

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



«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҰЛТТЫҚ ҒЫЛЫМ АКАДЕМИЯСЫ» РҚБ

Х А Б А Р Ш Ы С Ы

ВЕСТНИК

РОО «НАЦИОНАЛЬНОЙ
АКАДЕМИИ НАУК
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»

THE BULLETIN

OF THE ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF
KAZAKHSTAN

PUBLISHED SINCE 1944

2 (414)

MARCH – APRIL 2025

ALMATY, NAS RK

БАС РЕДАКТОР:

ӘБІЛҚАСЫМОВА Алма Есімбекқызы, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, ҚР ҰҒА академигі, Педагогикалық білім беруді дамыту орталығының директоры, Абай атындағы ҚазҰПУ математика, физика және информатиканы оқыту әдістемесі кафедрасының меңгерушісі (Алматы, Қазақстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57191275199>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/2076124>.

БАС РЕДАКТОРДЫҢ ОРЫНБАСАРЫ:

СЕМБИЕВА Ләззат Мықтыбекқызы, экономика ғылымдарының докторы, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің профессоры (Астана, Қазақстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57194226348>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/38875302>.

РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ:

РИШЕЛЬ Мариновски, білім беру саласындағы PhD, Летбридж университеті педагогика факультетінің профессоры, (Альберта, Канада), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57070452800>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/16130920>.

ШИШОВ Сергей Евгеньевич, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, К.Разумовский атындағы Мәскеу мемлекеттік технологиялар және басқару университетінің кәсіби білім беру педагогикасы және психологиясы кафедрасының меңгерушісі (Мәскеу, Ресей), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57191518233>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/2443966>.

ӘБІЛДИНА Салтанат Қуатқызы, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды университетінің педагогика кафедрасының меңгерушісі (Қарағанды, Қазақстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56128026400>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/4131549>.

РЫЖАКОВ Михаил Викторович, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, Ресей білім академиясының академигі, «Білім берудегі стандарттар мен мониторинг» журналының бас редакторы (Мәскеу, Ресей), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=6602245542>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/13675462>.

БОЛАТБАЕВА Күлжанат Нұрымжанқызы, педагогика ғылымдарының докторы, профессор, Ү. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының бас ғылыми қызметкері (Астана, Қазақстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57202195074>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/40173122>.

ПЕТР Хайек, PhD, Юникорн университеті, Қаржы департаментінің қауымдастырылған профессоры (Чех Республикасы), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=35726855800>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/672404>.

ЖҰМАН Жаппар, экономика ғылымдарының докторы, профессор, Қазақстанның Еңбек сіңірген қайраткері, ҚР ҰҒА құрметті академигі, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің Халықаралық қолданбалы зерттеулер орталығының директоры (Алматы, Қазақстан). <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=59238481900>; <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56658765400>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/60977874>.

ЛУКЬЯНЕНКО Ирина Григорьевна, экономика ғылымдарының докторы, профессор, «Киево-Могилянская академия» ұлттық университеті кафедрасының меңгерушісі (Киев, Украина), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57189348551>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/939510>.

ЕСІМЖАНОВА Сайра Рафихқызы, экономика ғылымдарының докторы, Халықаралық бизнес университетінің профессоры (Алматы, Қазақстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56499485500>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/45951098>.

«Қазақстан Республикасы Ұлттық ғылым академиясы РҚБ-нің Хабаршысы».

ISSN 2518-1467 (Online),

ISSN 1991-3494 (Print).

Меншіктенуші: «Қазақстан Республикасының Ұлттық ғылым академиясы» РҚБ (Алматы қ.).

Қазақстан Республикасының Ақпарат және коммуникациялар министрлігінің Ақпарат комитетінде 12.02.2018 ж. берілген № 16895-Ж мерзімдік басылым тіркеуіне қойылу туралы куәлік.

Такырыптық бағыты: *«іргелі ғылым салалары бойынша жаңа жетістіктердің нәтижелерін жариялау»*

Мерзімділігі: жылына 6 рет.

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

© «Қазақстан Республикасының Ұлттық ғылым академиясы» РҚБ, 2025

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР:

АБЫЛКАСЫМОВА Алма Есимбековна, доктор педагогических наук, профессор, академик НАН РК, директор Центра развития педагогического образования, заведующая кафедрой методики преподавания математики, физики и информатики КазНПУ им. Абая (Алматы, Казахстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57191275199>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/2076124>.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА:

СЕМБИЕВА Ляззат Мыктыбековна, доктор экономических наук, профессор Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева (Астана, Казахстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57194226348>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/38875302>.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

РИШЕЛЬ Мариновски, PhD в области образования, профессор факультета педагогики Летбриджского университета, (Альберта, Канада), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57070452800>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/16130920>.

ШИШОВ Сергей Евгеньевич, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и психологии профессионального образования Московского государственного университета технологий и управления имени К. Разумовского (Москва, Россия), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57191518233>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/2443966>.

АБИЛЬДИНА Салтанат Куатовна, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой педагогики Карагандинского университета имени Е.А. Букетова (Караганда, Казахстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56128026400>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/4131549>.

РЫЖАКОВ Михаил Викторович, доктор педагогических наук, профессор, академик Российской академии образования, главный редактор журнала «Стандарты и мониторинг в образовании» (Москва, Россия), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=6602245542>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/13675462>.

БУЛАТБАЕВА Кулжанат Нурымжановна, доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник Национальной академии образования имени Ы. Алтынсарина (Астана, Казахстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57202195074>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/40173122>.

ПЕТР Хайек, PhD, университет Юникорн, ассоциированный профессор Департамента финансов, (Чешская Республика), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=35726855800>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/672404>.

ЖУМАН Жаппар, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель Казахстана, почетный академик НАН РК, директор Центра Международных прикладных исследований Казахского национального университета им. аль-Фараби (Алматы, Казахстан) <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=59238481900>; <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56658765400>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/60977874>.

ЛУКЬЯНЕНКО Ирина Григорьевна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой Национального университета «Киево-Могилянская академия» (Киев, Украина), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57189348551>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/939510>.

ЕСИМЖАНОВА Сайра Рафихевна, доктор экономических наук, профессор Университета международного бизнеса (Алматы, Казахстан), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56499485500>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/45951098>.

«Вестник РОО «Национальной академии наук Республики Казахстан».

ISSN 2518-1467 (Online),

ISSN 1991-3494 (Print).

Собственник: РОО «Национальная академия наук Республики Казахстан» (г. Алматы).

Свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания в Комитете информации Министерства информации и коммуникаций и Республики Казахстан № 16895-Ж, выданное 12.02.2018 г.

Тематическая направленность: «публикация результатов новых достижений в области фундаментальных наук».

Периодичность: 6 раз в год.

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

© РОО «Национальная академия наук Республики Казахстан», 2025

EDITOR-IN-CHIEF:

ABYLKASSIMOVA Alma Yesimbekovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Academician of NAS RK, Director of the Center for the Development of Pedagogical Education, Head of the Department of Methods of Teaching Mathematics, Physics and Computer Science at Abai KazNPU (Almaty, Kazakhstan), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57191275199>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/2076124>.

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF:

SEMBIEVA Lyazzat Myktybekovna, Doctor of Economics, Professor of the Eurasian National University (Astana, Kazakhstan), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57194226348>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/38875302>.

EDITORIAL BOARD:

RICHELLE Marynowski, PhD in Education, Professor, Faculty of Education, University of Lethbridge, (Alberta, Canada), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57070452800>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/16130920>.

SHISHOV Sergey Evgenievich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Professional Education, Moscow State University of Technology and Management named after K. Razumovsky (Moscow, Russia), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57191518233>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/2443966>.

ABILDINA Saltanat Kuatovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Pedagogy, Karaganda University named after E.A. Buketov (Karaganda, Kazakhstan), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56128026400>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/4131549>.

RYZHAKOV Mikhail Viktorovich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Academician of the Russian Academy of Education, Editor-in-Chief of the journal “Standards and Monitoring in Education” (Moscow, Russia), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=6602245542>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/13675462>.

BULATBAEVA Kulzhanat Nurymzhanovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Chief Researcher of the National Academy of Education named after Y. Altynsarin (Astana, Kazakhstan), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57202195074>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/40173122>.

PETR Hájek, PhD, Unicorn University, Associate Professor, Department of Finance, (Czech Republic), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=35726855800>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/672404>.

JUMAN Jappar, Doctor of Economics, Professor, Honorary Academician of NAS RK, Honored Worker of Kazakhstan, Director of the Center for International Applied Research Al-Farabi Kazakh National University (Almaty, Kazakhstan) <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=59238481900>; <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56658765400>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/60977874>.

LUKYANENKO Irina Grigorievna, Doctor of Economics, Professor, Head of Department of the National University of Kyiv-Mohyla Academy (Kyiv, Ukraine), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57189348551>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/939510>.

YESIMZHANOVA Saira Rafihevna, Doctor of Economics, Professor of the University of International Business (Almaty, Kazakhstan), <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56499485500>, <https://www.webofscience.com/wos/author/record/45951098>.

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

ISSN 2518-1467 (Online),

ISSN 1991-3494 (Print).

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

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

Thematic focus: *«publication of the results of new achievements in the field of fundamental sciences»*

Periodicity: 6 times a year.

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

© National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan, 2025

BULLETIN OF NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN
ISSN 1991-3494
Volume 2. Number 414 (2025), 309–328

<https://doi.org/10.32014/2025.2518-1467.928>

МРНТИ 14.35.00

УДК 378.1

A.A. Tautenbayeva¹, B.T. Abykanova^{2*}, G. Kochshanova³, 2025.

¹ T.K. Zhurgenov Kazakh National Academy of Arts, Almaty, Kazakhstan;

² Kh. Dosmukhamedov Atyrau University, Atyrau, Kazakhstan;

³ Yessenov University, Aktau, Kazakhstan.

E-mail: bakitgul@list.ru

THE ROLE OF “SOFT SKILLS” IN EMPLOYMENT OF GRADUATES: ANALYSIS OF EMPLOYER NEEDS AND REQUIREMENTS

Tautenbayeva Ainagul Abdimazhitovna – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, T.K. Zhurgenov Kazakh National Academy of Arts, Almaty, Kazakhstan, E-mail: aina_tau@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0436-0137>;

Abykanova Bakytgul Tolybekovna – Candidate of Pedagogical Sciences, Acting professor, Kh. Dosmukhamedov Atyrau University, Atyrau, Kazakhstan, E-mail: bakitgul@list.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0095-3533>;

Kochshanova Gulash – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Yessenov University, Aktau, Kazakhstan, E-mail: koshanova.k@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5716-3415>

Abstract. The article deals with a critical issue in Kazakhstan’s higher education system: the gap between employers’ expectations and the level of graduates’ preparation in acquiring “soft skills.” In the context of digital transformation and globalization, skills such as teamwork, communication, critical thinking, and adaptability have become key factors for successful employment and career growth. However, the actual level of development of these skills among many graduates raises concerns among employers.

The article presents a comprehensive analysis of the level of soft skills acquisition among university graduates in Kazakhstan and their impact on employability. A review of existing literature identified 37 categories of soft skills, which have been then evaluated by 32 HR managers from Kazakhstani companies using the Delphi method. As a result, a prioritized list of 20 soft skills most valued by employers was compiled. In the second phase of the study, these HR managers assessed graduates’ competency levels of these skills. The findings revealed that 7 skills were rated as highly effective, 11 as moderately effective, and 2 as low-effectiveness. Further analysis showed that four of the moderately rated skills were deemed acceptable for work, while 7 required attention in the education system.

Thus, the article identifies key soft skills valued by Kazakhstani employers and

highlights the gap between expectations and the actual level of these skills among higher education graduates in Kazakhstan. The findings have significant implications for both graduate employability and skills enhancement. The research results can be used to develop educational standards, vocational training programs, workshops, and strategies for university-employer collaboration. This will help improve graduates' competitiveness and the effectiveness of education policy.

Keywords: soft skills, hard skills, graduate students, employability, job requirements.

А.А. Таутенбаева¹, Б.Т. Абыканова^{2*}, Г. Кошанова³, 2025.

¹Т.Қ. Жүргенов атындағы Қазақ ұлттық өнер академиясы,
Алматы, Қазақстан;

²Х. Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау, Қазақстан;

³Есенов университеті, Актау, Қазақстан.

E-mail: bakitgul@list.ru

«ЖҰМСАҚ DAҒДЫЛАРДЫҢ» ТҮЛЕКТЕРДІ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУДАҒЫ РӨЛІ: ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ МЕН СҰРАНЫСТАРЫНЫҢ ТАЛДАУЫ

Таутенбаева Айнагул Абдумажитовна – педагогика ғылымдарының кандидаты, доцент, Т.Қ. Жүргенов атындағы Қазақ ұлттық өнер академиясы, Алматы, Қазақстан, E-mail: aina_tau@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0436-0137>;

Абыканова Бакитгуль Толыбековна – педагогика ғылымдарының кандидаты, профессор м.а., Х. Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау, Қазақстан, E-mail: bakitgul@list.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0095-3533>;

Кошанова Гулаш – педагогика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, Есенов университеті, Актау, Қазақстан, E-mail: koshanova.k@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5716-3415>.

Аннотация. Бұл мақала Қазақстанның жоғары білім беру жүйесіндегі маңызды мәселе: жұмыс берушілердің талаптары мен түлектердің «жұмсақ дағдыларды» меңгеру деңгейі арасындағы алшақтықты қарастырады. Цифрлық трансформация мен жаһандану жағдайында командалық жұмыс, коммуникация, сыни ойлау және бейімделу сияқты дағдылар табысты жұмысқа орналасу мен мансаптық өсу үшін маңызды факторлар болып табылады. Алайда бұл дағдылардың нақты даму деңгейі көптеген түлектер арасында жұмыс берушілердің алаңдаушылығын тудырып отыр.

Мақалада Қазақстандағы жоғары оқу орындарының түлектерінің «жұмсақ дағдыларды» игеру деңгейін және оның жұмысқа орналасуға әсерін кешенді түрде талдайды. Барлық әдебиеттерді шолу және талдау барысында 37 жұмсақ дағдылар категориясы анықталды, олар 32 HR менеджерлерінің пікірлері бойынша Дельфи әдісі арқылы бағаланды. Нәтижесінде жұмыс берушілер үшін ең маңызды 20 жұмсақ дағдылар тізімі жасалды. Зерттеудің екінші кезеңінде осы HR менеджерлері түлектердің аталған дағдылар бойынша тиімділік деңгейін

бағалады. Нәтижелер бойынша 7 дағды жоғары тиімді деп бағаланды, 11 - орташа тиімді, 2 - төмен тиімді деп саналды. Орташа бағаланған 11 дағдының 4-і жұмысқа жарамды деп танылса, 7-сі білім беру жүйесінде назар аударуды талап етеді. Осылайша, зерттеу қазақстандық жұмыс берушілер бағалайтын негізгі жұмсақ дағдыларды анықтап, жоғары оқу орындарының түлектерінің осы дағдылар бойынша үміттер мен нақты жағдай арасындағы алшақтықты көрсетеді. Осы нәтижелер түлектердің жұмысқа орналасу мәселелері мен жұмсақ дағдыларды игеруді жақсарту үшін маңызды болып табылады.

Зерттеу нәтижелері жұмысқа орналасу мәселелерін шешу мен дағдыларды жетілдіру үшін маңызды. Олар білім стандарттарын, кәсіби даярлау бағдарламаларын, тренингтер мен ЖОО мен жұмыс берушілер арасындағы ынтымақтастық стратегияларын әзірлеуге пайдаланылуы мүмкін. Бұл түлектердің бәсекеге қабілеттілігін және білім беру саясатының тиімділігін арттырады.

Түйін сөздер: жұмсақ дағдылар, қатты дағдылар, түлектер, жұмысқа орналасу, жұмыс талаптары.

А.А. Таутенбаева¹, Б.Т. Абыканова^{2*}, Г. Кошанова³, 2025.

¹Казахская Национальная академия искусств им. Т.К. Жургенова,
Алматы, Казахстан;

²Атырауский университет им. Х. Досмухамедова, Атырау, Казахстан;

³Университет Есенова, Актау, Казахстан.

E-mail: bakitgul@list.ru

РОЛЬ «МЯГКИХ НАВЫКОВ» В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ: АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ И ЗАПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Таутенбаева Айнагул Абдужаитовна – кандидат педагогических наук, доцент, Казахская Национальная академия искусств им. Т.К. Жургенова, Алматы, Казахстан, E-mail: aina_tau@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0436-0137>;

Абыканова Бакитгуль Толыбековна – кандидат педагогических наук, и.о. профессора, Атырауский университет им. Х. Досмухамедова, Атырау, Казахстан, E-mail: bakitgul@list.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0095-3533>;

Кошанова Гулаш – кандидат педагогических наук, ассоциированный профессор, Университет Есенова, Актау, Казахстан, E-mail: koshanova.k@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5716-3415>.

Аннотация. Статья посвящена исследованию разрыва между ожиданиями работодателей и уровнем развития «мягких навыков» (soft skills) выпускников вузов Казахстана. В условиях цифровой трансформации и глобализации ключевыми для успешного трудоустройства и карьерного роста становятся умения командной работы, коммуникации, критического мышления и адаптивности. Однако работодатели отмечают недостаточный уровень их развития у молодых специалистов.

В рамках исследования был проведён комплексный анализ ценности и уровня освоения софт-скиллов выпускниками казахстанских вузов. На первом этапе 32 HR-менеджера оценили методом Дельфи 37 категорий навыков и составили приоритетный список из 20 наиболее востребованных. На втором этапе эксперты оценили уровень компетентности выпускников в этих навыках: 7 из них признаны высокоосвоенными, 11 – среднеосвоенными и 2 – низкоосвоенными. Четыре из среднеосвоенных навыков признаны приемлемыми для профессиональной деятельности, тогда как семь требуют целенаправленного развития в системе образования.

Полученные результаты выявили ключевые софт-скиллы, наиболее ценные для работодателей, и обозначили имеющийся разрыв между ожиданиями рынка труда и реальным уровнем компетенций выпускников. Данные исследования могут быть использованы при разработке образовательных стандартов, учебных программ, тренингов и стратегий взаимодействия вузов с работодателями для повышения конкурентоспособности выпускников и эффективности образовательной политики.

Ключевые слова: мягкие навыки, жесткие навыки, выпускники, трудоустройство, требования к работе.

Исследование проводилось в рамках грантового финансирования научно-технической программы AP19678780 «Исследование барьеров профессионального развития в формировании «мягких навыков» на разных этапах карьеры преподавателя вуза с помощью цифровых ресурсов» (2023-2025 гг.).

Введение. Развитие «мягких» навыков (soft skills) – важнейший компонент общего образования и профессиональной подготовки человека. В идеале фундамент этих навыков должен закладываться дома и в начальной школе (Cimatti, 2016), однако значимость «мягких» навыков становится более заметной на уровне высшего образования, когда студенты начинают понимать их непосредственное влияние на успех в карьере. Это растущее осознание должно служить личным стимулом для студентов, чтобы они активно работали над развитием своих «мягких» навыков при поддержке университетской учебной программы.

В отличие от технических навыков, которые привязаны к конкретным задачам или дисциплинам, «мягкие» навыки охватывают более широкий спектр способностей, которые имеют решающее значение для поддержания эффективных отношений в профессиональной среде. Этот реляционный аспект «мягких» навыков объясняет, почему они высоко ценятся при приеме на работу и на протяжении всей карьеры человека. Работодатели признают, что обладание развитыми «мягкими» навыками может способствовать улучшению результатов и производительности в организации (Tang, 2019).

Выпускники университетов ожидают, что получение степени обеспечит

им выгодные позиции на рынке труда и приведет к успешной карьере. Однако работодатели все чаще смотрят не только на технические знания, но и на кандидатов, которые демонстрируют сильные «мягкие» навыки, позволяющие им ориентироваться в сложностях рабочего места. В основе этого спроса лежит предположение о том, что «мягкие» навыки имеют решающее значение для эффективного выполнения различных задач, независимо от конкретной трудовой функции.

В исследованиях подчеркивается, что работодатели считают многих выпускников университетов не обладающими необходимыми «мягкими» навыками, что создает значительный барьер для их трудоустройства (Gruzdev, 2018). Этот пробел подчеркивает ответственность университетов за более эффективную интеграцию развития «мягких» навыков в свои учебные программы, обеспечивая лучшую подготовку выпускников к требованиям рабочей силы. Несмотря на усилия по внедрению соответствующих курсов, по-прежнему наблюдается несоответствие между количеством выпускников и теми, кто успешно трудоустраивается, что вызывает обеспокоенность (Ellis, et al., 2014). Это несоответствие подчеркивает необходимость более активного подхода к обучению студентов «мягким» навыкам, необходимым для профессионального успеха.

Увеличение числа выпускников в ответ на требования рынка труда к более высокой академической квалификации не уменьшило проблем, с которыми сталкиваются работодатели при найме достаточно квалифицированных работников. Несмотря на академическую подготовку, многие выпускники не обладают достаточными «мягкими» навыками, что вызывает серьезную озабоченность со стороны промышленности и заставляет учебные заведения решать эту проблему (Okolie, et al., 2019). Эта проблема выходит за пределы национальных границ, затрагивая как развивающиеся, так и развитые страны. Например, в Великобритании (Okolie, et al., 2020) при приеме на работу работодатели отдают предпочтение навыкам, связанным с работой, а не академическим компетенциям, причем отношение к работе (86 %) и способности к работе (63 %) стоят выше, чем академическая квалификация (43 %). Такой акцент подчеркивает критическую важность «мягких» навыков при определении возможности трудоустройства.

Неудовлетворенность работодателей «мягкими» навыками выпускников сохраняется, несмотря на приобретение ими знаний по конкретным дисциплинам (Ogji, 2013). Исследования показывают, что при приеме на работу работодатели все больше ценят «мягкие» навыки, такие как лидерство, работа в команде, коммуникабельность, предприимчивость, критическое мышление, навыки межличностного общения и управленческие способности, чем «жесткие» навыки (Nair, et al., 2019). Эти навыки важны не только для начального уровня, но и востребованы опытными кандидатами, ищущими новую работу.

Одна из причин повсеместного дефицита «мягких» навыков у выпускников

может быть связана с их ориентацией на будущие карьерные перспективы, что часто приводит к нереалистичной самооценке своей готовности к рынку труда (Noah, et al., 2020). Выпускники часто переоценивают значение только своей академической квалификации, полагая, что наличие ученой степени подтверждает их компетентность при трудоустройстве (Majid, et al., 2012). Однако для успешной карьеры требуется не только диплом, но и полный набор «мягких» навыков, позволяющих правильно составлять резюме, успешно проходить собеседования, обучаться и продвигаться по службе в организации (Kumar, et al., 2022). Выпускники должны осознавать, какие именно «мягкие» навыки востребованы, выявить их недостатки и предпринять активные шаги для развития этих навыков еще в университете (Tang, 2020).

Этот вопрос особенно актуален для Казахстана, где текущее развитие «мягких» навыков в образовании недостаточно для удовлетворения растущих требований работодателей (Жолдахмет, и др., 2022). По мере того, как рынок труда становится все более конкурентным, а иностранные компании продолжают открывать свои представительства в Казахстане, ожидания в отношении «мягких» навыков соответственно растут.

Цель данного исследования – обобщить данные предыдущих исследований по развитию «мягких» навыков у выпускников, провести исследование запросов работодателей и предложить высшим учебным заведениям формат для эффективного решения этих проблем. Задачи исследования отражены в следующих исследовательских вопросах:

- Что такое «мягкие» навыки и какие они существуют?
- Какие «мягкие» навыки работодатели ценят больше всего?
- Каких «мягких» навыков не хватает выпускникам университетов?
- Как университеты могут решить проблему нехватки «мягких» навыков у своих выпускников?

Ответ на эти вопросы будет способствовать тому, что учебные заведения лучше подготовят своих студентов к требованиям современного рынка труда.

Технические навыки, или *hard skills*, традиционно считаются краеугольным камнем профессиональной компетентности, особенно в деловой среде. На протяжении многих лет эти навыки считались основной квалификацией для достижения успеха в карьере, поскольку они непосредственно применялись для выполнения конкретных задач и ролей. В последние десятилетия исследования преимущественно фокусировались на развитии и значении «жестких» навыков, признавая их необходимость на рынке труда (Balcar, 2016). Однако меняющиеся требования современного рынка труда показали, что одних технических знаний уже недостаточно, чтобы эффективно ориентироваться в сложностях рабочего места (Moore, et al., 2017).

Исследования все чаще говорят о том, что «мягкие» навыки могут конкурировать с «жесткими» в прогнозировании трудоустройства (Majid, et al., 2019). Поэтому укрепление «мягких» навыков считается одним из самых ценных вложений, которые выпускники могут сделать в свою будущую

карьеру. Все большее распространение получает мнение, что выпускники должны развивать сбалансированное сочетание как «жестких», так и «мягких» навыков, чтобы получить конкурентное преимущество на рынке труда (Succi, et al., 2019).

Основная цель «мягких» навыков - повышение эффективности работы, что делает людей, обладающих этими качествами, более привлекательными для работодателей. Эти навыки имеют решающее значение для формирования гармоничных отношений с коллегами и клиентами, а их эффективное использование тесно связано с эффективностью работы сотрудника и его карьерным ростом (Nusrat, et al., 2018). Несмотря на их важность, академическая дисциплина, связанная с «мягкими навыками», продолжает развиваться, что приводит к различным определениям и интерпретациям среди исследователей (Truong, et al., 2015). Таким образом, способствуя развитию «мягких» навыков, университеты могут лучше подготовить своих выпускников к требованиям рынка труда, тем самым повышая их трудоспособность и потенциал для карьерного роста.

В ответ на это многие страны стали уделять больше внимания развитию навыков, чтобы лучше подготовить выпускников к требованиям рынка труда, озвучиваемым работодателями (Abelha, et al., 2020). Концепция трудоустройства, хотя и определяется по-разному исследователями, работодателями и учебными заведениями, остается важнейшим предметом внимания в этом контексте. Трудоспособность – это многомерный термин, включающий в себя передаваемые, общие, интеллектуальные, межличностные, специфические для данной отрасли и когнитивные навыки. Хотя общепринятого определения не существует, в широком смысле под трудоспособностью можно понимать обладание определенным набором навыков и личностных качеств, которые позволяют человеку найти работу, сохранить ее и оставаться востребованным на рынке труда.

Роль высших учебных заведений выходит за рамки простого обучения избранной группы студентов; она включает в себя предоставление комплексного образовательного опыта, который вооружает студентов необходимыми знаниями и навыками для выбранной ими карьеры. Несмотря на эти усилия, остается значительный разрыв между тем, какие «мягкие» навыки работодатели ожидают от выпускников, и тем уровнем «мягких» навыков, которыми обладают выпускники. Одной из проблем, способствующих этому разрыву, является сложность измерения и оценки мягких навыков по сравнению с жесткими навыками. Тем не менее работодатели часто предпочитают нанимать кандидатов, которые демонстрируют мастерство в обеих областях (Majid, et al., 2019). Хотя некоторые студенты осознают важность «мягких» навыков и активно стремятся к их совершенствованию в университетские годы, растет потребность в том, чтобы учебные заведения предоставляли студентам больше возможностей для приобретения этих навыков на протяжении всего обучения. Развитие «мягких» навыков следует рассматривать не как конечный процесс,

а скорее как непрерывное путешествие, выходящее за рамки университетской среды. Выпускники могут развить базовый набор «мягких» навыков во время учебы, но динамичный характер рабочего места будет постоянно ставить перед ними новые задачи, требующие применения и дальнейшего совершенствования этих навыков. Развитие «мягких» навыков многогранно и не может быть обусловлено каким-то одним фактором. Напротив, оно является результатом комбинации влияний, которые в совокупности определяют способность человека к трудоустройству.

Однако определение «мягких» навыков зависит от конкретного контекста, и общепринятого списка или определения не существует. Отсутствие ясности представляет собой проблему, которую мы пытаемся решить в нашем исследовании. В частности, первой задачей нашего исследования будет выявление и определение наиболее значимых «мягких навыков» с точки зрения работодателей в Казахстане. Установив четкое понимание этих навыков, мы стремимся преодолеть разрыв между навыками, которым обучают в высших учебных заведениях, и теми, которые требуются на рынке труда, что в конечном итоге повысит трудоспособность выпускников в Казахстане.

Материалы и методы.

Данное исследование проводится в рамках модели «разрыва между ожиданиями и результатами» (expectation-performance gap model), основанной на предположении, что существует значительный разрыв между ожидаемым результатом окончания вуза, когда предполагается, что выпускники будут обладать достаточными «мягкими» навыками, и их фактическими результатами на рабочем месте, что в свою очередь влияет на возможность их трудоустройства. Главная цель данного исследования – количественно оценить этот разрыв, определив конкретные «мягкие» навыки, которые ищут работодатели, и измерив степень расхождения между этими ожиданиями и фактическими навыками, демонстрируемыми выпускниками.

Чтобы эффективно проверить это предположение, необходимо разработать надежную методику количественной оценки разрыва. Это предполагает не только определение конкретных «мягких» навыков, которые наиболее ценятся работодателями, но и оценку степени, в которой эти навыки в настоящее время отсутствуют у недавних выпускников. Используя как качественные, так и количественные методы, такие как модифицированная методика Дельфи и оценка по шкале Лайкерта, данное исследование стремится обеспечить четкое, основанное на данных понимание разрыва между ожиданиями работодателей и результатами работы выпускников.

На начальном этапе данного исследования основной задачей было выявление и определение спектра «мягких» навыков, актуальных для современного рынка труда в Казахстане. Для этого был проведен комплексный анализ существующей литературы, включающей различные рамки и определения «мягких навыков», разработанные известными организациями за последние несколько десятилетий. Среди проанализированных источников - следующие:

- Жизненные навыки от Всемирной организации здравоохранения (1993);
- Сквозные навыки от Istituto per la formazione e l'orientamento al lavoro (1998);
- Общие компетенции по проекту Tuning (2000);
- Ключевые компетенции для успешной жизни и хорошо функционирующего общества от Организации экономического сотрудничества и развития (2003);
- Ключевые компетенции для обучения на протяжении всей жизни от Европейского союза (2006);
- Навыки XXI века от World Bank (2009);
- Переносимые навыки от RPIC-ViP (2011);
- Навыки работы будущего от Института будущего (2010);
- Soft Skills for talent от Manpower Group (2014);
- Навыки для социального прогресса от ОЭСР (2015).

В результате обзора литературы мы выделили 37 различных «мягких навыков».

На втором этапе исследования для уточнения и подтверждения этих навыков был использован 2-раундовый модифицированный метод Дельфи. Метод Дельфи особенно эффективен для достижения консенсуса в рамках значительной выборочной группы, что делает его хорошо подходящим для исследований, связанных с компетенциями студентов [28]. Дельфийская группа для данного исследования состояла из 32 менеджеров по персоналу, представляющих 21 компанию, расположенную в Казахстане. Эти компании представляли различные отрасли, включая ИТ (8 менеджеров), государственные компании (5), сельскохозяйственную промышленность (5), строительную промышленность (4), обрабатывающую промышленность (3), логистику (3), здравоохранение (2) и финансовые учреждения (2).

В ходе первого раунда участникам было предложено оценить важность 37 выявленных навыков по 4-балльной шкале Лайкерта: 1 (категорически не согласен), 2 (не согласен), 3 (согласен) и 4 (категорически согласен). Навыки, получившие средний балл ниже 3,0, были исключены, в результате чего был составлен уточненный список из 20 навыков.

На втором этапе исследования тем же менеджерам был представлен окончательный список из 20 навыков, и их попросили оценить уровень владения этими навыками недавними выпускниками. Оценка проводилась по 5-балльной шкале Лайкерта в диапазоне от 1 (очень низкий уровень) до 5 (очень высокий уровень). Цель заключалась в том, чтобы определить, насколько эти важные «мягкие» навыки развиты у выпускников, поступающих на работу.

Данный методический подход позволил нам определить наиболее важные «мягкие» навыки с точки зрения работодателей в Казахстане и оценить текущий уровень владения этими навыками среди новых выпускников.

Результаты и обсуждение.

Сегодня работодатели ищут выпускников, которые не только технически

грамотны, но и обладают рядом «мягких» навыков, позволяющих им адаптироваться, внедрять инновации и вносить значимый вклад в работу своих организаций. Выпускник, обладающий этими навыками, воспринимается как всесторонне развитый профессионал, способный ориентироваться в сложностях современного рабочего места, проявляя стойкость, креативность и стратегическую проницательность.

В таблице 1 представлены 20 «мягких» навыков, наиболее ценимых работодателями в Казахстане, что позволяет составить представление об идеальном кандидате.

Таблица 1- Ключевые «мягкие навыки» с точки зрения работодателей Казахстана

«Мягкие» навыки	Описание «мягких» навыков
Навыки обучения	Активное распознавание и поиск возможностей для расширения знаний.
Навыки креативности и инновации	Генерирование и применение новых концепций для улучшения работы организации.
Непрерывное совершенствование	Выполнение задач с приверженностью к оптимальному качеству и стремлением к совершенству.
Навыки анализа	Синтез разнообразной информации для формирования целостных представлений и прогнозов.
Навыки принятия решений	Стратегический и решительный выбор действий, которые соответствуют всеобъемлющим целям.
Осознание себя	Честное понимание личных сильных сторон и областей для роста.
Баланс между работой и жизнью	Достижение гармонии между профессиональными обязанностями и личным благополучием.
Стрессоустойчивость	Проявление стойкости и сохранение работоспособности в сложных условиях.
Приверженность работе	Проявление лояльности к организации через понимание ее уникальных особенностей.
Профессиональная этика	Вести себя в соответствии с моральными нормами профессии.
Навыки общения	Отличная устная и письменная коммуникация, обеспечивающая четкость и эффективность.
Навыки работы в команде	Эффективно сотрудничать с коллегами для достижения коллективных целей.
Навыки управления конфликтами и ведения переговоров	Примирение различных точек зрения для достижения взаимного согласия.
Навыки лидерства	Мотивировать и направлять людей на достижение общей цели.
Навыки работы с сетью контактов	Установление и поддержание ценных профессиональных отношений.
Адаптация к изменениям	Корректировка подходов с учетом возникающих или изменяющихся обстоятельств.
Культурная адаптация	Успешное решение задач в различных культурных условиях
Ориентация на клиента/пользователя	Проактивное выявление и удовлетворение потребностей клиентов или целевой аудитории.

Навыки управления	Стратегическое распределение задач и ресурсов для достижения результатов.
Ориентация на результат	Направление усилий на достижение целей и желаемых результатов.

Такой кандидат воплощает в себе сочетание личных и профессиональных качеств, соответствующих требованиям современного рынка труда, и представляет собой всесторонне развитую личность, которая не только соответствует, но и превосходит ожидания работодателей.

Новатор, который постоянно учится

Работодатели ценят выпускников, которые демонстрируют приверженность к постоянному обучению и творчеству. Эти люди не довольствуются имеющимися у них знаниями, а активно ищут возможности для расширения своего понимания и возможностей. Они активно учатся, распознавая пробелы в своих знаниях и ища способы их восполнить. Стремление к обучению дополняется творческими и инновационными способностями, позволяющими им генерировать свежие идеи и применять новые концепции, улучшающие организационные процессы. Такой выпускник - не просто участник статус-кво, он рассматривается как потенциальный лидер, способствующий переменам и формирующий культуру инноваций.

Стратегический мыслитель с аналитическими способностями

Способность анализировать информацию и принимать взвешенные решения - еще одна важная черта, которую ищут работодатели. Выпускник, способный синтезировать разнообразные массивы данных, извлекать необходимые выводы и прогнозировать будущие тенденции, демонстрирует высокий уровень аналитических способностей. Аналитические способности сочетаются с навыками принятия решений, когда человек может оценить варианты, взвесить потенциальные результаты и выбрать действия, соответствующие стратегическим целям организации. Такой выпускник рассматривается как ценный сотрудник, способный внести свой вклад в долгосрочный успех организации благодаря продуманным решениям.

Самосознание и уравновешенность

Работодатели также ищут выпускников, обладающих сильным самосознанием и способностью поддерживать здоровый баланс между работой и личной жизнью. Самоанализ позволяет людям понять свои сильные стороны и области, требующие улучшения, что дает им возможность конструктивно искать обратную связь и постоянно совершенствовать свои профессиональные навыки. Кроме того, выпускник, способный поддерживать равновесие между профессиональными требованиями и личным благополучием, скорее всего, будет более устойчив и продуктивен. Этот баланс имеет решающее значение для предотвращения выгорания и обеспечения устойчивой производительности в условиях высокого давления.

Устойчивость и преданность делу

Устойчивость перед лицом стресса и глубокая преданность организации - важнейшие качества для успеха в любой профессиональной среде. Работодатели ищут выпускников, способных противостоять стрессу и процветать в сложных условиях, сохраняя работоспособность даже при столкновении с трудностями. Такая стрессоустойчивость часто связана с сильной приверженностью работе, когда выпускник стремится понять и поддержать уникальные ценности и цели организации. Такой человек не только надежен, но и демонстрирует лояльность и сильные этические основы в своем профессиональном поведении.

Эффективный коммуникатор и командный игрок

Четкая и эффективная коммуникация незаменима на рабочем месте. Работодатели ищут выпускников, которые в совершенстве владеют как устной, так и письменной речью, гарантируя, что их идеи и инструкции будут переданы с ясностью и точностью. Этот навык дополняется способностью хорошо работать в команде, где сотрудничество и взаимодействие являются ключевыми факторами для достижения коллективных целей. Выпускники, умеющие ориентироваться в групповой динамике, вносить конструктивный вклад и способствовать созданию позитивной атмосферы в коллективе, высоко ценятся, поскольку они помогают организации двигаться к успеху.

Дипломатичный лидер и специалист по налаживанию связей

Лидерство и навыки межличностного общения одинаково важны в характеристике идеального выпускника. Работодатели ищут людей, которые могут мотивировать и направлять других на достижение общих целей, демонстрируя сильные лидерские качества. Это лидерство часто проявляется в дипломатическом подходе, особенно в сценариях управления конфликтами и переговоров, где выпускник способен примирить различные точки зрения и достичь взаимовыгодных результатов. Кроме того, способность создавать и поддерживать прочную профессиональную сеть имеет решающее значение, поскольку она открывает двери к новым возможностям и ресурсам, которые могут принести пользу организации.

Адаптивность и культурная компетентность

В условиях все более глобализованного мира адаптивность и культурная компетентность имеют решающее значение. Работодатели ценят выпускников, которые могут корректировать свои подходы в зависимости от меняющихся обстоятельств, демонстрируя гибкость мышления и действий. Кроме того, высоко ценится способность эффективно работать в различных культурных средах, поскольку она отражает способность выпускника справляться с задачами в мультикультурной среде и вносить вклад в глобальную деятельность организации.

Ориентированность на клиента и нацеленность на результат

Наконец, особенно ценным считается выпускник, ориентированный на потребности клиентов или пользователей и нацеленный на достижение результатов. Работодатели ищут людей, которые могут проактивно определять потребности своих клиентов или целевой аудитории и направлять свои усилия

на эффективное удовлетворение этих потребностей. Такая ориентация на клиента в сочетании с нацеленностью на достижение ощутимых результатов гарантирует, что выпускник не только оправдает, но и превзойдет ожидания, тем самым способствуя успеху организации.

Таким образом, идеальный выпускник, которого ищут работодатели – это всесторонне развитый профессионал, сочетающий в себе стремление к постоянному обучению, креативность и стратегическое мышление с устойчивостью, эффективным общением и лидерскими качествами. Такой выпускник адаптируется, обладает культурной компетентностью и глубоко привержен достижению результатов, что делает его бесценным активом для любой организации.

Таблица 2 - Оценка работодателей уровня развития «мягких навыков» у выпускников системы высшего образования Казахстана

«Мягкие» навыки	Индекс развития «мягких» навыков у выпускников	SD
Навыки обучения	4.15	0.736
Навыки креативности и инновации	3.61	0.699
Непрерывное совершенствование	3.35	0.662
Навыки анализа	3.96	0.691
Навыки принятия решений	3.68	0.814
Осознание себя	3.27	0.713
Баланс между работой и жизнью	3.89	0.731
Стрессоустойчивость	3.05	0.683
Приверженность работе	3.47	0.718
Профессиональная этика	3.73	0.728
Навыки общения	2.87	0.692
Навыки работы в команде	3.52	0.746
Навыки управления конфликтами и ведения переговоров	2.53	0.693
Навыки лидерства	2.83	0.685
Навыки работы с сетью контактов	2.58	0.682
Адаптация к изменениям	3.10	0.695
Культурная адаптация	3.80	0.807
Ориентация на клиента/ пользователя	2.96	0.688
Навыки управления	4.03	0.748
Ориентация на результат	3.18	0.703

Представленные в Таблице 2 данные дают подробную оценку «мягких» навыков, которыми обладают студенты-выпускники Казахстана с точки зрения работодателей, выделяя их сильные стороны и области, требующие улучшения.

Высокий уровень компетенции

Студенты-выпускники демонстрируют высокий уровень владения несколькими важнейшими «мягкими» навыками, которые имеют жизненно важное значение для их трудоустройства и успешной карьеры.

Студенты активно *распознают и используют возможности для расширения*

знаний. Такой высокий уровень мастерства говорит о том, что они хорошо подготовлены к обучению на протяжении всей жизни, что является критически важным атрибутом в современной быстро меняющейся экономике, основанной на знаниях. Работодатели ценят эту черту, поскольку она указывает на способность кандидата адаптироваться к новым вызовам и постоянно совершенствовать свои навыки.

Способность *генерировать и применять новые концепции* для улучшения работы организации – еще одна область, в которой студенты добиваются высоких результатов. Этот навык очень востребован в отраслях, где приоритет отдается инновациям и требуются сотрудники, способные мыслить нестандартно для решения сложных проблем. Высокие творческие и инновационные способности делают этих студентов привлекательными кандидатами на должности, связанные со стратегическим мышлением и разработкой продуктов.

Студенты демонстрируют способность принимать *стратегические и решительные решения*, которые соответствуют всеобъемлющим целям. Этот навык необходим для руководящих и управленческих должностей, где часто требуется быстрое и обоснованное принятие решений. Высокий уровень принятия решений говорит о том, что студенты готовы взять на себя ответственность, связанную с руководством проектами и командами для достижения успешных результатов.

Поддержание *здорового баланса между профессиональной и личной жизнью* – еще одна сильная сторона казахстанских студентов. Этот навык все чаще признается жизненно важным для долгосрочной продуктивности и удовлетворенности работой. Студенты, которые могут эффективно управлять этим балансом, скорее всего, будут более вовлечены и мотивированы в свою профессиональную деятельность, внося положительный вклад в организационную культуру.

Высокий уровень владения *профессиональной этикой* свидетельствует о том, что студенты хорошо подготовлены к тому, чтобы вести себя в соответствии с моральными нормами своей профессии. Это очень важно для поддержания доверия и честности в организациях, особенно в тех секторах, где этическое поведение имеет первостепенное значение. Работодатели могут рассчитывать на то, что эти выпускники будут отстаивать ценности организации и придерживаться этических норм.

Студенты демонстрируют *способность решать задачи* в различных культурных условиях, что является ценным навыком в условиях современной глобализации рабочей силы. Этот навык позволяет им эффективно работать в многонациональных командах и адаптироваться к различным культурным нормам, что делает их идеальными кандидатами на должности в международных организациях или компаниях с разнообразным составом сотрудников.

Способность стратегически *распределять задачи и ресурсы* для достижения результатов является сильной стороной этих студентов. Высокий уровень владения управленческими навыками говорит о том, что они хорошо

подготовлены к работе, требующей контроля над проектами, руководства командами и обеспечения эффективного достижения целей организации.

Таким образом, можно сделать вывод что существующая система высшего образования в Казахстане достаточно эффективно культивирует данные «мягкие навыки» в студентах. Однако, с навыками, которые имеют средние и низкие показатели готовности ситуация сложнее.

Средний уровень компетенции

Хотя студенты демонстрируют приемлемый уровень компетентности в ряде «мягких» навыков, существуют области, требующие дальнейшего развития. При этом, с точки зрения анализа показателей для применения в образовательной среде важным аспектом является разделение «мягких навыков» на достаточный и недостаточный уровень, т.е. те которые могут быть улучшены в процессе дальнейшего развития карьеры студента и те, которым необходимо уделить дополнительное внимание в процессе обучения.

Студенты показывают стремление к выполнению задач с акцентом на качество и совершенство, но этот навык нуждается в дополнительном укреплении для достижения постоянного улучшения процессов и результатов. Это особенно важно для поддержания высоких стандартов и конкурентоспособности организации.

У студентов также наблюдается *достаточная способность к синтезу разнообразной информации* для формирования целостных представлений и прогнозов. Более развитые аналитические навыки позволят студентам эффективнее участвовать в принятии решений на основе данных, что крайне важно для работы, связанной с глубокими исследованиями и стратегическим планированием.

Точно так же, в условиях повышенного стресса студенты демонстрируют *приемлемую способность сохранять работоспособность*, но дальнейшее развитие стрессоустойчивости и методов управления стрессом позволит им более успешно справляться с давлением, характерным для профессиональной среды. Это особенно важно в контексте работы с жесткими сроками и в условиях высокой ответственности.

Лояльность студентов и их приверженность целям организации находится на *достаточном* уровне, и здесь есть возможности для роста в рамках конечной организации. Укрепление этих качеств будет способствовать большему соответствию миссии и ценностям организации, что, в свою очередь, повысит удовлетворенность работой и уровень удержания сотрудников.

Это же относится и к *ориентации на клиента*, которая проявляется в проактивном выявлении и удовлетворении его потребностей, нуждается в улучшении. Развитие этого навыка позволит студентам предоставлять более качественные и клиентоориентированные решения, что станет ключевым фактором успеха в бизнесе и построения долгосрочных отношений с клиентами, но основной процесс развития будет происходить уже в рамках рабочего места.

С другой стороны, к «мягким навыкам» которые требуют дополнительного внимания в рамках системы образования относятся:

- *Лидерские качества* студентов, выражающиеся в умении мотивировать и направлять других на достижение общих целей. Развитие этих навыков подготовит студентов к выполнению руководящих ролей, что жизненно важно для их карьерного роста и успеха в управлении проектами и командами.

- *Коммуникативные навыки*, как устные, так и письменные. Развитие этих навыков необходимо для эффективного взаимодействия как внутри команды, так и с клиентами. Более сильные коммуникативные способности помогут студентам лучше формулировать свои идеи и активно способствовать успеху организации.

- *Самоанализ*, включающий понимание личных сильных сторон и областей для роста. Хотя студенты обладают базовым уровнем самосознания, его развитие поможет им лучше осознавать свои ограничения и целенаправленно работать над личным и профессиональным ростом.

- *Работа в команде*, хотя и находится на удовлетворительном уровне, также требует совершенствования. Укрепление этой компетенции повысит способность студентов эффективно взаимодействовать с коллегами, что имеет решающее значение для достижения коллективных целей и поддержания позитивной динамики в коллективе.

- *Адаптивность* студентов к изменяющимся условиям и новым вызовам также требует усиления. Повышение гибкости мышления и готовности к изменениям станет залогом их успеха в быстро меняющейся профессиональной среде.

- Способность студентов направлять усилия на *достижение целей и результатов* требует дополнительного развития. Укрепление ориентации на результат позволит им более эффективно достигать профессиональных целей, что является критическим аспектом их карьерного роста.

Следовательно, среди «мягких навыков» со средним уровнем развития есть как и те, что не требуют дополнительного внимания в рамках системы образования, так и те, которые необходимо улучшать.

Низкий уровень компетенции

Есть несколько «мягких» навыков, которыми студенты владеют слабо, что указывает на необходимость значительного внимания со стороны системы высшего образования.

Выпускники демонстрируют *ограниченную способность примирять различные точки зрения и достигать взаимного согласия*. Это критическая область для развития, поскольку управление конфликтами и ведение переговоров необходимы для поддержания позитивных отношений на рабочем месте и обеспечения бесперебойной работы. Развитие этих навыков позволит студентам более эффективно справляться с разногласиями и достигать выгодных результатов в переговорах.

Установление и поддержание ценных профессиональных отношений – еще одна область, в которой студенты демонстрируют низкий уровень владения навыками. Создание прочной профессиональной сети имеет решающее значение для продвижения по карьерной лестнице и получения новых возможностей. Развитие навыков налаживания контактов поможет студентам наладить связи

с профессионалами, наставниками и потенциальными работодателями, что расширит их карьерные перспективы.

Анализ показывает, что, хотя студенты-выпускники хорошо владеют некоторыми «мягкими» навыками, есть области, в которых необходимо совершенствование для повышения их трудоспособности. Высшим учебным заведениям следует сосредоточиться на оказании целевой поддержки студентам, чтобы помочь им развить те навыки, которыми они в настоящее время владеют на среднем или низком уровне. Это может включать в себя расширение возможностей для практического обучения, проведение семинаров по управлению стрессом и общению, а также программы наставничества для развития лидерских качеств и навыков налаживания контактов. Занимаясь этими вопросами, учебные заведения смогут лучше подготовить студентов к требованиям современной рабочей силы, обеспечив им хорошую подготовку для успешной профессиональной карьеры.

Заключение.

По мере развития глобального рынка труда, «мягкие навыки» - такие как коммуникация, командная работа и адаптивность становятся столь же важными, как и технические, или «жесткие», навыки в определении перспектив трудоустройства. Работодатели всё чаще отдают приоритет именно этим навыкам, что делает их необходимыми для выпускников, выходящих на рынок труда.

Для решения этой проблемы в исследовании была разработана комплексная структура для изучения мягких навыков в Казахстане. Эта структура была создана на основе глубокого анализа существующей литературы и прямых консультаций с работодателями региона. В результате исследования были определены и описаны 20 наиболее ценных мягких навыков с точки зрения казахстанских работодателей.

Затем исследование стремилось количественно оценить разрыв между мягкими навыками, приобретёнными в системе высшего образования, и теми, которые востребованы на рабочем месте. Работодателям было предложено оценить уровень владения выпускниками этими 20 мягкими навыками, что позволило разделить навыки на три категории компетентности: высокий, средний и низкий. Исследование показало, что, хотя некоторые навыки признаны достаточно развитыми (высокая компетентность) и не требуют дополнительного внимания со стороны системы образования, другие попали в средние и низкие категории. Особую озабоченность вызвали навыки управления конфликтами и ведения переговоров, а также навыки создания контактных сетей, которые были определены как области, требующие срочного улучшения в образовательных программах.

Ценность этого исследования двояка. Во-первых, оно устанавливает основополагающую структуру для будущих исследований мягких навыков в Казахстане, предоставляя исчерпывающий список из 20 наиболее важных мягких навыков с точки зрения работодателей. Во-вторых, оно количественно

оценивает существующий разрыв между уровнем подготовки выпускников и требованиями работодателей, предлагая прямые выводы, которые могут быть использованы для корректировки и улучшения образовательных программ.

Кроме того, данное исследование вносит вклад в более широкий текущий проект, направленный на улучшение преподавания «мягких навыков». Поскольку мягкие навыки не только преподаются напрямую, но и формируются через различные образовательные опыты, важно, чтобы преподаватели понимали, какие именно навыки они должны передавать студентам. Результаты данного исследования также актуальны для молодых преподавателей, так как они также являются частью системы высшего образования и должны обладать и развивать указанные «мягкие навыки».

В то же время, у исследования есть ограничения, т.к. оно предоставляет ценные данные с точки зрения работодателей, но не учитывает мнения выпускников и преподавателей, которые могут иметь иное восприятие важности и уровня владения этими мягкими навыками. Это ограничение подчёркивает необходимость дальнейших исследований, включающих эти перспективы, что позволит достичь более полного понимания ситуации с мягкими навыками в системе высшего образования Казахстана.

Литература

- Abelha M., Fernandes S., Mesquita D., Seabra F., Ferreira-Oliveira A.T. (2020) Graduate employability and competence development in higher education-A systematic literature review using PRISMA. Sustainability. Vol.12(15). – 5900 p. <http://dx.doi.org/10.3390/su12155900>
- Balcar J. (2016) Is it better to invest in hard or soft skills? The Economic and Labour Relations Review. Vol.27(4). – P. 453-470. <http://dx.doi.org/10.1177/1035304616674613>
- Cimatti B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. International Journal for Quality Research, Vol.10(1). – P. 97-130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>
- Ellis M., Kisling E., Hackworth R.G. (2014). Teaching soft skills employers need. Community College Journal of Research and Practice. –Vol.38(5). - P.433-453.
- Gruzdev M.V., Kuznetsova I.V., Tarkhanova I.Y., Kazakova E.I. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion. European Journal of Contemporary Education. Vol.7(4). – P.690-698. <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.690>
- Жолдахмет М.К., Мурзагалиева А.Г. (2022). Формирование «мягких навыков» у студентов в условиях интеграции науки, образования и бизнеса. Вопросы устойчивого развития общества. №4. – С. 455-462.
- Kumar A., Singh P.N., Ansari S.N., Pandey S. (2022)/ Importance of soft skills and its improving factors. World Journal of English Language. Vol.12(3). –P. 220-227. <http://dx.doi.org/10.5430/wjel.v12n3p220>
- Majid S., Liming Z., Tong S., Raihana S. (2012). Importance of soft skills for education and career success. International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education, Vol.2(2). –P. 1037-1042. <http://dx.doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2012.0147>
- Majid S., Eapen C.M., Aung E.M., Oo K.T. (2019). The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives. IUP Journal of Soft Skills. Vol.13(4). – P.7-39.
- Moore T., Morton J. (2017). The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education. Studies in higher education. –Vol.42(3). –P.591-609. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2015.1067602> (in English)

Nair P.K., Fahimirad M. A. (2019). Qualitative Research Study on the Importance of Life Skills on Undergraduate Students' Personal and Social Competencies. *International Journal of Higher Education*. Vol.8(5). –P.71-83. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n5p71>

Noah J.B., Aziz, A.A. (2020) A Systematic review on soft skills development among university graduates. *EDUCATUM Journal of Social Sciences*. –Vol.6(1). –P.53-68. <https://doi.org/10.37134/ejoss.vol6.1.6.2020>

Nusrat M., Naz K. (2018). Soft skills for sustainable employment: does it really matter? *International Journal of Management and Economics Invention*. Vol.04(07). –P.1835-1837. <http://dx.doi.org/10.31142/ijmei/v4i7.03>

Okolie U.C., Nwosu H.E., Mlanga S. (2019). Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labour market. *Higher education, skills and work-based learning*. Vol.9(4). –P.620-636. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2018-0089>

Okolie U.C., Igwe P.A., Nwosu H.E., Eneje B.C., & Mlanga S. (2020). Enhancing graduate employability: Why do higher education institutions have problems with teaching generic skills? *Policy Futures in Education*. –Vol.18(2). –P.294-313. <https://doi.org/10.1177/1478210319864824>

Orji N.S. (2013). Assessment of employability skills development opportunities for senior secondary school chemistry students. *Journal of Educational Research and Reviews*. Vol.1(2). –P.16-26. <https://www.sciencewebpublishing.net/jerr/archive/2013/October/pdf/Sunday.pdf>

Succi C., Wiewandt M. (2019). Walk the talk: soft skills' assessment of graduates. *European Journal of Management and Business Economics*. Vol.28(2). –P.114-125. <http://dx.doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0011>

Tang K.N. (2019). Beyond Employability: Embedding Soft Skills in Higher Education. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*. Vol.18(2). –P.1-9. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1211098.pdf>

Tang K.N. (2020). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. Vol.41(1). –P.22-27. <http://dx.doi.org/10.1016/j.kjss.2018.01.002>

Truong H.T., Laura, R.S. (2015). Essential soft skills for successful business graduates in Vietnam. *Sociology Study*. Vol.5(10). –P.759-763. <http://dx.doi.org/10.17265/2159-5526/2015.10.001>

References

Abelha M., Fernandes S., Mesquita D., Seabra F., Ferreira-Oliveira A.T. (2020) Graduate employability and competence development in higher education-A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*. Vol.12(15). – 5900 p. <http://dx.doi.org/10.3390/su12155900> (in English)

Balcar J. (2016) Is it better to invest in hard or soft skills? *The Economic and Labour Relations Review*. Vol.27(4). –P.453-470. <http://dx.doi.org/10.1177/1035304616674613> (in English)

Cimatti B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, Vol.10(1). –P. 97-130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05> (in English)

Ellis M., Kising E., Hackworth R.G. (2014). Teaching soft skills employers need. *Community College Journal of Research and Practice*. –Vol.38(5). –P.433-453. (in English)

Gruzdev M.V., Kuznetsova I.V., Tarkhanova I.Y., Kazakova E.I. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion. *European Journal of Contemporary Education*. Vol.7(4). –P.690-698. <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.690> (in English)

Zholdakhmet M. K., Murzagalieva A. G. (2022). Formirovanie «myagkikh navykov» u studentov v usloviyakh integratsii nauki, obrazovaniya i biznesa. [Formation of "soft skills" of students in the context of integration of science, education and business]. *Voprosy ustoychivogo razvitiya obshchestva*, № 4. –P. 455-462. (in Russian)

Kumar A., Singh P.N., Ansari S.N., Pandey S. (2022)/ Importance of soft skills and its improving factors. *World Journal of English Language*. Vol.12(3). –P. 220-227. <http://dx.doi.org/10.5430/wjel.v12n3p220> (in English)

Majid S., Liming Z., Tong S., Raihana S. (2012). Importance of soft skills for education and career

success. International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education, Vol.2(2). –P. 1037-1042. <http://dx.doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2012.0147>

Majid S., Eapen C.M., Aung E.M., Oo K.T. (2019). The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives. IUP Journal of Soft Skills. Vol.13(4). –P.7-39. (in English)

Moore T., Morton J. (2017). The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education. Studies in higher education. –Vol.42(3). –P.591-609. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2015.1067602> (in English)

Nair P.K., Fahimirad M. A. (2019). Qualitative Research Study on the Importance of Life Skills on Undergraduate Students' Personal and Social Competencies. International Journal of Higher Education. Vol.8(5). –P.71-83. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n5p71> (in English)

Noah J.B., Aziz, A.A. (2020) A Systematic review on soft skills development among university graduates. EDUCATUM Journal of Social Sciences. –Vol.6(1). –P.53-68. <https://doi.org/10.37134/ejoss.vol6.1.6.2020> (in English)

Nusrat M., Naz K. (2018). Soft skills for sustainable employment: does it really matter? International Journal of Management and Economics Invention. Vol.04(07). –P.1835-1837. <http://dx.doi.org/10.31142/ijmei/v4i7.03> (in English)

Okolie U.C., Nwosu H.E., Mlanga S. (2019). Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labour market. Higher education, skills and work-based learning. Vol.9(4). –P.620-636. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2018-0089> (in English)

Okolie U.C., Igwe P.A., Nwosu H.E., Eneje B.C., & Mlanga S. (2020). Enhancing graduate employability: Why do higher education institutions have problems with teaching generic skills? Policy Futures in Education. –Vol.18(2). –P.294-313. <https://doi.org/10.1177/1478210319864824> (in English)

Orji N.S. (2013). Assessment of employability skills development opportunities for senior secondary school chemistry students. Journal of Educational Research and Reviews. Vol.1(2). –P.16-26. <https://www.sciencewebpublishing.net/jerr/archive/2013/October/pdf/Sunday.pdf> (in English)

Succi C., Wieandt M. (2019). Walk the talk: soft skills' assessment of graduates. European Journal of Management and Business Economics. Vol.28(2). –P.114-125. <http://dx.doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0011> (in English)

Tang K.N. (2019). Beyond Employability: Embedding Soft Skills in Higher Education. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET. Vol.18(2). –P.1-9. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1211098.pdf> (in English)

Tang K.N. (2020). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. Kasetsart Journal of Social Sciences. Vol.41(1). –P.22-27. <http://dx.doi.org/10.1016/j.kjss.2018.01.002> (in English)

Truong H.T., Laura, R.S. (2015). Essential soft skills for successful business graduates in Vietnam. Sociology Study. Vol.5(10). –P.759-763. <http://dx.doi.org/10.17265/2159-5526/2015.10.001> (in English)

CONTENTS

PEDAGOGY

A.M. Abdykhalykova, Zh.B. Beisembayeva, A.N. Nurzhanova THE ROLE OF DIGITAL AUTHENTIC TEXTS IN COMMUNICATIVE LANGUAGE TEACHING (CLT).....	5
G.K. Atabaeva, F.K. Atabayeva, A.A. Seksembayeva USING MIND MAP TECHNOLOGY IN FORMING COMMUNICATIVE COMPETENCE OF STUDENTS.....	20
G. Autova, M. Kusherbaeva, Sh. Zhussipbekova IDENTIFICATION OF SOME THEORETICAL CONTRADICTIONS IN THE CHAPTERS "PHYSICS OF THE ATOM AND THE ATOMIC NUCLEUS".....	33
A. Akhanova, G. Ormanova, Sh. Ramankulov THE STEAM CLIL PROJECT IN EDUCATION: AN EXAMPLE OF TRAINING STUDENTS IN ENGINEERING AND TECHNICAL FIELDS.....	50
B. Ayapova, A. Alimbekova, A. Bulshekbayeva GAMIFICATION IN THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP SKILLS IN OLDER PRESCHOOLERS.....	63
B. Baimukhambetova, A. Mombek, G. Avgustkhanova STRUCTURAL ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF DUAL EDUCATION IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION.....	79
Zh.N. Bekbolat, A.B. Zholmakhanova, Seyfullah Yildirim THE PEDAGOGICAL SIGNIFICANCE OF M. SHOKAI'S LETTERS.....	95
B.B. Bexultan, Zh.M. Zhaxsibayeva EVALUATION OF THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN A SCHOOL CHEMISTRY COURSE.....	108
A.K. Davletova, N.N. Orazova, Y.T. Assan ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN EDUCATION.....	122
T.A. Daniyarov, B.O. Yermakhanov, M.S. Issayev EFFECTIVENESS OF USING INFORMATION AND DIGITAL TECHNOLOGIES IN TEACHING HISTORY: ANALYSIS OF SURVEY RESULTS.....	138

S. Kaldygozova, M. Shakenova, M. Jilkishiyeva APPLICATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE SYSTEM OF MONITORING AND MANAGEMENT OF EDUCATION QUALITY IN KAZAKHSTAN.....	152
M. Knol, D. Shalbayeva, G. Sheripova STRATEGIES FOR OVERCOMING INTERLANGUAGE INTERFERENCE IN ENGLISH LANGUAGE TEACHING WITHIN KASAKHSTAN'S TRILINGUAL EDUCATION FRAMEWORK.....	174
M. Kozha, T. Apendiyev, E. Satov USING TURKIC-MUSLIM SOURCES IN EDUCATIONAL PROGRAMS.....	188
G.T. Kurbankulova, A.S. Stambekova METHODOLOGICAL FOUNDATIONS AND PRINCIPLES OF PREPARING FUTURE PRIMARY EDUCATION TEACHERS TO FOSTER STUDENTS' NATIONAL VALUES.....	208
A.E. Mukhametkairov, G.S. Ayapbergenova, S.K. Abildina GAMIFICATION AS ONE OF THE WAYS TO DEVELOP SOFT SKILLS OF HIGH SCHOOL STUDENTS.....	225
B. Orazov, G. Issayeva, S. Slamzhanova FORMATION OF STUDENTS' EXPERIMENTAL SKILLS IN TEACHING PHYSICS IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS.....	240
T.O. Orynbasar, A.B. Amirbekova TEACHING METHODS IN FIGURATIVE LINGUISTICS: STRATEGIES AND APPROACHES.....	254
P.Zh. Parmankulova, M.N. Syzdyk, M.A. Dzhanzakova STRUCTURAL MODEL OF TRAINING OF FUTURE TEACHERS FOR INCLUSIVE LEARNING.....	271
I.T. Salgozha, G.B. Kamalova, A.Zh. Nurbekova THE IMPACT OF THE EDUSCRUM METHOD ON THE DEVELOPMENT OF FLEXIBLE SKILLS IN FUTURE COMPUTER SCIENCE TEACHERS.....	288
A.A. Tautenbayeva, B.T. Abykanova, G. Kochshanova THE ROLE OF "SOFT SKILLS" IN EMPLOYMENT OF GRADUATES: ANALYSIS OF EMPLOYER NEEDS AND REQUIREMENTS.....	309

ECONOMICS

S.T. Abildaev, G.K. Amirova, I. Suleimenova

EXPORT ORGANIZATIONS AND ASSESSMENT OF AGRICULTURAL
PRODUCTS OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN.....329

M. Akbalik, Kiymet Caliyurt

EFFECTS OF AUDITING ON COMPANY PERFORMANCE AND
SUSTAINABLE DEVELOPMENT.....340

M.K. Amangeldinova, B.S. Saparova, L.M. Shayakhmetova

INNOVATIVE POTENTIAL OF INVESTMENT COMPANIES
IN KAZAKHSTAN.....356

Z.A. Arynova

BALANCED MODEL OF EDUCATION-BUSINESS INTERACTION IN
THE CONTEXT OF KAZAKHSTAN'S ECONOMIC DIGITALIZATION:
CHALLENGES AND IMPLEMENTATION PATHWAYS.....374

A. Belgibayev, G. Akimbekova, S.E. Yepanchintseva

GROUPING OF KAZAKHSTAN REGIONS BY LEVEL OF INVESTMENT
DEVELOPMENT.....390

Z. Zhantassova, M. Beisenova, A.Yessenova

INFORMATION TRANSFORMATION OF LOGISTICS
IN KAZAKHSTAN.....405

J. Juman, A.V. Khamzayeva, Du Bingham

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE GAS MARKET IN KAZAKHSTAN
AND RUSSIA.....418

A.B. Iskakova, G.D. Amanova, G. A. Rakhimzhanova

ANALYSIS OF INTERNATIONAL EXPERIENCE IN PROVIDING
SOCIAL GUARANTEES TO EMPLOYEES.....438

G. Kalkabayeva, A. Kurmanalina, A. Atabayeva

IMPACT OF KEY FACTORS ON INVESTMENT INFLOWS INTO
KAZAKHSTAN'S ECONOMY: A SOCIOLOGICAL SURVEY
APPROACH.....453

O.Y. Kogut, V.S. Karzanova, O.V. Kobzareva

CURRENT TRENDS IN DIGITALIZATION OF PUBLIC DEBT AUDIT
IN ORDER TO IMPROVE MANAGEMENT EFFICIENCY.....467

A.A. Kuanaliyev

COMPARATIVE ANALYSIS OF INTERNATIONAL EXPERIENCE AND
ECONOMIC EFFECTS OF INTRODUCING DIGITAL TECHNOLOGIES
IN THE FIGHT AGAINST CORRUPTION IN KAZAKHSTAN.....477

Zh.N. Kusmoldayeva, Zh. Zh.Belgibayeva, O.A. Abraliyev

DEMOGRAPHIC SITUATION IN RURAL AREAS OF KAZAKHSTAN
N MODERN CONDITIONS.....490

Y.Y. Mubarakov, I.V. Bordiyanu, M.U. Rakhimberdinova

GENDER EQUALITY IN THE GIG ECONOMY: THE EXPERIENCE
OF KAZAKHSTAN.....502

З. Сатпаева, Д. Кангалакова, Д. Мұсаева

АҒЫМДАҒЫ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ
ЦИФРЛАНДЫРУДЫ ҚАРЖЫЛАНДЫРУЫ: Өңірлік және салалық
АСПЕКТІЛЕР.....518

А.О. Сыздықова, Р.М. Тажибаева, Ж.К. Жетибаев

ОРТАЛЫҚТАНДЫРЫЛМАҒАН ҚАРЖЫ БОЛАШАҒЫ
МЕН ТӘУЕКЕЛДЕР.....537

Ж.С. Тәжібаева, С.Д. Тәжібаев, С.О. Таңатова

ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА КӘСІПкерліктің
ИНСТИТУЦИЯЛЫҚ Ортасын рөлі.....554

Ж.Қ. Тайбек, И.Е. Кожамкулова, О.І. Бағдат

ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТҰРАҚТЫ ӨСУДЕГІ ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ
ӨЛЕУЕТ.....569

А.Р. Тұрсын, А.С. Тулеметова, Қ. Сейітқасымұлы

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚҰРЫЛЫС САЛАСЫНЫҢ ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ
ТАРТЫМДЫЛЫҒЫН АРТТЫРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ НЕГІЗГІ
ЭКОНОМИКАЛЫҚ КӨРСЕТКІШТЕРДІ ЗЕРТТЕУ.....587

З.К. Чуланова, Н.Ж. Бримбетова

БАТЫС ҚАЗАҚСТАН Өңірлерінің қаржылық өзін-өзі
ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУІ ЖӘНЕ ӨЗІН-ӨЗІ ДАМУЫ ТЕТІКТЕРІ.....603

О.Л. Эм

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ҰЖЫМДЫҚ ИНВЕСТИЦИЯЛАУ
ЖҮЙЕЛЕРІН ЖЕТІЛДІРУ ӘДІСТЕРІ МЕН
ДАМУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ.....620

МАЗМҰНЫ

ПЕДАГОГИКА

А.М. Абдыхалықова, Ж.А. Бейсембаева, А.Н. Нұржанова КОММУНИКАТИВТІК ТІЛДІК ОҚЫТУДАҒЫ ЦИФРЛЫҚ АУТЕНТТІК МӘТІНДЕРДІҢ РӨЛІ.....	5
Г. Атабаева, Ф. Атабаева, А. Сексембаева СТУДЕНТТЕРДІҢ КОММУНИКАТИВТІК ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДА АҚЫЛ КАРТАСЫ ТЕХНОЛОГИЯСЫН ҚОЛДАНУ.....	20
Г.М. Аутова, М.Р. Кушербаева, Ш.Е. Жүсіпбекова «АТОМ ЖӘНЕ АТОМ ЯДРОСЫНЫҢ ФИЗИКАСЫ» ТАРАУЛАРЫНДАҒЫ КЕЙБІР ТЕОРИЯЛЫҚ ҚАЙШЫЛЫҚТАРДЫ АЙҚЫНДАУ.....	33
Ә. Аханова, Ғ. Орманова, Ш. Раманкулов БІЛІМ БЕРУДЕГІ STEAM CLIL ЖОБАСЫ: ИНЖЕНЕРЛІК-ТЕХНИКАЛЫҚ САЛАЛАРДА БІЛІМ АЛУШЫЛАРДЫ ДАЯРЛАУ МЫСАЛЫНДА.....	50
Б.А. Аяпова А.А. Алимбекова А.И. Булшекбаева МЕКТЕП ЖАҒЫНА ДЕЙІНГІ ҒІЛІМДІК ТОП БАЛАЛАРЫНЫҢ КӨШБАСШЫЛЫҚ ДАҒДЫЛАРЫН ДАМУДАҒЫ ГЕЙМИФИКАЦИЯ.....	63
Б.Ш. Баймұхамбетова, Ә.Ә. Момбек, Г.А. Августханова ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫНДА ДУАЛДЫ ОҚЫТУДЫ ІСКЕ АСЫРУДЫҢ ҚҰРЫЛЫМДЫҚ ТАЛДАУЫ.....	79
Ж.Н. Бекболат, А.Б. Жолмаханова. Сейфуллах Йылдырым МҮСТАФА ШОҚАЙ ХАТТАРЫНЫҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ МАҢЫЗЫ.....	95
Б.Б. Бексұлтан, Ж.М. Жаксимаева МЕКТЕПТЕГІ ХИМИЯ КУРСЫНДА ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯНЫ ПАЙДАЛАНУДЫ БАҒАЛАУ.....	108
А.Х. Давлетова, Н.Н. Оразова, Е.Т. Асан БІЛІМ БЕРУДЕГІ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТІ ҚОЛДАНУДЫҢ АРТЫҚШЫЛЫҚТАРЫ МЕН КЕМШІЛІКТЕРІ.....	122
Т.А. Данияров, Б.Ө. Ермаханов, М.С. Исаев ТАРИХТЫ ОҚЫТУДА АҚПАРАТТЫҚ-ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ПАЙДАЛАНУ: ТИІМДІЛІГІ: САУАЛНАМА НӘТИЖЕЛЕРІН ТАЛДАУ.....	138

С. Қалдығөзова, М. Шакенова, М. Жылқышиева ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ БІЛІМ САПАСЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСİNДЕ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТІ ҚОЛДАНУ.....	152
М. Кноль, Д. Шалбаева, Г. Шерипова ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҮШТІЛДІ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНЕ СӘЙКЕС АҒЫЛШЫН ТІЛІН ОҚЫТУ БАРЫСЫНДА АРАЛЫҚ ТІЛДІК КЕДЕРГІЛЕРДІ ЕҢСЕРУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ.....	174
М. Қожа, Т. Әпендиев, Е. Сагов ТҮРКІ-МҰСЫЛМАН ДЕРЕКТЕРІНІҢ ОҚУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫНДА ҚОЛДАНЫЛУЫ.....	188
G.T. Kurbankulova, A.S. Stambekova БОЛАШАҚ БАСТАУЫШ БІЛІМ ПЕДАГОГТЕРІН ОҚУШЫЛАРДЫ ҰЛТТЫҚ ҚҰНДЫЛЫҚҚА БАУЛУҒА ДАЯРЛАУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ ТҰҒЫРЛАРЫ МЕН ҰСТАНЫМДАРЫ.....	208
А.Е. Мухаметкаиров, Г.С. Аяпбергенова, С.К. Абильдина ГЕЙМИФИКАЦИЯ ЖОҒАРЫ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ЖҰМСАҚ ДАҒДЫЛАРДЫ ДАМУЫНДЫҢ БІР ЖОЛЫ РЕТІНДЕ.....	225
Б.Д. Оразов, Г.Б. Исаева, С.С. Слэмжанова ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНДА ФИЗИКАНЫ ОҚЫТУ КЕЗІНДЕ СТУДЕНТТЕРДІҢ ЭКСПЕРИМЕНТТІК ДАҒДЫЛАРЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ.....	240
Т.О. Орынбасар, А.Б. Амирбекова БЕЙНЕЛІ ЛИНГВИСТИКАНЫ ОҚЫТУ ӘДІСТЕРІ: СТРАТЕГИЯЛАР МЕН ТӘСІЛДЕР.....	254
П.Ж. Парманкулова, М.Н. Сыздық, М.А. Джанзакова БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫ ИНКЛЮЗИВТІ ОҚЫТУҒА ДАЯРЛАУДЫҢ ҚҰРЫЛЫМДЫҚ МОДЕЛІ.....	271
И.Т. Салгожа, Г.Б. Камалова, А.Ж. Нурбекова EDUSCRUM ӘДІСІНІҢ БОЛАШАҚ ИНФОРМАТИКА МҰҒАЛІМДЕРІНДЕ ЖҰМСАҚ ДАҒДЫЛАРДЫ ДАМУЫҒА ӘСЕРІ.....	288
А.А. Таутенбаева, Б.Т. Абыканова, Г. Кошанова «ЖҰМСАҚ ДАҒДЫЛАРДЫҢ» ТҮЛЕКТЕРДІ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУДАҒЫ РӨЛІ: ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ МЕН СҰРАНЫСТАРЫНЫҢ ТАЛДАУЫ.....	309

ЭКОНОМИКА

С.Т. Абилдаев, Г.К. Амирова, И.К. Сулейменова

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ ӨНІМДЕРІНІҢ
ЭКСПОРТЫН ҰЙЫМДАСТЫРУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ.....329

М. Ақбалық, Қыймет Қалинұрт

КОМПАНИЯНЫҢ ТИІМДІЛІГІНЕ ЖӘНЕ ТҰРАҚТЫ ДАМУЫНА
АУДИТТІҢ ӘСЕРІ.....340

М.К. Амангельдинова, Б.С. Сапарова, Л.М. Шаяхметова

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ КОМПАНИЯЛАРДЫҢ
ИННОВАЦИЯЛЫҚ ӘЛЕУЕТІ.....356

З.А. Арынова

ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫН ЦИФРЛАНДЫРУДА БІЛІМ БЕРУ
МЕН БИЗНЕС АРАСЫНДАҒЫ ТЕҢДЕСТІРІЛГЕН МОДЕЛЬДІ
ӘЗІРЛЕУДІҢ ҚИЫНДЫҚТАРЫ.....374

А.А. Бельгибаев, Г.У. Акимбекова, С.Э. Епанчинцева

ҚАЗАҚСТАН ӨНІРЛЕРІН ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ДАМУ ДЕҢГЕЙІ
БОЙЫНША ТОПТАСТЫРУ.....390

З.А. Жантасова, М.У. Бейсенова, А.Е. Есенова

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЛОГИСТИКАНЫҢ АҚПАРАТТЫҚ
ТРАНСФОРМАЦИЯСЫ.....405

Ж. Жұман, Ә.У. Хамзаева, Ду Бинхан

ҚАЗАҚСТАН МЕН РЕСЕЙДІҢ ГАЗ НАРЫҒЫН САЛЫСТЫРМАЛЫ
ТАЛДАУ.....418

А.Б. Исакова, Г.Д. Аманова, Г.А. Рахимжанова

ЖҰМЫСКЕРЛЕРГЕ ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР БЕРУДІҢ
ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕСІН ТАЛДАУ.....438

Г. Қалқабаева, А. Құрманалина, А. Атабаева

ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНА ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ САЛЫМДАР
КӨЛЕМІНЕ ФАКТОРЛАРДЫҢ ӘСЕРІ: ӘЛЕУМЕТТІК САУАЛНАМА
НӘТИЖЕЛЕРІ.....453

О.Ю. Когут, В.С. Карзанова, О.В. Кобзарева

БАСҚАРУДЫҢ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ МАҚСАТЫНДА
МЕМЛЕКЕТТІК БОРЫШ АУДИТІН ЦИФРЛАНДЫРУДЫҢ ҚАЗІРГІ
ЗАМАНҒЫ ҮРДІСТЕРІ.....467

А.А. Қуаналиев ҚАЗАҚСТАНДА СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚПЕН КҮРЕСУ ҮШІН ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ЕНГІЗУДІҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕСІ МЕН ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСЕРІН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ.....	477
Ж.Н. Кусмолдаева, Ж.Ж. Бельгибаева, О.А. Абралиев ҚАЗАҚСТАННЫҢ АУЫЛДЫҚ ЖЕРЛЕРІНДЕГІ ҚАЗІРГІ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ЖАҒДАЙ.....	490
Е.Е. Мубараков, И.В. Бордияну, М.У. Рахимбердинова ГИГ-ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІК: ҚАЗАҚСТАН ТӘЖІРИБЕСІ.....	502
З. Сатпаева, Д. Кангалакова, Д. Мұсаева АҒЫМДАҒЫ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ ЦИФРЛАНДЫРУДЫ ҚАРЖЫЛАНДЫРУЫ: ӨҢІРЛІК ЖӘНЕ САЛАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕР.....	518
А.О. Сыздықова, Р.М. Тажибаева, Ж.К. Жетибаев ОРТАЛЫҚТАНДЫРЫЛМАҒАН ҚАРЖЫ БОЛАШАҒЫ МЕН ТӘУЕКЕЛДЕР.....	537
Ж.С. Тәжібаева, С.Д. Тәжібаев, С.О. Таңатова ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА КӘСІПКЕРЛІКТІҢ ИНСТИТУЦИЯЛЫҚ ОРТАСЫН РӨЛІ.....	554
Ж.Қ. Тайбек, И.Е. Кожамкулова, О.І. Бағдат ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТҰРАҚТЫ ӨСУДЕГІ ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ӘЛЕУЕТ...569	569
А.Р. Тұрсын, А.С. Тулеметова, Қ. Сейітқасымұлы ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚҰРЫЛЫС САЛАСЫНЫҢ ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ТАРТЫМДЫЛЫҒЫН АРТТЫРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ НЕГІЗГІ ЭКОНОМИКАЛЫҚ КӨРСЕТКІШТЕРДІ ЗЕРТТЕУ.....	587
З.К. Чуланова, Н.Ж. Бримбетова БАТЫС ҚАЗАҚСТАН ӨҢІРЛЕРІНІҢ ҚАРЖЫЛЫҚ ӨЗІН-ӨЗІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУІ ЖӘНЕ ӨЗІН-ӨЗІ ДАМУЫ ТЕТІКТЕРІ.....	603
О.Л. Эм ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ҰЖЫМДЫҚ ИНВЕСТИЦИЯЛАУ ЖҮЙЕЛЕРІН ЖЕТІЛДІРУ ӘДІСТЕРІ МЕН ДАМУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ.....	620

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕДАГОГИКА

А.М. Абдыхалыкова, Ж.А. Бейсембаева, А.Н. Нуржанова РОЛЬ ЦИФРОВЫХ АУТЕНТИЧНЫХ ТЕКСТОВ В КОММУНИКАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ ЯЗЫКУ.....	5
Г. Атабаева, Ф. Атабаева, А. Сексембаева ТЕХНОЛОГИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ КАРТЫ В ФОРМИРОВАНИИ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ.....	20
Г.М. Аутова, М.Р. Кушербаева, Ш.Е. Жусипбекова ВЫЯВЛЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРОТИВОРЕЧИЙ В ГЛАВАХ «ФИЗИКА АТОМА И АТОМНОГО ЯДРА».....	33
А. Аханова, Г. Орманова, Ш. Раманкулов ПРОЕКТ STEAM CLIL В ОБРАЗОВАНИИ: НА ПРИМЕРЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ ОБЛАСТЯХ.....	50
Б.А. Аяпова, А.А. Алимбекова, А.И. Булшекбаева ГЕЙМИФИКАЦИЯ В РАЗВИТИИ ЛИДЕРСКИХ НАВЫКОВ У СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ.....	63
Б.Ш. Баймухамбетова, А.А. Момбек, Г.А. Августханова СТРУКТУРНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ.....	79
Ж.Н. Бекболат, А.Б. Жолмаханова, Сейфуллах Йылдырым ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ПИСЕМ М. ШОКАЯ.....	95
Б.Б. Бексултан, Ж.М. Жаксибаева ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ШКОЛЬНОМ КУРСЕ ХИМИИ.....	108
А.Х. Давлетова, Н.Н. Оразова, Е.Т. Асан ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ОБРАЗОВАНИИ.....	122
Т.А. Данияров, Б.У. Ермаханов, М. Исаев ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРЕПОДАВАНИИ ИСТОРИИ: АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ АНКЕТИРОВАНИЯ.....	138

С. Калдыгозова, М. Шакенова, М. Джилкишиева ПРИМЕНЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СИСТЕМЕ МОНИТОРИНГА И УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ.....	152
М. Кноль, Д. Шалбаева, Г. Шерипова СТРАТЕГИИ ПРЕОДОЛЕНИЯ МЕЖЪЯЗЫКОВОЙ ИНТЕРФЕРЕНЦИИ ПРИ ОБУЧЕНИИ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ В УСЛОВИЯХ ТРЕХЪЯЗЫЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ.....	174
М. Кожя, Т. Апендиев, Е. Сатов ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЮРКО-МУСУЛЬМАНСКИХ ИСТОЧНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ.....	188
Г.Т. Курбанкулова, А.С. Стамбекова МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРИНЦИПЫ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ПРИОБЩЕНИЮ УЧАЩИХСЯ К НАЦИОНАЛЬНЫМ ЦЕННОСТЯМ.....	208
А.Е. Мухаметкаиров, Г.С. Аяпбергенова, С.К. Абильдина ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ РАЗВИТИЯ SOFT SKILLS У СТАРШЕКЛАССНИКОВ.....	225
Б.Д. Оразов, Г.Б. Исаева, С.С. Сламжанова ФОРМИРОВАНИЕ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ НАВЫКОВ СТУДЕНТОВ ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ ФИЗИКИ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ.....	240
Т.О. Орынбасар, А.Б. Амирбекова МЕТОДЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ОБРАЗНОЙ ЛИНГВИСТИКИ: СТРАТЕГИИ И ПОДХОДЫ.....	254
П.Ж. Парманкулова, М.Н. Сыздык, М.А. Джанзакова СТРУКТУРНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ К ИНКЛЮЗИВНОМУ ОБУЧЕНИЮ.....	271
И.Т. Салгожа, Г.Б. Камалова, А.Ж. Нурбекова ВЛИЯНИЕ МЕТОДА EDUSCRUM НА РАЗВИТИЕ ГИБКИХ НАВЫКОВ У БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ ИНФОРМАТИКИ.....	288
А.А. Таутенбаева, Б.Т. Абыканова, Г. Кошанова РОЛЬ «МЯГКИХ НАВЫКОВ» В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ: АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ И ЗАПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ.....	309

ЭКОНОМИКА

С.Т. Абилдаев, Г.К. Амирова, И.К. Сулейменова

**ОРГАНИЗАЦИЯ И ОЦЕНКА ЭКСПОРТА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ
ПРОДУКЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....329**

М. Акбалик, Киймет Калинурт

**ВЛИЯНИЕ АУДИТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИИ
И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ.....340**

М.К. Амангельдинова, Б.С. Сапарова, Л.М. Шаяхметова

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИНВЕСТИЦИОННЫХ КОМПАНИЙ
В КАЗАХСТАНЕ.....356**

З.А. Арынова

**ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ СБАЛАНСИРОВАННОЙ МОДЕЛИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА.....374**

А.А. Бельгибаев, Г.У. Акимбекова, С.Э. Епанчинцева

**ГРУППИРОВКА РЕГИОНОВ КАЗАХСТАНА ПО УРОВНЮ
ИНВЕСТИЦИОННОГО РАЗВИТИЯ.....390**

З.А. Жантасова, М.У. Бейсенова, А.Е. Есенова

**ИНФОРМАЦИОННАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЛОГИСТИКИ
В КАЗАХСТАНЕ.....405**

Ж. Жуман, А.В. Хамзаева, Ду Бинхан

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ГАЗОВОГО РЫНКА КАЗАХСТАНА
И РОССИИ.....418**

А.Б. Исакова, Г.Д. Аманова, Г.А. Рахимжанова

**АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ..... 438**

Г. Калкабаева, А. Курманалина, А. Атабаева

**ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ НА ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ВЛОЖЕНИЯ В
ЭКОНОМИКУ КАЗАХСТАНА: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО
ОПРОСА.....453**

О.Ю. Когут, В.С. Карзанова, О.В. Кобзарева

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ АУДИТА
ГОСУДАРСТВЕННОГО ДОЛГА В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ.....467**

А. А. Куаналиев

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА И
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЭФФЕКТОВ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ В БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ
В КАЗАХСТАНЕ.....477

Ж.Н. Кусмолдаева, Ж.Ж. Бельгибаева, О.А. Абралиев

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ
КАЗАХСТАНА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....490

Е.Е. Мубараков, И.В. Бордияну, М.У. Рахимбердинова

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В УСЛОВИЯХ ГИГ-ЭКОНОМИКИ:
ОПЫТ КАЗАХСТАНА.....502

З. Сатпаева, Д. Кангалакова, Д. Мусаева

ФИНАНСИРОВАНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ КАЗАХСТАНСКИМИ
ПРЕДПРИЯТИЯМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ
И ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТЫ.....518

А.О. Сыздыкова, Р.М. Тажибаева, Ж.К. Жетибаев

ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННЫХ ФИНАНСОВ.....537

Ж.С. Тажибаева, С.Д. Тажибаев, С.О. Танатова

РОЛЬ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....554

Ж.К. Тайбек, И.Е. Кожамкулова, Б.И. Оспан

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В УСТОЙЧИВОМ
ЭКОНОМИЧЕСКОМ РОСТЕ.....569

А.Р. Турсын, А.С. Тулеметова, К. Сейиткасымулы

ИССЛЕДОВАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАК
ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ
СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ КАЗАХСТАНА.....587

З.К. Чуланова, Н.Ж. Бримбетова

ФИНАНСОВАЯ САМОДОСТАТОЧНОСТЬ РЕГИОНОВ ЗАПАДНОГО
КАЗАХСТАНА И МЕХАНИЗМЫ ИХ САМОРАЗВИТИЯ603

О.Л. Эм

МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
СИСТЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ
КАЗАХСТАН.....620

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

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

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

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

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

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

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

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

Правила оформления статьи для публикации в журнале смотреть на сайте:

[www: nauka-nanrk.kz](http://www.nauka-nanrk.kz)

ISSN 2518–1467 (Online),

ISSN 1991–3494 (Print)

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

Директор отдела издания научных журналов НАН РК *А. Ботанқызы*

Редакторы: *Д.С. Аленов, Ж.Ш. Әден*

Верстка на компьютере *Г.Д. Жадыранова*

Подписано в печать 28.04.2025.

Формат 60x881/8. Бумага офсетная. Печать - ризограф.

40,5 п.л. Заказ 2.