

13. Ақтөбе облыстық әкімдігінің 2013 жылғы 6 наурыздағы № 60 қаулысы «Қарғалы өзенін және Ақтөбе облысы Жайық-Каспий бассейнінің негізгі көлдерін қоса алғанда Ақтөбе, Сазды, Қарғалы су қоймалары және шағын су қоймаларының су қорғау аймақтары мен белдеулерін белгілеу туралы» // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/V13C0003551> (қарау күні: 15.09.2020) – (интернет көзі)

14. Ақтөбе су қоймасының Сазды өзеніне қарай су тарту мың гектар жас көшеттерді суаруды қамтамасыз етеді [Электрондық ресурс]. – 2018. – URL: <http://aktobe.gov.kz/?q=kk> (қарау күні: 17.08.2020) – (интернет көзі)

15. Ақтөбе экологиясын қатысты Президент тапсырмасын қалай орындауда [Электрондық ресурс]. – 2019. – URL: https://lenta.inform.kz/kz/magzum-myrzagaliev-aktobe-ekologiyasyna-katysty-prezident-tapsyrmasyn-kalay-oryndauda_ (қарау күні: 10.09.2020) – (интернет көзі)

МРНТИ 06.81.65, 06.54.31

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Х.Х. КУСАИНОВ¹, Б.М. ХУСАИНОВ²

¹*Актюбинский региональный университет им. Жубанова, Актөбе, Казахстан*

²*Западно-Казахстанский аграрно-технический университет им. Жангир хана, Уральск, Казахстан*

Аңдатпа: Бұл мақалада цифрлық экономикадағы ауылшаруашылық кәсіпорынның кадрлық әлеуетін дамытудың тұжырымдамалық ерекшеліктері қарастырылады. Осыған байланысты уақытша бөліністегі шаруа қожалығындағы жұмысшылар санының динамикасы нақты көрсетілген, қызметкерлердің білім деңгейі анықталған. Ғылыми жұмыста азаматтарды кәсіпкерлік негіздеріне және бизнес жүргізуге цифрлық оқыту көрсетіледі, Батыс Қазақстан облысының еңбек нарығының негізгі цифрлық индикаторлары нақты шығарылды. Мақалада жеке тұлғалардың микро несие алуы туралы, халықты қамтамасыз етуге бөлінген қаржы ресурстарының деңгейі туралы статистикалық сандық ақпарат берілген. Авторлар нәтижелері бойынша Қазақстан Республикасының өңірлері бойынша бизнесті жүргізу жеңілдігінің стандарты сандық рейтингін жүргізді. Агроөнеркәсіптік кешеннің кадрлық әлеуетін жетілдіру көрнекі түрде көрсетілді, цифрландыру элементтерінің көмегімен ауылдарда кәсіпкерлікті дамытудың өзекті мәселелерін шешуге басқарушылық шешімдері анықталды.

Түйін сөздер: экономика, кадрлық потенциал, цифрландыру, саны, білім беру, кәсіпкерлік, еңбек нарығы, оқыту, рейтинг.

Аннотация. В настоящей статье рассматриваются концептуальные особенности развития кадрового потенциала сельскохозяйственного предприятия в цифровой экономике. В связи с этим, наглядно показана

динамика численности работников крестьянского хозяйства во временном разрезе, определен образовательный уровень сотрудников. В научной работе демонстрируется цифровое обучение граждан основам предпринимательства и ведения бизнеса, абсолютно точно выведены основные цифровые индикаторы рынка труда Западно-Казахстанской области. В статье приведена статистическая цифровая информация о получении микро кредитов физическими лицами, об уровне выделяемых финансовых средств обеспечения населения. Авторами по результатам проведен стандартный цифровой рейтинг легкости ведения бизнеса по регионам Республики Казахстан. Наглядно показано совершенствование кадрового потенциала агропромышленного комплекса, определено управленческое решение насущных проблем развития предпринимательства на селе с помощью элементов цифровизации.

Ключевые слова: экономика, кадровый потенциал, цифровизация, численность, образование, предпринимательство, рынок труда, обучение, рейтинг.

Annotation. This article discusses the conceptual features of the development of the human resources potential of an agricultural enterprise in the digital economy. In this regard, the dynamics of the number of farm workers in time is clearly shown, and the educational level of employees is determined. The scientific work demonstrates digital training of citizens in the basics of entrepreneurship and doing business, the main digital indicators of the labor market of the West Kazakhstan region are absolutely accurately derived. The article provides statistical digital information about the receipt of micro-loans by individuals, the level of financial resources allocated to ensure the population. Based on the results, the authors conducted a standard digital rating of ease of doing business in the regions of the Republic of Kazakhstan. The improvement of the personnel potential of the agro-industrial complex is clearly shown, and the management solution to pressing problems of rural entrepreneurship development is determined using elements of digitalization.

Key words: economy, human resources, digitalization, number, education, entrepreneurship, labour market, training, rating.

Введение. Осуществление идей и объективные процессы вынуждают организации ориентироваться на инновационное развитие, и особую роль в этом играет кадровый потенциал, грамотное управление которым может расширить возможности предприятия – вывести на новый конкурентный уровень, обеспечить устойчивое развитие.

В настоящее время кадровый потенциал предприятия представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения эффективности в целях получения прибыли или достижения социального эффекта.

Научные исследования 2015-2019 гг. по теме: «Состояние кадрового потенциала агропромышленного комплекса в Западно-Казахстанской области» проводятся на производственной базе предприятия КХ «Джафаров А.К.».

Актуальность обусловлена тем, что определяющим фактором совершенствования квалификационных требований развития кадрового потенциала, влияющим на показатели конкурентоспособности, экономического роста и эффективности является наличие человеческих ресурсов, способных качественно решать поставленные задачи. Вопросы

стабильного повышения доходов сельских жителей, повышения производительности труда в два с половиной раза, увеличение экспорта продукции АПК в два раза были подчеркнуты в Послании главы государства «Казахстан в новой реальности: время действий»[1].

Целью исследования является анализ современного состояния кадрового потенциала агропромышленного комплекса Западно-Казахстанской области. В связи с этим, требуется решение следующих задач: исследовать основные показатели, анализ состояния и выявление проблем, сформулировать приоритетные направления развития кадрового потенциала.

Объектом исследования является кадровый потенциал предприятий АПК Западно-Казахстанской области, предметом – социально-трудовые отношения, складывающиеся по поводу развития кадрового потенциала. Теоретическую основу составили труды отечественных и зарубежных экономистов в области развития кадрового потенциала, экономики и благосостояния населения.

Основная часть: методы, результаты, дискуссия. Методологической основой исследования является системный подход, предполагающий всестороннее изучение развития кадрового потенциала предприятия в качестве целостной системы. В настоящей работе использованы экономические, аналитические, сравнительные, и статистические методы, позволившие полностью во всех ракурсах рассмотреть исследуемую научную проблему.

Информационной базой научного исследования стали: аналитические материалы Агентства статистики РК, приоритетные государственные программы по социальному развитию, данные Департамента статистики Западно-Казахстанской области, методические материалы Областного Управления координации занятости и социальных программ, прогнозные данные социально-экономического развития региона, материалы отечественной и зарубежной периодической печати, сети Интернета.

В Программе развития сельского хозяйства Республики Казахстан отмечено, что к 2021 году необходимо повысить общий экспорт аграрной продукции на 17 % и довести в стоимостном выражении до 2,5 млрд. тенге, при этом импорт товаров, наоборот, уменьшить на 17 %, ежегодный доход повысить до 300 млрд. тенге, производительность труда работников увеличить на 55 %.

Доказано, что Западно-Казахстанская область обладает рядом конкурентных преимуществ, благодаря удобному географическому положению, уникальному природному потенциалу, имеющемуся производственному, научно-техническому, инновационному и человеческому потенциалу, а также транспортной инфраструктуре [2].

Крестьянское хозяйство «Джафаров А.К.» было основано в 1997 году, и работает в соответствии с Законом РК «О крестьянских и фермерских хозяйствах», в эффективном продвижении совершенствования квалификационных требований развития кадрового

потенциала немаловажная роль принадлежит решению актуальных вопросов численности работников и их динамики по годам (табл. 1).

Таблица 1. Динамика численности работников КХ «Джафаров А.К.», 1997-2019 гг.

Показатели	1997 г		2008 г		2019 г	
	Человек	%	человек	%	Человек	%
Административно-управленческий персонал	1	20	1	2,2	2	2,9
Специалисты	-	-	2	4,4	5	7,2
Служащие	-	-	5	11,1	9	12,8
Рабочие	4	80	37	82,3	54	77,1
Всего	5	100	45	100	70	100

Как видно из таблицы 1, наблюдается положительная динамика, так в 2019 г. численность работников составила 70 человек, что на 25 человек больше аналогичного показателя 2008 года.

В организационной структуре предприятия преобладает основной персонал, который в 2019 году составил 77,1 % от общего числа работников, при этом численность административно-управленческого персонала составила 2 человека, что соответствует 2,9 %.

Таким образом, динамика роста численности трудовых ресурсов предприятия за исследуемый период, свидетельствует о том, что это позволит в будущем руководству выполнить все намеченные плановые мероприятия по цифровизации бизнес процессов.

Известно, что проблемы активной роли человека в обществе получили отражение в работах - А. Смита, Д. Рикардо, Дж. Кейнса, Й. Шумпетера, А. Маршалла и Й. Бен-Пората, влияние на становление концепции развития кадрового и человеческого потенциала оказали труды - К. Хака, К. Гриффина, Дж. Найта, А. Сена [3].

Для развития экономики из Национального фонда выделяется 1 трлн. тенге, только в 2019 году в экономику направлено 500 млрд. тенге, из них на малый и средний бизнес – 100 млрд. тенге, на решение проблемных кредитов – 250 млрд. тенге, 150 млрд. тенге – на проекты индустриализации и инфраструктуру для неё.

Экспериментальным путем рассчитан индекс развития человеческого потенциала для Западно-Казахстанской области, который составил 0,782 и произведен сравнительный анализ с показателями по всей стране, что соответствует восьмому месту.

Опыт качественной работы менеджеров накопленный в США наглядно показывает, что самыми распространенными методами отбора персонала на работу стали собеседование, наведение справок и центры оценки.

В настоящее время для улучшения мер по совершенствованию квалификационных требований развития кадрового потенциала КХ «Джафаров А.К.» необходимо внимательно изучить существующий на предприятии образовательный уровень сотрудников (табл. 2).

Таблица 2. Образовательный уровень работников КХ «Джафаров А.К.», 1997-2019 гг.

Уровень образования Работников	1997 г		2008 г		2019 г	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Высшее	1	20	3	6,6	5	7,1
Среднее специальное	-	-	5	11,1	11	15,7
Профессионально – техническое	1	20	6	13,3	13	18,5
Общее среднее	3	60	29	64,6	38	54,4
Общее базовое	-	-	2	4,4	3	4,3
Всего	5	100	45	100	70	100

Из данных таблицы 2 видно, что на предприятии КХ «Джафаров А.К.» постепенно улучшается образовательный уровень, так в 2019 году численность сотрудников с высшим образованием составила 5 человек или 7,1 %, со средним специальным образованием трудятся - 11, что составляет 15,7 % от общего количества работников.

Доказано, что наиболее полную картину состояния персонала дают периодические аттестации, методология проведения которых направлена на определение потенциала каждого работника, а общие результаты позволяют сделать любые социально-психологические разрезы для получения обоснованных выводов о состоянии и перспективах кадрового обеспечения деятельности фирмы [4].

В декабре 2017 года принята Государственная программа «Цифровой Казахстан», с 2018 по 2022 годы планируется провести работу по 5 основным направлениям: цифровизация отраслей экономики, переход на цифровое государство, реализация «Цифрового шелкового пути», развитие человеческого капитала, строительство инновационной экосистемы.

В настоящее время актуальным вопросом менеджмента предприятия является цифровое обучение основам предпринимательства в рамках Программы «Дорожная карта занятости – 2020» (табл. 3).

Таблица 3. Цифровое обучение основам предпринимательства в рамках Программы «Дорожная карта занятости – 2020» по Западно-Казахстанской области

Районы области	2013 г	2015 г	2017 г	2019 г
Акжайыкский	197	171	67	34
Бокейординский	93	75	26	18
Бурлинский	75	65	18	16
Джангалинский	58	102	35	17
Жанибекский	61	75	23	15
Зеленовский	278	189	79	34
Казталовский	424	112	50	26
Каратобинский	60	75	26	14
Сырымский	130	85	33	19
Таскалинский	65	75	26	21
Теректинский	126	129	47	25
Чингирлауский	142	75	30	13
г. Уральск	-	30	40	61
Всего	1709	1258	500	313

Из таблицы 3 видно, что максимальное количество 424 человека в 2013 г прошли обучение из Казталовского, а минимальное число - 13 чел наблюдалось в 2019 году в Чингирлауском районе области.

Хотелось бы отметить, что тенденция общего снижения количества обучающихся людей заметна по всем районам, и только лишь в г. Уральске идет обратный процесс – стабильного увеличения с 30 до 61 человека, который связан с урбанизацией и притоком молодежи из сельской местности.

По данным Министерства сельского хозяйства страны, в рамках цифровизации будет создано не менее 20 цифровых и 4000 продвинутых ферм по всей республике и обеспечена стопроцентная автоматизация процессов и государственных услуг.

Важно, чтобы специалисты, решая задачи консультирования собственников и руководителей предприятия, могли менять свои убеждения с целью обеспечения результатов, умели формулировать свои представления, доводить до сведения работников информацию о позициях руководства, через правильное оформление документов, информирование работников через газеты, Интернет сайты, интранет и собрания [5].

Установлено, что в Сингапуре для предприятий бизнеса используется льготное налогообложение, цель в привлечении прямых иностранных инвестиций, государство является гарантом безопасности денежных средств, привлеченных в экономику.

Для того, чтобы расставить приоритеты в кадровой политике и распределить ресурсы - например, материальные ресурсы, финансы и рабочее время, сотрудникам по работе с персоналом необходимо сгруппировать работников по категориям [6]:

«А» - руководители, от них зависит результат - директор, заместители, начальники.

«В» - профессионалы – технологи, высококвалифицированные рабочие, маркетологи.

«С» - квалифицированные - по кадрам, наладчики, системные администраторы.

«D» - сотрудники - курьеры, бухгалтера, инспектора.

Рынок труда Западно-Казахстанской области характеризуется рядом экономических показателей – ежегодным устойчивым снижением уровня безработицы, ростом численности экономически активного и самостоятельно занятого населения.

Инструмент реализации – возрождение АПК, наблюдается спад на селе, нарушаются цепочки поставок, не полностью предоставляет дотации, это ведет к сокращению посевных площадей под трудоемкие культуры, результат миграционный поток «село-город» [7].

Поэтому, в процессе исследования экономико-статистическими методами были достоверно и точно определены основные цифровые индикаторы рынка труда, которые представлены в таблице 4.

Таблица 4. Цифровые индикаторы рынка труда Западно-Казахстанской области, 2011-2019 гг.

Наименование	Показатели по годам, тыс. чел						Отношение 2019 г. в % к 2011 г.
	2011	2013	2014	2015	2017	2019	
Экономически активное население	333,5	332,5	333,4	333,6	334,9	335,5	100,6
Занятое население в области	315,9	315,4	316,5	316,8	319,0	319,3	101,1
Наемные работники в области	189,6	189,7	189,5	196,7	199,8	201,4	106,2
Самостоятельно занятые работники	126,3	125,7	126,4	120,1	119,1	121,3	96,0
Безработное население в области	17,6	17,1	16,9	16,7	15,9	15,1	85,8
Экономически неактивное население	146,3	143,0	144,0	144,5	143,1	140,2	95,8

Как видно из таблицы 4, по данным Агентства РК по статистике, в 2019 г были заняты порядка 319,3 тысяч человек, анализ показывает рост числа занятых, отмечается снижение безработных с 17,6 тысяч в 2011 году до 15,1 тысяч человек в 2019 году, что положительно влияет на создание делового микроклимата на предприятиях.

В конечном итоге, все это сформирует устойчивые условия для самоорганизации молодежи, развития творческих инициатив, отвечающих масштабам задач, стоящих перед страной - роста благосостояния граждан и совершенствования общественных отношений [8].

Поэтому, сегодня в Google 7,7 млрд. спрашиваемых поисков, в системе Skype зарегистрировано 152 млн. звонков, в Twitter 58 млн. сообщений, в Amazon 36 млн. покупок, это все составляет 2,3 млрд. гигабайт информации в глобальной сети Интернет.

Так, британский специалист в области менеджмента Д. Гест считает, что миссия должна обеспечить следующие виды интеграции:

1. Организационная – руководство принимает стратегию взаимодействия со штабами.
2. Функциональная – варианты, отказ от разграничения, использование контрактов.
3. Структурная - адаптация к изменениям, гибкость кадрового потенциала, качество, условий труда - обстановка, содержательность, удовлетворение самой рабочей силы [9].

Для изучения кадрового потенциала агропромышленного комплекса руководителям необходима цифровая информация о получателях микро кредитов в рамках Программы «Дорожная карта занятости – 2020» (табл. 5).

Таблица 5. Цифровая информация о получателях микро кредитов в рамках Программы «Дорожная карта занятости – 2020» по Западно-Казахстанской области

Районы области	Средства, выделенные на микро кредитование, млн. тенге				Количество лиц получивших микро кредиты, чел			
	2013	2015	2017	2019	2013	2015	2017	2019
Акжайыкский	511,0	159,6	133,0	122,2	255	78	57	50
Бокейординский	180,0	60,0	51,0	42,1	68	36	26	22
Бурлинский	140,0	46,0	36,0	33,1	57	28	18	17
Джангалынский	382,8	86,0	69,0	52,0	197	46	43	37
Жаныбекский	180,0	60,0	45,0	34,0	87	28	24	16
Зеленовский	500,0	184,0	162,0	141,1	206	88	71	55
Казталовский	300,0	98,4	99,0	88,0	149	62	59	52
Каратобынский	150,0	59,0	52,0	43,0	97	37	26	21
Сырымский	215,0	71,0	66,0	61,0	142	59	38	34
Таскалынский	150,0	57,0	51,0	40,3	56	47	32	29
Теректынский	304,0	111,0	93,0	86,2	202	53	47	44
Чынгырлауский	160,0	55,0	59,0	52,0	66	28	35	34
г. Уральск	-	28,0	80,0	120,4	-	12	30	61
Всего	3172,8	1075,0	996,0	915,4	1582	602	506	472

Как видно из таблицы 5, что в рамках реализации Дорожной карты предоставляется поддержка на создание или расширение собственного дела, количество участников Программы в 2019 году составило 472 человека и предусмотрено 915,4 млн. тенге.

По данным Агентства РК по статистике, уровень выделенных финансовых средств на микро кредитование для населения в 2019 году по Западно-Казахстанской области значительно снизился на 2257,4 млн. тенге по сравнению с показателями 2013 года, в связи с насыщением рынка.

Наблюдается рост количества лиц получивших микро кредиты, особенно у жителей города Уральска с 12 до 61 человека, или в денежном выражении с 28 до 120,4 млн. тенге, который неразрывно связан с процессом урбанизации - притоком молодежи из села.

Интересен подход Китая, где для переориентации с ресурсоемких производств в высокотехнологичные предприятия используются налоговые льготы, освобождаются от налогов предприятия, сферой интересов которых являются инновации [10].

Реальные исследования показывают, что рациональное использование существующих производственных факторов, в том числе и цифровизации позволяет статистически составить цифровой рейтинг легкости ведения бизнеса по регионам страны (табл. 6).

Таблица 6. Цифровой рейтинг легкости ведения бизнеса
по регионам Республики Казахстан, 2017-2019 гг.

Регион	Легкость ведения бизнеса		
	Рейтинг	2019 год	2017 год
г. Алматы	1	83,74	80,64
Мангистауская область	2	83,04	80,08
Актюбинская область	3	81,67	78,46
Кызылординская область	4	81,52	79,45
Павлодарская область	5	81,36	76,90
Атырауская область	6	81,32	77,20
Северо-Казахстанская область	7	80,77	79,00
Костанайская область	8	80,75	78,41
Ақмолинская область	9	80,48	79,09
г. Нур-Султан	10	80,38	72,09
Западно-Казахстанская область	11	80,27	72,70
г. Шымкент	12	80,18	73,49
Южно-Казахстанская область	13	80,08	71,80
Алматинская область	14	80,06	71,08
Карагандинская область	15	79,40	73,58
Восточно-Казахстанская область	16	79,16	76,33
Жамбылская область	17	78,92	70,90

Как видно из таблицы 2, наиболее высокая легкость ведения бизнеса или совокупный рейтинг наблюдается в следующих регионах – первое место занял г. Алматы - 83,74, второе место Мангистауская - 83,04 и третье место – Актыобинская область - 81,67.

Цифровые технологии связаны с мотивацией к труду, поэтому в HR-менеджменте выделяются пять сфер деятельности: обеспечение человеческими ресурсами, продуктивный менеджмент, вознаграждение за труд, обучение и развитие, отношение работников [11].

Установлено, что в мире каждую минуту, каждый день по электронной почте отправляются 204 млн. писем, в Facebook размещается 2,4 млн. сообщений, в Youtube 72 часа видеоинформации, в Instagram выставляется более 216 тыс. фотографий.

Заключение .В результате проведенных многолетних научных исследований на базе предприятия КХ «Джафаров А.К.» можно сделать следующие выводы:

1. Наблюдается положительная динамика, так в 2019 г. численность работников составила 70 человек, что на 25 человек больше аналогичного показателя 2008 года.
2. Улучшается образовательный уровень, в 2019 году численность сотрудников с высшим образованием составила 5 человек или 7,1 %.
3. Максимальное количество 424 человека в 2013 г прошли обучение из Казталовского, а минимальное - 13 чел наблюдалось в 2016 году в Чингирлауском районе.
4. В 2019 г трудоустроены порядка 319,3 тысяч человек и сравнительный анализ комплексных показателей по годам показывает рост числа занятого населения.
5. В рамках Дорожной карты предоставляется поддержка, количество участников в 2019 году составило 472 человека и предусмотрено 915,4 млн. тенге.
6. Легкость ведения бизнеса – первое место занял г. Алматы - 83,74, второе место Мангистауская - 83,04 и третье место – Актыобинская область – 81,67.

Список использованных литературы

1. Токаев К.К. Послание Президента РК «Казахстан в новой реальности: время действий» от 1 сентября 2020года.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 г. с изменениями и дополнениями от 17.01.2014 г., №165-У // – Алматы, Изд. дом «БИКО», 2014. - 154 с.
3. Аманжолов Н.Г. Ситуация на рынке труда в регионах Республики Казахстан // – Астана.: Ассоциация, 2008. - 57 с.
4. Богдашкина И.В., Хусаинов Б.М., Джафаров А.К., Исенгалиева М.Е. Теоретические аспекты комплексного анализа кадрового потенциала предприятия // Ғылым және білім. - 2016. - №3. – С. 118-125.

5. Нарыбаев К., Джумамбаев С., Нусупова А. Инвестиции в человеческий капитал // – Алматы.: Ғылым, 2015. - 180 с.
6. Демеуова Г.Т. Анализ рынка труда в Казахстане: приоритеты и перспективы // Вестник Университета международного бизнеса. - 2013. - №3. - С.20-33.
7. Омаров Н.А. Формирование рынка труда и его влияние на занятость сельского населения // Проблемы агрорынка. - 2018. - №4. - С.41-45.
8. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. - 2015. - №3-4. - С. 5-16.
9. Развитие государственной поддержки предпринимательства. Зарубежный и казахстанский опыт [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://articlekz.com/article/17845> (дата обращения 06.05.2019г)
10. Государственная поддержка МСБ в Китае [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/01/10707> (дата обращения 14.05.2019г)
11. Hamilton, Daniel S. The Transatlantic Digital Economy 2017: How and Why it Matters for the United States, Europe and the World Washington, DC: Center for Transatlantic Relations, 2017.

ҒТАМР 33.336.02

ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚАРЖЫ СЕКТОРЫ

М.А. ТУРҒАНБАЕВ

Қ. Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті, Ақтөбе, Қазақстан

Андатпа. Мақалада жаһандану үдерісі жағдайында мемлекеттің қаржы саласын дамыту проблемалары мемлекеттің мүдделеріне нұқсан келтірмей қарастырылады. Бұл мәселе бойынша әр түрлі пікірлерге ғылыми талдау жасалды, нақты авторлық ұсыныстар берілді. Бүгінгі таңда Қазақстан экономикасына нарықтық ортаның ішкі және сыртқы факторлары әсер етеді. Әлемдік экономикалық дағдарыс - бұл елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына белсенді әсер ететін сыртқы факторлардың бірі.

Осыған байланысты мақалада жаһандану процесі, оның заңдылықтары зерттелінген және олардың мемлекеттің қаржылық-экономикалық саясатын дамыту мен жетілдіру үшін пайдалану мақсатында объективті сипаты талданады. Әлемдік экономиканың жаһандану процесінің экономикалық егемендікке, экономикалық қауіпсіздікке және Қазақстанның ұлттық мүдделеріне төнетін негізгі қатерлері қарастырылған.

Жоғарыда аталған проблемаларды талдамалық тұрғыдан қайта қарау негізінде мемлекеттің экономикалық және қаржылық саясатын жетілдіру, экономикалық дамудың қаржылық тұтқаларының бәсекеге қабілеттілігін арттыру бойынша ұсыныстар берілген.