

ISSN 2518-1467 (Online),

ISSN 1991-3494 (Print)

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҰЛТТЫҚ ҒЫЛЫМ АКАДЕМИЯСЫНЫҢ
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің

Х А Б А Р Ш Ы С Ы

ВЕСТНИК

НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ
НАУК РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
Қазақстан Республикасының
Ұлттық ғылым академиясының
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің

THE BULLETIN

THE NATIONAL ACADEMY OF
SCIENCES OF THE REPUBLIC OF
KAZAKHSTAN
Abai Kazakh National Pedagogical
University

PUBLISHED SINCE 1944

2(402)

JANUARY – FEBRUARY 2023

ALMATY, NAS RK

Bulletin the National academy of sciences of the Republic of Kazakhstan

БАС РЕДАКТОР:

ТҮЙМЕБАЕВ Жансейіт Қансейітұлы, филология ғылымдарының докторы, профессор, ҚР ҰҒА құрметті мүшесі, Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің ректоры (Алматы, Қазақстан)

БАС РЕДАКТОРДЫҢ ОРЫНБАСАРЫ:

БИЛЯЛОВ Дархан Нұрланұлы, PhD, ҚР ҰҒА құрметті мүшесі, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің ректоры (Алматы, Қазақстан), **Н = 2**

ҒАЛЫМ ХАТШЫ:

ӘБІЛҚАСЫМОВА Алма Есімбекқызы, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, ҚР ҰҒА академигі, Абай атындағы ҚазҰПУ Педагогикалық білімді дамыту орталығының директоры (Алматы, Қазақстан), **Н = 2**

РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ:

САТЫБАЛДЫ Әзімхан Әбілқайырұлы, экономика ғылымдарының докторы, профессор, ҚР ҰҒА академигі, Экономика институтының директоры (Алматы, Қазақстан), **Н = 5**

САПАРБАЕВ Әбдіжапар Жұманұлы, экономика ғылымдарының докторы, профессор, ҚР ҰҒА құрметті мүшесі, Халықаралық инновациялық технологиялар академиясының президенті (Алматы, Қазақстан), **Н = 6**

ЛУКЪЯНЕНКО Ирина Григорьевна, экономика ғылымдарының докторы, профессор, «Киево-Могилян академиясы» ұлттық университетінің кафедра меңгерушісі (Киев, Украина), **Н = 2**

ШИШОВ Сергей Евгеньевич, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, К. Разумовский атындағы Мәскеу мемлекеттік технологиялар және менеджмент университетінің кәсіптік білім берудің педагогикасы және психологиясы кафедрасының меңгерушісі (Мәскеу, Ресей), **Н = 4**

СЕМБИЕВА Ләззат Мықтыбекқызы, экономика ғылымдарының докторы, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің профессоры (Астана, Қазақстан), **Н = 3**

АБИЛЬДИНА Салтанат Қуатқызы, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті педагогика кафедрасының меңгерушісі (Қарағанды, Қазақстан), **Н = 3**

БУЛАТБАЕВА Құлжанат Нұрымжанқызы, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының бас ғылыми қызметкері (Астана, Қазақстан), **Н = 2**

РЫЖАКОВ Михаил Викторович, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, Ресей білім академиясының академигі, «Білім берудегі стандарттар және мониторинг» журналының бас редакторы (Мәскеу, Ресей), **Н = 2**

ЕСІМЖАНОВА Сайра Рафихевна, экономика ғылымдарының докторы, Халықаралық бизнес университетінің профессоры, (Алматы, Қазақстан), **Н = 3**

«Қазақстан Республикасы Ұлттық ғылым академиясының Хабаршысы». ISSN 2518-1467 (Online), ISSN 1991-3494 (Print).

Меншіктенуші: «Қазақстан Республикасының Ұлттық ғылым академиясы» РҚБ (Алматы қ.). Қазақстан Республикасының Ақпарат және коммуникациялар министрлігінің Ақпарат комитетінде 12.02.2018 ж. берілген

№ 16895-Ж мерзімдік басылым тіркеуіне қойылу туралы куәлік.

Тақырыптық бағыты: *әлеуметтік ғылымдар саласындағы зерттеулерге арналған.*

Мерзімділігі: жылына 6 рет.

Тиражы: 300 дана.

Редакцияның мекен-жайы: 050010, Алматы қ., Шевченко көш., 28, 219 бөл., тел.: 272-64-39
<http://www.bulletin-science.kz/index.php/en/>

© Қазақстан Республикасының Ұлттық ғылым академиясы, 2023
Типографияның мекен-жайы: «Аруна» ЖК, Алматы қ., Мұратбаев көш., 75.

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР:

ТУЙМЕБАЕВ Жансент Кансейтович, доктор филологических наук, профессор, почетный член НАН РК, ректор Казахского национального университета им. аль-Фараби (Алматы, Казахстан)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА:

БИЛЯЛОВ Дархан Нурланович, PhD, почетный член НАН РК, ректор Казахского национального педагогического университета им. Абая (Алматы, Казахстан), **Н = 2**

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ:

АБЫЛКАСЫМОВА Алма Есимбековна, доктор педагогических наук, профессор, академик НАН РК, директор Центра развития педагогического образования КазНПУ им. Абая (Алматы, Казахстан), **Н = 2**

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

САТЫБАЛДИН Азимхан Абылкаирович, доктор экономических наук, профессор, академик НАН РК, директор института Экономики (Алматы, Казахстан), **Н = 5**

САПАРБАЕВ Абдижапар Джуманович, доктор экономических наук, профессор, почетный член НАН РК, президент Международной академии инновационных технологий (Алматы, Казахстан), **Н = 6**

ЛУКЪЯНЕНКО Ирина Григорьевна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой Национального университета «Киево-Могилянская академия» (Киев, Украина), **Н = 2**

ШИШОВ Сергей Евгеньевич, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и психологии профессионального образования Московского государственного университета технологий и управления имени К. Разумовского (Москва, Россия), **Н = 4**

СЕМБИЕВА Ляззат Мыктыбековна, доктор экономических наук, профессор Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева (Астана, Казахстан), **Н = 3**

АБИЛЬДИНА Салтанат Куатовна, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой педагогики Карагандинского университета имени Е.А. Букетова (Караганда, Казахстан), **Н=3**

БУЛАТБАЕВА Кулжанат Нурымжановна, доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник Национальной академии образования имени Ы. Алтынсарина (Астана, Казахстан), **Н = 3**

РЫЖАКОВ Михаил Викторович, доктор педагогических наук, профессор, академик Российской академии образования, главный редактор журнала «Стандарты и мониторинг в образовании» (Москва, Россия), **Н=2**

ЕСИМЖАНОВА Сайра Рафихевна, доктор экономических наук, профессор Университета международного бизнеса (Алматы, Казахстан), **Н = 3**

«Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан». ISSN 2518-1467 (Online), ISSN 1991-3494 (Print).

Собственник: ООО «Национальная академия наук Республики Казахстан» (г. Алматы).
Свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания в Комитете информации Министерства информации и коммуникаций и Республики Казахстан
№ 16895-Ж, выданное 12.02.2018 г.

Тематическая направленность: *посвящен исследованиям в области социальных наук.*

Периодичность: 6 раз в год.

Тираж: 300 экземпляров.

Адрес редакции: 050010, г. Алматы, ул. Шевченко, 28, ком. 219, тел. 272-64-39

<http://www.bulletin-science.kz/index.php/en/>

© Национальная академия наук Республики Казахстан,

2023 Адрес типографии: ИП «Аруна», г. Алматы, ул. Муратбаева, 75.

EDITOR IN CHIEF:

TUIMEBAYEV Zhansait Kanseitovich, Doctor of Philology, Professor, Honorary Member of NAS RK, Rector of Al-Farabi Kazakh National University (Almaty, Kazakhstan).

DEPUTY CHIEF DIRECTOR:

BILYALOV Darkhan Nurlanovich, Ph.D, Honorary Member of NAS RK, Rector of Abai Kazakh National Pedagogical University (Almaty, Kazakhstan), **H = 2**

SCIENTIFIC SECRETARY;

ABYLKASSYMOVA Alma Esimbekovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Executive Secretary of NAS RK, President of the International Academy of Innovative Technology of Abai Kazakh National Pedagogical University (Almaty, Kazakhstan), **H = 2**

EDITORIAL BOARD:

SATYBALDIN Azimkhan Abilkairovich, Doctor of Economics, Professor, Academician of NAS RK, Director of the Institute of Economics (Almaty, Kazakhstan), **H = 5**

SAPARBAYEV Abdizhapar Dzhumanovich, Doctor of Economics, Professor, Honorary Member of NAS RK, President of the International Academy of Innovative Technology (Almaty, Kazakhstan) **H = 6**

LUKYANENKO Irina Grigor'evna, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of the National University "Kyiv-Mohyla Academy" (Kiev, Ukraine) **H = 2**

SHISHOV Sergey Evgen'evich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Professional Education of the Moscow State University of Technology and Management named after K. Razumovsky (Moscow, Russia), **H = 4**

SEMBIEVA Lyazzat Maktybekova, Doctor of Economic Science, Professor of the L.N. Gumilyov Eurasian National University (Nur-Sultan, Kazakhstan), **H = 3**

ABILDINA Saltanat Kuatovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Pedagogy of Buketov Karaganda University (Karaganda, Kazakhstan), **H = 3**

BULATBAYEVA Kulzhanat Nurymzhanova, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Chief Researcher of the National Academy of Education named after Y. Altynsarin (Nur-Sultan, Kazakhstan), **H = 2**

RYZHAKOV Mikhail Viktorovich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, academician of the Russian Academy of Education, Editor-in-chief of the journal «Standards and monitoring in education» (Moscow, Russia), **H = 2**

YESSIMZHANOVA Saira Rafikhevna, Doctor of Economics, Professor at the University of International Business (Almaty, Kazakhstan), **H = 3**.

Bulletin of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan.

ISSN 2518-1467 (Online), ISSN 1991-3494 (Print).

Owner: RPA «National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan» (Almaty). The certificate of registration of

a periodical printed publication in the Committee of information of the Ministry of Information and Communications of the Republic of Kazakhstan **No. 16895-Ж**, issued on 12.02.2018.

Thematic focus: *it is dedicated to research in the field of social sciences.*

Periodicity: 6 times a year.

Circulation: 300 copies.

Editorial address: 28, Shevchenko str., of. 220, Almaty, 050010, tel. 272-64-19

<http://www.bulletin-science.kz/index.php/en/>

© National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan,

2023 Address of printing house: ST «Aruna», 75, Muratbayev str, Almaty.

МАЗМҰНЫ

ПЕДАГОГИКА

Ә.И. Әбілғаева, А.Ж. Нурсафина БОЛАШАҚ БИОЛОГ МҰҒАЛІМДЕРІН ЦИФРЛЫҚ КОНТЕНТТЕРДІ ПАЙДАЛАНУҒА КӘСІБИ ДАЯРЛАУДЫҢ ДИДАКТИКАЛЫҚ ЖҮЙЕСІ	11
Д.О. Айтенова, А.П. Мынбаева, Г.А. Белгибаева ЖОО “ҚАЗАҚ ӘДБИЕТИ ТАРИХЫ” КУРСЫН ОҚЫТУ БОЙЫНША ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСТАНЫМДАР	25
Ш.Ж. Арзымбетова, А.К. Оралбекова, С.Л. Махмудова, К.И. Махмутова ИНКЛЮЗИВТІ БІЛІМ БЕРУ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТАРДЫҢ АҚПАРАТТЫҚ– КОММУНИКАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ (АКТ) ПАЙДАЛАНУ ДАЯРЛЫҒЫ	37
Ж.М.-А. Асылбекова, Т.Ә. Әпендиев, В.В. Козина ҚАЗАҚСТАНДА ҰЛТТЫҚ ИНДУСТРИЯЛЫҚ КАДРЛАРДЫ ІРКТЕУ ЖӘНЕ ДАЯРЛАУ ТУРАЛЫ МӘСЕЛЕГЕ (1917–1926 жж.)	48
К.Г. Балгинбаева, А.М. Мубараков ГЕОГРАФИЯ САБАҚТАРЫНДА ЦИФРЛЫҚ ҚҰРАЛДАРДЫ ПАЙДАЛАНА ОТЫРЫП, ОҚУШЫЛАРДЫҢ ОҚУ ӘРЕКЕТІН БАСҚАРУ	67
А.А. Досқараева, О.Х. Мұхатова, А.К. Шашаев, Р. Жәлікқызы XIX ҒАСЫРДЫҢ II ЖАРТЫСЫ МЕН XX ҒАСЫРДЫҢ БАСЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҚОҒАМЫНДАҒЫ МҰҒАЛІМ ФЕНОМЕНІ	79
Г.Т. Ерусланова, М.К. Джандильдинов, Ж. Жылтырова, М. Аймағамбетова, А. Бахтияр ОҚУШЫЛАРДЫ ТОПТАСТЫРУДЫҢ ЫНТАЛАНДЫРУШЫ ӘЛЕУЕТІ (A2 ДЕҢГЕЙІ)	98
Р. Жилмағамбетова, А. Мубараков, Ж. Копеев, А. Алимгагамбетова ЖЕКЕ БЕЙІМДЕЛГЕН ОҚЫТУ ЖҮЙЕЛЕРІН ПАЙДАЛАНА ОТЫРЫП, ОҚУ ПРОЦЕСІН БАСҚАРУ	115
С.Ж. Ибадуллаева, Л.Б. Раманова, Н.Д. Андреева, М.Т. Сулейменова, Ж.Ж. Избасарова КӨПТІЛДІ БІЛІМ БЕРУДЕ БИОЛОГ МАМАНДАРДЫ ДАЯРЛАУ ҮРДСІНДЕ КӘСІБИ ҚҰЗРЕТТІЛІКТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ	123
А.А. Калиева, Л.Е. Базарбаева, Х.Т. Кенжебек ФИЗИКА КУРСЫНДА ВЕКТОРЛАРДЫ ҚОЛДАНА ОТЫРЫП ЭЛЕКТРОДИНАМИКА ЕСЕПТЕРІН ШЕШУ ӘДІСТЕМЕСІ	134
Б.С. Қапсан, К.А.Жумагулова, А.Д. Майматаева БОЛАШАҚ БИОЛОГ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ МӘДЕНИЕТІН ІС-ӘРЕКЕТ АРҚЫЛЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУ	148
Э. Қауынбаева, С.В. Суматохин, М.Б. Аманбаева, Д.У. Сексенова, А.К. Даменова АҚПАРАТТЫҚ БІЛІМ БЕРУ АРҚЫЛЫ БИОЛОГ СТУДЕНТТЕРІНІҢ ЦИФРЛЫҚ МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ	157
Г. Мұхаметқалиева, Г. Балтабаева, А. Алипбаева, Ж. Жумалиева, А.Т. Бакитов ҰЛТТЫҚ ҚҰНДЫЛЫҚТАР ЖӘНЕ СӨЙЛЕУ МӘДЕНИЕТІ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІНІҢ НЕГІЗІНДЕ ШЕТЕЛ ТІЛІН ОҚЫТУ ӘДІСТЕМЕСІ	170
К. Мухтарқызы, Г.М. Абильдинова, Б.У. Қуанбаева МЕКТЕПТЕ ФИЗИКА САБАҚТАРЫНДА МОБИЛЬДІ ҚОСЫМШАЛАРДЫ ҚОЛДАНУДЫҢ АРТЫҚШЫЛЫҚТАРЫ	182
Р.К. Садықова, Ш.С. Қуанышбаева, А.А. Есімова СТУДЕНТТЕРДІҢ ШЕТ ТІЛІН ОҚУҒА ҚЫЗЫҒУШЫЛЫҒЫН ЖАҢА ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ПАЙДАЛАНУ АРҚЫЛЫ АРТТЫРУ	194
Н.Н. Салыбекова, Ғ.И. Исаев, А.И. Исаев, А.А. Қонаршаева БИОЛОГИЯЛЫҚ БІЛІМ БЕРУДЕ СЫНЫПТАН ТЫС ОҚЫТУДЫҢ ӘДІСТЕМЕЛІК НЕГІЗДЕРІ (ӨСІМДІКТЕР БӨЛІМІ МЫСАЛЫНДА)	207
Б.Б. Саримбаева, Г.У. Кеубасова, Р.Ш. Избасарова, Р. Джунусова РЕФЛЕКСИЯ ҚАБІЛЕТІН ДАМУҒА ҮШІН БИОЛОГИЯ СТУДЕНТТЕРІН ӘДІСТЕМЕЛІК ДАЙЫНДАУДА КЕЙС ТЕХНОЛОГИЯСЫН ҚОЛДАНУ	221
Б.Т. Темірхан, М.Т. Велямов	

БИОТЕХНОЛОГИЯЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕРДІ ҚОЛДАНУ НЕГІЗІНДЕ БИОЛОГИЯНЫ ОҚЫТУ ӘДІСІ (СӘБІЗ СЫҒЫНДЫСЫНАН ПЕКТИН ҚҰРАМДЫ ЭКСТРАКТИНІ АЛУ МЫСАЛЫНДА).....	231
К.Т. Туенбаева, А.С. Уалтаева, Н.Ш. Көлбаев ЭЛЕКТРОНДЫҚ КІТАПХАНАНЫҢ ИНФОЛОГИЯЛЫҚ МОДЕЛІНІҢ ПЕДАГОГИКАДАҒЫ МӘНІ.....	243

ЭКОНОМИКА

А.А. Абдикадинова, Л.М. Сембиева, Ж.Т. Темірханов ҒЫЛЫМ ДАМУЫНЫҢ КӨРСЕТКІШТЕРІ: БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ҚҰЖАТТАРҒА ШОЛУ.....	255
С.Н. Абиева, М.А. Қанабекова, А.М. Сапарбаева ҚАЗАҚСТАНДА САЛЫҚ САЛУ РЕЖИМДЕРІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ТАЛДАУ.....	266
Л.Т. Ақильжанова, А.М. Рахметова, Н.К. Саркулова, Г.А. Райханова ӨНІРДЕГІ АҚПАРАТТЫҚ ПРОЦЕСТЕРДІ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ (ҚАЗАҚСТАН ЖӘНЕ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕ).....	278
Г.Н. Аппақова, Д.Б. Калтаева, Г.А. Муратбаева, Е.Н. Несіпбеков, Г.Е. Керімбек КОМПАНИЯНЫҢ АҚША АҒЫНДАРЫН БАСҚАРУДЫҢ НЕГІЗГІ БАСЫМДЫЛЫҚТАРЫ.....	289
М.Т. Баймағанбетова МҮНАЙ БАҒАСЫНДАҒЫ ӨЗГЕРІСТЕРДІҢ НАҚТЫ ВАЛЮТА БАҒАМЫНА ҰЗАҚ МЕРЗІМДЕГІ ӨСЕРІН ТАЛДАУ.....	300
З.Р. Башу, Л.М. Сембиева, С.К. Тажикенова, Г. Тажбенова, Б.А. Жұматаева МЕМЛЕКЕТТІК ҚАРАЖАТТАРДЫ ПАЙДАЛАНУ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ ҮШІН СТРАТЕГИЯЛЫҚ АУДИТ ҚАЖЕТТІЛІГІ.....	310
Г.М. Бейсембаева, В.П. Шеломенцева, Ж.К. Алтайбаева, Г.К. Бейсембаева, Э.Е. Ахметова КӘСІПТІК БІЛІМ БЕРУ МЕКЕМЕЛЕРІНІҢ ҚАРЖЫЛЫҚ ТҮРАҚТЫЛЫҒЫН БАҒАЛАУДЫҢ ПРАКТИКАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ.....	322
А.Ж. Бұхарбаева, Г.Н. Бисембаева, А.К. Оралбаева, Р.К. Айтманбетова, Б.К. Нурмағанбетова ЦИФРЛАНДЫРУ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫНДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІ ЖАНДАНДЫРУ ТӘСІЛІ РЕТІНДЕ.....	333
Н.А. Гумар, М.Д. Каримова, А.А. Мауқенова, А.П. Бейсенов, У.С. Ерназарова ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКАҒА КӨШҮ САЯСАТЫНЫҢ ІСКЕ АСЫРЫЛУЫН БАҒАЛАУ.....	344
Б.М. Жұрынов ЖОБАЛАР АРҚЫЛЫ СЕРІКТЕСТІК БИЗНЕС ЖЕЛІЛЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ПРОБЛЕМАЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	354
З.О. Имамбаева, А.А. Айдаралиева, М.Д. Сайымова, Ж.З. Баймұқашева, Д.А. Бекешева ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ САЛАЛАРЫН ЦИФРЛАНДЫРУ.....	377
А. Ксембаева, Ж. Бабажанова, С. Серикбаев, Б. Қуантқан, Б. Шошай ӨНІРДІҢ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫН ТҮРАҚТЫ ДАМУЫ БАҒЫТТАРЫ.....	389
Yildirim Kürşat, Т.Ә. Әпендиев, О. Қуанбай ТҮРКИЯ РЕСПУБЛИКАСЫ ХАЛҚЫНЫҢ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ДАМУЫ ЖӘНЕ ОНЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	402
Г.С. Мукина, М.Б. Султанова, Г.Д. Баяндина, Л.З. Паримбекова, А.К. Бақпаева ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕС КӘСІПОРЫНДАРЫНЫҢ ӨЗГЕРМЕЛІ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ОРТАҒА ДАЙЫНДЫҒЫН БАҒАЛАУ ӘДІСТЕМЕСІ: ҚАРЖЫЛЫҚ-БАСҚАРУ АСПЕКТІСІ.....	416
Г.А. Рахимжанова АДАМИ КАПИТАЛ ТИІМДІЛІГІНІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	430
Ф.Д. Салкынбаева, Г.Ж. Таяуова, М.Д. Сайымова, Г.Б. Абдишова, А.А. Мақенова ЖАСТАР КӘСІПКЕРЛІГІН ДАМУЫ ЖАСТАР ЖҰМЫССЫЗДЫҒЫ ПРОБЛЕМАЛАРЫН ШЕШУДІҢ ТИІМДІ ТӘСІЛІ.....	440
Т.С. Соқира, Ж.Ж. Бельгибаева, Х.Н. Сансызбаева, Л.Ж. Аширбекова, Г.С. Смағұлова, ПАНДЕМИЯНЫҢ ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ПРОЦЕСТЕРГЕ ӨСЕРІН БАҒАЛАУ.....	451
Р.Ш. Тахтаева, М.А. Баяндин, Г.К. Демеуова, А.О. Алиева, М.К. Шакибаев ҚАЗАҚСТАННЫҢ ТУРИЗМ ИНДУСТРИЯСЫ КӘСІПОРЫНДАРЫНЫҢ БӨСЕКЕГЕ ҚАБЫЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІ КАЛЫПТАСТЫРУ.....	463

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕДАГОГИКА

Ә.И. Әбілғаева, А.Ж. Нурсафина ДИДАКТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ– БИОЛОГОВ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЦИФРОВОГО КОНТЕНТА.....	11
Д.О. Айтенова, А.П. Мынбаева, Г.А. Белгибаева МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ КУРСА «ИСТОРИЯ КАЗАХСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ» В ВУЗАХ.....	25
Ш.Ж. Арзымбетова, А.К. Оралбекова, С.Л. Махмудова, К.И. Махмудова ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГОВ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ИНФОРМАЦИОННО–КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ИКТ) В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	37
Ж.М.-А. Асылбекова, Т.А. Апендиев, В.В. Козина К ВОПРОСУ О ПОДБОРЕ И ПОДГОТОВКЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ КАДРОВ В КАЗАХСТАНЕ (1917–1926 гг.).....	48
К.Г. Балгинбаева, А.М. Мубараков УПРАВЛЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ УЧАЩИХСЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ НА УРОКАХ ГЕОГРАФИИ.....	67
А.А. Доскараева, О.Х. Мухатова, А.К. Шашаев, Р. Жәліқызы ФЕНОМЕН УЧИТЕЛЯ В КАЗАХСКОМ ОБЩЕСТВЕ II ПОЛОВИНЫ XIX-НАЧАЛА XX ВЕКОВ.....	79
Г.Т. Ерсұлтанова, М.К. Джандильдинов, Ж. Жылытырова, М. Аймагамбетова, А. Бахтияр МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГРУППОВОГО ОБУЧЕНИЯ УЧАЩИХСЯ (УРОВЕНЬ А2)	98
Р. Жилмагамбетова, А. Мубараков, Ж. Копеев, А. Алимагамбетова УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ОБУЧЕНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АДАПТИВНЫХ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ ОБУЧЕНИЯ.....	115
С.Ж. Ибадуллаева, Л.Б. Раманова, Н.Д. Андреева, М.Т. Сулейменова, Ж.Ж. Избасарова ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ-БИОЛОГОВ ПРИ ПОЛИЯЗЫЧНОМ ОБУЧЕНИИ.....	123
А.А. Калиева, Л.Е. Базарбаева, Х.Т. Кенжебек МЕТОДИКА РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ ЭЛЕКТРОДИНАМИКИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВЕКТОРОВ В КУРСЕ ФИЗИКИ.....	134
Б.С. Каплан, К.А.Жумагулова, А.Д. Майматаева ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ БИОЛОГИИ ЧЕРЕЗ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.....	148
Э. Кауынбаева, С.В. Суматохин, М.Б. Аманбаева, Д.У. Сексенова, А.К. Даменова ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ–БИОЛОГОВ ПОСРЕДСТВОМ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	157
Г. Мухаметкалиева, Г. Балтабаева, А. Алипбаева, Ж. Жумалиева, А. Т. Бакитов МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА НА ОСНОВЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ОСОБЕННОСТЕЙ КУЛЬТУРЫ РЕЧИ.....	170
К. Мухтарқызы, Г.М. Абильдинова, Б.У. Куанбаева ПРЕИМУЩЕСТВА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ НА УРОКАХ ФИЗИКИ В ШКОЛЕ.....	182
Р.К. Садыкова, Ш.С. Куаньшбаева, А.А. Есимова ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ К ИЗУЧЕНИЮ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	194
Н.Н. Салыбекова, Г.И. Исаев, А.И. Исаев, А.А. Конаршаева МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВНЕКЛАССНОГО ОБУЧЕНИЯ В БИОЛОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ (НА ПРИМЕРЕ ОТДЕЛА РАСТЕНИЙ).....	207
Б.Б. Саримбаева, Г.У. Кеубасова, Р.Ш. Избасарова, Р. Джунусова ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ КЕЙСОВ В МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ–БИОЛОГОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СПОСОБНОСТИ К РЕФЛЕКСИИ.....	221
Б.Т. Темирхан, М.Т. Велямов	

СПОСОБ ПРЕПОДАВАНИЯ БИОЛОГИИ, ОСНОВАННЫЙ НА ИСПОЛЬЗОВАНИИ БИОТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ПОЛУЧЕНИЯ ПЕКТИНОСОДЕРЖАЩЕГО ЭКСТРАКТА ИЗ ЭКСТРАКТА МОРКОВИ).....	231
К.Т. Туенбаева, А.С. Уалтаева, Н.Ш. Колбаев	
ЗНАЧЕНИЕ ИНФОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ЭЛЕКТРОННОЙ БИБЛИОТЕКИ В ПЕДАГОГИКЕ.....	243

ЭКОНОМИКА

А.А. Абдикадирова, Л.М. Сембиева, Ж.Т. Темирханов	
ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ НАУКИ: ОБЗОР ПРОГРАММНЫХ ДОКУМЕНТОВ.....	255
С.Н. Абиева, М.А. Канабекова, А.М. Сапарбаева	
АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ РЕЖИМОВ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ.....	266
Л.Т. Акильжанова, А.М. Рахметова, Н.К. Саркулова, Г.А. Райханова	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В РЕГИОНЕ (КАЗАХСТАН И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ).....	278
Г.Н. Аппакова, Д.Б. Калтаева, Г.А. Муратбаева, Е.Н. Несипбеков, Г.Е. Керимбек	
ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫМИ ПОТОКАМИ КОМПАНИИ.....	289
М.Т. Баймаганбетова	
АНАЛИЗ ДОЛГОСРОЧНОГО ВЛИЯНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ ЦЕН НА НЕФТЬ НА РЕАЛЬНЫЙ ОБМЕННЫЙ КУРС.....	300
З.Р. Башу, Л.М. Сембиева, С.К. Тажикенова, Г. Тажбенова, Б.А. Жуматаева	
НЕОБХОДИМОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО АУДИТА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ.....	310
Г.М. Бейсембаева, В.П. Шеломенцева, Ж.К. Алтайбаева, Г.К. Бейсембаева, Э.Е. Ахметова	
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	322
А.Ж. Бухарбаева, Г.Н. Бисембаева, А.К. Оралбаева, Р.К. Айтманбетова, Б.К. Нурмаганбетова	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК СПОСОБ АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ.....	333
Н.А. Гумар, М.Д. Каримова, А.А. Маукенова, А.П. Бейсенов, У.С. Ерназарова	
ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ ПО ПЕРЕХОДУ В ЦИФРОВУЮ ЭКОНОМИКУ.....	344
Б.М. Журьнов	
ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПАРТНЁРСКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СЕТЕЙ ЧЕРЕЗ ПРОЕКТЫ.....	354
З.О. Имамбаева, А.А. Айдаралиева, М.Д. Сайымова, Ж.З. Баймукашева, Д.А. Бекешева	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА.....	377
А. Ксембаева, Ж. Бабажанова, С. Серикбаев, Б. Қуантқан, Б. Шошай	
НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА.....	389
Yildirim Kürşat, T.A. Апендиев, О. Қуанбай	
ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ НАСЕЛЕНИЯ ТУРЕЦКОЙ РЕСПУБЛИКИ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ.....	402
Г.С. Мукина, М.Б. Султанова, Г.Д. Баяндина, Л.З. Паримбекова, А.К. Бакпаева	
МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ГОТОВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА К ИЗМЕНЧИВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ: ФИНАНСОВО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ.....	416
Г.А. Рахимжанова	
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	430
Ф.Д. Салкынбаева, Г.Ж. Таяуова, М.Д. Сайымова, Г.Б. Абдишова, А.А. Макенова	
РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ.....	440
Т.С. Сокира, Ж.Ж. Бельгибаева, Х.Н. Сансызбаева, Л.Ж. Аширбекова, Г.С. Смагулова	
ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ПАНДЕМИИ НА ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В КАЗАХСТАНЕ.....	451
Р.Ш. Тахтаева, М.А. Баяндин, Г.К. Демеуова, А.О. Алиева, М.К. Шакибаев	
ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИНДУСТРИИ КАЗАХСТАНА.....	463

CONTENTS

PEDAGOGY

A. Abiltayeva, A. Nursafina DIDACTIC SYSTEM OF PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE TEACHERS –BIOLOGISTS FOR THE USE OF DIGITAL CONTENT.....	11
D. Aitenova, A. Mynbaeva, G. Belgibaeva METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS ON TEACHING THE COURSE "HISTORY OF KAZAKH LITERATURE" OF THE UNIVERSITY OF UNIVERSITY.....	25
Sh.Zh. Arzymbetova, A.K. Oralbekova, S.L. Makhmudova, K.I. Mahmutova READINESS OF TEACHERS TO USE INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES (ICT) IN CONDITIONS OF INCLUSIVE EDUCATION.....	37
Zh.M. Asylbekova, T.A. Apendiyev, V.V. Kozina TO THE QUESTION OF THE SELECTION AND TRAINING OF THE NATIONAL INDUSTRIAL PERSONNEL IN KAZAKHSTAN (1917–1926).....	48
K.G. Balginbayeva, A.M. Mubarakov MANAGEMENT OF STUDENTS' LEARNING ACTIVITIES USING DIGITAL TOOLS IN GEOGRAPHY LESSONS.....	67
A.A. Doskaraeva, O.H. Mukhatova, A.K. Shashaev, R. Zhalikyzy THE PHENOMENON OF TEACHER IN THE KAZAKH SOCIETY (SECOND HALF OF THE XIX–EARLY XX CENTURIES).....	79
G. Yersultanova, M. Jandildinov, Zh. Zhylytyrova, M. Aimagambetova, A. Bakhtiyar MOTIVATING POTENTIAL OF GROUPING LEARNERS (A2 LEVEL).....	98
R. Zhilmagambetova, A. Mubarakov, Z. Kopeyev, A. Alimagambetova MANAGEMENT OF THE LEARNING PROCESS USING ADAPTIVE PERSONALIZED LEARNING SYSTEMS.....	115
S.Zh. Ibadullayeva, L.B. Ramanova, N.D. Andreeva, M.T. Suleimenova, Zh.Zh. Izbasarova FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES IN THE PROCESS OF TRAINING SPECIALISTS-BIOLOGISTS IN MULTILINGUAL EDUCATION.....	123
A.A. Kaliyeva, L.E. Bazarbayeva, Kh.T. Kenzhebek METHODOLOGY FOR SOLVING PROBLEMS OF ELECTRODYNAMICS USING VECTORS IN THE COURSE OF PHYSICS.....	134
B. Kaplan, K. Zhumagulova, A. Maymataeva FORMATION OF INNOVATIVE EDUCATIONAL CULTURE OF FUTURE BIOLOGY TEACHERS THROUGH THEIR ACTIVITIES.....	148
E. Kauynbayeva, S.V. Sumatokhin, M.B. Amanbayeva, D.U. Seksenova, A.K. Damenova FORMATION OF DIGITAL CULTURE OF BIOLOGY STUDENTS THROUGH INFORMATION EDUCATION.....	157
G. Mukhametkaliyeva, G. Baltabayeva, A. Alipbayeva, Zh. Zhumaliyeva, A. Bakitov METHODS OF TEACHING A FOREIGN LANGUAGE BASED ON NATIONAL VALUES AND FEATURES OF SPEECH CULTURE.....	170
K. Mukhtarkyzy, G. Abildinova, B. Kuanbayeva ADVANTAGES OF USING MOBILE APPS IN PHYSICS LESSONS AT SCHOOL.....	182
R.K. Sadykova, Sh.S. Kuanyshbayeva, A.A. Essimova INCREASING STUDENTS' MOTIVATION TO LEARN A FOREIGN LANGUAGE USING NEW TECHNOLOGIES.....	194
N.N. Salybekova, G.I. Issayev, A.I. Issayev, A.A. Konarshayeva METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF EXTRACURRICULAR EDUCATION IN BIOLOGICAL EDUCATION (BY THE EXAMPLE OF THE DEPARTMENT OF PLANTS).....	207
B. Sarimbayeva, G. Keubassova, R. Isbasarova, R. Junussova THE USE OF CASE TECHNOLOGY IN THE METHODOLOGICAL TRAINING OF BIOLOGY STUDENTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE ABILITY TO REFLECT.....	221
B. Temirkhan, M. Velyamov	

METHOD OF TEACHING BIOLOGY BASED ON THE USE OF BIOTECHNOLOGY RESEARCH (ON THE EXAMPLE OF OBTAINING A PECTIN-CONTAINING EXTRACT FROM CARROT EXTRACT).....	231
K.T. Tuenbayeva, A.S. Ualtayeva, N.Sh. Kolbayev THE SIGNIFICANCE OF THE INFOLOGICAL MODEL OF THE ELECTRONIC LIBRARY IN PEDAGOGY.....	243

EKONOMICS

A.A. Abdikadirova, L.M. Sembiyeva, Zh.T. Temirkhanov INDICATORS FOR SCIENCE DEVELOPMENT: A REVIEW OF POLICY DOCUMENTS.....	255
S.N. Abieva, M.A. Kanabekova, A.M. Saparbayeva ANALYSIS OF THE PECULIARITIES OF TAX REGIMES IN KAZAKHSTAN.....	266
L.T. Akilzhanova, A.M. Rakhmetova, N.K. Sarkulova, G.A. Raikhanova STATE MANAGEMENT OF INFORMATION PROCESSES IN THE REGION (KAZAKHSTAN AND FOREIGN EXPERIENCE).....	278
G. Appakova, D. Kaltaeva, G. Muratbayeva, Ye. Nesipbekov, G. Kerimbek MAIN PRIORITIES OF THE COMPANY'S CASH FLOW MANAGEMENT.....	289
M.T. Baimaganbetova ANALYSIS OF THE LONG-TERM IMPACT OF CHANGES IN OIL PRICES ON THE REAL EXCHANGE RATE.....	300
Z. Bashu, L. Sembiyeva, S. Tazhikenova, G. Tazhbenova, B. Zhumatayeva THE NEED TO IMPLEMENT A STRATEGIC AUDIT IN ORDER TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF THE EXECUTION OF PUBLIC FUNDS.....	310
Г.М. Бейсембаева, В.П. Шеломенцева, Ж.К. Алтайбаева, Г.К. Бейсембаева, Э.Е. Ахметова КӨСПІТІК БІЛІМ БЕРУ МЕКЕМЕЛЕРІНІҢ ҚАРЖЫЛЫҚ ТҮРАҚТЫЛЫҒЫН БАҒАЛАУДЫҢ ПРАКТИКАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ.....	322
A.Zh. Bukharbayeva, G.N. Bisembayeva, A.K. Oralbayeva, R.K. Aitmanbetova, B.K. Nurmaganbetova DIGITALIZATION AS A WAY TO ACTIVATE INNOVATIVE ACTIVITY IN AGRICULTURE.....	333
N.A. Gumar, M.D. Karimova, A.A. Maukenova, A.P. Beisenov, U.S. Yernazarova EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF THE POLICY ON TRANSITION TO THE DIGITAL ECONOMY.....	344
B.M. Zhurynov PROBLEMATIC ISSUES OF FORMING PARTNER BUSINESS NETWORKS THROUGH PROJECTS.....	354
Z.O. Imanbayeva, A.A. Aidaraliyeva, M.D. Saiymova, Z. Baimukasheva, D.A. Bekesheva DIGITALIZATION OF THE SECTORS OF THE ECONOMY OF KAZAKHSTAN.....	377
A. Xembayeva, Zh. Babazhanova, S. Serikbayev, B. Kuantkan, B. Shoshay DIRECTIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF AGRICULTURE IN THE REGION.....	389
Kürşat Yıldırım, T. Apendiyev, O. Kuanbay DEMOGRAPHIC DEVELOPMENT OF THE POPULATION OF THE REPUBLIC OF TURKEY AND ITS FEATURES.....	402
G. Mukina, M. Sultanova, G. Bayandina, L. Parimbekova, A. Bakpayeva METHODOLOGY FOR ASSESSING THE READINESS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES TO A VOLATILE ECONOMIC ENVIRONMENT: FINANCIAL AND MANAGERIAL ASPECT.....	416
G. Rakhimzhanova ECONOMIC FEATURES OF THE EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL.....	430
F.D. Salkynbayeva, G.Z. Tayauova, M.D. Saiymova, G.B. Abdishova, A.A. Makenova DEVELOPMENT OF YOUTH ENTREPRENEURSHIP AS AN EFFECTIVE WAY TO SOLVE THE PROBLEMS OF YOUTH UNEMPLOYMENT.....	440
T.S. Sokira, Zh.Zh. Belgibayeva, Kh.N. Sansyzbaeva, L.Zh. Ashirbekova, G.S. Smagulova ASSESSMENT OF THE PANDEMIC IMPACT ON DEMOGRAPHIC PROCESSES IN KAZAKHSTA.....	451
R.Sh. Takhtaeva, M.A. Bayandin, G.K. Demeuova, A. Aliyeva, M.K. Shakibayev FORMATION OF CORPORATE CULTURE AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF TOURISM INDUSTRY ENTERPRISES IN KAZAKHSTAN.....	463

© R.Sh. Takhtaeva^{1*}, M.A. Bayandin², G.K. Demeuova³, A. Aliyeva³,
M.K. Shakibayev, 2023

¹Alikhan Bokeikhan University, Semey, Republic of Kazakhstan;

²International Taraz Innovation Institute named after Sherkhan Murtaza;
Aktobe Regional University named after K. Zhubanov.

E-mail: rimmatahtaeva@mail.ru

FORMATION OF CORPORATE CULTURE AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF TOURISM INDUSTRY ENTERPRISES IN KAZAKHSTAN

Takhtaeva Rimma Shaimardanovna — doctoral student of the educational program. 8D04101. "Economics". Alikhan Bokeikhan University, Semey, Republic of Kazakhstan
<https://orcid.org/0000-0002-0029-9992>;

Marat A. Bayandin — Professor of the Department. "Economics and Management" International Taraz Innovation Institute named after Sherkhan Murtaza. Taraz, Kazakhstan, Zheltoksan, 69B

E-mail: mbayandin.71@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2158-4370>;

Demeuova Gulnaz Kazhimukankyzy — Candidate of Economic Sciences, senior lecturer of the department of public administration, finance and marketing. Aktobe Regional University named after K. Zhubanov Kazakhstan

E-mail: Demeuova_g78@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3684-4590>;

Aliyeva Ardak — master of economic sciences, teacher of the department «State Administration, finance and marketing». Aktobe Regional State University named after K. Zhubanov
E-mail: ardaknurbai@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1131-9565>;

Shakibayev Maxat Kabylovich — PhD student. K. Zhubanov Aktobe Regional University Kazakhstan. 030000. Aktobe, K. Zhubanov Aktobe Regional University, A. Moldagulova Ave., 34
E-mail: maksat-argu@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2803-614X>.

Annotation. The article discusses the main issues related to the formation of corporate culture in the tourism industry of Kazakhstan. The modern tourism industry is organized in such a way that the tourist destination becomes a key element of the tourism system. The number of competing tourist destinations in Kazakhstan and the world is growing, prompting market participants to engage in fierce competition and take measures to increase the efficiency of tourism management. For the regions of Kazakhstan as a whole, the issue of insufficient competitiveness of tourism remains relevant. The tourism industry in the Republic of Kazakhstan is recognized as one of the priority sectors of the economy at the state level. In the implementation of the provisions of the industrial-innovative development of the Kazakhstani economy, the leading role belongs to the system of domestic clusters, with the tourist cluster occupying a special place among them. Tourism in Kazakhstan is recognized as a promising direction for the development of the non-primary sector of the economy and is included in seven national priority clusters. Tourism is given great attention. At the regional level, regional tourism development programs have been adopted. The current trends in the development of this industry are such that tourists who are well acquainted with the most famous resorts in the world are seeking to visit countries where the tourism sector is just

beginning to develop, and Kazakhstan is among them.

Keywords: tourism economy; tourism industry; tourism management; recreation; competition; cluster

© Р.Ш. Тахтаева^{1*}, М.А. Баяндин², Г.К. Демеуова³, А.О. Алиева³,
М.К. Шакибаев³, 2023

¹Alikhan Bokeikhan University, Семей, Қазақстан;

²Шерхан Мұртаза атындағы Халықаралық Тараз Инновациялық институты;

³Қ. Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті.

E-mail: rimmatahtaeva@mail.ru

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ТУРИЗМ ИНДУСТРИЯСЫ КӘСПОРЫНДАРЫНЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Аннотация. Мақалада Қазақстандағы туризм индустриясының корпоративтік мәдениетін қалыптастырудың негізгі мәселелері қарастырылған. Қазіргі туризм индустриясы туристік бағыт туризм жүйесінің негізгі элементіне айналатындай етіп ұйымдастырылған. Қазақстанда және әлемде бәсекелес туристік бағыттардың саны артып келеді, бұл нарық қатысушыларын қатал бәсекелестікке итермелеп, туризмді басқару тиімділігін арттыру шараларын қабылдауға итермелейді. Жалпы Қазақстанның өңірлері үшін туризмнің бәсекеге қабілеттілігінің жеткіліксіз деңгейі мәселесі өзекті болып қала береді. Қазақстан Республикасындағы туризм саласы мемлекеттік деңгейде экономиканың басым секторларының бірі ретінде танылған. Қазақстан экономикасының индустриалды-инновациялық дамуының ережелерін іске асыруда отандық кластерлер жүйесі жетекші рөлге ие. Қазақстандағы туризм экономиканың шикізаттық емес секторын дамытудың перспективалық бағыты ретінде танылып, жеті ұлттық басым кластерге енгізілген. Туризмге үлкен көңіл бөлінуде. Өңірлік деңгейде туризмді дамытудың өңірлік бағдарламалары қабылданды. Олардың ішінде туристік кластер ерекше орын алады. Бұл саланың бүгінгі даму тенденциялары сондай, әлемдегі ең атақты курорттарды жақсы оқыған туристер туризм саласы енді ғана дами бастаған елдерге бейім. Олардың қатарында Қазақстан да бар.

Түйін сөздер: туризм экономикасы; туризм индустриясы; туризмді басқару; демалыс; бәсекелестік; кластер

© Р.Ш. Тахтаева^{1*}, М.А. Баяндин², Г.К. Демеуова³, А.О. Алиева³,
М.К. Шакибаев³, 2023

¹Alikhan Bokeikhan University, Семей, Казахстан;

²Международный Таразский инновационный институт имени Шерхана Муртазы;

³Актюбинский региональный университет им. К. Жубанова.

E-mail: rimmatahtaeva@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИНДУСТРИИ КАЗАХСТАНА

Аннотация. В статье рассматриваются основные вопросы формирования корпоративной культуры туриндурии Восточного Казахстана. Современная туристическая отрасль организована так, что ключевым элементом системы туризма

становится туристская дестинация. Количество конкурирующих туристских дестинаций в Казахстане и мире растет, побуждая участников рынка к жесткой конкуренции и принятию мер по повышению эффективности управления туристской деятельности. Для регионов Казахстана в целом вопрос недостаточного уровня конкурентоспособности туризма сохраняет свою актуальность. Индустрия туризма в Республике Казахстан на государственном уровне признана одной из приоритетных отраслей экономики. В реализации положений индустриально-инновационного развития экономики Казахстана ведущая роль принадлежит системе отечественных кластеров. Туризм в Казахстане признан перспективным направлением развития несырьевого сектора экономики и включен в число семи национальных приоритетных кластеров. Туризму уделяется большое внимание. На региональном уровне приняты региональные программы развития туризма. Особое место среди них занимает туристский кластер. Сегодняшние тенденции в развитии этой отрасли таковы, что туристы, которые хорошо изучили известнейшие курорты мира, стремятся в страны, где туристический сектор только начинает развиваться. Казахстан – в их числе.

Ключевые слова: экономика туризма; туриндустрия; управление туризмом; рекреация; конкуренция; кластер

Введение

Конкурентоспособность является одним из важнейших показателей для предприятий туристической индустрии. Чтобы опередить конкурентов, организациям необходимо прибегать к комплексу мер, направленных на повышение конкурентоспособности туристской организации. К этим мерам можно отнести обеспечение качественных показателей, создающих приоритетность туристической продукции фирмы на рынке, выявление преимуществ и недостатков товаров-аналогов, обеспечение высокого качества продуктов и услуг, продуманное ценообразование, создание позитивного имиджа фирмы, развитие и усиление корпоративной культуры. Все эти меры способны не только стабилизировать положение предприятия туризма и помочь ему в конкурентной борьбе, но и вывести его в лидеры отрасли.

Одним из важных факторов повышения конкурентоспособности туристской организации, а также эффективности производства туристского продукта и управления является корпоративная культура — она представляет собой сложную систему взаимоотношений организации и потребителя ее услуг. Корпоративная культура объединяет ценности и нормы, свойственные для организации, стиль и процедуры управления, концепции технологического и социального развития. В ее основе лежат потребности личности и потребности организации (Говорова, 2010).

Корпоративная культура может быть определена как система материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющихся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.

Материалы исследования и методы

Понятие корпоративной культуры относится к принципиально важным элементам функционирования всей организации и является реальным фактором повышения ее конкурентоспособности. Корпоративную культуру нельзя измерить количественно, она нематериальна, однако ее наличие существенно сплачивает коллектив и увеличивает стоимость компании.

Очень важно, что корпоративная культура компании дает возможность достижения поставленных ранее стратегических целей, является основой для сплоченной работы всего коллектива. Именно корпоративная культура становится той особенной чертой компании, которая отличает её от многих других и приносит успех в

конкурентной борьбе. В этом контексте корпоративная культура — внутриорганизационная система упорядочивания деятельности сотрудников, определяющая господствующий тип отношений между сотрудниками и формы разрешения внутриорганизационных проблем. В зависимости от характера организационной культуры определяются цели, задачи, методы и формы управления персоналом (Ансофф, 2009).

Необходимо отметить, что корпоративная культура существует в любой организации независимо от ее размеров и сферы деятельности. Конкретное содержание корпоративной культуры определяется миссией фирмы, правилами и нормами поведения, ценностями, разделяемыми и декларируемыми основателями и наиболее авторитетными членами организации, сложившимися традициями, обычаями, ритуалами, символами. Современные представления об особенностях корпоративной культуры позволяют выделить несколько ее классификаций, каждая из которых ориентирует на те, или иные аспекты управления персоналом: культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности (Кужеля, 2019).

Для описания этого понятия пользуются различными терминами, близкими по смыслу, но несколько различающимися по содержанию: «культура предпринимательства», «организационная культура», «деловая культура», «внутренняя культура компании», но наиболее часто пользуются термином «корпоративная культура». Понятие «корпоративная культура» объединяет в себе эти понятия, тем не менее, можно рассмотреть отдельно организационную культуру, как одну из основных составляющих.

Влияние организационной культуры и отражение ее особенностей в системе управления персоналом, прежде всего, выражается в тех аспектах, которые выделил исследователь японского менеджмента У. Оучи:

- порядок найма сотрудников в организацию;
 - содержание оценки персонала и характер его продвижения;
 - тип внутриорганизационной карьеры, характерный для сотрудников разных управленческих уровней;
 - механизм контроля параметров деятельности сотрудников;
 - форма принятия управленческих решений;
 - тип ответственности за результат деятельности;
 - направленность интереса руководства по отношению к сотрудникам
- (Ансофф, 2009).

Результаты и обсуждения

Организационная культура как фактор управления персоналом должна оцениваться не только с точки зрения ее формы, но и с позиций её содержания. В качестве принципов организационной культуры выступают принципы соотношения целей и средств, индивидуальных и общественных ценностей, краткосрочной и долгосрочной выгоды, материального и виртуального содержания (Черевичко, 2018).

Формирование эффективной корпоративной культуры фирмы проходит три стадии:

1. *Диагностика корпоративной культуры.* Определяется сила, разделяемость и тип организационной культуры. Анализируется степень рассогласования между представлениями руководителей о должной организационной культуре и фактической организационной культурой компании. Выявляются факторы, оказывающие

наибольшее влияние на стихийное формирование организационной культуры компании.

2. *Проектирование организационной культуры.* Сопровождение работы топ-менеджмента компании по определению и формулированию базовых, организационно-культурных принципов, адекватных бизнесу фирмы. Разработка системы трансляции и поддержания этих принципов.

3. *Внедрение системы трансляции и поддержания организационной культуры.* Оптимизация процедур отбора новых сотрудников склонных к работе в определенной организационной культуре. Построение процедур вступления в должность, цель которых обеспечить знакомство новичков с системой ценностей и норм компании. Оптимизация системы обучения и развития персонала. Построение системы мониторинга организационного поведения сотрудников, поощрения тех поступков, которые поддерживают организационную культуру, и наказания обратных действий.

Все сказанное, безусловно, относится к предприятиям туристической индустрии, как сфере человеческой деятельности, связанной с путешествиями людей, которая выполняет ряд функций политического, экономического, культурного характера, проявляющихся как на уровне отдельной личности, так и на уровне общества в целом (Шпилько, 2018).

Для оценки существующей корпоративной культуры необходимо сформулировать миссию и ценности туристической фирмы. Приведем пример этих формулировок:

- миссия – привлечь клиентов с помощью индивидуального подхода, профессионализма и захватывающей атмосферы;

- ценности компании:

- целеустремленность — способность мечтать и добиваться целей. Мы стремимся быть лучше;

- лидерство — ответственность, способность поставить перед собой цель и держать ее, умение вовлекать в нее других;

- постоянное развитие — расширение кругозора, увеличение глубины понимания, стремление ставить перед собой большие цели и задачи;

- командность — способность, объединив усилия многих людей, решить задачу любой сложности; «развиваясь вместе развивается каждый»;

- приверженность компании, ее культуре и ценностям (Шубаева, 2019).

Для повышения конкурентоспособности туристского предприятия и совершенствования его корпоративной культуры наиболее эффективными являются следующие мероприятия в области управления персоналом:

- совершенствование подбора и отбора персонала (для быстрого и объективного отбора персонала предлагается внедрение системы компьютерного тестирования);

- внедрение круговой оценки персонала (для повышения объективности оценки, создание обратной связи, сделать так, чтобы оценка была формальной, а от ее результатов что-то зависело, чтобы сотрудники сами были заинтересованы в ней);

- содействие личному росту сотрудников (проведение тренингов личностного роста).

Рассмотрим эти мероприятия подробно, первое — *внедрение системы компьютерного тестирования.* Каждая компания стремится иметь у себя лучших сотрудников, но иногда процесс отбора кандидатов на должность заключается лишь в

оценке профессиональных способностей, необходимых для решения рабочих задач и получения необходимых результатов работы. Однако все больше компаний точно знают, какие сотрудники им нужны для достижения стратегических целей. Определяется не только профессиональный уровень, но и компетенции, включающие необходимые стандарты поведения и наиболее значимые для каждой должности черты личности сотрудника (Тахтаева, 2013).

Оценить профессиональную подготовку кандидата достаточно просто, а вот с выявлением компетенций и личностных черт часто возникают сложности. А ведь очень важно, чтобы удачно выбранная сотрудником профессия по своим характеристикам совпадала с мотивационными, эмоциональными, когнитивными и коммуникативными особенностями человека. Только в таком случае возможна гармония интересов работника и работодателя, максимальная отдача от каждого сотрудника, а сам процесс трудовой активности будет приносить удовлетворение.

Для решения таких задач применяются разные психодиагностические методики, но наиболее популярным и доступным является психологическое тестирование. Психологические тесты используются для того, чтобы улучшить качество и количество информации, необходимой для принятия решений по отбору, развитию и обучению персонала, оценке профпригодности и аттестации, а также в качестве инструмента организационных изменений.

Психологическое тестирование — исследование определённых психологических качеств и свойств личности путем использования профессиональных психологических тестов. Предлагается использование программного комплекса «Профессор Кадры», который включает 19 диагностических методик и предназначен для многосторонней работы с персоналом.

Комплекс позволяет решить проблемы, естественно возникающие в процессе психологического тестирования, особенно в новых и быстро меняющихся обстоятельствах поиска сотрудников и решения задач подбора персонала организации. Девятнадцать адаптированных систематизированных компьютерных тестов, входящих в состав комплекса, можно использовать отдельно от комплекса или в комплексе друг с другом. В процессе использования компьютерных методик решаются все возможные проблемы психологической практики и устраняются диагностические ошибки на уровне диагностики и обработки данных.

Второе мероприятие — *внедрение круговой оценки персонала*. Оценочные мероприятия в рамках работы с персоналом неизменно пользуются высокой степенью внимания и интересом со стороны менеджеров по персоналу, линейных руководителей, сотрудников аутсорсинговых компаний. Для одних это рабочий инструмент повышения (или, как минимум, измерения) эффективности персонала, для других продукт, выставляемый на продажу. Одним из таких инструментов является методика «Аттестация 360°», предлагаемая к внедрению на предприятии сферы туризма.

Суть проведения «Аттестация 360°», что следует из самого ее названия (360 градусов), заключается в «круговой» оценке компетенций и навыков человека, то есть оценке его с разных сторон — снизу (подчиненные), сверху (руководитель), со стороны (коллеги, стоящие на том же уровне управления). Дополнительно почти всегда берется оценка человеком самого себя (самооценка), а также часто привлекаются и внешние инстанции (клиенты, поставщики, независимые оценщики). В некоторых источниках оценка с участием всех перечисленных лиц называется уже 540 градусов, в некоторых по-прежнему 360 (Малиновский, 2007).

Эффективность применения такой методики логически вытекает из посылки о том, что, если сотрудника оценивает только один человек (будь-то руководитель, HR-

директор, внешний оценщик), или даже группа людей (только коллеги), высока вероятность, что эта оценка будет признана самим оцениваемым однозначно субъективной, и, соответственно, никаких изменений в поведении человека не последует. А последует еще и обида, демотивация, испорченные отношения и т.п.

В случае же использования методики «Аттестация 360°» человек получает обратную связь по поводу своих компетенций от целого ряда людей, причем находящихся на различных позициях относительно самого оцениваемого (выше или ниже в иерархии организации, внутри организации или вне ее), что делает результаты оценки гораздо более значимыми для человека, и, вероятнее всего, действительно более валидными по сравнению с оценкой только лишь одной инстанцией.

Кроме этого, очень важен и фокус оценки. В отличие от ассесмента (группового тестирования) или составления психологического портрета, в «Аттестации 360°» можно оценить поведение человека в реальных рабочих ситуациях (ведь коллеги, подчиненные, руководитель ежедневно видят его в работе), а не его гипотетические реакции в искусственной среде.

В нашем случае целью «Аттестации 360°» является определить потенциал индивидуального развития сотрудника, продемонстрировать ему точку зрения коллег, руководителя, подчиненных на качество работы и взаимодействия и составить индивидуальный план развития и обучения на год.

Если в турфирме нет профиля компетенций должностей, то начинать создание технологии «Аттестации 360°» придется именно с него. Чтобы отчего-то оттолкнуться, можно взять за основу некие универсальные компетенции управленца или сотрудника нужного профиля, однако все равно придется дорабатывать согласно целям оценки, требованиям фирмы на данный момент, особенностям взаимоотношений в коллективе и т.д. В составление портрета компетенций желательно вовлечь собственников фирмы и/или топ-менеджмент, потому что именно они представляют, какие сотрудники могут эффективно воплотить стратегию компании (Тахтаева, 2013).

При этом предлагаются следующие компетенции: знание специфики работы, авторитетность, лидерство, оперативное управление, планирование, прогнозирование рисков, коммуникации, взаимодействие, гибкость, инновационность, лояльность, ориентация на развитие.

В качестве оценщиков предлагаются: непосредственный руководитель сотрудника; ближайшие коллеги сотрудника — от 3 до 5 человек (в зависимости от близости взаимодействия); подчиненные сотрудника (при большом количестве выборочно); представитель отдела кадров, как внешняя оценивающая инстанция; сам сотрудник (самооценка).

Отдельно необходимо проработать вопрос конфиденциальности — сотрудник, которого оценивают, имеет полное право знать, кто еще получил копии отчета, в какой форме и с какой целью это было сделано. Безусловно, обсуждения всех данных возможны только в ситуации «тет-а-тет», а не в присутствии других людей (даже если это непосредственный руководитель, он этот отчет пусть услышит отдельно).

У многих сотрудников, проходящих через «Аттестацию 360°», возникает вопрос сравнения собственных результатов с результатами своих коллег. При этом попытки сравнения разных людей по единой шкале — бессмысленны (если только речь не идет о сотрудниках одного отдела абсолютно идентичным функционалом), ведь начальник административно- хозяйственной службы и финансовый директор ну никак не могут обладать идентичным портретом компетенций.

Необходимо отметить, что «Аттестация 360°» способ, который занимает массу времени и усилий на разработку, проведение, анализ результатов, отчетность. При этом он является действительно очень интересным способом проведения оценки сотрудника

организации, и самими оцениваемыми его результаты воспринимаются более серьезно, чем результаты обычной аттестации.

Третье мероприятие — *содействие личному росту сотрудников* (проведение тренингов личностного роста).

Для сотрудников турфирмы разрабатывается программа прохождения тренингов личностного роста и повышения коммуникативных навыков, состоящая из трех тренингов: тренинг личностного развития, личностный рост, коммуникативные техники в деловом взаимодействии. Рассмотрим их подробнее.

Программа тренинга личностного развития разработана с учётом практической востребованности коммуникативных навыков, как наиболее полезных и нужных в современном обществе. Особое внимание в тренинге уделяется управлению контактом с собеседником, речеголосовым навыкам, умению работать с конфликтами, повышению самооценки. Каждый участник данного тренинга получает возможность протестировать свои коммуникативные навыки на компьютерном симуляторе общения. Тренинг проводится профессионалами в две ступени, с временным разрывом между ними не менее двух недель.

Тренинг «Личностный рост. Основной Курс» являет собой прорыв в традиционной системе образования. Предлагаемая образовательная модель отличается от традиционной тем, что она даёт знания в ощущениях. Основной фокус в этом тренинге направлен на межличностное общение, т.е. на общение индивидуума с окружающим его миром: взаимодействие человека в команде, эффективность в партнерстве, с клиентом.

Большое внимание уделяется работе с личной самооценкой, отношениям человека с самим собой и собственными целями и приоритетами в жизни. Тренинг состоит из лекций (25 % времени), упражнений (50 %) и анализа упражнений (25 %). Упражнения предполагают работу в малых группах, в парах, ролевые игры. Спонтанное участие в упражнениях и их анализ с примерами конкретных жизненных ситуаций позволяет увидеть новые возможности и перспективы в ключевых областях жизни, повысить персональную эффективность и эмоциональную компетентность.

Тренинг также включает в себя интервью через несколько дней после прохождения тренинга, которое позволяет оценить результаты курса эффективно применять их в жизни. Другим интересным тренингом является тренинг «Коммуникативные техники в деловом взаимодействии». На тренинги проходят различные техники коммуникативного взаимодействия. Направление тренинга — личностный рост (Тахтаева, 2021).

Туризм является одной из самых высокодоходных отраслей экономики в мире, и по прогнозам экспертов ЮНВТО в XXI веке его рост будет продолжаться. Но, в любом случае, какими бы не были прогнозы на будущее очевиден один основной вывод: чтобы преуспеть в туристской деятельности в двадцать первом столетии, требуется профессиональный, основанный на потребностях клиента и выполнении требований законодательства подход к организации производства, продвижению и реализации туристического продукта.

Оценивая современное состояние туристской отрасли Казахстана, необходимо отметить основные тенденции ее развития. Туризм в Казахстане признан перспективным направлением развития несырьевого сектора экономики и включен в число семи национальных приоритетных кластеров. Туризму уделяется большое внимание. На региональном уровне приняты региональные программы развития туризма.

Ключевым звеном имиджа страны вообще выступает именно его туристическая привлекательность. Она имманентно предполагает целый ряд составляющих, которые определяют высокую конкурентоспособность региона (например, высокий уровень безопасности, сервиса, развитую инфраструктуру, рельефно выраженное культурное наследие и др.) (Швец, 2018).

Участие в туристских ярмарках в будущем не должно находиться среди приоритетов. Потому что, участие в подобных мероприятиях требует больших финансовых затрат и имеет ограниченный спектр деятельности, полезный лишь для двух сторон: потенциальные туристы (потребители) и туроператоры.

Непосредственно при формировании эффективного имиджа Казахстана, как нового и привлекательного туристского направления на мировом рынке, используются три основных инструмента: слоганы, темы и позиционирование; визуальные символы и события и действия. Каждое средство имеет свои правила и возможности.

Заключение

Таким образом, формирование и, самое главное, поддержание положительного туристского имиджа является главным приоритетом для Казахстана в деле развития въездного туризма. Конечно же, наличие развитой инфраструктуры, грамотных кадров и государственная поддержка туристских организаций тоже являются немаловажным аспектом, но без узнавания нашей страны в мире все эти элементы развитой туристской отрасли ни к чему. Поэтому отечественному туризму необходимо используя богатый мировой опыт и собственный энтузиазм приступать к созданию имиджа Казахстана, как нового туристского направления.

Развитие туризма на современном этапе в Республике Казахстан демонстрирует положительную динамику. Равномерно развиваются все виды туризма. Но, несмотря на это, присутствуют определенные аспекты, которые препятствуют более динамичному развитию (Тахтаева, 2021). Проблемы отечественного туризма свойственны многим развивающимся странам с переходной экономикой и отражают ситуацию, когда туризму уделяется мало внимания. Такая ситуация до недавнего времени была и в нашей республике.

Учитывая современную тенденцию развития туризма можно смело прогнозировать, что в ближайшем будущем, с учетом решения представленных проблем, туризм Казахстана выйдет на международный рынок со своим уникальным туристским продуктом.

ЛИТЕРАТУРА

- Ансофф И., 2009 — Новая корпоративная стратегия / М.: Деловой мир, 2009. - 104 с.
- Говорова Н.А., 2010 — Конкурентоспособность – основной фактор развития современной экономики. Проблемы теории и практики управления. – 2010. – №4. – С. 24–29.
- Кужеля Ю.Л., 2019 — Туристское страноведение. Центральная Европа: учебник для академического бакалавриата / М.: Издательство Юрайт, 2019. — 513 с.
- Малиновский П., 2007 — Методы оценки персонала. – М. 2007.
- Шпилько С.П., 2019 — Классификация видов туризма: от теории к практике / Вестник Национальной академии туризма. 2019. № 1. С. 9–15.
- Шубаева В.Г., 2019 — Маркетинг в туристской индустрии: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.Г. Шубаева, И.О. Сердобольская. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 120 с.
- Швец И.Ю., 2018 — Региональное управление конкурентоспособностью туристических услуг: методология и практика. — Симферополь: ЧП Предприятие Феникс, 2018. -364 с.
- Тахтаева Р.Ш., 2013 — Формирование корпоративной культуры как эффективного механизма повышения конкурентоспособности турфирмы // Вестник Национальной академии туризма, 2013. № 3 (27). С. 49–52.

Тахтаева Р.Ш., 2021 — Стратегическое управление развитием туристической индустрии Восточного Казахстана: монография. / Тахтаева Р.Ш. – СПб.: ИБИН, 2021. – 188 с.

Черевичко Т.В., 2018 — Экономика туризма. Учебное пособие. М: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018, – 264 с.

REFERENCE

Ansoff I., 2009— The New Corporate Strategy / Moscow: Business World, 2009. - 104 с.

Govorova N.A., 2010 — Competitiveness is the main factor in the development of the modern economy. Problems of theory and practice of management. - 2010. - № 4. – Pp. 24–29.

Kuzhelya Yu.L., 2019 — Tourist regional studies. Central Europe: textbook for academic bachelor's degree / M.: Yurayt Publishing House, 2019. - 513 p.

Malinovskij P., 2007 — Metody ocenki personala. – M. 2007.

Cherevichko T.V., 2018 — The economics of tourism. Tutorial. M: Dashkov and K, IP ER Media, 2018. – 264 p.

Shpilko S.P., 2019 — Classification of types of tourism: from theory to practice / Bulletin of the National Academy of Tourism. 2019. № 1. Pp. 9–15.

Shubaeva V.G., 2019 — Marketing in the tourism industry: textbook and workshop for academic undergraduate students / V. G. Shubaeva, I. O. Serdobolskaya. — 2nd ed., corrected. and additional - M.: Yurayt Publishing House, 2019. - 120 p.

Shvets I.Yu., 2018 — Regional management of the competitiveness of tourism services: methodology and practice. - Simferopol: PE Enterprise Phoenix, 2018. -364 p.

Takhtaeva R.Sh., 2013 — Formation of corporate culture as an effective mechanism for increasing the competitiveness of a travel agency // Bulletin of the National Academy of Tourism, 2013. № 3 (27). Pp.49–52.

Takhtaeva R.Sh., 2021 — Strategic management of the development of the tourism industry in East Kazakhstan: monograph. / Takhtaeva R.Sh. - St. Petersburg: IBIN, 2021. - 188 p.

Publication Ethics and Publication Malpractice in the journals of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan

For information on Ethics in publishing and Ethical guidelines for journal publication see <http://www.elsevier.com/publishingethics> and <http://www.elsevier.com/journal-authors/ethics>.

Submission of an article to the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan implies that the work described has not been published previously (except in the form of an abstract or as part of a published lecture or academic thesis or as an electronic preprint, see <http://www.elsevier.com/postingpolicy>), that it is not under consideration for publication elsewhere, that its publication is approved by all authors and tacitly or explicitly by the responsible authorities where the work was carried out, and that, if accepted, it will not be published elsewhere in the same form, in English or in any other language, including electronically without the written consent of the copyright-holder. In particular, translations into English of papers already published in another language are not accepted.

No other forms of scientific misconduct are allowed, such as plagiarism, falsification, fraudulent data, incorrect interpretation of other works, incorrect citations, etc. The National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan follows the Code of Conduct of the Committee on Publication Ethics (COPE), and follows the COPE Flowcharts for Resolving Cases of Suspected Misconduct (http://publicationethics.org/files/u2/New_Code.pdf). To verify originality, your article may be checked by the originality detection service Cross Check <http://www.elsevier.com/editors/plagdetect>.

The authors are obliged to participate in peer review process and be ready to provide corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. All authors of a paper should have significantly contributed to the research.

The reviewers should provide objective judgments and should point out relevant published works which are not yet cited. Reviewed articles should be treated confidentially. The reviewers will be chosen in such a way that there is no conflict of interests with respect to the research, the authors and/or the research funders.

The editors have complete responsibility and authority to reject or accept a paper, and they will only accept a paper when reasonably certain. They will preserve anonymity of reviewers and promote publication of corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. The acceptance of a paper automatically implies the copyright transfer to the National Academy of sciences of the Republic of Kazakhstan.

The Editorial Board of the National Academy of sciences of the Republic of Kazakhstan will monitor and safeguard publishing ethics.

Правила оформления статьи для публикации в журнале смотреть на сайте:

**[www: nauka-nanrk.kz](http://www.nauka-nanrk.kz)
ISSN 2518–1467 (Online),
ISSN 1991–3494 (Print)**

<http://www.bulletin-science.kz/index.php/en>

Заместитель директор отдела издания научных журналов НАН РК Р. Жәліқызы

Редакторы: М.С. Ахметова, Д.С. Аленов

Верстка на компьютере Г.Д. Жадыранова

Подписано в печать 30.04.2023.

Формат 60x881/8. Бумага офсетная. Печать - ризограф. 27,5 п.л. Тираж 300. Заказ 1.