

Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі
Инновациялық Еуразия университеті
Ы. Алтынсарин атындағы ұлттық білім академиясы
Баишев Университеті
М. Дулатов атындағы Қостанай инженерлік-экономикалық университеті
Тува мемлекеттік университеті

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Инновационный Евразийский университет
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина
Баишев университет
Костанайский инженерно-экономический университет имени М. Дулатова
Тувинский государственный университет

Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan
Innovative University of Eurasia
National academy of education named after Y. Altynsarin
Baishev University
Kostanay engineering and economics university named after M. Dulatov
Tuva State University

XXI ҒАСЫРДАҒЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ: ЕУАЗИЯ КЕҢІСТІГІНДЕ ДАМУ ДИНАМИКАСЫ

**V Халықаралық ғылыми-практикалық конференция
МАТЕРИАЛДАРЫ**

2020 жылғы 23–24 сәуір

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В XXI ВЕКЕ: ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ В ЕВРАЗИЙСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

**МАТЕРИАЛЫ
V Международной научно-практической конференции**

23–24 апреля 2020 г.

SCIENCE AND EDUCATION IN XXI CENTURY: DEVELOPMENT DYNAMICS IN EURASIA

THE CONFERENCE BULLETIN

V International scientific conference

23–24 of April, 2020

Павлодар 2020
Pavlodar 2020

УДК 001.89:37.014(063)

ББК 74.00

Ж 66

Редакционная коллегия:

Сырымбетова Л.С., канд. пед. наук, профессор; Муканов К.К., д-р вет. наук; Никитин Е.Б., д-р вет. наук; Абыкенова Д.Б., д-р PhD; Алиясова А.В., канд. филол. наук; Арынова З.А., канд. экон. наук; Биляевский Р.В., канд. техн. наук; Борецкий А.В., канд. юр. наук; Ибраева Ж.Б., канд. филол. наук, Смагулова З.К., канд. экон. наук; Турлыбекова А.М., канд. ист. наук; Умурзакова А.Д., д-р PhD.

Под редакцией доктора педагогических наук **Жетписбаевой Б.А.**

Ж 66 «XXI ғасырдағы ғылым және білім: Еуразия кеңістігінде даму динамикасы» = Наука и образование в XXI веке: динамика развития в евразийском пространстве = Science and education in XXI century: development dynamics in Eurasia / Мат. V Междунар. науч.-практ. конф. Павлодар: Инновац. Евраз. ун-т, 2020. – қазақша, орысша, ағылша.

ISBN 978-601-7613-08-02

В сборник вошли доклады конференции, в которых рассматриваются вопросы, касающиеся духовно-культурной модернизации общества, общественно-правового, индустриально-инновационного развития Казахстана. Часть докладов посвящена изучению историко-философских аспектов наследия Золотой Орды, Абая и Абу Насыр аль-Фараби в условиях современного общества и развития знаний в глобальном масштабе.

Сборник предназначен для руководителей предприятий, научных работников, преподавателей, докторантов, магистрантов и студентов вузов.

УДК 001.89:37.014(063)

ББК 74.00

ISBN 978-601-7613-08-02

© Инновационный Евразийский университет, 2020

СОДЕРЖАНИЕ СБОРНИКА КОНФЕРЕНЦИИ

СЕКЦИЯ

«КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: ЭТАПЫ, ИТОГИ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Ажибаева Ж.К.

Конституционный надзор в Республике Казахстан: вопросы механизма и реализации. 8

Акишев М.С.

Квалификация преступлений против личной свободы: соотношение со смежными составами. 12

Алимханова С.К.

Еуразиялық экономикалық одақ мүше елдерінің еңбек заңнамасын үйлестіру туралы. 16

Аманбай Ж.Б.

Қазақстан Республикасының экономикалық қауіпсіздігін қамтамасыз ететін мемлекеттік органдардың құқықтық мәртебесі мен рөлі. 20

Байжанова К.У., Рыскулбекова Б.

Характеристика принципов казахстанского права. 24

Батталов А.Б., Абишева Р.Т., Кенжина А.С., Мадыгулова К.С.

Constitutional development of Kazakhstan. 29

Бихиянова М.Е.

Қазақстан Республикасы мен АҚШ Президенттерінің Конституциялық мәртебесі. 33

Жаменкенова П.О.

Қылмыстық жазалардың орындалуына сот бақылауының нормативтік негізі. 38

Кыдралинова А.К.

Азаматтық құқықтың кейбір мәселелері 42

Мухаметкаиров А.Е.

Патриотизм как норма Конституции. 44

Сарсенбаева Г.Ш., Касимова А.К.

Международная практика государственных закупок. 48

Сейтова Г.Х., Бошимкулова И.К.

Қылмыстық процесті тиімді ойтайландыру үшін кінәсіздік презумпциясының мәні 52

Талипова Ж.Ж.

Азаматтық іс жүргізуге қатысушы тұлғалардың құқықтары мен міндеттері. 54

СЕКЦИЯ

НАСЛЕДИЕ ЗОЛОТОЙ ОРДЫ: ИСТОРИКО-ФИЛОСОФСКИЙ И ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

Азербайев А.Д.

Аль-Фараби об общечеловеческой добродетельной религии. 59

Альназарова Г.Ж.

Араб-мұсылман мәдениеті мен философияның феномені. 62

Аманжолова Ә.Н.

Мектеп жасына дейінгі балалардың менталитетін қалыптастырудың педагогикалық-психологиялық негіздері. 63

Асылханова Г.Ж.

Концепции евразийства и развитие казахстанского общества. 67

Комардина Л.С.

Организация самостоятельной работы студентов в условиях студентоцентрированного обучения. 70

Маленова А.Ю.

Национальные и гендерные особенности брачно-семейных установок молодых супругов (на примере казахских и русских семей). 73

Рахматулла Б.Ш.

Қазақстан-Алтын Орданың мұрагері және қазіргі заман. 77

Серікова О.С.

Мектеп жасына дейінгі ұйымдарда көрнекілік құралдарды пайдаланудың маңызы 79

Сулейменов М.А.

История конституции Республики Казахстан в социально-политическом аспекте. 83

Сыздыкова Д.Т.	
Феномен философии восточных перипатетиков.....	86
Сырымбетова Л.С., Жилбаев Ж.О.	
Пути продвижения ценностных установок программы «Рухани жаңғыру» в студенческой среде.....	89
Ташимова А.Т.	
Алтын Орданың тарихы: Киев Русь жеріндегі Алтын Орда хандарының жаулап алу саясаты.	92
Турлыбекова А.М.	
Этнические процессы в Казахстане в условиях советской действительности.....	97
Франк Д.А.	
Павлодарская область: история региона в контексте евразийского пространства.	101

СЕКЦИЯ

«НАСЛЕДИЕ АБАЯ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ И ГЛОБАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ»

Айтмагамбетова М.Б.	
Диалог между властью и обществом (на примере портала электронного правительства РК)	104
Ибраева Ж.Б., Орынханова Г.А.	
Классики казахской литературы в интерпретации реципиента.....	109
Имамбаева Г.Е., Ахметов Е.Б.	
Абай сөзі – қазіргі ұрпаққа аманат.	112
Каримова К.К.	
Cultural dialogue and translation issues (on the epic novel "Abai Zholy" by M.O.Auezov)	115
Мазина Ю.И., Копосова Е.Н.	
Традиционный национальный костюм неиссякаемый источник проектирования современной одежды.....	117
Пшенбай Д.М., Имамбаева Г.Е.	
Абай ілімінің бүгінгі қоғамдағы маңызы.	121
Сулейменова А.К., Сахаба М.	
Абай мен Шәкәрім сабақтастығы.	124
Сыздыкова Б.С.	
Наследие Абая-кладезь духовных ценностей.....	128
Хамитова Г.А.	
Трансляция американских ценностей (на примере текста сценария анимационного фильма «Zootopia»).	131

СЕКЦИЯ

«СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»

Абилкасимов Г.К. Смагулова З.К.	
Внедрение инновационных технологий в финансовую систему Республики Казахстан.....	136
Амирова М.А., Жұмағұл Ә.Б.	
Проблемы государственной поддержки развития субъектов малого и среднего предпринимательства.....	140
Грошева И.А. Грошев И.Л., Грошева Л.И.	
Перспективы развития молодёжного бизнеса в деловом климате России.	144
Даныр С.Ш., Букваева Г.И., Бейсекеева Ф.А., Батталов А.Б.	
Некоммерческое предпринимательство: проблемы и перспективы.....	149
Ифутина Е.А.	
Международный опыт поддержки развития предпринимательства в решении занятости молодежи	152
Кайдарова А.Т.	
Молодежное предпринимательство как значимый фактор развития государства.....	158
Мусабеков А.Т., Смагулова З.К.	
Роль инноваций в сфере здравоохранения.....	163
Нурланулы Б.	
Роль железнодорожного транспорта в развитии экономики Республики Казахстан.	166

Сат А.М., Монгуш О.Н.

Развития молодежного предпринимательства в системе поддержки
малого и среднего предпринимательства в Республике Тыва. 170

Смагулова З.К., Арынова З.А.

Интеграция молодежи в предпринимательское сообщество. 172

Тлешова Ж.Е., Смагулова З.К.

Роль финансов в сфере здравоохранения». 175

Халитова А.Г., Остринина Т.К.

Современная молодежь в предпринимательской деятельности. 178

СЕКЦИЯ**«СОВРЕМЕННЫЕ HR-ТЕХНОЛОГИИ В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ»****Амирова М.А.**

Трудовой потенциал предприятия: сущность, структура и основные характеристик..... 181

Арынова З.А.

Система должностных уровней: сущность, содержание и основные принципы построения..... 187

Бекниязова Д.С.

The problems of diversity, inclusion and their possible use in human resource management. 190

Кайдарова Л.К.

Зарубежный опыт формирования кадровой политики предприятия..... 193

Кашук Л.И.

Кадровый менеджмент организации: современные вызовы. 197

Смагулова З.К. Арынова З.А.

Особенности управления человеческими ресурсами на предприятиях
в современных условиях. 202

Титова Е.Г.

Управление персоналом как один из инструментов антикризисного управления. 206

Тлешова Б.Н., Смагулова З.К.

Ключевые аспекты управления персоналом в сфере здравоохранения. 211

СЕКЦИЯ**«АЛЬ-ФАРАБИ И СОВРЕМЕННЫЕ НАУКИ»****ПОДСЕКЦИЯ «МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ»****Баймульдина М.А., Даниярова Ж.К.**

Сингулярлы наразы есептер шешімдерінің асимптотикалық жіктелуі..... 214

Бобизода Г.М., Собиров Х.М., Собиров М.М.

О результатах некоторых педагогических экспериментов в 11 классах по химии. 219

Даниярова Ж.К., Бокаева М.С.

О некоторых методах решения интегродифференциальных уравнений. 222

Ерсайын Қ.Б. Елеусизова Р.Е., Сейтханова А.К.

Сыни тұрғысынан ойлау технологиясын физика сабағында қолдану..... 227

Ефремова С.Н. Кадырова М.С.

Экологическая оценка интенсивности влияния автотранспорта на окружающую среду
г. Павлодара 230

Исабаева М.А., Муратова Б.А.

Использование виртуального тренажера при обучении химии. 233

Колот Р.В.

Мучнистая роса на березе повислой в парках города Павлодар..... 235

Комардина Л.С., Оспанова А.К., Уляев А.Б.

Энтомологический мониторинг и оценка эффективности мероприятий
по сокращению численности кровососущих комаров на территории г.Павлодара. 238

Назаренко Т.А., Омаров М.М., Алигожина Н.Р.

Разработка новой технологии вяленых и копченых изделий из конины. 241

Никитин Е.Б., Кулык И.

Гетерологичная серологическая диагностика нодулярного дерматита крупного рогатого скота. 246

Сейтханова А.К. Нұрболқызы Б.

Некоторые аспекты при изучении физика на английском языке..... 249

Тойшыбаева Ж.М.

Мировой опыт государственного регулирования и поддержки развития сельского хозяйства..... 251

Тулеубаева А.Т., Оспанова А.К.

Павлодар қаласы тэц-2 өндіріс маңында кездесетін шөптесін өсімдіктердің ауру қоздырғыш саңырауқұлақтары 256

Хамзина Ш.Ш., Есенгараева Г.Е.

Экологическое искусство и решение экологических проблем. 259

Хасенова М.Т., Бандаев С.Г.

Место кейс-технологии при формировании естественнонаучной грамотности обучающихся при изучения химии. 261

СЕКЦИЯ**«АЛЬ-ФАРАБИ И СОВРЕМЕННЫЕ НАУКИ»****ПОДСЕКЦИЯ «ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ»****Азимбаева Т.Е., Ичева Ю.Б.**

Исследование и совершенствование способов утилизации шламов глиноземных технологий..... 265

Айтказина А.Д.

Сера в марганцевых сплавах и пути ее снижения..... 268

Акижаева А.С.

Влияние свойств нефтяного кокса на качество обожженных анодов. 271

Арынгазинова А.Б., Жумагажинов А.Т.

Разработка рекомендации по определению теплофизических свойств теплоизоляционных материалов. 274

Баяхмет К.М., Мызовский К.В., Пшембай Н.Н., Абайұлы М.

Перспектива использования герконов в автоматике защиты энергетических объектов..... 277

Бегенаев Ж.К., Иванов М.Н.

Снижение влияния высших гармоник для наилучшей эффективности работы систем электроснабжения..... 281

Беляевский Р.В.

Разработка подходов к решению задачи многокритериальной оптимизации размещения компенсирующих устройств в распределительных электрических сетях..... 287

Билялов К.С., Калиакпаров А.Г., Панфилов В.П.

Исследования процесса окомкования агломерационной шихты с использованием бентонита. 292

Воронина Н.А., Паюк Л.А., Образцов К.В.

Опыт внедрения компьютерных технологий в процесс изучения профилирующих специальных дисциплин. 297

Денчик Ю.М., Иванова Е.В.

Эффективная система электроснабжения потребителей с нелинейной вольтамперной характеристикой. 299

Жильгильдинова М.А., Сейтханова А.К.

Системы вентиляции и кондиционирования объектов ЖКХ..... 302

Иванов М.Н., Иванова Е.В.

Координация тока однофазного замыкания на землю в системе электроснабжения электролизеров цинка 304

Ледовская Н.Н., Калиакпаров А.Г.

Применение гидрогранатовой технологии как возможность снизить потери щелочи и глинозема при переработке высококремнистых бокситов..... 307

Логвиненко П.А., Уалханов Б.Н.

Специфика планирования автоперевозок на основе логистических принципов. 310

Логвиненко П.А., Уалханов Б.Н.	
К вопросу рисков в цепочках поставок	314
Лукаш Д.Н., Харченко С.П.	
Особенности работы пиролизных котлов с применением различных видов топлива.....	316
Манаспаев К.Б., Мельников В.Ю., Исенов Е.К.	
Системы силовой электроники для ВИЭ-генерирующих устройств электроэнергетики	319
Мухамедов Б.А., Глазырин А.А.	
Модернизация системы электро- и теплоснабжения автономного потребителя с использованием возобновляемых источников энергии.	323
Наурузов Ш.Ш., Умурзакова А.Д.	
Повышение качества и функционирования релейной защиты АО «НК «Қазақстан темір жолы»	326
Нечай О.А., Жумагажинов А.Т.	
Особенности работы мини-ТЭЦ с применением различных видов топлива.....	331
Ниязбеков А.А.	
Повышение теплоизоляции силикатных материалов с применением новых добавок.	334
Носкова Е.М., Калиакпаров А.Г.	
Переработки отходов металлургического производства.....	337
Плевако А.П.	
Способ снижения выбросов вредных веществ при сжигании твердого топлива в парогенераторах.....	339
Темирханов М.С., Сейтханова А.К., Беткулова А.К.	
Современный взгляд на альтернативную энергетику.....	341
Тихонов В.О., Жумагажинов А.Т.	
Экономия энергоресурсов при помощи тригенерации.	343
Тулеубаев Ж.Б., Хамзина Ш.Ш.	
Характер и причины повреждения трубопроводов тепловых сетей города Павлодар.....	347
Урюмцева Т.И., Темербаева М.В.	
Моделирование питательных сред микробиосинтеза как фактор реализации принципов безотходного производства.....	349
Хусаинова А.Б., Жумагажинов А.Т.	
Жаңартылатын энергия көздері негізінде ыстық сумен жабдықтау жүйесін әзірлеу.....	352

СЕКЦИЯ

«ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НАУКЕ, ОБРАЗОВАНИИ И ОБЩЕСТВЕ»

Антонович А.М., Сарбасова Н.Д.	
Интеллектуальные тестирующие системы - современная парадигма в сфере образования.....	355
Асаинова А.Ж., Абыкенова Д.Б.	
Возможности обучения детей с нарушениями слуха и речи использованию цифровых технологий.	360
Габун Н.Н., Климов Н.В.	
Цифровые технологии в науке, образовании и обществе.....	363
Медов Т.Х., Салий Т.М.	
Преимущества и недостатки аналитических систем с использованием технологий BigData.	366
Паевская Е.В.	
Сравнительная характеристика платформ для создания образовательных веб-квестов.	370
Сатыбалдинов Е.А.	
Введение робототехники в образовательный процесс Успенского района в УСОШ №1 и УСОШ №3 опыты и практика.....	374
Смурыгин А.М., Наумов В.В.	
Проектирование инструмента по оценке функциональной грамотности школьников.	377
Темербаева М.В., Ребезов М.Б., Урюмцева Т.И.	
Трансформация образовательной среды в условиях цифровой экономики в Республике Казахстан.	382
Хаджимуратов К.С., Баспакова Н.Е.	
Google класс на уроке информатики.	386

UDC 331.108.2

THE PROBLEMS OF DIVERSITY, INCLUSION AND THEIR POSSIBLE USE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

D.S. Bekniyazova, PhD doctor, associated professor

Innovative University of Eurasia (Pavlodar)

E-mail: dana.bekniyazova@mail.ru

Annotation. *This paper refers to the issues of diversity and inclusion in human resource management, because they represent a possible innovation in the field of management and business. This phenomenon is applicable to strategic management and business, too. The labour market situation is ever-changing and brings new problems but also new challenges and opportunities for companies and their management how to increase their competitiveness.*

Аннотация. *В данной статье рассмотрены вопросы разнообразия и инклюзивности в управлении человеческими ресурсами, поскольку они представляют собой возможную инновацию в области управления и бизнеса. Это явление применимо также к стратегическому менеджменту и бизнесу. Ситуация на рынке труда постоянно меняется и несет с собой не только новые проблемы, но и новые вызовы и возможности для компаний и их руководства по повышению своей конкурентоспособности.*

The main aim of this paper is to describe the opinion on diversity and inclusion of young people, specifically university and high school students of economic disciplines because they are potential managers or workers to occupy higher positions and their attitude could influence the future state of using diversity management and fair treatment with employees. Further aim is to work out a brief theoretical framework and to describe the current state of diversity and inclusion at the example of the Czech Republic. The paper includes work with secondary (statistical and theoretical) data but especially with primary data based on a questionnaire survey conducted by the author that is focused on exploring student's opinion on diversity, diversity management and benefits of using diversity in business, opinion on discrimination in the Czech Republic, or quotas for women in decision-making bodies.

Inclusion and diversity become an important part of current society and world politics. Due to the current state of globalization, opening markets and demographic changes there is increasing diversity of population and of course diversity of labour force. The diversity could be the cause of discrimination, exclusion and conflicts in society and also in the work environment. However, it is important to realize that the diversity could be also an opportunity for business and management. Managing diversity could be very beneficial for whole economy in case of clever use.

Many foreign companies have already implemented diversity management into their strategies but in the Czech Republic there is diversity management just early-stage in the field of practice and science too. Therefore, there is a space for innovation and research.

It is important to explore the current state of diversity in the Czech Republic and to know what types of diversity are the most significant and usable in management of Czech organizations. It is interesting to focus on the opinion of young people (possible future managers or executives) on the issues of diversity, diversity management, their benefits and problem of inclusion because these people will probably create the future shape of management.

This paper is mainly focused on diversity and diversity management in the Czech Republic. These items are closely connected and there were used different foreign and Czech sources to briefly describe them. First of all, there has to be defined the item of diversity, its dimensions and basic elements. Then the paper will focus on managing diversity (diversity management) and the benefits that can be brought by diversity to business.

For the purposes of this paper diversity could be defined as a collective mixture characterized by differences and similarities that are applied in pursuit of organizational objectives. [1] define diversity as a mix of differences, similarities and tensions that exist among the elements of a collective mixture.

Hubbard has noted four independent and sometimes overlapping aspects of diversity: workforce diversity, behavioral diversity, structural diversity, business and global diversity [2].

Workforce diversity means composition of organization's employees, behavioral diversity contains work, thinking or learning styles, structural diversity encompasses interactions across organization's

hierarchy, business and global diversity includes segmentation of customer markets. All of these aspects can appear in organization environment and managers should know about them.

According to Hubbard E.E., and Bedrnová E. & Nový I. [2,3] diversity can be understood as variety of labour force from the point of view of two basic dimensions- primary dimension and secondary dimension (see Fig. 1). Primary dimension of diversity contains characteristic as age, ethnicity or race, gender, mental and physical abilities and sexual orientation. These characteristic are often changeless and have a great influence on the working life. Secondary dimension encompasses elements as communication style, socio-economic status, beliefs, education, geographic location, work background etc.

Managing diversity can be also called diversity management (DM). "Diversity poses complex challenges, however, because it can have positive as well as negative effects on performance" [4]. Therefore, DM is one of the challenges for global HR executives [5]. Diversity management comes from the USA and it was developed in 1980s as a response to problems of the labour market. Now diversity management is spreading in the world but it is important that diversity management in Europe is implemented in the society especially as a proactive concept, not as an affirmative action in the USA [6]. It is a process of planning, organizing, directing and supporting the diversity in a way that brings a measurable difference to organizational performance. Diversity management is characterised as a systematic procedure used by companies when they decide to work with diversity and use it as a strategic advantage. Diversity management should be able to use the workforce diversity for fulfillment company's goals and reaching a higher competitiveness.

DM should be a part of strategic management and mission of the company. Strategic diversity management is a craft for enhancing the way people make quality decisions in situation where there are critical differences, similarities and tensions and anyone can learn to use it.

Effective managing diversity can bring many benefits for the company. Hubbard, Bedrnová & Nový or Lančarič & Savov & Chebeň [2, 3, 7] note some benefits such an improvement of company's performance, increasing the quality and effectiveness of the workforce, enhancement flexibility and creativity, improvement the quality of decision making and organizational learning, better recruitment and retention of skilled and talented people, increasing customer understanding as well as strengthening market positions.

These benefits are available not only for large companies that have resources for funding of diversity policy. Managing diversity can offer small and medium enterprises (SMEs) a cost-effective approach to overcoming the challenges by attracting the best talent and increasing market competitiveness through skills and greater innovation. In 2017 there was conducted a research (SME Diversity Survey) among 1 200 small and medium-sized enterprises in European Union (EU) and it shows, that almost 80 % of respondents answered they recognised business benefits when employing a diverse workforce. Almost 60 % of SMEs suggested it was because diversity policies enable the recruitment and retention of quality employees, approximately 40 % recognised a connection between diversity, creativity and innovation.

Other benefits according to SMEs are reducing absenteeism and employee turnover, reducing time waste and lost, increasing client loyalty, increasing brand value and access to new markets etc.

Diversity in the Czech Republic is not so significant as for example in the USA or in the UK where managing diversity and inclusion is at a high level. Nevertheless, there can be seen a space for work with diversity, especially with age and gender diversity that is really high in CR.

Number of women in relation to 100 men was 103,7 in 2018 [8]. The unemployment rate of women was 8,1 % in January 2013, unemployment rate of men only 6,1 %. There also still exists gender pay gap in the Czech Republic, in 2017 it was 21,0 %.

Share of population aged more than 65 years is still increasing and in 2017 it was 15,6 %. There is still increasing also median age of population. Employment rate of older workers (55-64 years old) has mostly an increasing trend but its amount is still under 50 % and this could be problem in the future.

However other elements of diversity as ethnicity or disability are becoming also very significant due to opening markets and tightening labour laws. Number of foreigners in the Czech Republic was increasing since 2002 to 2010, in the last years it is fluctuating but there can be expected its increase in the future [8]. There are about 1 million disabled people in CR, of which approximately 350 000 are able to work.

There are many reasons for employing a diverse workforce- moral, business and legal. Problem of inclusion is solved at the level of national governments and also at the level of EU policy- they try to decrease rate of discrimination and exclusion of vulnerable groups by different legislation. Countries where diversity management does not have so long history (such as the Czech Republic) often have problems with inclusion and employment of diverse workforce except the legal obligation. The companies do only what they have to do by the law but nothing more. However, it can be seen an improvement for example in the

field of social responsibility that became very popular among Czech companies in the last few years and which sometimes includes also the diversity management and equal treatment with employees.

Czech Republic has own legal instruments how to support inclusion and diversity and it also adopts proposals from EU. Principle of equality is defined for example in Labour Code, Employment Act or in Anti-Discrimination Law. Moreover, Czech government is supporting inclusion also by another instruments than just by law (programs for Roma inclusion, measures for equality of men and women, programs for disabled people etc.). The key challenges in the field of inclusion and equality are for example to promote the active inclusion in society and the labour market of the most vulnerable groups, to overcome discrimination and increase the integration of people with disabilities, ethnic minorities, immigrants and other vulnerable groups and to promote the integration of Roma.

Despite all measures there still exists a certain degree of discrimination based on different elements of diversity. The state of discrimination is different in EU countries.

In the last year there has appeared an idea of introducing quotas for women on boards of the largest listed companies in EU. European Commission proposed legislation with the aim of attaining a 40 % objective of the under-represented sex in non-executive board-member positions in publicly listed companies [9]. Finally, it was not accepted but it provoked debate in many European countries.

Although the students have not yet many practical experiences, they have a clear opinion and attitude to issues of discrimination, equality and diversity. They are able to see the benefits of diversity that could be positive for future development of diversity management because the respondents are possible future managers or executive workers and these may have strong potential for making changes in society and business too. Nowadays the concept of diversity management and inclusion is in the early stage and its future depends on these people.

The respondents think that the most widespread discrimination is based on age, ethnicity and gender. But when they should determine what specific groups are the most suffering from discrimination, women and foreigners belonged to the least suffering groups. The most vulnerable groups are old people, young people and disabled people by them. It may be due to the fact that these young people are not thinking about discrimination so deeply and they better reflect the issue only after the greater specification of individuals groups of vulnerable people. The result could be that gender and ethnic problems on the Czech labour market will be still overlooked in the future. But the situation is still changing, globalization is widespread and the status of women in society is slowly improving.

The responses regarding gender quotas are strongly gender influenced. It is seen the clear difference between responses of men and women. But these results differ from opinion of Czech female managers who are mostly against quotas. The opinion of female respondents from this research may be subjectively imbued due to lack of information and experiences from practice.

The results of this paper may be considered as a background for a further more detailed research that could for example compare the opinion of potential future managers with opinion of real current managers in the Czech Republic. This survey is based on responses of only 150 respondents so it could be a pilot project for further survey with much more respondents and higher explanatory power. It would be interesting to compare these results with another foreign research results but in the current situation there was found no similar research for comparison.

Diversity of population and labour force is becoming more and more significant in the Czech Republic. There is a high ratio of women (there are even more female than male citizens) and the ratio of older people is still increasing. Gender and age diversity are the most significant elements of diversity but it is possible that other elements of diversity such as ethnicity or mental and physical abilities will be also more important in the future.

Current students, future managers, have mostly enough information about diversity and about the problem of inclusion and have also own opinion on this. They mostly can define «diversity» and its benefits very well. However, there is only small awareness about the term «diversity management». Future managers can feel what does it mean but they had never met it before at school or in press etc.

Future managers stated that the greatest benefit of diversity in business is a possibility of increasing creativity and innovation and increasing motivation, satisfaction and performance of employees. That confirms some results of European Commission research – SME Diversity Survey from 2017.

According to potential future managers the most widespread type of discrimination is discrimination based on age, ethnicity and gender. It differs a little from results of European Commission survey that shows that the most widespread discrimination in CR is based on age, ethnicity and disability (not gender). The difference could be caused by the high ratio of women among respondents of this author's survey.

These respondents think that gender discrimination is very often in the Czech Republic but they do not think that women are the most suffering group of discrimination. According to them the most vulnerable groups are old people, young people and graduates and disabled people.

Answers regarding quotas for women were mostly positive. This result could be also caused by the high ratio of women in this survey because it was verified the dependence of answers on that who is answering the question (men or women).

In summary, young future managers' awareness of diversity and inclusion is not so wrong but it should be higher because it is an important topic for the future of whole society, policy and economics too.

REFERENCES

- 1 Risberg A., Soderberg A.M. Translating a management concept: diversity management in Denmark. Gender in management // An International Journal. 2018- № 63(3). – P. 426-441.
- 2 Hubbard E.E. The Diversity Scorecard: Evaluating the Impact of Diversity on Organizational Performance. New York: Routledge, 2014. – 258 p.
- 3 Bedrnová E., Nový I. Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press, 2017. – 149 p.
- 4 Knippenberg D., Ginkel W.P., Homan A.C. Diversity mindsets and the performance of diverse teams. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2016. – № 121(2). – P. 183-193.
- 5 Ananthram S., Chan Ch. Challenges and strategies for global human resource executives: Perspectives from Canada and the United States // European Management Journal, 2017. – № 31(3). – P. 223-233.
- 6 Eger L. et al. Diversity management: Comparison, the best practices of Visegrad countries. Plzeň: Nava, 2015. -367 p.
- 7 Lančarič D., Savov R., Chebeň J. Diversity Management as One of Solutions for Problems Caused by Demographic and Social Development in European Union (with focus on Slovak Republic) // International business and economics review, 2018. – № 3. – P. 26-41.
- 8 CZSO. Míra harmonizované nezaměstnanosti, v členění podle pohlaví. Retrieved March 22, 2016, from <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=teilm020>.
- 9 European Commission. Gender balance in decision-making positions. Retrieved March 21, 2013, from http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

УДК 658.3

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Л.К. Кайдарова, кандидат экономических наук
Инновационный Евразийский университет (г. Павлодар, РК)
E-mail: kaidarova_l4@mail.ru*

Аннотация. В статье анализируются приоритетные направления кадровой политики предприятия различных стран. Изучение зарубежного опыта позволяет автору сделать выводы об особенностях и различиях в работе с персоналом, а также дать рекомендации, направленные на совершенствование кадровой политики отечественных предприятий.

Annotation. The article analyzes the priority areas of personnel policy of enterprises in various countries. Studying foreign experience allows the author to draw conclusions about the features and differences in working with staff, as well as give recommendations aimed at improving the personnel policy of domestic enterprises.

Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который

**НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В XXI ВЕКЕ:
ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ В ЕВРАЗИЙСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ**

МАТЕРИАЛЫ

V Международной научно-практической конференции

23-24 апреля 2020 г.

Ответственный за выпуск: Д.Ю. Романов

Компьютерная верстка: Ковалёва Н.И.

Дизайн обложки: Д.Ю. Романов

Издательство Инновационного Евразийского университета

Адрес: 140003, Республика Казахстан,
г. Павлодар, ул. М. Горького, 102/4, тел. +7 (718 2) 314349

Отпечатано в редакционно-издательском отделе
Инновационного Евразийского университета

Сдано в набор 20.04.2012 г. Подписано в печать 24.04.2020 г.

Формат 60х84 1/8. Усл. печ. лист. 49,0

Заказ № 79

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за подбор и точность приведенных фактов, цитат, экономико-статистических данных, собственных имен, географических названий и прочих сведений.