



ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ  
КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ  
AL-FARABI KAZAKH NATIONAL UNIVERSITY

ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ БИЗНЕС ЖОҒАРЫ МЕКТЕБІ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА  
HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS AND BUSINESS

«Менеджмент» кафедрасы  
кафедра «Менеджмент»

Студенттер мен жас ғалымдардың  
“ФАРАБИ ӘЛЕМІ”  
атты халықаралық ғылыми конференция  
МАТЕРИАЛДАРЫ  
Алматы, Қазақстан, 6-8 сәуір 2022 жыл

МАТЕРИАЛЫ  
международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
“ФАРАБИ ӘЛЕМІ”  
Алматы, Казахстан, 6-8 апреля 2022 года

MATERIALS  
International Scientific Conference  
of Students and Young Scientists  
Almaty, Kazakhstan, April 6-8, 2022

Алматы, 2022

## МАЗМҰНЫ

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ РК И КР	
Асанова А .....	3
ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫН ДАМУДАҒЫ ИННОВАЦИЯНЫҢ РӨЛІ	
Дүйсембай А. Е .....	7
О ПРОБЛЕМЕ ВЫЖИВАЕМОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНОЙ ОТРАСЛИ РК	
Абдуллаева Д. А .....	10
ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	
Оспанова М. Н .....	13
FUNDAMENTALS OF THE CIRCULAR ECONOMY CONCEPT	
Amangeldiyeva B. A .....	15
MANAGEMENT ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF THE SOCIALLY-ORIENTED ECONOMY OF KAZAKHSTAN: MODERN IDEAS OF THE YOUNG GENERATION	
Guzel M .....	18
ТҰТЫНУШЫЛАР ПСИХОЛОГИЯСЫНА ӘСЕР ЕТЕТІН ФАКТОРЛАР	
Есеналина К. .....	21
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ В БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ	
Омарбекова Л.К .....	24
ҚР-ҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК АЗ ҚОРҒАЛҒАН ХАЛЫҚ ТОПТАРЫН ЭКОНОМИКАЛЫҚ ІЛГЕРІЛЕТУ ИНСТИТУТТАРЫНЫҢ МАҢЫЗЫ	
Жумаш А. Б. ....	29
ИННОВАЦИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІҢ МОТИВАЦИЯЛЫҚ МЕХАНИЗМІНІҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ ӘДІСТЕРІ	
Серікбай Б. ....	32
СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	
Ертанова Ж.Е. ....	37
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ҮДЕРІСТЕРДІ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ	
Төлеубекова Ж. ....	41
COVID-19 ДАҒДАРЫСЫНЫҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ САУДАҒА ӘСЕРІ	
Нұрғазы Ұ.Н. ....	44
ГЛОБАЛЬНАЯ ПАНДЕМИЯ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ТУРИЗМ	
Пернебаев Б. ....	49
АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ КООПЕРАТИВТЕРІНІҢ ДАМУЫНА КЕДЕРГІ КЕЛТІРЕТІН ФАКТОРЛАР ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ШЕШУ МӘСЕЛЕЛЕРІ	
Болатбек А.Ж. ....	53
ҚАЗАҚСТАНДЫҚ КӘСІПОРЫНДАРДЫ КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУДЫ ДАМУДАҒЫ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ	
Ақын Г.Н. ....	56
О ЗНАЧЕНИИ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА В ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ	
Бажаева Д., Османова К. ....	61
МЕКТЕП ОҚУШЫЛАРЫН ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТҰРҒЫДАН ЫНТАЛАНДЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІН ШЕШУ ЖОЛДАРЫ	
Жылгелді О.А., Игембай Ш.Ү. ....	65
ПЕРСОНАЛДЫ БАҒАЛАУ ЖӘНЕ АТТЕСТАЦИЯЛАУДЫҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ	
Амантүр Б.Б. ....	70
ЛИН-МЕНЕДЖМЕНТ ҚҰРАЛДАРЫН ҚОЛДАНУ НЕГІЗІНДЕ ЖОБАЛАРДЫ БАСҚАРУДЫҢ ТИІМДІЛІГІН ЖОҒАРЫЛАТУ	
Рахман Э.К. ....	74
DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL: A LITERATURE REVIEW	
Wang L .....	79
A REVIEW THE ROLE OF OF LEADERSHIP IN PROJECT IN PROJECT MANAGEMENT	
Nasratullah Sh. ....	82

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА Салимгереев Н.М.....	85
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІ ЖӘНЕ ОНЫ ДАМУ ЖОЛДАРЫ Ермек М.Ж.....	89
ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ КӘСІБИ КАДРЛАРДЫҢ ШЕТЕЛ АСУ МӘСЕЛЕЛЕРІН ТАЛДАУ ЖӘНЕ ҰСЫНЫСТАР ӘЗІРЛЕУ Қасымов Ж.Б.....	92
SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN: PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT Yerzhanova A.M.....	95
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ Liu M.....	99
ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ Туредин А.Ж.....	103
ҚАЗАҚСТАН ТУРИЗМІ ИНДУСТРИЯСЫНДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛАР Егембердиева А.А.....	108
МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ Адабай А.А.....	112
MANAGEMENT ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY OF KAZAKHSTAN IN THE FRAMEWORK OF THE «DIGITAL KAZAKHSTAN» STRATEGY THROUGH THE PRISM OF THE AIRPORT SYSTEM Omur F.....	116
РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ В СФЕРЕ ВЛАДЕНИЯ КРИПТОАКТИВАМИ Мананков Н.С, Григорян А.Э. ....	119
СТУДЕНТТЕРДІҢ ТИІМДІ ОҚУЫ МЕН ӨМІР СҮРІНДЕ КАЙДЗЕН ФИЛОСОФИЯСЫН ҚОЛДАНУ Абдрахимова Г.....	123
ЖЕКЕ ТҮЛҒАЛАРДЫҢ БАНКРОТТЫҒЫ Ерғали А.....	126
КРИЗИС КОМПЕТЕНТНЫХ УПРАВЛЕНЦЕВ В КАЗАХСТАНЕ Оразақын А.А.....	130
THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE DEVELOPMENT OF THE SOCIALLY ORIENTED ECONOMY Konysbay A.K.....	134
БІЛІМ БЕРУДЕГІ ИННОВАЦИЯ МЕН НЕГІЗГІ МӘСЕЛЕЛЕР Дарханқызы Т.....	137
ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖАСТАР САЯСАТЫН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ Тасқалиев А.Е.....	140
РАЗВИТИЕ ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ Чжан С.....	145
ДОСТУПНАЯ АДАПТИВНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ КАК ПОБУЖДЕНИЕ ДЛЯ ОБЩЕСТВЕННО-ЗНАЧИМОЙ (СОЦИАЛЬНОЙ) ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КАЗАХСТАНЕ Иминова А.Ч.....	149
ҰЙЫМДАҒЫ ЖОБАЛАРДЫ БАСҚАРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ Мәдениетова М.Ж.....	152
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА МӘДЕНИЕТ ЖӘНЕ СПОРТ САЛАСЫН МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУДІ ЖЕТІЛДІРУ Құрманғали Е.Қ.....	157
КӘСІПОРЫННЫҢ БӘСЕКЕЛЕСТІК СТРАТЕГИЯСЫ Оразханқызы Қ.....	161
АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН Мадиярбек А.Ж.....	164

КОМПАНИЯНЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДЕГІ КОРПОРАТИВТІК БРЕНДТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖҮЙЕСІ	
Ермакова А.К.....	167
АКТУАЛИЗАЦИЯ ЗАДАЧ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	
Утепбергенова Ж.М., Мамырбекова С.А.....	171
МЕНЕДЖМЕНТТЕГІ ГЕНДЕРЛІК АСПЕКТІЛЕР	
Бердегалиева А.....	174
АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫН ЦИФРЛАНДЫРУДАҒЫ НЕГІЗГІ МӘСЕЛЕЛЕР ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ШЕШУ ЖОЛДАРЫ	
Көмек А.А.....	178
ШАҒЫН БИЗНЕСТІ ИННОВАЦИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕ ДАМУДЫҢ БАСТЫ БАҒЫТТАРЫ	
Әбдімүтәліпова А.....	182
TRANSFORMATION OF THE EDUCATIONAL SERVICES MARKET IN THE CONTEXT OF USING EDUCATION TECHNOLOGIES	
Taskymbayeva L.A.....	185
КРИПТОВАЛЮТА В СТЕНАХ КАЗАХСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ	
Мананков Н.С., Асан Ә.Ә.....	188
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС КАК ФАКТОР ИЗМЕНЕНИЙ	
Буркытов Д.Ә., Жауыров А.Ж.....	193
КОМПАНИЯНЫ ЖЕТІЛДІРУДЕГІ ЖОБАЛАРДЫ БАСҚАРУ	
Кенжебай Ж.Ж.....	197
МЕМЛЕКЕТТІК-ЖЕКЕШЕЛІК ӘРІПТЕСТІК МЕМЛЕКЕТТІК ИНФРАҚҰРЫЛЫМДЫ ДАМУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ	
Елмұрат Ж.Е.....	202
АДАМИ ФАКТОРДЫ ЕСКЕРУ НЕГІЗІНДЕ АЗАМАТТЫҚ АВИАЦИЯ КОМПАНИЯСЫН БАСҚАРУ	
Жақсылық Н.Ж.....	205
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ХАЛЫҚТЫҢ КЕДЕЙШІЛІК ДЕҢГЕЙІН РЕТТЕУДІҢ МЕМЛЕКЕТТІК САЯСАТЫ	
Шахметова А.М.....	209
КӘСІПКЕРЛІК ҚҰРЫЛЫМДАРДА ЖОБАЛАРДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ	
Аманкелди Д.А.....	214
СЦЕНАРИЙЛІК ЖОСПАРЛАУ, СТРАТЕГИЯЛАРДЫ ҚҰРУДЫҢ ТИІМДІ ӘДІСІ РЕТІНДЕ	
Серіков Ә.М.....	218
КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ АЯСЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ АДАМИ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУДЫ ДАМУ СТРАТЕГИЯСЫ	
Айса А.А.....	221
КӘСІПКЕРЛІК ҚҰРЫЛЫМДАРДЫҢ ТИІМДІ БӘСЕКЕЛЕСТІК СТРАТЕГИЯЛАРЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ	
Ақтымбаева Д.Т.....	225
ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫН ИНСТИТУЦИОНАЛДЫ ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ КЕЗЕҢІНДЕГІ КӘСІПОРЫН ПЕРСОНАЛЫН БАСҚАРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ	
Жұманәлі Г.Ж.....	230
ҚАЗАҚСТАН ӨНІРЛЕРІНДЕГІ ХАЛЫҚТЫҢ ӨМІР СҰРУ ДЕҢГЕЙІ МЕН САПАСЫН МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ МӘСЕЛЕЛЕРІ	
Бостанов А.....	234
ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ КИБЕРҚАУІПСІЗДІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ	
Азимбаева Г.Е. ....	239
ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ТӨРТІНШІ ӨНЕРКӘСІПТІК РЕВОЛЮЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ: ПРОБЛЕМАЛАР ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ШЕШУ ЖОЛДАРЫ	
Джангужиева И.Н.....	245
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫН МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ ТЕТІКТЕРІ	
Таждинов Н.Ж. ....	250

ҰЙЫМДАҒЫ МОТИВАЦИЯ ЖҮЙЕСІ ЖӘНЕ ОНЫҢ ЕҢБЕК ӨНІМДІЛІГІНЕ ӘСЕРІ	
Амангелді С.М.....	255
ТӨТЕНШЕ ЖАҒДАЙЛАРДА МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ	
Жаманбай М.Ж.....	259
КӘСІПОРЫНДЫ БАСҚАРУ ӘДІСТЕРІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ	
Садықжан А.Н.....	263
СТАРТАП – ЖАС ҰРПАҚТЫҢ ИДЕЯЛАРЫ	
Сайлау Қ.....	267
ҚР АДАМИ КАПИТАЛ САПАСЫНА БАҒЫТТАЛҒАН МЕМЛЕКЕТТІК БАҒДАРЛАМАЛАРҒА ШОЛУ	
Қуандық Ж.Б.....	272
БИЗНЕС-ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА	
Мубараква Н.А.....	277

Қазақстандағы корпорациялардың жеткіліксіз ашықтығы және олардың жергілікті таланттармен жұмыс істеуге дайындығының төмендігін атап өтуге болады. Көптеген жылдар бойы Қазақстандағы корпорациялардың шетелдік компаниялардан шешімдер сатып алып, шетелдік командаларды қалай жалдайтыны байқалып келеді. Тиісінше, отандастарымыз нақты қолданбалы міндеттерге қол жеткізе алмайды, кәсіби өспейді, өз дағдылары мен шешімдерін көрсете алмайды. Бұл түбегейлі дұрыс емес. "Біздікі" деген сенімсіздік бар. Дегенмен, жұмыс істеуге тұрарлық таланттар мен стартаптар көп. Жағдайды өзгерту үшін корпорациялар хакатондарды жиі өткізіп, қандай шешімдер қажет екендігі туралы көпшілік алдында сөйлесіп, жастарымызды жалдап, әртүрлі жарыстарда жергілікті шешімдерге басымдық беруі керек.

Жоғары оқу орындарындағы білім деңгейі жыл сайын төмендеп келеді. Тиісінше, жастар шетел асып оқуға кетеді. Осы тұста білім беру жүйесін реформалау, ЖОО мен нақты бизнестің байланысына назар аудару, ІТ-кәсіпкерлікті дамыту, жастарды өздерінің технологиялық бизнесін бастауға ынталандыру қажет.

Шетелге білікті мамандардың ауысу санын азайту үшін ғана емес, сонымен бірге келушілердің санын көбейту үшін де жүйелі түрде жұмыс істеу керек. Бұл білім беру мен экономикалық дамудың жалпы деңгейін көтереді, сонымен қатар "білікті кадрлар" санының көп болуына түрткі болады, өйткені олар мұнда кетпестен керемет жобалар мен идеялармен жұмыс істеуге мүмкіндік алады.

Осылайша, демографиялық және көші-қон процестерін тиімді басқару үшін мемлекеттік институттарға елдегі әлеуметтік-экономикалық ахуалды жақсарту жөніндегі мәселелерді шешуге ерекше назар аудару, адами капиталға салым салу, қалалар мен ауылдарда осы заманғы уақытқа сәйкес келетін инфрақұрылым құру, азаматтардың барлық санаттары үшін әлеуметтік лифтінің ашық тетігін қамтамасыз ету қажет. Қазақстанның демографиялық саясаты туу мен өлім-жітім процестерінің оңтайлы қарқындылығын, сондай-ақ демографиялық құрылымдардың өсімін молайтуды және халықтың көші-қонын қамтитын демографиялық оптимумға қол жеткізуге бағытталуы тиіс.

#### ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Ел Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың жастарға Жолдауы 2020: [https://www.akorda.kz/kz/speeches/internal\\_political\\_affairs/in\\_speeches\\_and\\_addresses/memleket-basshysy-k-tokaevty-n-zhastar-zhylynyn-zhabylyu-zhane-volonter-zhylynyn-bastaluy-rasimine-arnalghan-sharada-soilegen-sozi](https://www.akorda.kz/kz/speeches/internal_political_affairs/in_speeches_and_addresses/memleket-basshysy-k-tokaevty-n-zhastar-zhylynyn-zhabylyu-zhane-volonter-zhylynyn-bastaluy-rasimine-arnalghan-sharada-soilegen-sozi)
2. «Қазақстан Республикасы Көші-қон саясатының 2022-2026 жылдарға арналған жаңа тұжырымдамасы» 2021 ж.
3. Бюро национальной статистики (2020). Демографическая статистика. <https://stat.gov.kz/official/industry/61/statistic/6>
4. Миграция населения Республики Казахстан за 2019 год. Бюро национальной статистики РК, 2021. <https://stat.gov.kz/official/industry/61/statistic/5>
5. Казахстанцы все активнее покидают страну: уехали сотни врачей и учителей. <https://lsm.kz/migrariya-vneshnyaya-i-polugodie-2021-goda>

## **SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN: PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT**

**Yerzhanova A.M.**

Al-Farabi Kazakh National University, HSEB  
State and local administration, 1<sup>st</sup> year doctoral student

Supervisor: Ashirbekova L.Zh,  
Candidate of Economic Sciences, acting associate professor

Recently, there has been a greater awareness of sustainable development, social values and civil responsibility. Companies of all kinds have begun to realize the importance of social

responsibility and take measures aimed at social activism. A deep relationship with the audience became an immediate response to these movements. The type of activity, especially focused on social goals, in particular social entrepreneurship, is especially popular. The main purpose of social enterprises is to solve the social problem, and not to make profits as in other types of enterprises. However, social enterprises can combine the need to solve these problems and generate profit. It is for this reason that it is becoming more and more popular among entrepreneurs. Since the 1980s, the concept of social entrepreneurship has become increasingly common, and several studies have sought to identify social enterprises and their differences from other types of enterprises. Diz (1998), one of the first determinants of the concept, argued that social entrepreneurship is a product of highly innovative entrepreneurs capable of creating reflections on the combination of social needs with capitalist goals [1]. Many have defined it as the result of social work for the benefit of society as a whole.

Social entrepreneurship is quite new to this world and the definitions of authors are different.

Table 1

### The definitions of social entrepreneurship

Authors	Definition
Global Entrepreneurship Monitor (GEM)	Social entrepreneurial activity is defined as an activist organization or initiative that has an objective social environment or community. That can include training or employment for disabled people, eco-activities, or help for the community
Lauzikas and Cernicovaite's research	Social entrepreneurship is beneficial to all groups of stakeholders, for businesses it is profit, for customers – value and loyalty, in social terms is solving unemployment issues and for government – reputation and economic growth
Michael Porter	Social entrepreneurship with transformational capitalism because it creates shared value
Leadbeater	Social entrepreneurship as entrepreneurship that works for social value rather than monetary benefits or businesses that use their profits for social value
Drayton	Social entrepreneurs are change agents that are oriented to resolving social problems [7]. Intentions of entrepreneurs to go social entrepreneurs come from subjective norms and attitude
note: compiled by the author based on the sources [1],[2],[5]	

If we pay attention to Kazakhstan, in recent years, the focus has been on business activities in the country. Indeed, government agencies have begun to understand the importance of business on a global scale. Since 1991, when the Republic of Kazakhstan gained independence, the country's economy began to develop rapidly, and in this regard, many aspects of the healthy development of the economy have been neglected [2]. These aspects include the rational extraction of raw materials, production in the country, the development of services in the necessary volumes, simple procedures for new enterprises and entrepreneurs and, of course, the development of social entrepreneurship. Although many understand the importance of social entrepreneurship and the topic is widely discussed, it has not been thoroughly researched.

The entrepreneurship figures in Kazakhstan before turning to the social entrepreneurship findings. According to the National Report of Kazakhstan of 2020, there is still a huge gap between the percent share in GDP of small and medium-sized businesses in Kazakhstan (28,5 %) and the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) countries (60-70 %) [10]. This is comparatively a good result, taking the past of the country into account, however, as seen from

other countries' experience the real growth comes with the large share of profit on national wealth from small and medium-sized enterprises (SME). Hence, there is still a need for more organized, transparent, and clear processes. This is also true for social entrepreneurship, as the majority of them are small and medium-sized. In the middle of 2019, the number of SMEs was 1,3 million, which is 11 % higher than in 2018.

It is planned that the share of SMEs in Kazakhstan must rise to as twice as of now by the year 2030. There have been taken several steps in this direction [10]:

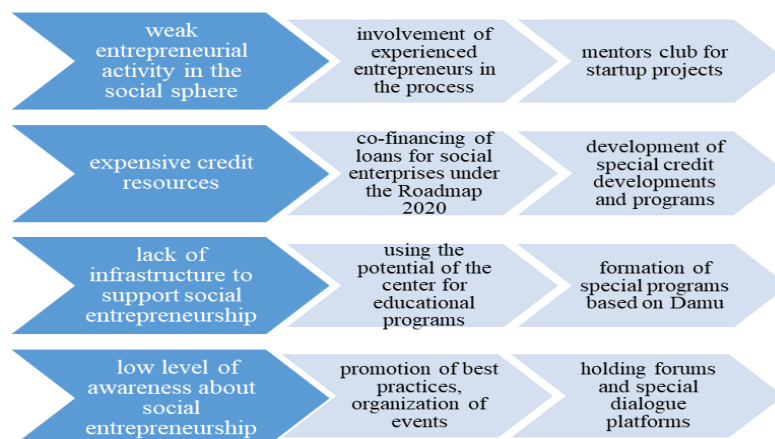
- In the last four years, 210 million tenges of the national budget was assigned to support the dynamic growth of entrepreneurship. Thanks to this, 13000 SMEs were financed, on average 20000 professionals were educated in a year, and 10000 new jobs were created.

- Making less bureaucratic processes by the systematization of the legal, social, economic processes, which will decrease the administrative barriers. To do that the government issued a new tax code with a reduced number of checks and new standards to simplify the management of small and medium-sized businesses.

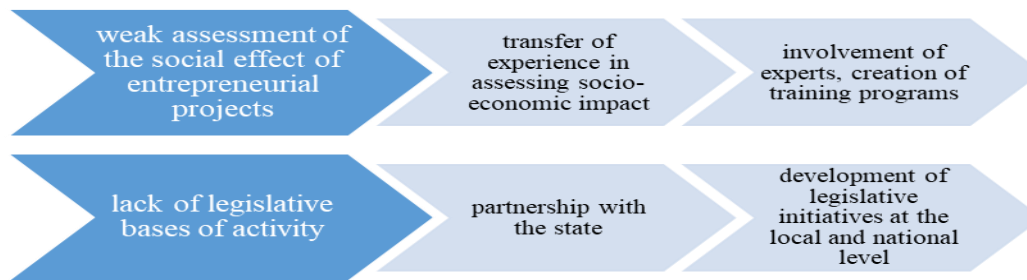
- Privatization of the state assets in 2018 was planned to decrease the participation of state regulation in GDP to 15 %, which is a standard within the OECD countries.

It was stated that the rise of the condition of social entrepreneurship in Kazakhstan was in the middle of the 2000s when the organizations that solved the social issues were also using commercial services and/or producing some goods to make a profit to realize social activities. Then, in the 2010s there was a second wave in the development of social entrepreneurship when the conferences and thematic forums were held to exchange knowledge and expertise with others. The companies and organizations like Chevron, the British Council, Alma University, Association of development of civil society started the support of the social entrepreneurs' programs and, more so, to educate them on the matter. Since the term social entrepreneurship is relatively new to Kazakhstan, there is no clear identification of the term for the country and also, there are no official law codes for social entrepreneurship. Despite this, there is support from international and governmental organizations. A prime example of this would be the collaboration of the Ministry of information and social development of the Republic of Kazakhstan and the corporate fund called Impact Hub Almaty in 2019 when they conducted the first republican prize “Ozgeris Ustazy” (“the teacher of change” in English). 15 winners of this prize received a grant for 500 thousand tenges, and besides, there was created a register of social entrepreneurs of Kazakhstan, counting 152 social entrepreneurs in the country [5]. According to this register, the majority of social entrepreneurs are concentrated on the help to vulnerable/disabled group of people (just above 40 %), and the next in volume comes to the education section (14,85 %). As well as this, 43 % of the entrepreneurs are in the social business for over 5 years and the most active regions are the Turkestan region (22 %), Nur-Sultan (19 %), and Almaty (7 %) [6].

Figure 3 presents the challenges and opportunities of social entrepreneurship in Kazakhstan.







**Figure 2** – Social entrepreneurship: Challenges and opportunities

According to a survey conducted by the Almaty University of Management led by Indra Aitbay (leader of the research project)[7], the sources of funding (decreasing) were private donations, state orders and funds from Kazakh companies, international organizations, as well as income from the sale of goods and services. Many respondents noted difficulties in attracting funds. There are also firms aware of MS awareness (about 65%), less than 15% have not heard of it. Most respondents never thought about applying company principles in business (35%), employees had no business skills (40%). The following recommendations are given for the development of a joint venture in Kazakhstan::

1. state assistance
2. capacity-building, exchange of experiences, access to information, acquisition of experiences, NGO participation
3. capital investments
4. involve companies, business plans ready for joint venture
5. reliability.

Thus, these days we will say that social entrepreneurship, as a unique shape of commercial enterprise, is handiest gaining momentum in the Republic of Kazakhstan. There are a huge wide variety of barriers to the improvement of a joint project: low availability of economic resources, lack of expertise of society approximately such social tasks, imperfect legislation, low abilities of a social entrepreneur in the agency of commercial enterprise approaches and control. One of the maximum crucial issues of the joint project stays the look for the essential economic resources. A feasible manner to resolve this trouble must be the monetization of a social project. But before intending to the advent and implementation of an powerful social project, it's far essential to discover new approaches of financing, on account that conventional reassets of funding have occasionally exhausted themselves. And right here crowdfunding can end up an powerful tool, that may assist resolve now no longer handiest the trouble of financing, however additionally to elevate public attention approximately the implementation of socially orientated tasks in the Republic of Kazakhstan. The trouble of commercial enterprise schooling of social marketers additionally stays unresolved. Their low competence in the agency of an powerful commercial enterprise process, control negatively impacts the very last end result of the implementation of a social project. The trouble of accessibility of commercial enterprise schooling may be solved with the aid of using redistributing incoming budget in case of a hit monetization of the project.

#### REFERENCES

1. Dees J. G., Haas M. The Meaning of Social Entrepreneurship // Kauff man Center for Entrepreneurial Leadership and Graduate School of Business, Stanford University, 1988. – P. 1–6.
2. Gelashvili N. N., Orynassarova Y. D., Zhumanova B. K. Problems of development of social entrepreneurship in the Republic of Kazakhstan: solutions and tools [Electronic source] // Bulletin of the Karaganda University. – 2019. – URL: <https://articlekz.com/en/article/29550>
3. Bosma N., Scott T., Terjesen S., Kew P. Report on social entrepreneurship [Electronic source] // Global entrepreneurship monitor, 2015. – URL: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=49542>
4. Lauzicas, M., & Cernikovaite, M.E. The Model of social innovations in the emerging market of Lithuania // *Intelektine ekonomika*. – 2011. – P. 388–400.

5. Driver, M. An Interview with Michael Porter: Social Entrepreneurship and the Transformation of Capitalism // Academy of Management Learning & Education. – 2012. – Vol. 11. – P. 421–431.
6. Brock D. D., Steiner S. Social Entrepreneurship: Be the Change // Social Entrepreneurship Program. – 2010. – P. 1–27.
7. Leadbetter C. The Rise of Social Entrepreneurship. – London: Demos, 1997. – 45 p.
7. Drayton B. The Citizen Sector: Becoming as Entrepreneurial and Competitive as Business // California Management Review. – 2002. – Vol. 44 (3). –P. 120–132.

## СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

**Liu M.**

КазНПУ им.Абая, Институт Сорбонна-Казахстан,  
Менеджмент, магистрант 1-го курса

Научный руководитель: Джубалиева З.У.,  
к.э.н., доцент

Независимо от сферы деятельности компании, действующие в различных отраслях или в разных странах, участвуют в социализации глобального общества. Сталкиваясь с конкуренцией и преодолевая возникающие проблемы, компании развивают системы менеджмента и человеческие ресурсы.

С глобализацией экономики конкуренция между китайскими предприятиями значительно возросла в географическом пространстве и столкнулась с глобальной конкурентной средой. «Плоский мир» Томаса Фридмана [1] представляет многие факторы, определяющие «плоский» мир, и определяет глобальную среду, на которой основана мировая экономика. Воздействие человеческих ресурсов на развитие предприятия краткосрочно и устойчиво, они стали важной гарантией развития и оружием для победы в конкурентной борьбе.

Исследования по разработке стратегий в процессах стратегического управления человеческими ресурсами способствуют обеспечению программного руководства и практического руководства для быстрого и эффективного создания системы стратегического управления. Интеграция организационной стратегии со стратегией управления человеческих ресурсов позволяет руководству человеческими ресурсами понимать стратегию и миссию компании и поддерживать ее динамику, предоставляя широкий спектр технической поддержки и поддержку организационных возможностей для реализации стратегических целей.

Постоянно увеличивая ценность человеческих ресурсов, компании приобретают возможность трансформироваться в более устойчивые и прибыльные организации что, в конечном счете, делает их более конкурентоспособных в динамично меняющейся среде. «Человеческий капитал является более важным фактором производства, чем материальный капитал. Не только потому, что увеличивается доля прямого спроса на знания и навыки в производстве, но и в процессе использования, эксплуатации или управления материальным капиталом, знаниями и навыками. Накапливаемые знания и умения, сконцентрированные в человеческих ресурсах нужны все больше и больше для создания инновационных решений. А четкое и инновационное конкурентное преимущество помогает компаниям получать и поддерживать устойчивое конкурентное преимущество.

С момента появления концепции стратегических человеческих ресурсов мнения экспертов и ученых расходятся. Например, Райт определяет стратегическое управление человеческими ресурсами как: осуществление распределения человеческих ресурсов [2]. Подход Минлинга к планированию управления стратегическим поведением заключается в интеграции человеческих ресурсов со стратегическим управлением, систематической интеграции стратегических целей и развитии людей в соответствии с планами для достижения стратегических целей компании. В последние годы исследования в этой области проводил