указанных правоотношений с учетом всех присущих им особенностей.

Самостоятельный характер договора мены в семье гражданско - правовых договоров предполагает выделение определенных, присущих этому договору признаков, отличающих его от всех иных типов договорных обязательств, в том числе и от наиболее близкого к договору мены договора купли - продажи. В этом смысле могут быть названы следующие основные признаки договора мены.

Во-первых, договор мены относится к числу договоров, направленных на передачу имущества (к этой же категории относятся и договоры купли - продажи, дарения, займа, ренты, ссуды, аренды и некоторые другие), и тем самым он отличается от договоров на выполнение работ (например, подряд и некоторые другие), на оказание услуг (комиссия, поручение, агентирование, транспортно - экспедиционное обслуживание и некоторые другие) и от учредительских договоров (например, простое товарищество).

Во-вторых, по договору мены обмениваемое имущество передается в собственность (а в соответствующих случаях - в хозяйственное ведение или оперативное управление) контрагента. Данный признак позволяет отграничить

договор мены от тех договоров на передачу имущества, по которым имущество передается во владение и пользование либо только в пользование контрагента (аренда, ссуда).

В-третьих, от других возмездных договоров, по которым, как и по договору мены, имущество также передается в собственность контрагента (купля - продажа, заем), договор мены отличается характером встречного предоставления.

По договору займа сторона, получившая денежную сумму или определенное количество имущества, определяемого родовыми признаками, должна возвратить займодавцу такую же денежную сумму либо соответствующее количество имущества. Встречным предоставлением со стороны покупателя по договору купли - продажи товара является уплата его цены (т.е. определенной денежной суммы, составляющей стоимость товара).

Что касается договора мены, то его стороны один товар обменивают на другой. По договору мены в принципе исключаются как возврат имущества, аналогичного полученному, так и оплата его стоимости, как это имеет место соответственно при договоре займа и при договоре купли - продажи. Данный признак (обмен товаров) представляет собой особенность предмета договора мены и является бесспорным критерием для выделения его в самостоятельный тип гражданско - правовых договорных обязательств [11, с. 37].

В-четвертых, еще одним квалифицирующим признаком договора мены, отличающим его как от договора купли - продажи, так и от всякого иного договора, предусматривающего передачу имущества в собственность контрагента, является момент перехода права собственности на обмениваемые товары. Как известно, по общему правилу право собственности у приобретателя вещи по договору возникает с момента ее передачи (п. 1 ст. 223 ГК); момент перехода права собственности никак не связан с исполнением контрагентом, получившим вещь в собственность, своих обязательств, например по оплате полученной вещи.

Применительно к договору мены действует специальное правило, определяющее момент перехода права собственности на обмениваемые товары, которое существенно отличается не только от норм, регулирующих договор купли - продажи, но и от общих положений о гражданско - правовом договоре. Суть этого правила состоит в том, что по договору мены право собственности на полученные в порядке обмена товары переходит к каждой из сторон одновременно после того, как обязательства по передаче товаров исполнены обеими сторонами (ст. 503 ГК).

С точки зрения общей характеристики договора мены как всякого гражданско - правового обязательства он является консенсуальным, возмездным, двусторонним, синаллагматическим.

Договор мены относится к консенсуальным договорам, поскольку считается заключенным с момента достижения сторонами в требуемой в подлежащих случаях форме соглашения по всем существенным условиям договора, а момент вступления договора в силу не связывается с фактической передачей сторонами обмениваемых товаров. Собственно, фактический обмен

товарами представляет собой исполнение заключенного и вступившего в силу договора мены. Даже в тех случаях, когда момент вступления договора в силу в соответствии с его условиями совпадает с фактической передачей сторонами товаров друг другу, мы можем говорить о том, что данный договор мены исполняется в момент его заключения, но не о реальном характере договора. О том, что договор мены является консенсуальным договором, свидетельствует также само его законодательное определение: каждая из сторон обязуется передать в собственность другой стороны один товар в обмен на другой.

Договор мены является возмездным, поскольку каждая из его сторон за исполнение своих обязанностей по передаче товара контрагенту должна получить от последнего встречное предоставление в виде другого обмениваемого товара.

Договор мены является двусторонним, поскольку каждая из сторон этого договора несет обязанности в пользу другой стороны и считается должником другой стороны в том, что обязана сделать в ее пользу, и одновременно ее кредитором в том, что имеет право от нее требовать. Более того, в договоре мены имеют место две ярко выраженные встречные обязанности, одинаково существенные и важные: каждая из сторон обязуется передать контрагенту соответствующий обмениваемый товар, - которые взаимно обуславливают друг друга и являются в принципе экономически эквивалентными. Поэтому договор мены относится к договорам синаллагматическим.

Причем синаллагматический характер договора мены в правовом регулировании данного договора (несмотря на небольшое число норм) учитывается в большей степени, нежели в правовых нормах, регламентирующих иные типы гражданско - правовых двусторонних договоров. Данное обстоятельство выражается: в установлении презумпции равноценности обмениваемых товаров (п. 1 ст. 502 ГК); в определении момента перехода права собственности на обмениваемые товары, который "привязывается" к моменту исполнения обязательств по передаче товаров обеими сторонами (ст. 570 ГК); в применении к отношениям, вытекающим из договора мены, правил о встречном исполнении обязательств (ст. 505 ГК); в наделении добросовестной стороны, передавшей товар контрагенту, не обеспечившему надлежащее исполнение своего обязательства, в определенных ситуациях правом требовать от последнего возврата переданного ему товара (ст. 505 ГК).

Список использованных источников:

1. Гражданский кодекс Республики Казахстан (часть особенная). [Закон](#) РК от 1 июля 1999 г. № 410-1 «О введении в действие ГК РК (Особенная часть)» Информационная система «Параграф». www.prg.kz.
2. Новицкий А.А. Памятники римского гражданского права: Законы XII таблиц. Институции Гая, Дигесты Юстиниана. М.: Зерцало, 1997. – 372 с.
3. Гражданское право: Учебник / Под ред. А.П. Сергеева, Ю. К. Толстого - М.: Изд-во «Проспект», 2000. - 784 с.

4. Иоффе О.С. Обязательственное право. - М.: Изд-во «Юридическая литература», 1975. - 880 с.
5. Гражданское право. Часть вторая: Обязательственное право: Курс лекций / Под. ред. О.Н. Садикова - М.: Изд-во «ИНФРА- М-НОРМА», 1997. - 509 с.
6. Комментарий к Гражданскому Кодексу РК, части второй / Под ред. М.К. Сулейменова, Ю. Г. Басина. Алматы., 2003. - с.831.

Турлыханов Казбек

РОЛЬ И МЕСТО ЧАСТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Магистрант 7М04208 – «Актуальные проблемы права»
кафедры гражданско- правовых дисциплин
Alikhan Bokeikhan University, г. Семей

Система здравоохранения (СЗ) в Казахстане проходит поэтапную трансформацию с целью оптимизации и эффективного применения всех ее ресурсов: трудовых, управленческих, материально-технических, финансовых, маркетинговых, информационных и других ресурсов. Несомненно, одним из ключевых составляющих укрепления СЗ является развитие кадровых ресурсов. Ситуация в мире по противодействию коронавирусной инфекции во многом направлена на повышение эффективности СЗ в целом, качества предоставляемых медицинских услуг населению в частности и напрямую зависят от показателей деятельности медицинского персонала, его знаний, умений, компетенций и профессионализма. В Послании Президента Республики Казахстан «Казахстан в новой реальности: время действий» отмечено «кризис, вызванный пандемией, нас многому научил. Например, ценить труд врача» [1].

Исследование научных трудов, изучение практических аспектов проблемы позволяют в целом выявить трудности в развитии кадровых ресурсов системы здравоохранения, которые заключаются в следующем:

- сохраняется дефицит высококвалифицированных кадров;
- сохраняется диспропорция в спектре специальностей врачей и их квалификации;
- присутствует разный уровень и качество подготовки кадров;
- нехватка высококвалифицированных медицинских специалистов, включая врачей и среднего медицинского персонала;
- недостаточное планирование кадровых ресурсов и их численности;
- требуется совершенствование системы последиplomного образования специалистов;
- проблема «утечки умов» среди работников здравоохранения;
- высокая физическая и административная нагрузка у работников;

– недостаточная мотивация и пр.

Все эти аспекты усиливаются эпидемиологической ситуацией в мире, связанной с SARS – CoV, объявленной Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в марте 2020 г. Всего заболевших на начало октября 2022 года составило 253 миллиона человек [2].

В Послании Президента РК «Казахстан в новой реальности: время действий» был поставлен «вопрос о подготовке докторов редких специальностей: эпидемиологов, инфекционистов, реаниматологов, пульмонологов, кардиологов» [3].

Здоровье граждан является стратегическим приоритетом Казахстана, это отражено в Стратегии «Казахстан-2050», в Государственной программе развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020-2025 годы и подходах к формированию национального проекта «Здоровая нация» на 2021-2025 гг.

Казахстан увеличил расходы на систему здравоохранения в I квартале 2021 года на 50,4%, до 590,2 млрд. тенге. За аналогичный период прошлого года расходы составили 392,4 млрд. тенге [4].

Основным законодательным документом является Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК «О здоровье народа и системе здравоохранения», где субъектами выступают государственные и негосударственные (частные) учреждения [5]. Частный сектор делится: на организации на основе частной собственности и физических лиц, занимающихся частной практикой и фармацевтической деятельностью, имеющих сертификат в области здравоохранения, лицензию и не менее пяти лет стажа. В последние годы происходит непрерывное обновление нормативно-правовой базы отрасли, включая работу органов управления согласно приказу Министра здравоохранения Республики Казахстан от 10 февраля 2021 года № 65 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства здравоохранения Республики Казахстан» [6].

В современных реалиях все медицинские организации ориентированы на рынок, на предоставление качественных медицинских услуг и поддержание уровня сервиса, возможности проходить все процедуры без очередей, применяют индивидуальный подход к пациентам. В программных документах было отмечено, что «ориентированность на пациента является фундаментом дальнейшего устойчивого развития системы здравоохранения» [7].

Медицинская деятельность - это профессиональная деятельность физических лиц, получивших высшее или среднее профессиональное медицинское образование, а также юридических лиц, направленная на охрану здоровья граждан [8].

Современная модель трансформации СЗ страны направлена на процессы улучшения здоровья граждан, безопасности и повышения качества жизни. И следующим этапом развития принятая в начале 2021 года «Дорожная карта по реализации мероприятий, направленных на улучшение/повышение качества медицинской помощи населению Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы», [9].

Основными приоритетными направлениями СЗ РК являются:

- повышение доступности медицинской помощи, с приоритетом на село;
- дальнейшее усиление первичной медико-санитарной помощи;
- стимулирование роста компетенций медицинских работников;
- слышащее здравоохранение, а также лекарственная и биологическая безопасность пациента.

Все указанные приоритетные направления должны будут основываться на цифровых технологиях [10].

По состоянию на 2020 год, более половины поставщиков медицинских услуг АО «Фонд социального медицинского страхования» (ФСМС) являются частными медицинскими организациями (62%), государственные организации составляют 38% [11].

Рассмотрим понятие «здравоохранение», сама дефиниция рассматривается на основе различных подходов: с точки зрения отрасли, системы здравоохранения и деятельности; совокупности проводимых мероприятий; науки и практики предупреждения болезней и других. В нашем исследовании мы будем рассматривать данное понятие как «отрасль, охватывающую людей и организации, которые оказывают населению медицинскую помощь: частнопрактикующих врачей и групповые врачебные практики, поликлиники, амбулатории, диагностические центры, больницы и т.п. [12].

Рассматривая приведенные модели можно констатировать следующее:

- в государственной модели Бевериджа-Семашко основной канал финансирования осуществляется из бюджетных источников;

- вторая страховая модель О. Бисмарка, допускает ряд источников финансирования: за счет средств, уплачиваемых страхователями в специальные фонды, причем здесь происходит сочетание рынка медицинских услуг, государственного регулирования и социальных гарантий. Потребители услуг имеют право свободного выбора медицинской организации и врача. И данная модель является наиболее распространенной в мире;

- суть третьей модели заключается в предоставлении услуг здравоохранения на платной основе, где услуги являются наиболее технологичными и оказываются частными медицинскими учреждениями и частнопрактикующими специалистами. Однако стоит отметить, что финансирование осуществляется из средств частного страхования и личных сбережений потребителей. Первичная медицинская помощь реализуется за счет государства, а также покрывает для социально уязвимых слоев населения.

Каждая из приведенных моделей имеет свои преимущества и недостатки. В республике применяется опыт лучших мировых практик.

Основываясь на успешном опыте экономически развитых стран, где частная медицинская практика занимает существенную долю рынка и стала его неотъемлемой частью, с уверенностью можно сказать, что развитие частного сектора здравоохранения может стать важным фактором повышения эффективности всей системы здравоохранения и доступности качественной медицинской помощи для значительной части населения [13].

По данным Бюро по статистике Агентства по стратегическому планированию и реформам РК в 2020 году в республике насчитывалось 1149 частных медицинских организаций. По данным на 1 января 2020 года в них трудилось 16896 врачей и 23957 работников среднего медицинского персонала. Как правило, в больших городах открываются крупные медицинские центры, в малых городах - небольшие медицинские центры и амбулатории. По числу частных клиник лидируют города республиканского значения Нур-Султан и Алматы.

Список использованной литературы:

1. https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g
2. https://en.wikipedia.org/wiki/Template:COVID-19_pandemic_data
3. https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g
4. <https://kursiv.kz/news/ekonomika/2021-07/kak-izmenilis-raskhody-na-zdravookhranenie-v-stranakh-eaes>
5. <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/K2000000360#z7>
7. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36770682&pos=4;-88#pos=4;-88
8. <https://aprfd.kz/index.php/novosti/item/2330-a-tsoj-rasskazal-o-razvitiisistemy-zdravookhraneniya-v-kazakhstane>
9. <https://www.gov.kz/memleket/entities/dsm/activities/283?lang=ru>
10. <http://www.rcrz.kz/index.php/ru/2017-03-12-10-51-15/dorozhnaya-kartana-2020-2025-gody>
11. <https://aprfd.kz/index.php/novosti/item/2330-a-tsoj-rasskazal-o-razvitiisistemy-zdravookhraneniya-v-kazakhstane>
12. <https://kursiv.kz/news/medicina/2020-01/chastnye-kliniki-zainteresovalisosms>
13. Ильясова А.Р. Основы экономики здравоохранения: учебное пособие / А.Р. Ильясова.– Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2019. – с.7
14. https://www.nifi.ru/images/FILES/Journal/Archive/2014/3/03_3_2014.pdf

Коржинбаев Нуркен

ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ

Магистрант 7М04208 – «Актуальные проблемы права»
Alikhan Bokeikhan University

Как правило, защита гражданских прав осуществляется государством. Органы судебной и исполнительной власти призваны оказывать непосредственную защиту пострадавшему от правонарушения - судебную и административную защиту гражданских прав.

Основная масса гражданско-правовых споров рассматривается

районными, городскими, областными и иными судами общей компетенции, в которых подразделяются коллегия по хозяйственным делам, рассматривающая имущественные, преимущественно связанные с предпринимательской деятельностью споры между юридическими лицами, и коллегия по гражданским делам, рассматривающая споры с участием граждан и все иные категории гражданско-правовых споров, не рассматриваемые коллегией по хозяйственным делам. Наряду с этим гражданско-правовые споры могут быть рассмотрены третейским судом при наличии соглашения спорящих сторон либо при указании этого порядка рассмотрения споров законодательными актами (в частности, споры, связанные с деятельностью иностранных инвесторов, рассматриваются преимущественно в порядке третейского производства) [1].

Обращаясь к судебной защите прав надо отметить, что процедура рассмотрения спора в суде, включая порядок обращения в суд, доказательства и требования к ним, порядок рассмотрения спора, принятия судебного решения и его исполнение, не входит в область гражданского права. Процедура рассмотрения спора в суде, вытекающая из совокупности норм, которая регулирует деятельность сторон и органов судебной власти, направленную на разрешение спора о гражданских правах, относится к отрасли гражданского процесса и регулируется гражданско-процессуальным законодательством. И хотя процедура рассмотрения спора регулируется отраслью гражданско-процессуального права, но суд, соблюдая требования гражданско-процессуального законодательства о порядке рассмотрения спора, использует и применяет те конкретные способы защиты гражданских прав, которые предусматриваются нормами материального права - гражданского права. То есть, при определении соотношения отраслей гражданского права и гражданского процесса в сфере рассмотрения гражданских споров, связанных с субъективными гражданскими правами, можно отметить, что гражданским процессом регулируется форма, внешняя сторона спора, сущность же спора регулируется нормами гражданского права, в том числе и вопрос применения судом того или иного способа защиты гражданских прав [2].

Помимо этого необходимо отметить, что некоторые процессуальные действия могут оказывать крайне разнообразное существенное влияние на сферу материального права и также могут подлежать рассмотрению в гражданском праве, так как это вопрос о гражданских правах в судебном их осуществлении, то есть отмечается влияние процесса на материальное право. К таковым действиям относятся, в частности, предъявление иска, извещение ответчика, возражение, судебное решение и некоторые другие [3].

Материально-правовое значение предъявления иска проявляется, например, в том, что предъявление иска прерывает срок исковой давности и что с предъявлением иска прекращается всякое предположение об отказе лица от права на защиту. В ряде случаев, благодаря предъявлению иска, некоторые права, в частности, тесно связанные с личностью и возможные к осуществлению в связи с этим только определенной личностью, становятся доступными к правопреемству, к передаче по наследству. Например, право на

защиту чести и достоинства принадлежит только лицу, чьи субъективные права указанного порядка нарушены. В случае, если при жизни такое лицо не обратилось с иском о защите чести и достоинства, то после смерти наследники не могут претендовать на иск. В случае же, если лицо обратилось с иском о защите чести и достоинства, то после смерти правопреемниками по иску становятся его наследники.

Извещение ответчика о предъявлении к нему иска может иметь то значение, что с этого момента возникает презумпция виновности или недобросовестности ответчика. В какой степени эта презумпция изменяет юридическое положение ответчика, в такой же мере можно говорить о влиянии извещения о предъявлении иска на материальное гражданское право. Так, при извещении добросовестного владельца чужого имущества он, хотя и не считается недобросовестным, тем не менее обязан, как и недобросовестный владелец, возратить доходы, получаемые от этого имущества законному собственнику, то есть с точки зрения ответственности добросовестный владелец становится в положение, близкое к положению недобросовестного владельца.

В ряде случаев предъявление возражения на иск ставит ответчика в положение истца. Так, например, предъявляя возражение на иск, основанное на требовании производства зачета, у ответчика отпадает необходимость в предъявлении иска о защите своих прав против истца, основанных на однородных требованиях [4].

Материально-правовое значение судебного решения заключается хотя бы в том, что, вступив в законную силу, оно придает спорному праву, с одной стороны полную прочность в виде его признания и исключения возможности нового спора между теми же лицами по тому же основанию, с другой же стороны - придает праву исполнительную силу, то есть способность осуществления в принудительном порядке. Помимо этого судебный процесс, законченный судебным решением, дает, как правило, стороне, в чью пользу вынесено решение, особое гражданское право - право требовать возмещения судебных издержек, то есть возврата всех уплаченных пошлин, сборов и вознаграждения за ведение дела.

Помимо обращения в судебные органы, правомочное лицо, чье право нарушено, может обратиться за защитой нарушенного права к компетентному органу власти или управления, в обязанности которого входит осуществление защиты гражданских прав либо эта обязанность может вытекать из осуществляемых ими функций, то есть правомочное лицо вправе прибегнуть к административному порядку защиты своих прав. В юридической литературе административный порядок отдельными авторами именуется как специальный порядок защиты прав в сравнении с общим судебным порядком [5]. Если в судебном порядке формой обращения за защитой является иск, то при административном порядке форма обращения представляет собой жалобу или заявление о нарушении права.

Административный порядок широко распространен в практике, так как обращение к государственному органу не требует уплаты государственной

пошлины или иных сборов, к тому же административный порядок упрощает и ускоряет, по общему правилу, рассмотрение спора. В то же время применение административного порядка, который, по общему правилу, не является обязательным, не лишает лиц, защищающих свое субъективное гражданское право, возможности использования судебного порядка. Норма ст.9 ГК предусматривает правило, в соответствии с которым обращение за защитой нарушенного гражданского субъективного права к органу власти или управления не препятствует обращению в суд с иском о защите права, если только законодательными актами не предусмотрено иное. Например, иск о возврате неправильно взысканного налога, который в зависимости от обстоятельств необходимо квалифицировать или как иск о неосновательном обогащении, или как иск о возмещении ущерба в связи с неправомерными действиями должностных лиц и который безусловно относится к сфере гражданского, а не административного права, в силу прямого указания указа о налогах и других обязательных платежах в бюджет, требует обязательного досудебного административного порядка обжалования.

Помимо возможности защиты гражданских прав путем обращения к судебным органам, либо к компетентным государственным органам власти и управления защита гражданских прав может осуществляться самостоятельно лицом, чье право нарушено.

Список использованной литературы:

- 1 Теория государства и права. Курс лекций / Под редакцией Н.И. Матузова и А.В.Малько. - М, 1997. -С.182-194.
- 2 Малеин Н.С. Повышение роли закона в охране личных и имущественных прав граждан // Советское государство и право. —1974.-№6.-С. 41-48.
- 3 Гражданское право. Часть I. Учебник / Под ред. Ю.К. Толстого, АЛ. Сергеева - М, 1996. - С.240.
- 4 Иоффе О.С. Вина как условие ответственности за нарушение обязательства // Советская юстиция. 1965. №5. С. 25-26.
- 5 Гражданский кодекс Республики Казахстан (часть общая). [Закон](#) РК от 14 декабря 1994 г. № 410-1 «О введении в действие ГК РК (Общая часть часть)» Информационная система « Параграф». www.prg.kz.

Базаркина Г.Е.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦЕНОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ОСНОВЕ CPV-Analysis

Магистрант образовательной программы 7M04115-Экономика, группа МЭ-312
 УО «Alikhan Bokeikhan University», г. Семей, Республика Казахстан
 Научный руководитель: старший преподаватель кафедры «Бизнес и управление»,
 доктор философии (PhD) Молдажанов Марат Бетимбаевич

Для оценки эффективности ценовой политики как инструмента оказывающие положительное влияние на финансовые результаты финансовыми менеджерами проводятся различные аналитические мероприятия. Среди наиболее продуктивных можно выделить CPV-analysis (Cost Value Profit) графически изображенный на рисунке 1 [1, 2, 3, 4, 5].

CPV-analysis - это аналитический инструмент, используемый в бухгалтерском учете и финансовом менеджменте для понимания взаимосвязи между затратами, объемом продаж, отпускными ценами и прибылью компании. Основная цель CPV-analysis - помочь менеджерам или владельцам бизнеса в принятии правильных решений относительно стратегии продаж, ценообразования и планирования прибыли.

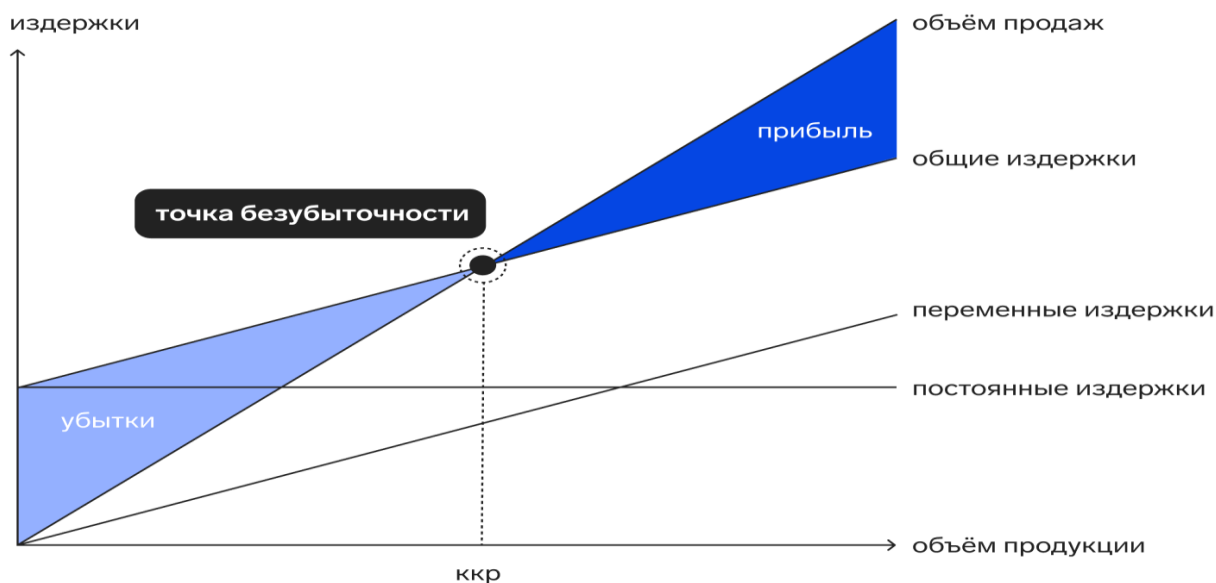


Рисунок 1. Графическая интерпретация CPV-analysis

Используя CPV-analysis, компании могут проанализировать, как изменения в объеме продаж повлияют на общие затраты и чистую прибыль. Это позволяет менеджеру понять, какого уровня должны достичь продажи продукта или услуги, чтобы выйти на безубыточность или достичь определенного целевого показателя прибыли. Этот анализ также помогает определить маржу вклада, а именно, насколько велик вклад каждой единицы продукта или услуги в прибыль компании.

Шаги по выполнению CPV-analysis. Шаги по проведению CPV-analysis включают:

а. Определение затрат и доходов:

* Прежде всего, определите все затраты, связанные с производством или продажей продукта или услуги.

Далее определите выручку от продажи данного продукта или услуги.

б. Расчет маржинального вклада:

* Маржа вклада - это разница между отпускной ценой за единицу и переменными затратами. В CPV-analysis маржа вклада на ед. изделия используется для определения того, насколько каждая единица продукта или услуги вносит вклад в постоянные издержки и прибыль компании.

с. Определение точек безубыточности:

* Точка безубыточности - это точка, при которой общая выручка равна общим затратам, поэтому чистая прибыль равна нулю. При CPV-analysis точка безубыточности может быть рассчитана по формуле:

$$\text{Точка безубыточности (в единицах измерения)} = \frac{\text{Общие постоянные затраты}}{\text{Маржинальный вклад на единицу}} \quad (1)$$

d. Анализ прибыли или убытка:

* Как только точка безубыточности известна, можно провести дальнейший анализ для оценки прибыли или убытка при различных уровнях объема продаж выше или ниже точки безубыточности.

e. Оценка бизнес-решений:

* Результаты CPV-analysis могут быть использованы для принятия бизнес-решений, таких как установление соответствующей отпускной цены, расчет минимального предельного объема продаж для достижения желаемой прибыли, оценка операционной эффективности для снижения затрат или планирование расширения бизнеса.

Данные, необходимые для проведения CPV-analysis, включают постоянные затраты, переменные затраты, отпускные цены за единицу продукции, объем продаж, а также информацию о доходах и расходах компании. Чем более полными и точными будут используемые данные, тем более точными и полезными будут результаты анализа для принятия бизнес-решений.

Роль точки безубыточности в CPV-analysis и способы ее расчета. Точка безубыточности является важным ориентиром для компании, поскольку выше этой точки компания начинает получать прибыль, в то время как ниже точки безубыточности компания несет убытки. Таким образом, точка безубыточности служит ориентиром для оценки эффективности бизнеса и планирования финансовых стратегий.

Точку безубыточности можно рассчитать по простой формуле:

$$\text{Точка безубыточности (в единицах измерения)} = \frac{\text{Общие постоянные затраты}}{\text{Маржа вклада за единицу}} \quad (2)$$

Маржа вклада за единицу представляет собой разницу между ценой продажи за единицу и переменными затратами за единицу.

В дополнение к единицам, точка безубыточности также может быть рассчитана в денежном выражении (в валюте) по формуле:

$$\text{Точка безубыточности (в валюте)} = \frac{\text{Отношение общих постоянных затрат к марже вклада (в процентах)}}{(3)}$$

Следует помнить, что расчет точки безубыточности является базовым предположением и упрощает сложность реального бизнеса. На практике необходимо учитывать такие факторы, как колебания цен на сырье, изменения производственных затрат пропорционально объему продаж и колебания отпускных цен на разных уровнях производства, чтобы получить более точную картину финансового состояния компании и возможных рисков, с которыми она сталкивается.

Разница между маржой вклада и валовой прибылью. Разницу между маржой вклада и валовой прибылью очень важно понимать при анализе CPV. Маржа вклада отражает вклад каждой единицы продукта или услуги в постоянные затраты и прибыль компании, принимая во внимание только переменные затраты, которые изменяются в зависимости от объема продаж. Между тем, валовая прибыль включает все прямые затраты, включая постоянные, которые не меняются при изменении объема продаж. Валовая прибыль дает более полное представление об операционной прибыльности компании.

Оба эти показателя играют важную роль в анализе CPV. Маржа вклада помогает определить, насколько эффективно каждая единица продукта или услуги вносит свой вклад в постоянные издержки и прибыль компании, тем самым помогая установить правильную цену и определить уровень продаж, необходимый для достижения определенной точки безубыточности или целевого показателя прибыли. С другой стороны, валовая прибыль дает более полное представление об общей эффективности компании, учитывая все прямые затраты, связанные с производством и продажей продукта или услуги.

Понимая эти два показателя, компании могут принимать более точные бизнес-решения. Маржа вклада помогает оценить эффективность и вклад отдельных бизнес-единиц, в то время как валовая прибыль дает более целостное представление об общей прибыльности компании. Благодаря сочетанию информации, полученной из этих двух показателей, руководство может принимать более разумные стратегические решения по управлению затратами, определению правильной цены продажи и более эффективному планированию роста и развития бизнеса.

Список использованной литературы:

1. Фаттахов, А. А. Модель CVP-анализа с позиции финансового менеджмента и маркетинга / А. А. Фаттахов // Вестник ВЭГУ. – 2015. – № 1(75). – С. 64-71. – EDN TIOLOX.
2. Маткулиева, Ш. А. Операционный анализ и его роль в принятии управленческих решений / Ш. А. Маткулиева, В. В. Горлов // Студенческая молодежь XXI века: наука, творчество, карьера, цифровизация : Сборник материалов межвузовской студенческой научно-практической интернет-конференции, Москва, 26 мая 2020 года / Под общей редакцией В.И. Семенов, под научной редакцией Л.Н. Горбуновой. – Москва: Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования "Московский экономический институт", 2020. – С. 423-428. – EDN YFSAOZ.
3. Дивин, Е. Н. Нахождение точки безубыточности в экономическом анализе производства / Е. Н. Дивин // История и перспективы развития транспорта на севере России. – 2015. – № 1. – С. 87-90. – EDN TXITNR.
4. Оценка уровня затрат с использованием метода анализа точки безубыточности (CVP-анализа) / Т. В. Аронова, С. А. Матяш, В. Г. Конюхов [и др.] // Научное обозрение. – 2016. – № 4. – С. 138-141. – EDN VXMUVR.
5. Русин, В. Н. Управление ценами / В. Н. Русин, И. В. Рожков, С. В. Карпова. – Изд. 2-е. – Москва : ООО "Научно-издательский центр Инфра-М", 2023. – 258 с. – ISBN 978-5-16-017799-1. – DOI 10.12737/1876530. – EDN GWPLSC.

Душечкина Е.В.¹, Касенова С.С.²

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ДЕТЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ

¹ магистр права, старший преподаватель
кафедры Государственно-правовых дисциплин
² магистрант ОП 7М04208 -«Актуальные проблемы права»
кафедры Государственно-правовых дисциплин
Alikhan Bokeikhan University, г.Семей

В современном обществе защита прав детей является одной из приоритетных задач государства и международного сообщества. Республика Казахстан, являясь участником многочисленных международных конвенций и соглашений, активно развивает правовые и институциональные механизмы защиты прав детей. В последние годы Казахстан принимает значимые шаги по улучшению условий жизни детей, обеспечения их прав на образование, медицинскую помощь, в том числе и защиту от насилия. Однако, несмотря на

положительную динамику совершенствования института защиты прав детей, существует ряд проблем, требующих.

Главным институтом, ответственным за защиту прав детей в Казахстане, является Уполномоченный по правам ребенка. Эта должность была учреждена в 2016 году и призвана координировать усилия государства по защите интересов детей. Уполномоченный осуществляет мониторинг соблюдения прав детей, принимает жалобы и обращения от граждан, проводит расследования и инициирует меры по устранению выявленных нарушений .[1, с. 46]

Важную роль играют также специализированные государственные органы, такие как Министерство образования и науки, Министерство здравоохранения и социального развития, Министерство внутренних дел. Эти органы разрабатывают и реализуют государственные программы и стратегии, направленные на защиту прав детей. Например, такой программой в 2007г. стала Национальная программа "Дети Казахстана" предусматривающая комплекс мероприятий по обеспечению прав детей на образование, здравоохранение и социальную защиту . Сейчас же в Республике Казахстан действует программа «Национальный фонд-детям». Посредством ЕНПФ каждому ребенку до достижения 18 лет государство осуществляет переводы на специальные сберегательные счета, при достижении совершеннолетия ребенок сможет воспользоваться своим счётом, для покупки жилья или обучения.[2, с.114]

Правовая основа защиты прав детей в Казахстане определяется Конституцией Республики Казахстан, международными договорами, участником которых является Казахстан, и национальным законодательством. Основным документом является Закон "О правах ребенка в Республике Казахстан", который устанавливает основные права и гарантии для детей, а также обязанности государства и общества по их обеспечению .

Одной из ключевых международных конвенций, регулирующих защиту прав детей, является Конвенция ООН о правах ребенка, ратифицированная Казахстаном в 1994 году. Эта конвенция устанавливает базовые стандарты защиты прав детей, включая право на жизнь, развитие, участие и защиту от насилия. Казахстан также является участником Факультативного протокола к Конвенции ООН о правах ребенка, который усиливает механизмы защиты детей от сексуальной эксплуатации и торговли людьми .

Несмотря на успехи действующих программ, в Казахстане сохраняются и проблемы в сфере защиты прав детей. Одной из основных проблем является насилие в отношении детей, включая домашнее насилие. Данная проблема возникает в виду недостаточного внимания вопросам психического здоровья детей.

Кроме того, существует проблема социального и экономического неравенства, которая остро отражается на детях из малообеспеченных и маргинализированных слоев населения. Дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, в большинстве случаев лишены доступа к образованию и здравоохранению, что приводит к их социальной изоляции и ухудшению жизненных перспектив.[3, с. 80]

Для улучшения сложившейся ситуации необходимо уделить внимание межведомственному взаимодействию и координации усилий всех заинтересованных в этот процесс сторон. Важно разработать и внедрить комплексные программы по профилактике насилия в отношении детей, включающие меры по повышению осведомленности населения и подготовке специалистов, работающих с детьми .

Также необходимо упростить доступ детей к получению качественной медицинской помощи и образовательным услугам, особенно в отдаленных и сельских районах. Государство должно обеспечивать равные возможности для всех детей, независимо от их социального и экономического статуса .[4, с.27]

Защита прав детей в Республике Казахстан требует комплексного подхода, включающего институциональные и правовые механизмы, а также активное участие общества. Важным шагом является усиление роли Уполномоченного по правам ребенка и улучшение координации действий государственных органов. Необходимо также развивать правовую базу и расширять базу международных стандартов защиты прав детей.

Для решения существующих проблем важно реализовать меры по профилактике насилия в отношении детей, оказывать правовую поддержку детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Государство и общество должны работать совместно для создания благоприятных условий для всестороннего развития и защиты прав детей.

Список использованной литературы:

1. Умарова, А. М. Институциональные механизмы защиты прав детей в Республике Казахстан // Журнал правовых исследований. – 2022. – № 4. – С. 45-57.
2. Иванова, Е. В.** Правовые аспекты защиты прав детей в Казахстане: проблемы и перспективы // Право и общество. – 2021. – № 3. – С. 112-126.
3. Тулеуова, А. Б. Социально-экономические аспекты защиты прав детей в Казахстане // Экономика и право. – 2020. – № 4. – С. 76-89.
4. ЮНИСЕФ Казахстан Отчет о положении детей в Казахстане: анализ и рекомендации // Международный журнал защиты прав детей. – 2022. – № 2. – С. 15-28. <https://www.unicef.org/kazakhstan/ru/reports>

«ҒЫЛЫМДАР МЕН ЭКОНОМИКАНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ»
X-ші Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
МАТЕРИАЛДАРЫ
2024 ЖЫЛҒЫ 24-25 сәуір
2-ші том

МАТЕРИАЛЫ
X-ой Международной научно-практической конференции
«СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НАУК И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ»
24-25 апреля 2024 года
Том 2

MATERIALS
of the X-th International scientific and practical conference
**«THE CURRENT STATE OF SCIENCE AND ECONOMIC
DEVELOPMENT»**
April 24-25, 2024
2-nd Volume

*Отправлено в печать 15.05.2024.
Формат 60x84/16. Офисная бумага
Объем 5.82 п.л.
Тираж 100 экз.*

*Опубликовано Учреждение образования «Alikhan Bokeikhan University»
071400, Область Абай, Семей, Мангилик Ел, 11, тел. 8 (7222) 43-23-34*

