

жұмыс тәжірибесі болмаған кезде де тапсыруға болады (мысалы, университетте оқу кезінде), бірақ жұмыс тәжірибесі расталғаннан кейін ғана сертификатталған ішкі аудитор бола алады

2) Жұмыс тәжірибесі:

- ішкі аудит (немесе баламалы сала) саласындағы ең төменгі жұмыс өтілі кемінде 2 жыл;

- магистр дәрежесінің болуы немесе байланысты қызмет салаларында (мысалы, бухгалтерлік есеп, қаржы немесе құқықтану) мамандығы бойынша жұмыс өтілі 12 айлық кәсіби жұмыс өтілін алмастыра алады;

- жұмыс тәжірибесін растайтын нысанды үміткердің бұрынғы немесе қазіргі басшысы немесе Ішкі аудиторлар институты біліктілігінің біреуі бар адам толтырып, қол қоюы керек[5].

Үшінші себеп, бухгалтерлердің ішкі аудитордың қызметін сыртқы аудитормен байланыстыруы және қандай да бір қателіктің болуынан, зиянынан алшақтауы, ішкі аудит жүйесінің ұйымның мүддесі үшін ішкі шаруашылық қызметті тәуекелге бағыттала отырып жүргізуіне қолайсыздық тудырады.

Ішкі аудиторларды ұйымда дұрыс орналастырмау, олардың тәуелсіздігін бұзу, ұйым басшылығының ішкі аудит міндеттерін түсінбеуі – осының бәрі ішкі аудит қызметінің тиімділігін төмендетеді. Өйткені, ішкі аудиторлардың тәуелсіздігін бұзу тексерулердің дұрыс емес нәтижелеріне және соның салдарынан бизнестің тиімділігі мен тұрақтылығының төмендеуіне әкелуі мүмкін.

Қорыта айтқанда, жоғарыда аталған проблемаларды шешудің тиімді жолы шаруашылық жүргізуші субъектінің тиімді жұмыс істеуі мен дамуы мәселелерінде маңызды рөл атқарады және ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін объективті бағалауға, бухгалтерлік есептің дұрыстығын, толықтығын, шаруашылық қызмет фактілерінің экономикалық орындылығын бағалауға, басшылыққа кеңес беруді жүзеге асыруға, ішкі бақылау жүйесінің тиімділігін объективті бағалауға мүмкіндік беретін ішкі аудит жүйесін құру арқылы қол жеткізуге болады.

Әдебиеттер

1. Маккаева Р.С. Роль и значение внутреннего аудита в системе управления организацией / Р.С.Маккаева, П.А.Ибрагимова, Ф.Н.Агавердиев // Индустриальная экономика.– 2022. – Т. 2, №3. – С.157-163

2. Международные основы профессиональной практики внутреннего аудита // Международные профессиональные стандарты внутреннего аудита (2016 жылы жаңартылған). www.iaaru.ru. 15.12.2016.

3. Ламбекова А.Н. Қазақстан Республикасының екінші деңгейлі банктеріндегі ішкі аудит жүйесін жетілдіру [Текст]: дис..PhD: 6D050800: защищена 06.11.2019: утв: 06.03.2020 / Ламбекова Айгерим Нурлановна. -А., 2019. -155с.

4. <https://auditors.kz/>

5. https://www.iaa-ru.ru/certification_and_teaching/

Бекпаева А.Ж., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)

Ғылыми жетекші - э.ғ.к., қауымдастырылған профессор Хишаева Ж.Т.

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖАСТАР ЖҰМЫССЫЗДЫҒЫ

Қазіргі таңда жұмыссыздық қарапайым қоғам өміріне тән құбылыс. Яғни, жұмыссыздық экономикаға әсер беруші күрделі мәселе болып табылады. Бұл жастар арасындағы күрделі және өте өзекті мәселеге айналғаны рас. Жұмыссыздық тек материалдық түрде ғана емес, сонымен қатар психологиялық соққы болып келеді. Әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешу және оны дамыту арқылы еліміздегі еңбек нарығында, айтып айтсақ, жаңа жұмыс орынын құру, жастарды жұмыспен қамтамасыз ету, әсіресе жастардың жұмыссыздық деңгейін төмендету арқылы, нақты бүгінгі күннің талабына орай, еңбек нарығын қалыптастыру қажет және осы жолмен шешуге болады. Өзіміз айтатындай, елеіміздің болашағы ол жастардың қолында. Бұл бүгінгі таңда жастар арасындағы жұмыссыздық мемлекеттің алдындағы күрделі мәселелердің бірі. Сондықтан, бұл зерттеу жұмысының мақсаты жұмыссыздықтың мәнін, оның негізгі түрлерін, сондай-ақ оның салдарын ашу және жұмыссыздық деңгейін төмендету шараларын ұсыну болып табылады. Жұмыссыздық деңгейі кедейлік деңгейін арттырып қана қоймай, психологиялық мәселе де болып табылады. Қазақстан Республикасы Үкіметінің "Қазақстан-2050" Стратегиясында және басқа да

стратегиялық құжаттарда жастар саясатының негізгі ерекшеліктері және олардан күтілетін нәтижелер, сондай-ақ дамушы Қазақстанның базалық ресурсы ретінде жастардың сенімі мен жауапкершілігі арттырылды.

Ұлттық статистика бюросының мәліметінше, 2022 жылы еңбек нарығына 227 мыңға жуық жастар келген. 2022 жылдың II тоқсанында 15 жастан 28 жасқа дейінгі халық арасындағы жұмыссыздық деңгейі бір жыл бұрынғы 3,7% - бен салыстырғанда 3,8% - құрап, 0,1% - ға өсті. Өңірлер бөлінісінде жұмыссыз жастардың көпшілігі Алматыда тұрады-5,6%. Бұдан кейін Қарағанды облысы – 4,8% және Астана қаласында -4,6%. Сонымен қатар, жастар арасында жұмыссыздықтың ең төмен деңгейі Атырау облысында байқалады және 2,4% - құрайды. "Еңбек ресурстарын дамыту орталығының" болжамына сілтеме жасай отырып, бес жыл ішінде 1,3 млн жас әлеуетті қызметкер, ал 10 жыл ішінде – 2,9 млн. Бұл ретте өңірлер бөлінісінде жұмыскерлердің ең көп ағыны Түркістан – 334,1 мың, Алматы облыстарында – 300 мың және Алматыда – 243,1 мың адам күтіледі [1].

Қазақстандағы жастар арасындағы жұмыссыздықтың себептері:

- ЖОО-да алған білімдеріне сәйкес түлектерді жұмысқа орналастыру жүйесінің дұрыс ұйымдастырылмауы;

- еңбек нарығында сұранысқа ие мамандар мен ЖОО-да оқытылатын мамандықтардың сәйкес келмеуі;

- жастарға білім берудің бәсекеге қабілеттілігінің төмен деңгейі және жас мамандарды жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс берушілердің тәуекелі;

- жұмыс берушілердің жұмыс өтілінсіз жұмыс істемеуі;

- жастардың жалақыға қойылатын жоғары талаптары;

- жас мамандарды жұмысқа орналастыру жөніндегі қызметті бағдарламалық және қаржылық қамтамасыз етудің жеткіліксіздігі.

Бұл мәселелердің шешімі келесілер болуы мүмкін:

- жаңа жұмыс орындарын құру, шағын және орта бизнесті дамытуға жәрдемдесу;

- жұмыссыз жастарды қайта даярлау және олардың біліктіліктерін арттыру;

- оқу орындары мен жұмыс берушілердің серіктестігін дамыту;

- микронесие беру, қоғамдық жұмыстарды ұйымдастыру;

- жұмыспен қамту қызметінің жұмысын жетілдіру, жұмыссыздарға бос жұмыс орындары, жұмыспен қамту бағдарламалары бойынша ақпарат беру [2].

Осылайша, еңбек нарығының жастар сегменті үшін халықты жұмыспен қамтуды реттеу тетігін анықтаған кезде басқа тәсілді қолданған жөн, себебі оған жалпы белгілер де, ерекше белгілер де тән, бұл адамдардың осы әлеуметтік тобының ерекшеліктерімен, олардың қоғамдағы және еңбек ресурстарының құрамындағы жағдайымен анықталады [3].

Жастарды жұмысқа орналастыру жүйесін одан әрі жетілдіру және жұмыссыздықты азайту мақсатында олардың таңдаған мамандығы бойынша практикалық дағдыларын қалыптастыру бойынша кадрлар даярлау бойынша кешенді жұмыс жүргізу қажет. Ұлттық экономиканың ерекшеліктері мен құрылымын ескере отырып, мамандықтар бөлінісінде де, білім деңгейі бойынша да кадрлар даярлау санын жоспарлау жүйесін енгізу, жастарды жұмысқа орналастыру және жұмыссыздық деңгейін төмендету жөніндегі озық шетелдік тәжірибені белсенді пайдалану, сондай-ақ жастарды даярлау және жұмысқа орналастыру процесінде мемлекеттік-жекеменшілік әріптестіктің ролін күшейту.

Әдебиеттер

1. <https://new.stat.gov.kz/>

2. Хишаева Ж. Т., Купавцов А.Н. Рынок труда молодежи: теоретические аспекты молодежного сегмента //Труды университета. -2012. – №. 3 (48). – С. 73-76.

3. Хишаева Ж. Т. Анализ состояния рынка труда Карагандинской области //Вестник университета Туран. – 2020. – №. 3. – С. 123-128.