

Zertteushi

ғылыми басылымы • scientific publication

№1(167), қаңтар-наурыз, 2025 жыл

2006 жылдың мамырынан шығады • Издаётся с мая 2006 года

**«Педагогикалық ғылымдар», «Өнер және гуманитарлық ғылымдар»,
«Әлеуметтік ғылымдар, журналистика және ақпарат», «Бизнес, басқару және
құқық» және «Қызмет көрсету» бағыттары бойынша қоғамдық және
гуманитарлық ғылымдар саласындағы іргелі және қолданбалы зерттеулердің
өзекті мәселелері бойынша ғылыми еңбектер жарияланады.**

**«Zertteushi» ғылыми басылымы
Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігінің
«Зерттеу қызметін (үздік педагогикалық тәжірибені) жариялау үшін
ұсынылатын басылымдар тізбесіне» енгізілген.**

**Бас редактор
Мырзантай Қожабайұлы ЖАҚЫП, филол.ғ.к. (PhD), профессор**

**Жауапты хатшы
Ләзиза Мырзантайқызы ӘЛІБАЙ, ғылым магистрі**

Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі Ақпарат комитетінің
мерзімді баспасөз басылымын, ақпарат агенттігін және желілік басылымды есепке
қою туралы 03.09.2024 ж. № KZ88VPY00100295 куәлігі берілген.

Меншік иесі және баспагер:

«Zertteushi» Халықаралық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесі.
23.12.2024 ж. Түркия Республикасы, Анкара қаласындағы Башкент университетімен
білім беру саласындағы ынтымақтастық туралы қазақ, түрік, ағылшын және орыс
тілдерінде келісім жасалып, қол қойылып, бекітілген.

Желілік басылымның тілі: қазақ, түрік, орыс және ағылшын тілдері

Мекен-жайымыз:

010010, Астана қаласы, Кенен Әзірбаев көшесі, 6 үй, №91 пәтер.
Тел.: +7 701 397 17 13, +7 707 355 64 48

**Біздің сайт: <https://zertteushi-ortalygy.kz/>
E-mail: zertteushi.kz@gmail.com**

© «Zertteushi» Халықаралық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесі,
№1(167), қаңтар-наурыз, 2025 ж.

Zertteushi

bilimsel yayını • scientific publication

No: 1(167), Ocak-Mart 2025

Mayıs 2006'dan itibaren yayımlanmaktadır • Published since May 2006

"Pedagojik Bilimler", "Sanat ve Beşeri Bilimler", "Sosyal Bilimler, Gazetecilik ve İletişim", "İşletme, Yönetim ve Hukuk" ve "Hizmetler" alanlarında, toplum ve beşeri bilimler sahasında temel ve uygulamalı araştırmaların güncel sorunlarıyla ilgili bilimsel çalışmalar yayımlanmaktadır.

«Zertteushi» Bilimsel Yayını

Kazakhstan Cumhuriyeti Eğitim ve Öğretim Bakanlığı'nın

“Araştırma hizmetlerinin (öğretim deneyimlerinin) yayımlanması için önerilen yayınlar listesine” dahil edilmiştir.

Baş Editör

Myrzantay ZHAKYP, filoloji bilimleri doktoru (PhD), profesör

Sorumlu Sekreter

Laziza ALIBAY, bilim yüksek lisans

Kazakhstan Cumhuriyeti Kültür ve Bilgi Bakanlığı, Bilgi Komitesi, süreli yayınlar, haber ajansı ve çevrimiçi yayınlar için 03.09.2024 tarihli № KZ88VPY00100295 numaralı kayıt belgesini vermiştir.

Mülk Sahibi ve Yayıncı:

“Zertteushi” Uluslararası Bilimsel-Eğitim Merkezi.

23.12.2024 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti, Ankara'daki Başkent Üniversitesi ile eğitim alanındaki iş birliği konusunda Kazakça, Türkçe, İngilizce ve Rusça dillerinde anlaşma yapılmış, imzalanmış ve onaylanmıştır.

Çevrimiçi Yayının Dilleri: Kazakça, Türkçe, Rusça ve İngilizce

Adres:

010010, Astana Şehri, Kenen Azirbaev Caddesi, 6. bina, No: 91 daire.

Telefon: +7 701 397 17 13, +7 707 355 64 48

Web Sitemiz: <https://zertteushi-ortalygy.kz/>

E-mail: zertteushi.kz@gmail.com

© "Zertteushi" Uluslararası Bilimsel-Eğitim Merkezi,

No: 1(167), Ocak-Mart 2025.

Zertteushi

научное издание • scientific publication

№№1-4(165-166), январь-декабрь, 2024 год

2006 жылдың мамырынан шығады • Издаётся с мая 2006 года

Публикуются научные работы по актуальным проблемам фундаментальных и прикладных исследований в области общественных и гуманитарных наук по направлениям: «Педагогические науки», «Искусство и гуманитарные науки», «Социальные науки, журналистика и информация», «Бизнес, управление и право» и «Услуги».

Научное издание «Zertteushi» включен в перечень изданий, рекомендуемых Министерством просвещения Республики Казахстан для публикации исследовательской деятельности (лучшей педагогической практики).

Главный редактор

Мырзантай Қожабайұлы ЖАҚЫП, к.филол.н. (PhD), профессор

Ответственный секретарь

Ләзиза Мырзантайқызы ӘЛІБАЙ, магистр наук

Комитетом информации Министерства культуры и информации Республики Казахстан выдано свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания, информационного агентства и сетевого издания
№ KZ88VPY00100295 от 03.09.2024 г.

Собственник и издатель:

Учреждение «Международный научно-образовательный центр «Zertteushi».
23.12.2024 подписано и утверждено Соглашение о сотрудничестве в области образования с университетом Башкент, г. Анкара, Турецкая Республика, на казахском, турецком, английском и русском языках.

Язык: казахский, турецкий, русский, и английский языки

Наш адрес:

010010, Казахстан, г. Астана, улица Кенен Әзірбаев, дом №6, квартира 91.
Тел.: +7 701 397 17 13, +7 707 355 64 48

Наш сайт: <https://zertteushi-ortalygy.kz/>.

E-mail: zertteushi.kz@gmail.com

© Учреждение «Международный научно-образовательный центр «Zertteushi»,
№1(167), январь-март, 2025 г.

Zertteushi

ғылыми басылымы • scientific publication

№1(167), January-March, 2025

2006 жылдың мамырынан шығады • Published since May 2006

Scientific papers on current issues in fundamental and applied research in the field of social and humanitarian sciences will be published in the areas of 'Pedagogical Sciences,' 'Arts and Humanities,' 'Social Sciences, Journalism, and Information,' 'Business, Management, and Law,' and 'Service Studies.

The scientific publication "Zertteushi" is included in the list of publications recommended by the Ministry of Education of the Republic of Kazakhstan for the publication of research activities (best pedagogical practices).

Editor in chief

Myrzantay ZHAKYP, PhD, Associate Professor

Executive Secretary

Laziza ALIBAY, Master of Science

The Information Committee of the Ministry of Culture and Information of the Republic of Kazakhstan issued a certificate of registration of a periodical printed publication, information agency and online publication No. KZ88VPY00100295 dated 03.09.2024.

Owner and publisher:

Institution "International Scientific and Educational Center "Zertteushi".

On December 23, 2024, a Cooperation Agreement in the field of education was made, signed, and approved with Bashkent University in Ankara, Republic of Turkey, in Kazakh, Turkish, English, and Russian languages.

**Language of the online publication:
Kazakh, Turkish, Russian, and English**

Our address is:

010010, Kazakhstan, Astana, Almaty district, street Kenen Azirbaev, house №6, Apart. 91.

Tel.: +7 701 397 17 13, +7 707 110 50 27, +7 702 105 97 53

Our website: <https://zertteushi-ortalygy.kz/>.

E-mail: zertteushi.kz@gmail.com

© Institution "International Scientific and Educational Center "Zertteushi",
№1(167), January-March, 2024.

АРЫНОВА Зульфия Амангельдиновна,
«Торайғыров университет» КЕАҚ «Экономика» кафедрасының профессоры,
экономика ғылымдарының кандидаты, Павлодар қаласы,
Қазақстан Республикасы
E-mail: zaryn24@mail.ru

**ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ГИГ-ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ
ПЛАТФОРМАЛЫҚ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ: ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК
НАРЫҒЫНА ЖӘНЕ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ТРАНСФОРМАЦИЯСЫНА
ӘСЕРІ**

Аңдатпа. Қазақстан экономикасының цифрлануы еңбек нарығы мен білім беру жүйесін трансформациялап, гиг-экономиканың және платформалық жұмыспен қамтудың өсуіне ықпал етуде. Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінің 2023 жылы қабылдануы платформалық жұмыскерлердің құқықтық қорғалуын қамтамасыз етті, алайда олардың әлеуметтік қорғалу деңгейі мен ресми тіркелуіне қатысты мәселелер әлі де өзекті болып отыр.

Мақалада цифрлық платформалардың еңбек нарығы мен білім беру жүйесіне әсері талданып, платформалық жұмыспен қамтуды реттеу механизмдері мен білім беру стандарттарын цифрлық экономиканың талаптарына бейімдеу мәселелері қарастырылады. Бұл процесте кешенді тәсілдің маңыздылығы атап көрсетіледі, оған құқықтық реттеу, онлайн-білім беруді дамыту және мемлекет, бизнес пен білім беру мекемелерінің өзара іс-қимылы кіреді.

Түйін сөздер: *гиг-экономика, платформалық жұмыспен қамту, цифрлық платформалар, еңбек нарығы, цифрлық трансформация, онлайн-білім беру, кәсіби дайындық, цифрлық экономика, Қазақстан.*

Гиг-экономика (ағылш. *gig economy*) – бұл қысқа мерзімді, уақытша және жобалық жұмыспен қамтуға негізделген экономикалық модель, онда жұмыскерлер ұзақ мерзімді еңбек міндеттемелерінсіз жеке тапсырмаларды (*гигтерді*) орындайды. Бұл термин соңғы онжылдықтарда цифрлық технологиялардың, онлайн-платформалардың дамуы және икемді еңбек нысандарына сұраныстың артуы нәтижесінде кең таралды.

Қац пен Крюгердің [1] пікірінше, гиг-экономика өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды, фрилансерлерді, уақытша келісімшарт бойынша жұмыс істейтіндерді және цифрлық платформалар арқылы жұмыс істейтіндерді қамтитын стандартты емес жұмыспен қамтудың әртүрлі формаларын біріктіреді. Олардың пайымдауынша, цифрландыру еңбек нарығын түбегейлі өзгертті, бұл жұмысшылар мен жұмыс берушілер үшін жаңа мүмкіндіктер ашты.

Стоун мен Спенсердің [2] анықтамасына сәйкес, гиг-экономика – бұл дәстүрлі жұмыспен қамту нысандары қысқа мерзімді келісімшарттармен алмастырылатын жүйе, онда жұмысшылар клиенттермен цифрлық платформалар арқылы тікелей өзара әрекеттеседі, бірақ ресми еңбек қатынастарына түспейді.

Ричардс пен Ланг [3] гиг-экономиканың жоғары икемділігімен ерекшеленетінін, бірақ сонымен бірге кірістердің тұрақсыздығының артуына және әлеуметтік кепілдіктер деңгейінің төмендеуіне әкелетінін атап өтеді. Олар мұндай

жұмыспен қамту түрлері құқықтық нормаларды қайта қарауды қажет ететінін айтады, өйткені қолданыстағы әлеуметтік қорғау жүйелері дәстүрлі еңбек үлгісіне негізделген.

Осылайша, гиг-экономика – бұл қысқа мерзімді жұмыспен қамту мен цифрлық технологияларға негізделген жаңа еңбек қатынастарының форматы, ол еңбек нарығын ұйымдастыруда және реттеуде түбегейлі өзгерістерге алып келеді.

Гиг-экономиканың ең кең таралған формаларының бірі – платформалық жұмыспен қамту. Бұл термин жұмыс берушінің тікелей қатысуынсыз орындаушылар мен тапсырыс берушілерді байланыстыратын цифрлық платформалар арқылы ұйымдастырылған еңбек қызметін білдіреді.

Дэвид Хеннің [4] анықтамасына сәйкес, платформалық жұмыспен қамту – бұл еңбек моделі, онда негізгі делдал қызметін цифрлық платформа атқарады, ол тапсырмаларды бөлуді және төлем үдерісін басқарады.

Де Стефаноның [5] зерттеуіне сәйкес, платформалық жұмыспен қамту әртүрлі біліктілік деңгейіндегі жұмыс орындарын қамтиды. Ол курьерлер, такси жүргізушілері мен тазалау қызметкерлерінен бастап, бағдарламалық қамтамасыз етуді әзірлеу, дизайн және консалтинг сияқты жоғары біліктілікті талап ететін қызметтерді де қамтиды. Ғалым платформалық жұмыспен қамту жұмысшылар үшін жаңа мүмкіндіктер жасайтынын атап көрсетеді, алайда бұл олардың платформалар алгоритмдеріне тәуелділігін арттырып, еңбек кепілдіктерінің төмендеуіне әкелуі мүмкін екенін ескертеді.

Платформалық жұмыспен қамтудың негізгі ерекшеліктері 1 кестеде жинақталған түрде көрсетілген.

Кесте 1 – Платформалық жұмыспен қамтудың негізгі сипаттамалары

Сипаттама	Сипаттама мазмұны
Цифрлық платформалардың делдалдық қызметі	Орындаушы мен тапсырыс берушінің өзара әрекеттесуі онлайн-платформа арқылы жүзеге асырылады.
Икемді жұмыс кестесі	Орындаушылар өздері жұмыс уақытын және тапсырыс көлемін анықтайды.
Еңбек шартының болмауы	Көптеген платформалар әлеуметтік кепілдіктер бермейді және ұзақ мерзімді келісімшарттар жасамайды.
Ақы төлеу жүйесі	Жалақы орындалған тапсырмалар саны мен олардың күрделілігіне байланысты.
Платформа алгоритмдеріне тәуелділік	Тапсырыстарды бөлу және жұмысшылардың табысы цифрлық платформалардың ішкі алгоритмдерімен реттеледі.
Сипаттама	Сипаттама мазмұны
Цифрлық платформалардың делдалдық қызметі	Орындаушы мен тапсырыс берушінің өзара әрекеттесуі онлайн-платформа арқылы жүзеге асырылады.
<i>Ескерту – автор құрастырған</i>	

Платформалық жұмыспен қамту еңбек нарығындағы әртүрлі мамандықтар мен қызмет салаларын қамтиды, жұмыспен қамтуда икемді мүмкіндіктер ұсынады. Орындаушының атқаратын міндеттеріне және тапсырыс берушімен өзара әрекеттесуіне байланысты платформалық жұмыспен қамтудың үш негізгі санатын бөліп көрсетуге болады: краудворкинг, жергілікті сервистер және кәсіби қызметтер (1 суретке сәйкес).



Сурет 1 – Платформалық жұмыспен қамтудың негізгі санаттары

Әрбір осы санаттың өзіндік ерекшеліктері, артықшылықтары мен қиындықтары бар, олар жинақталған түрде 2 кестеде көрсетілген.

Кесте 2 – Платформалық жұмыспен қамтудың негізгі санаттары

Сипаттама	Краудворкинг	Жергілікті сервистер	Кәсіби қызметтер
Жұмыс форматы	Цифрлық платформалар арқылы қашықтан жұмыс істеу	Цифрлық платформа арқылы офлайн-тапсырыстарды орындау	Қашықтан немесе бетпе-бет мамандандырылған қызметтерді ұсыну
Негізгі мамандықтар	Фрилансерлер, бағдарламашылар, дизайнерлер, маркетологтар, копирайтерлер,	Жүргізушілер, курьерлер, жөндеушілер, тазалықшылар, тұрмыстық	Заңгерлер, бухгалтерлер, кеңесшілер, коучтар, оқытушылар

	аудармашылар	қызмет көрсету шеберлері	
Артықшылықтары	Икемділік, географиялық тәуелсіздік, халықаралық тапсырыстармен жұмыс істеу мүмкіндігі	Кіріс шегі төмен, икемділік, тұрақты тапсырыс ағымы	Жоғары табыс деңгейі, тәуелсіздік, икемді жұмыс
Қиындықтары	Жоғары бәсекелестік, тұрақсыз кіріс, әлеуметтік кепілдіктердің болмауы	Физикалық жүктеме, әлеуметтік кепілдіктердің жоқтығы, платформа рейтингтеріне тәуелділік	Біліктілікке жоғары талаптар, кәсібилікті растау қажеттілігі
<i>Ескерту – автор құрастырған</i>			

Краудворкинг (ағылш. «crowd» – көпшілік және «working» – жұмыс) – бұл орындаушылардың тапсырмаларды онлайн-форматта цифрлық платформалар арқылы орындауын көздейтін жұмыспен қамту моделі. Краудворкингтің негізгі бағыттарына фриланс, бағдарламалық қамтамасыз етуді әзірлеу, дизайн, маркетинг, аударма, копирайтинг және басқа да интеллектуалды қызмет түрлері жатады.

Краудворкингтің жұмыс істеу принципі – тапсырыс берушілер цифрлық платформаларда тапсырмалар орналастырады, ал орындаушылар өз дағдыларына сәйкес келетін жобаларды таңдайды. Upwork, Freelancer, Fiverr, Workana сияқты платформалар фрилансерлерге өз қызметтерін ұсына отырып, тапсырыстар үшін бәсекелесуге мүмкіндік береді.

Краудворкингтің басты ерекшеліктерінің бірі – әлемнің кез келген нүктесінен қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігі. Бұл формат өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, студенттер, бірнеше жобаны қатар атқарғысы келетін мамандар және икемді жұмыс кестесін қалайтын жұмысшылар үшін тартымды болып табылады. Дегенмен, краудворкинг жоғары бәсекелестік, кірістің тұрақсыздығы және әлеуметтік кепілдіктердің жоқтығымен де ерекшеленеді.

Жергілікті сервистер – бұл платформалық жұмыспен қамтудың моделі, онда жұмысшылар офлайн-тапсырыстарды орындайды, бірақ оларды цифрлық платформалар арқылы табады. Бұл санатқа такси қызметтері, тамақ және тауарларды жеткізу, курьерлік қызметтер, тазалау, жөндеу, үй жануарларына күтім жасау және басқа да тұрмыстық қызметтер жатады [6].

Жергілікті сервистердің жұмысшылары клиенттермен мобильді және веб-платформалар арқылы өзара әрекеттеседі, олар тапсырыстарды бөлуді, төлемдерді басқаруды және орындаушылардың рейтингтерін қалыптастыруды реттейді. Мұндай платформаларға Uber, Bolt, Яндекс.Такси, Glovo, Wolt, TaskRabbit, YouDo жатады.

Бұл жұмыспен қамту моделінің басты артықшылықтарының бірі – жұмысқа кіру шегінің төмендігі, өйткені көптеген платформалар жоғары біліктілікті талап

етпейді, бұл жергілікті сервистерді көптеген жұмысшылар үшін қолжетімді етеді. Алайда, бұл саланың жұмыскерлері көбінесе физикалық жүктеме, платформалар алгоритмдеріне тәуелділік және кірістің тұрақсыздығы сияқты қиындықтарға тап болады.

Кәсіби қызметтер – бұл заңгерлік, бухгалтерлік, консалтингтік, медициналық, коучинг және оқытушылық қызметтер сияқты жоғары біліктілікті қажет ететін платформалық жұмыспен қамтудың бір түрі. Краудворкинг пен жергілікті сервистерден айырмашылығы, бұл санат кәсіби білімді, сертификаттауды және тәжірибені талап етеді. Мамандар өз қызметтерін Clarity.fm, JustAnswer, Toptal, Catalant, LawTrades сияқты мамандандырылған платформалар, сондай-ақ оқытушыларға арналған Preply, iTalki, Udemu маркетплейстері арқылы ұсынады.

Бұл жұмыспен қамту моделі мамандарға жұмыс жүктемесін өз бетінше басқаруға, бүкіл әлем бойынша клиенттермен жұмыс істеуге және қызметтеріне бәсекеге қабілетті баға қоюға мүмкіндік береді. Дегенмен, жоғары бәсекелестік және кәсіби біліктілікті үнемі растау қажеттілігі қосымша қиындықтар туындатады.

Жоғарыда айтылғандай, гиг-экономиканың негізгі қозғаушы күші – цифрландыру, ол жұмыс берушілер мен орындаушыларға онлайн-платформалар арқылы өзара әрекеттесуге мүмкіндік береді. Бұл платформалардың негізгі түрлері 3 кестеде көрсетілген.

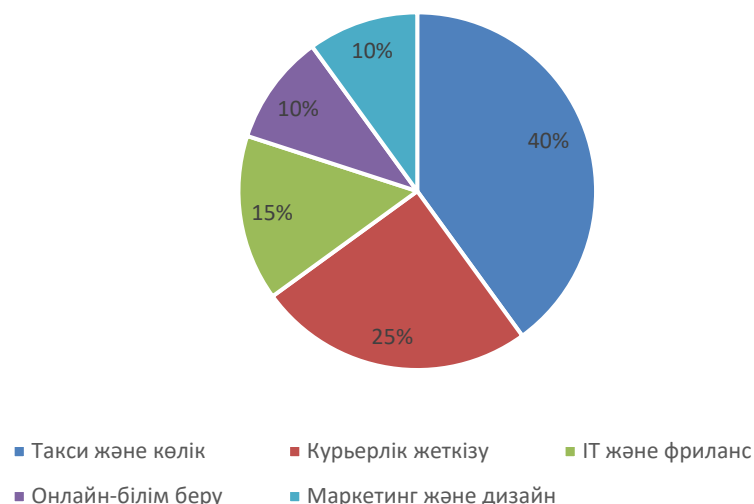
Кесте 3 – Платформалардың түрлерін жіктеу

Платформа түрі	Мысалдар	Сипаттама
Краудсорсингтік платформалар	Upwork, Freelancer, Fiverr	IT, дизайн, аударма, маркетинг салаларында тапсырыстарды табуға мүмкіндік береді. Орындаушылар тапсырыстар үшін бәсекелеседі.
Логистикалық платформалар	Uber, Bolt, Glovo, Yandex Go, Chocofood	Курьерлер мен жүргізушілердің жұмысын ұйымдастырады. Клиенттермен өзара әрекеттесу қосымша арқылы жүзеге асады.
Тұрмыстық қызмет платформалары	TaskRabbit, YouDo, Charly, Naimi, MegaMaster, Quick Work	Жөндеу, тазалау, тұрмыстық ұсақ қызметтерге орындаушыларды іздеуге арналған сервис.
<i>Ескерту – автор құрастырған</i>		

Бұл платформалар автоматтандыру деңгейі, тапсырыс берушілер мен орындаушылар арасындағы өзара әрекеттесу механизмдері және еңбек қызметін бақылау деңгейі бойынша ерекшеленеді.

Қазақстанда гиг-экономика қарқынды дамып келеді, бұл цифрлық технологиялардың өсуімен, онлайн-платформалардың кеңеюімен және жұмыспен қамту құрылымындағы өзгерістермен тікелей байланысты. Бұл процесті такси қызметтері, курьерлік жеткізу, IT-қызметтер және фриланс сияқты салаларда жұмыспен қамтылған қызметкерлер санының артуы айғақтайды.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің мәліметтеріне сәйкес, платформалық экономикада жұмыс істейтін қызметкерлер саны шамамен 500 мың адамды құрайды, бұл жалдамалы жұмысшылардың жалпы санының 7,4%-ына тең. Гиг-экономиканың негізгі секторлары 2-суретте көрсетілген және оған көлік, курьерлік жеткізу, IT, маркетинг және онлайн-қызметтер жатады.



Сурет 2 – Платформалық экономикада жұмыспен қамтылғандардың секторлар бойынша құрылымы, пайыз

Гиг-экономиканың Қазақстандағы еңбек нарығына әсерін бірнеше негізгі аспектілер арқылы қарастыруға болады.

Біріншіден, цифрлық платформалар жұмыспен қамтудың жаңа мүмкіндіктерін жасайды, икемді жұмысты жастарға, студенттерге, әйелдерге және дәстүрлі еңбек нарығында қиындықтарға тап болатын адамдарға қолжетімді етеді. Кіру шегінің төмендігі арқасында көптеген қазақстандықтар ресми еңбек шартысыз-ақ тез табыс таба бастай алады.

Екіншіден, гиг-экономика өзін-өзі жұмыспен қамту деңгейінің өсуіне ықпал етеді, бұл еңбек нарығының құрылымын өзгертеді. Қазақстанда өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтар институты белсенді дамып келеді, бұл платформалық жұмыспен қамтылғандарға өз қызметін заңды түрде рәсімдеуге және салықтық жеңілдіктер алуға мүмкіндік береді. Алайда, тіркеудің формалды механизмдеріне қарамастан, көптеген жұмысшылар әлі де құқықтық өрістен тыс қалып отыр, бұл әлеуметтік теңсіздік пен кірістердің тұрақсыздығы сияқты қауіптерді тудырады.

Әлеуметтік кодекстің [7] енгізілуі платформалық жұмыспен қамтуды ресми түрде тануға мүмкіндік берді, оны «интернет-платформалар және (немесе) мобильді қосымшалар арқылы қызмет көрсету немесе жұмыс орындау түріндегі қызмет» деп сипаттайды. Бұл заңнама платформалық жұмыспен қамтылғандарды әлеуметтік қорғау жүйесіне интеграциялауға мүмкіндік берді. Цифрлық платформаларда жұмыс

істейтіндер енді зейнетақы жүйесіне және міндетті медициналық сақтандыру жүйесіне ерікті түрде қатысу мүмкіндігіне ие болды.

Алайда, гиг-экономикадағы жұмысшылардың айтарлықтай бөлігі әлі де бейресми секторда жұмысын жалғастыруда, бұл салық және сақтандыру міндеттемелерінен жалтаруға алып келеді. Бұл үрдіс әлеуметтік қорғау жүйесінің тұрақтылығы үшін қауіп тудырады, сондықтан платформалық жұмыспен қамтылғандарды ресми тіркеуді ынталандыру механизмдерін әзірлеу қажет.

Үшіншіден, цифрлық трансформация қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптарын өзгертеді. Платформалық жұмыспен қамту жағдайында жұмыс берушілер бағдарламалау, цифрлық маркетинг, деректер аналитикасы, онлайн-платформаларды басқару сияқты мамандандырылған дағдыларға басымдық береді. Бұл жұмысшылардың тұрақты білім алу және жаңа еңбек жағдайларына бейімделу қажеттілігін арттырады.

Гиг-экономика бір жағынан кең мүмкіндіктер аясын ұсынса, екінші жағынан жұмыспен қамтудың тұрақсыздығын күшейтеді. Қазақстанда платформалық жұмыспен қамтудың дамуы нәтижесінде еңбек нарығында орын алған негізгі өзгерістер 4-кестеде көрсетілген.

Кесте 4 – Гиг-экономиканың Қазақстандағы еңбек нарығына әсері

Фактор	Гиг-экономика пайда болғанға дейін	Гиг-экономика кең таралғаннан кейін
Жұмыспен қамту формасы	Еңбек шарты негізіндегі дәстүрлі жұмыс	Қысқа мерзімді келісімшарттар мен өзін-өзі жұмыспен қамтудың кеңеюі
Біліктілік талаптары	Ұзақ мерзімді оқу арқылы алынатын әмбебап білім	Қысқа мерзімді курстар арқылы игерілетін икемді, тар ауқымды дағдылар
Жұмыскерлерге кепілдіктер	Әлеуметтік төлемдер, зейнетақы жинақтары	Міндетті кепілдіктердің болмауы, тұрақсыз кіріс
Жұмыспен қамту деңгейі	Ірі кәсіпорындардағы тұрақты еңбек	Фрилансерлер, уақытша жұмысшылар және өзін-өзі жұмыспен қамтығандар санының өсуі
<i>Ескерту – автор құрастырған</i>		

Осылайша, гиг-экономиканың Қазақстандағы еңбек нарығына әсері біржақты емес. Бір жағынан, ол еңбек нарығына қолжетімділікті кеңейтеді, екінші жағынан, әлеуметтік қорғау жүйесіне және жұмыскерлердің құқықтарын қорғау жүйесіне жаңа сын-қатерлер әкеледі.

Гиг-экономиканың және платформалық жұмыспен қамтудың дамуы Қазақстанның білім беру жүйесін еңбек нарығының жаңа талаптарына бейімдеуді қажет етеді. Дәстүрлі академиялық бағдарламаларға негізделген оқыту үлгілері біртіндеп өзектілігін жоғалтып, икемді кәсіптік даярлау формаларына орын беруде.

Біріншіден, цифрландыру қысқа мерзімді білім беру бағдарламаларына сұранысты арттырады, олар практикалық дағдыларға бағытталған. Онлайн-курстар, кәсіби қайта даярлау бағдарламалары және микро-біліктіліктер дәстүрлі жоғары

білімге балама ретінде танымал бола бастады. IT, цифрлық маркетинг, деректер аналитикасы, жобаларды басқару және UX/UI-дизайн саласындағы курстар ерекше сұранысқа ие.

Екіншіден, оқыту платформалары мен цифрлық білім беру технологиялары білім беру процесінің маңызды бөлігіне айналууда. Қазақстанның көптеген университеттері қашықтықтан оқыту элементтерін енгізіп, оқу бағдарламаларын студенттердің білім алу мен жұмыс істеу қажеттіліктеріне бейімдеуде. Coursera, Udemu, Stepik, Khan Academy сияқты платформалардың дамуы білім беруді кең аудитория үшін қолжетімді етіп, студенттер мен мамандарға үздіксіз білім алу мүмкіндігін ұсынады.

Үшіншіден, құзыреттерді қалыптастыруға деген көзқарас өзгеруде. Платформалық жұмыспен қамту жағдайында жұмыс берушілер дипломнан гөрі практикалық дағдылар мен еңбек нарығының жылдам өзгеруіне бейімделу қабілетіне көбірек назар аударады. Бұл «lifelong learning» (өмір бойы білім алу) концепциясының танымал болуына әкелуде, онда қызметкерлер үздіксіз біліктілігін арттырып, жаңа технологияларды меңгеріп, цифрлық сын-қатерлерге бейімделеді.

5-кесте цифрландыру және платформалық жұмыспен қамтудың білім беру жүйесіне әсерін көрсетеді.

Кесте 5 – Цифрландырудың білім беру жүйесіне әсері

Параметр	Дәстүрлі білім беру жүйесі	Қазіргі білім беру трендтері
Оқу ұзақтығы	Университетте 4-5 жыл	Қысқа мерзімді курстар, онлайн-оқыту
Дайындық бағыты	Академиялық білім	Практикалық дағдыларға бағдарлану
Оқыту форматы	Аудиторияда күндізгі оқу	Гибридті және қашықтықтан оқыту форматы
Білімді бағалау	Емтихандар, диплом	Портфолио, дағдыларды сертификаттау
Еңбек нарығына бейімделуі	Оқу бағдарламаларының баяу өзгеруі	Еңбек нарығының жаңа талаптарына жылдам бейімделу
<i>Ескерту – автор құрастырған</i>		

Қазіргі экономика жұмысшылардан кәсіби біліктілікпен қатар, үздіксіз оқуға және технологиялық өзгерістерге бейімделу қабілетін талап етеді. Еңбек нарығы мен білім беру жүйесінің өзара әрекеттестігі барған сайын динамикалы болуда, ал цифрлық платформалар бұл процесте жұмыс берушілер, ізденушілер және оқу орындары арасындағы байланыстырушы буынға айналууда.

Цифрлық шешімдер ізденушілерге лайықты жұмыс орындарын табуға, жұмыс берушілерге қажетті дағдылары бар мамандарды тартуға, ал білім беру мекемелеріне – оқу бағдарламаларын бизнес пен индустрияның қажеттіліктеріне сәйкестендіруге мүмкіндік береді. [9]

Цифрлық платформаларды еңбек және білім беру саласында бірнеше негізгі санаттарға бөлуге болады, олар 6 кестеде жинақталған. Әрбір осы санаттағы

платформалар еңбек нарығы мен білім беру жүйесін біріктіруге ықпал етеді, кәсіби дағдыларды дамыту үшін бірыңғай цифрлық кеңістік қалыптастырады.

Қазіргі технологиялар білім беру мекемелеріне еңбек нарығының қажеттіліктеріне жедел әрекет етуге, ал жұмыс берушілерге үміткерлердің біліктілігін дәл бағалауға мүмкіндік береді. Цифрлық экономика жағдайында бұл өзара әрекеттестік ерекше маңызға ие, себебі үздіксіз оқытуды, қызметкерлерді қайта даярлауды және олардың еңбек нарығындағы кәсіби мобильділігін арттыруды қамтамасыз етеді.

Кесте 6 – Еңбек және білім беру саласындағы цифрлық платформалар

Платформа санаты	Мысалдар	Негізгі функциялар
Жұмыс іздеу және кадрларды іріктеу платформалары	LinkedIn, HeadHunter, Rabota.kz	Бос жұмыс орындарын іздеу, кадрларды іріктеу, кәсіби нетворкинг
Фриланс-платформалар және икемді жұмыспен қамту агрегаторлары	Upwork, Fiverr, Workana, Kwork, Яндекс.Услуги	Өзін-өзі жұмыспен қамту, уақытша келісімшарттар, фрилансерлерге арналған жобалар
Білім беру платформалары және онлайн оқыту жүйелері	Coursera, Udemu, edX, Stepik, Khan Academy	Онлайн-оқыту, сертификаттау, жаңа дағдыларды дамыту
Кәсіби дамуға арналған корпоративтік экожүйелер	Google Cloud Learning, Microsoft Learn, Skillsoft	Біліктілікті арттыру, корпоративтік оқыту, мансаптық өсу

Ескерту – автор құрастырған

Осылайша, еңбек пен білім беру саласындағы цифрлық платформалар қазіргі экономиканың ажырамас элементіне айналуға, жұмыспен қамту және кәсіби дамудың дәстүрлі тәсілдерін өзгертуде.

Олардың рөлі тек жұмыс орындары мен білім беру ресурстарына қолжетімділікті қамтамасыз етумен шектелмейді, сонымен қатар жаңа кәсіби траекторияларды қалыптастыруға және еңбек нарығындағы жұмыс күшінің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал ететін экожүйелерді құруды көздейді.

Жалпы, жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, гиг-экономика мен платформалық жұмыспен қамту Қазақстандағы еңбек нарығы мен білім беру жүйесіне айтарлықтай әсер ететінін атап өткен жөн. Олар өзін-өзі жұмыспен қамтудың жаңа мүмкіндіктерін ашады, икемді жұмыспен қамту нысандарын кеңейтеді және цифрландыру процестерін жеделдетеді. Алайда, бұл өзгерістер еңбек нарығын реттеу тәсілдерін қайта қарауды және білім беру жүйесін бейімдеуді талап етеді.

Негізгі қиындықтар платформалық жұмыспен қамтылғандарды әлеуметтік қорғаумен қамтамасыз ету, құқықтық реттеу тетіктерін әзірлеу және цифрлық кәсіптерді тұрақты дамыту үшін жағдай жасау мәселелерімен байланысты. Білім беру саласында дәстүрлі оқу бағдарламаларын қайта қарау, қысқа мерзімді курстарды дамыту және онлайн-оқытуды кеңейту қажет.

Осылайша, Қазақстан өзінің экономикалық және білім беру жүйесін цифрлық дәуірдің жаңа шындығына бейімдеу міндетімен бетпе-бет келуде. Бұл мемлекет, білім беру мекемелері және бизнес арасындағы белсенді өзара іс-қимылды қамтитын кешенді тәсілді талап етеді. Цифрлық трансформация еңбек нарығына айтарлықтай әсер етіп, платформалық жұмыспен қамту мен икемді еңбек үлгілерінің дамуына ықпал етуде. Алайда, бұл өзгерістер еңбек қатынастарын реттеу, әлеуметтік қорғау және кадрларды даярлау жүйесін қайта қарау қажеттілігімен қатар жүреді.

Соңғы жылдары платформалық жұмыспен қамту экономикалық модельдің ажырамас бөлігіне айналып, жұмысшыларға икемділік пен кеңейтілген жұмыспен қамту мүмкіндіктерін, ал компанияларға шығындарды азайту және бизнес-процестерді оңтайландыру мүмкіндігін ұсынууда. Дегенмен, бұл жұмыс үлгісі кірістердің тұрақсыздығын, еңбек құқықтарының сақталуын бақылаудың қиындығын және жұмыскерлердің әлеуметтік осалдығының арту қаупін тудырады. Осыған байланысты жұмысшылар мен жұмыс берушілердің мүдделерін ескеретін теңгерімді реттеу жүйесін қалыптастыруға бағытталған мемлекеттік саясат ерекше рөл атқарады [8].

Платформалық экономиканы реттеумен қатар, білім беру стандарттарын қайта қарау қажеттілігі туындайды, өйткені цифрландыру мамандарға қойылатын талаптарды өзгертуде. Қазіргі уақытта жұмыс берушілер тар шеңберлі білімге ғана емес, сонымен қатар цифрлық құралдармен жұмыс істеу, жобаларды басқару және деректерді талдау дағдыларына ие мамандарды іздеуде. Бұл контексте Coursera, Udemy, edX, Stepik сияқты цифрлық білім беру платформалары үздіксіз оқытудың маңызды құралына айналууда, олар мамандарға еңбек нарығындағы өзгерістерге бейімделуге мүмкіндік береді.

Алайда, онлайн-оқытудың қолжетімділігіне қарамастан, негізгі міндет – жаңа кадрларды даярлау үлгілерін жоғары және кәсіптік білім беру жүйесіне интеграциялау болып қала береді. Бұл университеттер, колледждер және жұмыс берушілер арасындағы белсенді ынтымақтастықты талап етеді, олар тәжірибелік даярлауға және икемді дағдыларды дамытуға бағытталған оқу бағдарламаларын әзірлеуі тиіс. Оқу орындарының түлектері академиялық біліммен қатар, цифрлық экономика мен платформалық жұмыспен қамту жағдайында жұмыс істеуге қажетті дағдыларды меңгеруі қажет [10].

Осылайша, Қазақстанда платформалық экономиканың және цифрлық білім беру экожүйелерінің одан әрі дамуы кешенді тәсілді қажет етеді, ол құқықтық реттеуді жетілдіруді, білім беру стандарттарын жаңғыртуды және әлеуметтік қорғау тетіктерін дамытуды қамтиды. Тек мемлекет, бизнес және білім беру мекемелерінің белсенді өзара әрекеттесуі арқылы ұзақ мерзімді экономикалық өсуді, еңбек нарығының инклюзивтілігін және қызметкерлердің кәсіби дамуын қамтамасыз ететін тұрақты цифрлық экожүйені құруға болады.

Бұл мақала AP19676438 «Экономиканы цифрландыру жағдайында еңбек нарығы мен білім беру жүйесінің теңгерімді өзара іс-қимылын қамтамасыз ету тетігі» гранттық жобасы аясында жарияланды (қаржыландыру көзі – ҚР Ғылым және жоғары білім министрлігі Ғылым комитеті).

Әдебиеттер тізімі:

1. Katz, L., & Krueger, A. (2016). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. National Bureau of Economic Research.
2. Stone, K., & Spencer, D. (2017). The Gig Economy and the Future of Work. Economic and Industrial Democracy.
3. Richards, B., & Lang, J. (2018). Flexible Employment Models: Opportunities and Risks of the Gig Economy. Journal of Labor Economics.
4. Hens, D. (2019). The Platform Economy and Labor Market Transformation. Cambridge Economic Review.
5. De Stefano, V. (2016). The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy. Comparative Labor Law & Policy Journal.
6. Платформенная занятость: определение и регулирование / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. – М.: НИУ ВШЭ, 2021.
7. Социальный кодекс Республики Казахстан//Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224/k23_224.htm.
8. Организация экономического сотрудничества и развития (OECD) (2023). Технологии и занятость: влияние цифровых платформ на рынок труда. Доступно на: <https://www.oecd.org/>.
9. Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: на пути к цифровой реальности», 2022г. <https://iac.enbek.kz/ru/node/1451>.
10. Арынова, З. А., Золотарева, С. В., Кайдарова, С. Е. Взаимодействие рынка труда и системы образования в Казахстане: вызовы цифровой экономики [Текст] / З. А. Арынова, С. В. Золотарева, С. Е. Кайдарова // Вестник Торайгыров университета. Экономическая серия. – 2024. – №1. – С. 18-30. [Электронный ресурс]. – URL: <https://doi.org/10.48081/КОАВ7641>.

18. Ғатиатова Н.Б. Заманауи білім беру жағдайында педагогтердің цифрлық құзыреттіліктерін қалыптастыру: тәсілдері мен әдістемелік ұсыныстар.....	108
19. Ерғалиқызы Ж., Жылысбаева А.Н. Болашақ химия мұғалімдерінің зерттеушілік қабілеттерінің қалыптасу ерекшелігі.....	114
20. Ертаева Ж.А. Кәсіптік білім – табысты маман.....	125
21. Жамалова А.А. Білім беру – қақтығыс аймағынан оралған балаларды оңалту мен қайта интеграциялаудың негізі ретінде.....	127
22. Жанаманова Ж.К. Развитие читательской грамотности учащихся на уроках русского языка и литературы.....	135
23. Исина Б.К. Прагматистикалық талдау дағдыларын дамытуда әдістерді кіріктіре қолдану ерекшеліктері.....	145
24. Капашева Ж.К., Мырзаханова А.Т., Асанова К.А. Результативность институциональных исследований эффективности цифрового обучения.....	157
25. Кундакова А.Б., Оралбекова Б.С., Исмаилова Г.М. Возможности использования зарубежного опыта стратегического планирования в образовательных учреждениях в целях устойчивого развития.....	165
26. Мамыкова Р.У., Сабыр А.А. Биологияны оқытудың практикалық тәсілі: экскурсиялық сабақтар.....	169
27. Нашенова Д.Т., Бакраденова А.Б. Бастауыш сынып оқушыларын ұлттық рухта тәрбиелеудің дәстүрлі және заманауи тәсілдер.....	175
28. Процюк О.А., Белькович В.Н., Процюк Е.А., Лазарян Н.А. Некоторые аспекты патриотического воспитания.....	183
29. Темиргалиева С.Е., Айгужинова Г.З., Усина Ж.А., Қабылбек А.Б. Интеграция физической культуры в образовательный процесс Казахстана: форматы и тенденции.....	188
30. Умиралиева Д.Т. Функционалдық сауаттылықты арттыру – жаңашыл ұстаздың ұстанымы.....	195

Әлеуметтану ғылымдары – Социологические науки

31. Алиев М.М. Риторические стратегии и динамика публичных арен в Казахстане.....	198
32. Alphan N., İşletmelerde finansal organizasyon ve ve analizin finansal süreklilik ile olan ilişkisi.....	208
33. Alphan N. The Relationship Between Financial Organization and Analysis and Financial Continuity in Businesses.....	212
34. Арынова З.А. Цифрландыру жағдайындағы гиг-экономика және платформалық жұмыспен қамту: Қазақстанның еңбек нарығына және білім беру жүйесінің трансформациясына әсері.....	216
35. Tatyeva M.M., Tatieva I.M., Bayasilova Z.A., Mustafayeva N.V. Assessment of the efficiency of using the results of intellectual activity at an enterprise.....	227

Құқықтану ғылымдары – Юридические науки

36. Ауешова Б.Т. Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу мен азаматтық қоғамды бекітуіндегі цифрландырудың тиімділігі.....	233
--	-----

Мемлекеттік басқару – Государственная политика

37. Айтмахан Б.Ж. Государственная политика в сфере профилактики насилия в отношении детей.....	242
--	-----

ZERTTEUSHI

ғылыми басылым • научное издание • scientific publication

Қолжазбалар әдеби өңделеді және қайтарылмайды.

Авторлардың көзқарасы, ұстанымы сақталады.

Жарияланымдағы деректердің нақтылығына авторлар жауапты.

Олардың байлам-тұжырымдары редакция көзқарасымен сәйкеспеуі де мүмкін. Басылымда жарияланған материалдар көшіріліп басылған немесе пайдаланылған жағдайда «Zertteushi» ғылыми басылымына сілтеме жасалуы тиіс.

Біздің банктегі есепшотымыз:

KZT: «Zertteushi» Халықаралық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесі

БСН: 171240000766

Шоттың нөмірі: KZ188562203140023710

Картаның нөмірі: 4899 8888 9559 8997

Банктің атауы: АО Банк ЦентрКредит

БСК: КСJBKZKX

КБе: 17

КНП: 859

Наши банковские реквизиты:

KZT: Учреждение «Международный научно-образовательный центр «Zertteushi»

БИН: 171240000766

Номер счета: KZ188562203140023710

Номер карты: 4899 8888 9559 8997

Банк: АО Банк ЦентрКредит

БИК: КСJBKZKX

КБе: 17

КНП: 859

«Zertteushi» ғылыми басылымы «Zertteushi» Халықаралық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесіне қарасты баспа орталығында беттелді.

27.03.2025. қол қойылды.

Пішімі 60x84/16. Қаріп түрі Times New Roman.

Көлемі 47 шартты баспа табақ.

Интернет желісінде таралады. Тапсырыс №270325.

010010, Қазақстан Республикасы, Астана қаласы, Сарайшық ауданы,

Кенен Әзірбаев көшесі, №6 үй, №91 пәтер.

**ҚАЗТҰТЫНУОДАҒЫ ҚАРАҒАНДЫ УНИВЕРСИТЕТІ
КАРАГАНДИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КАЗПОТРЕБСОЮЗА
KARAGANDA UNIVERSITY OF KAZPOTREBSOYUZ**



**«ЗАМАНАУИ ЖАСТАР: ИННОВАЦИЯНЫ ҚАЛЫПТАСТЫРЫП, БОЛАШАҚҚА
ҰМТЫЛУ»**

Халықаралық студенттер слетінің
2025 жылғы 10 сәуір 1 ТОМ

Международный слёт студентов
**«СОВРЕМЕННАЯ МОЛОДЕЖЬ: СОЗИДАЯ ИННОВАЦИИ – СТРЕМИМСЯ В
БУДУЩЕЕ»**

10 апреля 2025 года ТОМ 1

International Student Meeting
«MODERN YOUTH: CREATING INNOVATION - STRIVING FOR THE FUTURE»
April 10, 2025 VOLUME 1

Қарағанды, 2025

УДК 378
ББК 74.58
С56

Руководители редколлегии:

Главный редактор Е.Б. Аймагамбетов – ректор университета, д. э. н., профессор;

Члены редколлегии: д.э.н., профессор Сихимбаев М.Р, PhD, доцент Жартай Ж.М, к.э.н. профессор Серикова Г.С, к.э.н. профессор Гимранова Г.И., PhD, доцент Рахимгулова М.Б., PhD, доцент Тынгишева А.М., PhD. доцент Саттыбаева Д.М., магистр Никкель Л.Д.

«СОВРЕМЕННАЯ МОЛОДЕЖЬ: СОЗИДАЯ ИННОВАЦИИ - СТРЕМИМСЯ В БУДУЩЕЕ»: Международный слет студентов, ТОМ 1

Международная научно-практическая конференция докторантов, магистрантов и студентов: «AI & SDGs: Innovations for the Future» под эгидой научных школ д.э.н., профессора Аймагамбетова Е.Б., д.э.н., профессора Алимбаева А.А, д.э.н., профессора Лернера М.Г.

«AI & SDGs: Innovations for the Future»: Международная научно-практическая конференция, 10 апреля 2025 года / Под общ. ред. д.э.н., проф Е.Б. Аймагамбетова – Караганды: Карагандинский Университет Казпотребсоюза, 2025. – 973 с.

ISBN 978-601-235-715-8

В сборнике опубликованы материалы, представленные на Международную научно-практическую конференцию на тему: «AI & SDGs: Innovations for the Future», которая состоялась **10 апреля 2025 года** на базе Карагандинского университета Казпотребсоюза

УДК 378
ББК 74.58

Отпечатано с авторских оригиналов

ISBN 978-601-235-715-8

© Карагандинский университет Казпотребсоюза, 2025.
© Коллектив авторов, 2025

СЕКЦИЯ «КУЛЬТУРА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ: РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА»		
№	ФИО автора и название статей	стр
1	ШИНКАРЕНКО А. Д. ЧУЙКОВА И.В. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНИК "ГРИФОНАЖ" И "ДУДЛИНГ" ДЛЯ РАЗВИТИЯ ГРАФОМОТОРНЫХ НАВЫКОВ У ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С ЗПР	721
2	АБДУЛЛАЕВА Л. М. ЧУЙКОВА И.В. ПАЛЬЧИКОВЫЙ ТЕАТР КАК СРЕДСТВО СЕНСОРНОЙ ИНТЕГРАЦИИ У ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С ЗАДЕРЖКОЙ ПСИХИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	724
3	STAROVOYTOV I., MARTSYNKEVICH Y., MOYSEYONOK N. S., DUDKA A.A. CULTURE OF INTERACTION IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT: THE ROLE OF DIGITAL TECHNOLOGIES AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE	728
4	ЕСМАГАМБЕТОВ И. Д. АРЫНОВА З.А. МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	732
5	АБДРАХМАНОВА С.В. СПАНОВА Б.Ж. ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ ВНЕДРЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКИХ IT-РАЗРАБОТОК КАК РЕЗУЛЬТАТ SMART-ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ SMART-БИЗНЕСА	737
6	РАЗДОБРЕЕВ Я. Е., ЖАКУПОВ Б. Б. СТЕПКИН А.П. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ ДАРКНЕТА НА МОЛОДЕЖЬ	740
7	КОЙЛЫБАЕВА А. Р., БЕТЖАНОВ А. Ж. СМАГУЛОВ С.Г. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ОБРАЗОВАНИИ	745
8	САҒИДОЛЛА Г. УМБЕТОВ Д.М. ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ НЕГІЗІНДЕ БІЛІМ БЕРУ ПРОЦЕСІН БЕЙІМДЕУ ЖӘНЕ ОҚЫТУДЫҢ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ	750
9	САҒЫНТАЙ Ғ. УМБЕТОВ Д.М. ЦИФРЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ АРҚЫЛЫ ИНКЛЮЗИВТІ БІЛІМ БЕРУДІҢ ЖАҢА БАҒЫТТАРЫ	754
10	АБДРЕЙМОВА А. АЛДАБАЕВА Г.Т. ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТТІҢ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ҚОЛДАНЫЛУЫ	758
11	ДЕЙКАЛО Т.Д. СТЕПКИН А.П. РОЛЬ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ	762
12	ӘУБӘКІР Е. КАБДУЕВ А.Е. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ	766
13	АМАНДЫКОВА А., ТУРАНОВА К., ШТЕР А. АЛПЫСБАЕВА М.Б. КУЛЬТУРА ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ СРЕДИ СТУДЕНТОВ.	769
14	БАЛҚЫБЕКОВА Ж.М. КЛИШИНА М.В. ЕДИНСТВО НАРОДА КАЗАХСТАНА: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ	774
15	МАҚСАТҰЛЫ М. АЛДАБАЕВА Г.Т. БІЛІМ БЕРУ ОРТАСЫНДАҒЫ ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ МӘДЕНИЕТІ: ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР МЕН ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТТІҢ РӨЛІ	778

3.Papanis E., Giavrimis P., Papani E. The contribution of the Internet into learning [Электронный ресурс] // ResearchGate. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/43941634_The_contribution_of_the_Internet_into_learnin_g. – Дата обращения: 27.03.2025.

What you need to know about digital learning and transformation of education [Электронный ресурс] // UNESCO. – Режим доступа: <https://www.unesco.org/en/digital-education/need-know>. – Дата обращения: 27.03.2025.

МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

ЕСМАГАМБЕТОВ И.Д.

докторант группы ДЭ-12

АРЫНОВА З.А.

научный руководитель, к.э.н., доцент,

Торайгыров университет,

г. Павлодар, Республика Казахстан

Аннотация. Статья посвящена анализу современных моделей управления стейкхолдерами в системе рынка образовательных услуг. Рассматриваются механизмы взаимодействия между ключевыми участниками образовательной экосистемы с учётом трансформации их ролей в условиях цифровизации. Выделены направления повышения эффективности управления посредством цифровых инструментов и принципов экономики знаний.

Ключевые слова: стейкхолдеры, рынок образовательных услуг, цифровизация, управление интересами, экономика знаний, образовательная экосистема, цифровые технологии в образовании

В условиях стремительного развития цифровых технологий и перехода к экономике знаний образовательный сектор приобретает ключевое значение для устойчивого социально-экономического развития Казахстана. Формирование гибкой, адаптивной и конкурентоспособной системы образования требует пересмотра традиционных управленческих подходов и более эффективной координации интересов всех участников образовательного процесса. В современных условиях стейкхолдеры — государственные органы, образовательные учреждения, учащиеся, работодатели и цифровые платформы — играют активную роль в формировании спроса и предложения на рынке образовательных услуг. Актуальность темы обусловлена необходимостью выстраивания эффективных моделей взаимодействия между этими субъектами с учётом национальных приоритетов, цифровой трансформации и глобальных тенденций.

Эффективное управление стейкхолдерами становится важным инструментом повышения качества образования, его соответствия требованиям рынка труда, а также обеспечения устойчивости и адаптивности образовательной системы. В условиях цифровизации значительно возрастают ожидания со стороны общества и бизнеса в отношении персонализированного, гибкого и практически ориентированного обучения. Это требует новых подходов к управлению, основанных на принципах прозрачности, взаимной ответственности и технологической интеграции.

Для Казахстана особенно актуальна разработка и внедрение моделей, способных обеспечить баланс интересов всех участников образовательного процесса, повысить вовлечённость работодателей и цифровых платформ в разработку образовательных программ, а также создать условия для непрерывного профессионального развития. В этом контексте исследование моделей управления стейкхолдерами приобретает практическое значение,

способствуя формированию эффективной образовательной политики и укреплению позиций Казахстана в глобальном образовательном пространстве. [1]

Управление стейкхолдерами рынка образовательных услуг — это системный процесс взаимодействия с различными группами заинтересованных сторон, вовлечённых в предоставление, использование и развитие образовательных услуг, с целью согласования их интересов, минимизации конфликтов и достижения стратегических целей образовательной системы. В условиях цифровизации этот процесс претерпевает значительные изменения. Цифровизация не только ускоряет коммуникации и внедряет новые инструменты взаимодействия, но и трансформирует роль и функции каждого стейкхолдера. Управление становится более сложным и требует использования технологий для анализа данных, оптимизации процессов и повышения прозрачности взаимодействий.

Основной целью управления стейкхолдерами является создание эффективной системы взаимодействия, которая учитывает интересы всех групп, способствует достижению целей цифровизации и повышению качества образовательных услуг.

Цифровизация делает управление стейкхолдерами более оперативным и персонализированным, но одновременно повышает требования к цифровой грамотности всех участников. Управление стейкхолдерами рынка образовательных услуг в условиях цифровизации — это процесс координации и взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами образовательной системы с использованием цифровых технологий для повышения эффективности управления, обеспечения прозрачности, согласования интересов и адаптации образования к требованиям цифровой экономики. [1]

Ключевые принципы управления стейкхолдерами в цифровой среде

1. Прозрачность. Данный принцип предполагает обеспечение открытого доступа к данным и информации для всех участников.

2. Персонализация. Данный принцип предполагает учет индивидуальных интересов и потребностей каждой группы стейкхолдеров.

3. Цифровая инклюзия. Данный принцип предполагает преодоление цифрового неравенства между регионами и социальными группами.

4. Адаптивность. Данный принцип предполагает гибкость управления в ответ на изменения внешней среды и цифровых технологий.

5. Интеграция данных. Данный принцип предполагает использование аналитики и платформ для принятия обоснованных решений. [2,3]

Управление стейкхолдерами в условиях цифровизации обладает рядом значительных преимуществ, которые способствуют повышению эффективности образовательной системы. Одним из ключевых преимуществ является ускорение коммуникации, достигаемое благодаря внедрению цифровых платформ, которые позволяют существенно сократить временные затраты на взаимодействие между участниками.

Автоматизация процессов также играет важную роль в снижении конфликтов. Она помогает минимизировать недоразумения, возникающие из-за человеческого фактора, и обеспечивает более прозрачное и точное выполнение задач. Использование аналитических данных открывает возможности для прогнозирования и адаптации. Это позволяет образовательным учреждениям и работодателям предвидеть запросы рынка труда, а также учитывать потребности учащихся, обеспечивая актуальность учебных программ. Наконец, цифровизация способствует росту качества образовательных услуг за счёт улучшения их доступности и внедрения персонализированных подходов к обучению, что позволяет учитывать индивидуальные потребности каждого учащегося.

Управление стейкхолдерами рынка образовательных услуг в условиях цифровизации представляет собой ключевой элемент развития современной образовательной системы. Оно позволяет обеспечить согласование интересов различных групп участников, ускорить процессы взаимодействия и повысить эффективность образовательных услуг. Внедрение цифровых технологий открывает новые перспективы для управления, но требует глубокого

понимания потребностей стейкхолдеров и эффективного использования современных инструментов. [4]

В условиях цифровизации управление стейкхолдерами приобретает новые формы, направленные на оптимизацию взаимодействия участников образовательного рынка. Традиционные подходы к управлению, основанные на линейных и иерархических структурах, перестают быть эффективными из-за усложнения взаимодействия между государством, образовательными учреждениями, работодателями, учащимися и технологическими партнёрами. [5]

Модели управления стейкхолдерами — это концептуальные инструменты, позволяющие формализовать и оптимизировать отношения между различными группами участников, обеспечивая согласование их интересов. В условиях цифровизации акцент делается на интеграцию цифровых технологий для повышения прозрачности, оперативности и эффективности взаимодействия.

Классическая модель управления стейкхолдерами, разработанная Эдвардом Фрименом, базируется на принципе учета интересов всех групп, вовлечённых в деятельность организации. В контексте рынка образовательных услуг она предполагает: 1. Определение ключевых стейкхолдеров (например, государство, учащиеся, преподаватели, работодатели); 2. Выявление их интересов и влияния на образовательный процесс; 3. Разработку стратегий взаимодействия с каждой группой. [6]

Преимущества модели заключаются в простоте реализации и фокусе на удовлетворении интересов ключевых групп. Ограничениями модели являются недостаточная адаптивность к динамическим изменениям, а также отсутствие интеграции цифровых технологий.

Модель Mitchell, Agle, Wood: классификация стейкхолдеров. Данная модель позволяет классифицировать стейкхолдеров по трём характеристикам: 1. Власть - способность влиять на организацию; 2. Легитимность - правомерность или общественная значимость требований; 3. Срочность - необходимость немедленного реагирования на запросы. Применение этой модели в образовательной системе позволяет выстраивать приоритеты управления, определяя, какие стейкхолдеры требуют первоочередного внимания.

Таблица 2 - Применение модели Mitchell в образовательной системе

Категория стейкхолдеров	Пример	Характеристика	Уровень приоритета
Государство	Министерства	Высокая власть, высокая легитимность	Высокий
Обучающиеся и родители	Студенты, их семьи	Высокая срочность, средняя легитимность	Высокий
Работодатели	Частные компании	Высокая власть, средняя срочность	Средний
EdTech-компании	Платформы обучения	Средняя власть, низкая срочность	Низкий

Модель цифровой экосистемы. В условиях цифровизации наиболее эффективным подходом становится создание цифровой экосистемы управления стейкхолдерами. Такая модель предполагает использование единой цифровой платформы, которая обеспечивает: центральный доступ ко всем процессам (учебные планы, результаты, взаимодействие); интеграцию данных всех участников; автоматизацию рутинных процессов (например, оценки успеваемости или подачи документов).

Таблица 3- Основные компоненты цифровой экосистемы

Компоненты	Характеристика
Единая база данных	Хранение информации об учащихся, их результатах, запросах работодателей и учебных планах

Инструменты коммуникации	Чат-боты, форумы, платформы для обратной связи
Аналитические модули	Использование big data для прогнозирования тенденций
Цифровая инфраструктура образования	Интеграция с платформами EdTech

К преимуществам модели можно отнести повышение прозрачности и эффективности взаимодействия, снижение временных затрат, а также доступ к данным в режиме реального времени. При этом модель имеет ряд ограничений, обусловленных высокой стоимостью внедрения и зависимостью от уровня цифровой грамотности участников. [1]

Гибридная модель управления сочетает элементы классической модели и модели цифровой экосистемы, адаптируя их к специфике образовательного процесса. Ключевыми характеристиками гибридной модели являются: использование цифровых платформ для автоматизации рутинных процессов; Личное взаимодействие с высокоприоритетными стейкхолдерами (например, государством и работодателями); постоянная адаптация стратегии в зависимости от обратной связи. В Казахстане частично элементы гибридной модели применяются в рамках платформы Kundelik.kz [7], которая сочетает цифровые инструменты (мониторинг успеваемости) с традиционными формами взаимодействия (собрания, консультации).

Выбор модели управления стейкхолдерами зависит от уровня цифровизации образовательной системы, доступных ресурсов и специфики стейкхолдеров.

Таблица 4 демонстрирует рекомендации по выбору модели управления стейкхолдерами рынка образовательных услуг в зависимости от уровня цифровизации системы. Так, например, в случаях, когда цифровизация реализуется неравномерно, предпочтительна гибридная модель, сочетающая традиционные и цифровые подходы, что делает её адаптивной к различным условиям.

Таблица 4 - Рекомендации по выбору модели управления

Уровень цифровизации	Рекомендуемая модель	Обоснование
Низкий	Классическая модель	Простота реализации, минимальные затраты
Средний	Модель Mitchell	Оптимизация приоритизации взаимодействия
Высокий	Модель цифровой экосистемы	Максимальная интеграция и автоматизация процессов
Смешанный	Гибридная модель	Гибкость и адаптация к различным группам

В целом в условиях цифровизации управление стейкхолдерами образовательного рынка требует применения современных подходов, обеспечивающих согласование интересов всех участников. Классические модели управления, основанные на линейных связях, продолжают быть актуальными для систем с низким уровнем цифровизации. Однако в цифровой экономике на первый план выходят модели, использующие платформенные решения и аналитические инструменты. Создание цифровой экосистемы взаимодействия стейкхолдеров представляется наиболее перспективным направлением, способным обеспечить прозрачность, оперативность и персонализированный подход к управлению. Гибридные модели, в свою очередь, становятся эффективным инструментом для постепенной трансформации образовательных систем в условиях ограниченных ресурсов. Внедрение данных моделей

позволит не только улучшить управление, но и создать условия для устойчивого развития системы образования в условиях цифровой экономики. [8,9]

Несмотря на очевидные преимущества, процесс цифровизации сопровождается рядом вызовов, которые необходимо учитывать при управлении стейкхолдерами образовательной системой.

Таблица 5 – Основные проблемы управления образовательной системой

Проблема	Описание проблемы
Цифровое неравенство	Несмотря на высокий уровень цифровизации в Казахстане, остаётся разрыв в доступе к современным технологиям между городскими и сельскими регионами, особенно в отдалённых населённых пунктах.
Высокая стоимость внедрения	Высокие затраты на обновление и поддержку цифровой инфраструктуры образовательных учреждений, включая программное обеспечение и обучение персонала.
Сопротивление изменениям	Некоторые участники образовательного процесса медленно адаптируются к цифровым форматам обучения, что связано с привычками и недостатком опыта работы с новыми технологиями.
Ограниченная интеграция цифровых инструментов	Преподаватели и студенты обладают цифровыми навыками, однако образовательные учреждения не всегда полностью используют потенциал современных технологий, ограничиваясь базовыми функциями платформ.

Эти проблемы требуют комплексного подхода к их решению, включая обучение педагогов, расширение доступа к интернету и развитие инфраструктуры.

Данная статья опубликована в рамках грантового проекта ИРН AP19676438 «Механизм обеспечения сбалансированного взаимодействия рынка труда и системы образования в условиях цифровизации экономики» (источник финансирования — Комитет науки Министерства науки и высшего образования РК).

Список литературы:

1. Арынова З.А., Золотарева С.В., Кайдарова С. Е. (2024). Взаимодействие рынка труда и системы образования в Казахстане в условиях цифровизации экономики. *Вестник Торайгыров университета. Экономическая серия*. 2024.- №1. -с.19–26. URL6 <https://vestnik-economic.tou.edu.kz/storage/articles/6387f59e4e18517e7f3836048dac8d54>
2. Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
3. Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D. J. (1997). Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *Academy of Management Review*, 22(4), 853–886. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9711022105>
4. OECD. (2021). *Digital Education Outlook 2021: Pushing the Frontiers with Artificial Intelligence, Blockchain and Robots*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/589b283f-en>
5. UNESCO. (2022). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
6. Freeman, R. E., Harrison, J. S., Wicks, A. C., Parmar, B. L., & De Colle, S. (2010). *Stakeholder Theory: The State of the Art*. Cambridge University Press.
7. Kundelik.kz – электронная образовательная платформа Республики Казахстан. <https://kundelik.kz>
8. European Commission. (2020). *Digital Education Action Plan 2021–2027: Resetting education and training for the digital age*. <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital/digital-education-action-plan>
9. OECD. (2020). *Education and Training in the Digital Age*. OECD iLibrary. <https://www.oecd-ilibrary.org>