

Muratbekova Zh.A.

## ANALYSIS OF THE INTERNATIONAL PRACTICES OF THE OCCUPATIONAL POTENTIAL IMPROVEMENT OF THE SUPREME BODIES OF FINANCIAL CONTROL

Muratbekova Zh.A., Republic of Kazakhstan,  
Karaganda Economic University of Kazpotrebsoyuz, Master of  
Economic Sciences, PhD candidate

### Abstract

Today, in front to form a state audit system is the task of creating a mechanism of training, retraining and advanced training of employees of the state audit and financial control bodies in accordance with the best international standards. To address this question it is necessary to analyze the existing international practice and taking into account international experience, our model's features, develop a system of training of state auditors in the Republic of Kazakhstan. The article analyzes the experience of many countries to study the problem and propose recommendations for Kazakhstani reality.

**Keywords:** State audit, personnel training, human resources, the effectiveness of public administration

В основе эволюции существующей системы финансового контроля Республики Казахстан в государственный аудит заложена цель изменить конечные результаты работы государственного аппарата. Если ранее финансовый контроль констатировал нарушения, то государственный аудит призван выявлять причины возникновения данных нарушений и нацелен на выработку рекомендаций для государственного управления с целью предотвращения данных нарушений в будущем. Данное концептуальное изменение требует формирования соответствующих компетенций у государственных аудиторов.

Сложные задачи, которые стоят перед органами государственного аудита и государственного финансового контроля, требуют участия в их решении высококвалифицированных специалистов. За рубежом формирование аппарата этих органов осуществляется в основном за счет специалистов высшей категории, а также научных работников.

В США, например, 76% контролеров – магистры и доктора наук. Все основные должности в органах государственного контроля Франции замещаются по конкурсу лицами, окончившими Академию государственного управления (двухгодичный курс для лиц с высшим образованием).

В Турции, Великобритании конкурс на занятие вакантных мест объявляется только на самые младшие должности аудитора, при этом в Великобритании набирают только выпускников из 10 престижных университетов, которых направляют на 13-недельные курсы. В ходе обучения финансовые аудиторы должны получить внешне признанные бухгалтерские степени для того, чтобы получить лицензию на проведение финансового аудита (от работников в сфере аудита эффективности эта степень не требуется).

Международным стандартом образования 8 (далее – МСО 8), разработанным МФБ, определены требования к компетентности специалистов по аудиту.

В стандарте указано, что аудит исторической финансовой информации – это одна из областей, в которой могут специализироваться профессиональные бухгалтеры. Чтобы компетентно выполнять свои обязанности в этой узкоспециальной области, уровень образования и подготовки профессиональных бухгалтеров по аудиту и смежным областям должен быть выше, чем требуется от других профессиональных бухгалтеров.

Для овладения способностями, которые требуются от специалистов по аудиту, необходимо соответствующее обучение и постоянное профессиональное развитие для овладения и поддержания ими определенного уровня компетентности. Оно может включать:

- углубленное профессиональное образование, получаемое в учебных заведениях или в рамках программ профессиональных организаций;
- программы тренинга на рабочем месте и получения опыта (стажировки);
- тренинг вне работы;

– курсы и мероприятия постоянного профессионального развития.

Основные требования к компетентности специалистов по аудиту:

– наличие квалификации профессионального бухгалтера, а также университетской степени или аналогичного высшего образования;

– овладение интеллектуальными и личными навыками, необходимыми, чтобы стать специалистом по аудиту.

Специалист по аудиту (профессиональный бухгалтер) должен проходить обучение по следующим тематическим областям:

– аудит исторической финансовой информации на углубленном уровне;

– финансовый учет и отчетность на углубленном уровне;

– информационная технология на углубленном уровне.

Перед тем, как взять на себя роль специалиста по аудиту, следует овладеть умением применять требуемые профессиональные ценности, этические нормы и отношения в аудиторской среде, а также наработать определенный срок практического опыта (стажировки) по специальности. Значительная часть срока практического опыта должна быть посвящена аудиту исторической финансовой информации.[1]

При формировании высших органов финансового контроля международные стандарты в области финансового контроля отводят важную роль квалификационным и моральным качествам его персонала. Согласно ст. 14 Лимской декларации, члены и ревизоры высших органов финансового контроля должны иметь необходимые способности и моральные качества для выполнения задач по контролю финансов. Ключевым компонентом в укреплении потенциала ВОФК является повышение профессиональной компетентности ее персонала. При этом, «Повышение квалификации персонала должно выходить за рамки традиционных знаний юриспруденции, экономики и бухгалтерского учета и включать в себя другие методы управления экономикой, включая электронную обработку данных».[2]

В своих нормативных правовых актах, внутренних правилах и инструкциях зарубежные ВОФК содержат подробные указания по необходимому уровню и повышению квалификации аудиторов. Отдельные ВОФК также предлагают специальную программу подтверждения квалификации, т.е.

сертификации. Эта программа, кроме проведения экзаменов, включает раздел о поддержании специалистами профессиональной квалификации и после получения сертификата.

В международной практике существуют разные системы сертификации, подтверждения квалификации для разных категорий специалистов. Подтверждение квалификации в этих системах предоставляется специалистам, уже имеющим высшее образование и сдавшим специализированные экзамены по профилю деятельности. Примерами таких сертификаций являются: ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants), CIPFA (Сертификат по международным стандартам финансовой отчетности общественного сектора). Как нам представляется, сдача экзамена на получение такого диплома требует основательной подготовки, что позволяет получить профессиональных специалистов и серьезно повысить эффективность работы ВОФК.

Обучение и профессиональное развитие считаются ВОФК ключевым фактором достижения высокого качества и хороших результатов. Со стороны сотрудников ожидается, что они будут непрерывно приобретать новые квалификации, умения и опыт.

ВОФК организует различного рода обучение: для новых сотрудников – чтобы приучить их к работе в учреждении, ее культуре и практике; чтобы повысить уровень квалификации сотрудников; обучить сотрудников в области, связанной с контролем, ИТ, коммуникацией и личной эффективностью; в рамках обязательных программ – чтобы ознакомить сотрудников с новыми методами.

Некоторыми ВОФК выполняются анализы потребности в обучении и указываются пробелы, касающиеся конкретных должностей либо функций в данном органе. Кроме того, многими ВОФК разработаны стратегии обучения и годовые планы обучения, несколько ВОФК упоминают о планах развития карьеры, которые каждый год проверяются по случаю оценки персонала.

Для подготовки кадров применяются различные методы обучения. В частности, это: лекции, наставничество, мастер-классы, поддержка on-line (в том числе учебники, консультации, e-learning), участие в семинарах в стране и за рубежом, командировки, поддержка для лиц, проходящих профессиональное или последипломное обучение. Многие

ВОФК сделали шаг вперед, создавая свои дидактические кадры, занимающиеся программой кадрового развития.

Отдельными ВОФК ведется систематическая оценка пользы от обучения. Среди применяемых методов следует назвать просьбу к участникам заполнить анкету после окончания обучения, а также изучение мнения руководящих кадров на тему того, как сотрудники, прошедшие обучение, используют новые знания и умения.

Другим важным кадровым инструментом, которым пользуются многие ВОФК, является оценка персонала. Применяемые методы в принципе схожи. В большинстве случаев каждый год проводится оценка персонала, сосредоточенная на способе выполнения обязанностей и на поведении сотрудников.

Некоторые ВОФК усовершенствовали этот процесс, создав указания, контрольные карты и определение ожидаемых компетенций и поведения. Во многих ВОФК сотрудниками проводится самооценка – они заполняют стандартный опросный лист, в который также заносит свои комментарии лицо, надзирающее за их работой.

В рамках того же процесса сотрудник согласовывает со своим руководителем план работы на очередной год, с ожидаемыми результатами работы включительно. Сотрудники оцениваются с применением системы баллов, которая является основой для, например, премиальных или повышения по службе.

Самосовершенствование работников служб государственного контроля стимулирует и сложившаяся в ряде стран система служебного продвижения, предусматривающая повышение работника в должности через 2 – 3 года с увеличением оплаты труда.

Таким образом, ВОФК уделяют большое внимание данной теме. Некоторые органы финансового контроля сотрудничают с университетами, например, Национальные офисы аудита КНР и Эстонии. Другие создают специальные подразделения при ВОФК, которые обучают сотрудников. [3]

Национальное контрольно-ревизионное управление Швеции имеет две отдельные образовательные программы. Обе программы направлены на всех аудиторов в организации и новых аудиторов в процессе обучения.

Программы устанавливаются в целях повышения уровня компетентности персонала, привлечения кандидатов на

работу и удостоверения в том, что квалификация персонала признана и за пределами организации.

Для обеспечения качества аудита, сотрудники посещают программы образования по финансовому аудиту и должны сдать два обязательных теста. Тесты проводятся ежегодно в сотрудничестве со шведским наблюдательным советом бухгалтеров. Сотрудник, завершивший программу финансового аудита и сдавший два экзамена, сертифицируется как финансовый аудитор.

Такие тесты отсутствуют в образовательной программе аудита производительности. Эффект от обучения находит свое отражение в качестве докладов аудита эффективности. Отчеты аудита эффективности проходят не менее трех проверок качества перед публикацией. Этот процесс, в том числе призван выявить влияние обучения.

Программа обучения финансовому аудиту имеет среднюю продолжительность 60 месяцев, программа аудита эффективности – 36 месяцев. Образовательные программы осуществляются в сотрудничестве с внешними партнерами. Национальное контрольно-ревизионное управление Швеции использует как опытных аудиторов организации, так и учителей за пределами организации, как, например, KPMG и университетов Стокгольма, Гетеборга и Лунда.

Программа дополнительного профессионального образования Федеральной счетной палаты ФРГ (далее – ФСП), созданная в 2000 году, к настоящему времени расширена и реорганизована. Она направлена на обучение новых аудиторов и профессиональную подготовку исполнительного персонала с учетом специализированных и функциональных обязанностей. Программа является обязательной для карьерного роста аудиторов.

Она разделена на различные уровни: начальное обучение осуществляется в течение 12 месяцев, индивидуальное повышение квалификации построено на основе личного плана развития отдельных сотрудников и проводится постоянно.

Кроме того, немецкие ВОФК предлагают специальные курсы повышения квалификации для руководящих работников и служащих, которые являются обязательными для продвижения по службе. Участникам программы обучения не присваивается ученая степень, но они получают сертификат, документально подтверждающий завершение курса.

Чтобы быть принятым в качестве аудитора ФСП, необходимо иметь ученую степень от университета, поэтому все

кандидаты, которые имеют право на прохождение образовательной программы, обладают ученой степенью. Программа была создана для повышения уровня компетентности персонала и привлечения кандидатов на работу. Работники обязаны завершить программу для того, чтобы стать постоянными сотрудниками и подать заявку на руководящие должности.

Программа в основном реализуется в ФСЦ силами сотрудников. Внешние партнеры привлекаются в случае отсутствия персонала, или когда сотрудники ФСЦ не обладают необходимыми знаниями или навыками. Внешние партнеры представляют собой сочетание частных предприятий, учебных заведений федеральных земель и федеральных учебных заведений, таких как Федеральная академия государственного управления. Персонал принимает участие в программе в основном в рабочее время.

Образовательный уровень обучающей программы приравнивается к аспирантуре, и обучение проводится одновременно на теоретической основе и на основе практики. Программа включает в себя такие вопросы, как государственный сектор экономики, аудит государственного сектора, публичное право, стандарты учета и бюджетирования, государственное управление, общую теорию аудита, основы менеджмента, теорию оценки, ИТ-аудит и ИТ-управление, методологию социальной науки.

Предметы преподаются на основе национальных стандартов аудита, которые разработаны в соответствии с международными стандартами Международной федерации бухгалтеров и ИНТОСАИ. [4]

В Японии сотрудник Государственной ревизионной комиссии (далее – ГРК) должен обладать высоким уровнем квалификации. «Бухгалтерская отчетность», являющаяся предметом ревизии, включает в себя не только узкий смысл кассовых операций и ведения отчетности, также имеется в виду использование средств, связанных с различной административной деятельностью государства.

Исходя из этого, для проведения ревизии требуются широкие познания содержания администрации и деятельности организации, подвергающейся ревизии в различных областях. Сотрудники, которые будут заниматься ревизией, отбираются и принимаются на работу из успешно сдавших конкурсный экзамен на государственного служащего.

Сотрудники после принятия на работу набирают необходимые навыки путем неоднократной стажировки по различным сферам и, набрав опыт ревизионной деятельности, после прохождения оценочного экзамена в Государственной ревизионной комиссии, становятся ревизорами (через 7-8 лет после принятия на работу).

Кроме того, и после назначения ревизором в соответствии с расширением разнообразия и специализации администрации и деятельности организации, подвергающейся ревизии, сотрудник проходит стажировку более высокого уровня и по специальностям. Для проведения такой стажировки сотрудников с целью повышения уровня квалификации ГРК обладает учебным центром для стажировки, где производится плановая стажировка.

Имеются следующие основные курсы стажировки для служащих ГРК:

- стажировка по получению базовых навыков, таких как система бухгалтерской отчетности финансов, основная методика проведения ревизии, которая рассчитана для обычных сотрудников, имеющих малый опыт.

- стажировка по повышению квалификации ревизии посредством изучения конкретных примеров по отчету о ревизии для получения навыков по практической методике ревизии, которая рассчитана для помощников ревизоров.

- стажировка для расширения технологии ревизии путем получения знаний высокого уровня и по специальности различных отраслей, таких как бухгалтерский учет строительных работ и корпораций, информации и связи, которая рассчитана для ревизоров.

- стажировка по получению специальных знаний и навыков в других учебных центрах (государственные университеты, налоговый университет, университет государственных земель и транспорта и др.).

Кроме того, ГРК организывает 6 курсов в год по практике законодательства, методике надзора для повышения квалификации служащих ведомств и организаций, подвергающихся ревизии, которые рассчитаны для служащих бухгалтерского профиля министерств, государственных организаций и организаций с государственным участием, префектурных и муниципальных организаций. [5]

В Российской Федерации (далее – РФ) для развития и укрепления института государственного аудита в России, кадрового обеспечения системы органов аудита федерального,



регионального и местного уровня, по совместной инициативе Российской академии наук, Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова и Счетной палаты РФ в 2006 году создана

Высшая школа государственного аудита МГУ. Основной задачей Высшей школы является подготовка высококвалифицированных специалистов, обладающих глубокими теоретическими знаниями в сфере права и экономики и профессиональными способностями к выработке и эффективной реализации управленческих решений.

При этом теоретическая подготовка элитарных государственных кадров сочетается с получением необходимого уровня практических знаний и навыков, позволяющих стать, при условии прохождения всего курса обучения, востребованными специалистами в сфере государственного аудита. Так, в 2012 году на государственную гражданскую службу в аппарат Счетной палаты были приняты лучшие из первых выпускников Высшей школы государственного аудита (факультета) Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова. [6]

В соответствии с квалификационными требованиями на инспекторские должности, как правило, назначались лица, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки и практические навыки контрольно-ревизионной и управленческой деятельности. Среди инспекторов 59,1 % имеют финансово-экономическое образование, 23,4 % – юридическое, 11,8 % – специалисты в области управления. В целом 1140 сотрудников (98 %) имеют высшее образование, из них 25 сотрудников являются докторами наук, 152 – кандидатами наук. [7]

Значительный вклад в научно-методологическое обеспечение деятельности Счетной палаты, контрольно-счетных органов субъектов РФ, муниципальных образований страны и государств – участников СНГ, направленное на повышение эффективности контрольных и экспертно-аналитических мероприятий, реализацию требований международных стандартов в области государственного аудита, создание благоприятных условий для научного и информационного обмена в профессиональной сфере, повышение квалификации и профессиональной подготовки кадров, вносят Государственный научно-исследовательский институт системного анализа Счетной палаты Российской Федерации (далее – НИИ СП) и его

филиалы, функционирующие в шести федеральных округах и Киргизской Республике.

Институт ведет большую образовательную работу по подготовке специалистов в части послевузовского образования и дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Счетной палаты РФ, контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

На регулярной основе организовано и проводится обучение по программам «Аудит эффективности в государственном и муниципальном контроле», «Роль и место органов внешнего финансового контроля в антикоррупционной политике государства», «Государственный финансовый контроль и эффективность финансовых проверок».

5 октября 2012 года в структуре Института создан Центр государственного и муниципального контроля. В число основных задач Центра НИИ СП входят научная, методическая работа, а также организация и проведение дополнительного профессионального образования для работников контрольно-счетных органов разного уровня.

Непосредственное участие в подготовке научных кадров принимают сотрудники Института и Счетной палаты, обладающие необходимым опытом и знаниями. Подготовка аспирантов и соискателей осуществляется также ведущими учеными Российской Федерации. Практически весь профессорско-преподавательский состав имеет ученые степени доктора наук или кандидата наук. [8]

Обзор международной практики подготовки кадров для системы финансового контроля показал, что в основе профессиональной деятельности аудитора (контролера) лежит бухгалтерское образование.

Процесс подготовки государственных аудиторов должен носить комплексный характер и сочетать в себе необходимые общепрофессиональные и специальные знания в области государственного учета и права, основ государственного управления, аудита государственных финансов. Кроме того, теоретическая подготовка должна обязательно дополняться получением практических навыков в рамках производственной практики в органах государственного аудита.

Для результативного и эффективного выполнения своих обязанностей, ВОФК, помимо профессионального персонала, обладающего соответствующими знаниями и навыками,

требуются соответствующие методы аудита, руководящие материалы и методические пособия, а также высокий уровень управления и контроль качества его аудиторской деятельности.

Проанализированный обширный международный опыт позволяет сделать следующие выводы и предложения по теме исследования.

Для эффективного внедрения рассматриваемой Системы обучения в нашей стране не имеется и не может быть абсолютно адаптированного и готового к применению в условиях Республики Казахстан, а также отвечающего на все детальные вопросы международного опыта системы подготовки и повышения квалификации работников органов государственного финансового контроля в условиях применения МСФООС. Лучшая международная практика формируется из исследованного опыта ряда нескольких государств. Те или иные элементы и механизмы могут быть адаптированы и применены в Казахстане.

В Республике Казахстан необходимо создать собственную, отвечающую всем требованиям системы государственного аудита систему обучения государственных аудиторов, основанную на действующем законодательстве РК.

В случае, если некоторые вопросы не урегулированы законами и нормативно-правовыми РК, то следует предположить, что необходимо в самом ближайшем будущем разработать и утвердить такие рекомендации по совершенствованию нормативно-правовой базы.

Принципы, подходы и методология обучения государственных контролеров международным стандартам финансовой отчетности общественного сектора (МСФООС) по методу начисления являются едиными в международном правовом пространстве, где внедрен метод начислений.

Международная практика, представленная в Отчете, в части теоретических и методологических основ такого обучения контролеров (аудиторов) в РК, может быть с успехом применена в Республике Казахстан в случае ее творческого трансформирования, с обязательной ее правовой и методологической адаптацией к условиям нашей страны.

Это первоначальный проект, который, несомненно, еще потребует своей доработки в ходе его практического использования. Тестовое использование указанного Руководства уже начато Центром в текущем году и проводится в пилотном режиме, в том числе по прогрессивным технологиям с применением дистанционного и иных методов обучения.

Несомненно, что лучшая мировая практика должна быть использована, но Система обучения должна зародиться в недрах самой системы органов государственного финансового контроля, с активным привлечением структур, отвечающих за подготовку и повышение квалификации работников ГФК, каким является РГП «Центр по исследованию финансовых нарушений» Счетного комитета по контролю за исполнением республиканского бюджета.

Следующее, это формирования профессионального и высококвалифицированного корпуса государственных контролеров (аудиторов), формирование и основы деятельности которого не подпадают под сферу действия законодательства Республики Казахстан о государственной службе.

При этом, их профессиональная деятельность регулируется собственным отдельным отраслевым законодательством (Закон РК о государственном аудите и финансовом контроле в Республике Казахстан и вытекающих из него подзаконных нормативных актов).

Одним из важнейших элементов в этом процессе является будущая обязательная сертификация государственных контролеров (аудиторов), что означает значительное повышение квалификационных требований к государственным контролерам (аудиторам), в том числе и по знаниям международных стандартов бухгалтерского учета и отчетности.

На сегодняшний день в Республике Казахстан при Счётном Комитете создана Национальная комиссия по сертификации лиц, претендующих на присвоение квалификации государственного аудитора. Основные критерии и процесс отбора кандидатов закреплены в Правилах сертификации лиц, претендующих на присвоение квалификации государственного аудитора (далее - Правила), которые утверждены 15 декабря 2015 года. Данные правила имеют ряд недостатков. Рассмотрев зарубежную практику, мы обратили внимание на то, что наличие ученой степени и опыта преподавательской деятельности является во многих передовых странах одним из необходимых условий формирования контингента государственных аудиторов. Как описано выше, в некоторых странах количество сотрудников с ученой степенью достигает 70 и более процентов. К сожалению, в утвержденных Правилах отсутствуют какие-либо привилегии для лиц, имеющих ученую степень, хотя на данном этапе формирования системы государственного аудита, привлечение лиц с ученой степенью, а также лиц, получивших специализированное образование,

видится необходимым и оправданным. Так как проект по сертификации государственных аудиторов является пилотным, то основной задачей научного сообщества в области государственного управления, а также практикующих представителей высших органов государственного аудита является построение такой системы подготовки, переподготовки и отбора специалистов, которая бы позволила создать квалифицированные и эффективные кадры.

Государственный аудит в новой форме вобрал в себя часть процедур, принципов и элементов независимого аудита, соответственно часть дисциплин квалификаций профессиональных бухгалтеров вошли в сертификацию «Государственный аудитор». Это учтено в утвержденных Правилах. К примеру лица, имеющие квалификацию «аудитор», полученную в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об аудиторской деятельности», «профессиональный бухгалтер» и т. д. освобождаются от той части экзаменов, которая требуется в рамках полученных квалификаций. Это является большим преимуществом, так как с привлечёт практикующих аудиторов независимого формата в систему государственного аудита. Однако, в правилах конкретно не указано, от каких именно экзаменов освобождается та или иная категория кандидатов. Анализ отчетов по проведенным контрольным мероприятиям в субъектах квазигосударственного сектора показал, что у проверяющих специалистов недостаточно знаний в области корпоративного управления, проектного анализа и др. При этом в отчетах органов государственного аудита отсутствует анализ причины возникновения выявленных нарушений, рекомендации по их предупреждению и устранению [9].

На основе анализа опыта передовых стран выработаны рекомендации по дополнению/корректировке системы формирования аппарата государственного аудита, а именно:

- на этапе формирования системы государственного аудита в Республике Казахстан необходимо привлечение сотрудников имеющих ученую степень;
- необходимо дополнить Правила перечнем экзаменов, которые будут зачитываться кандидатам, имеющим соответствующие квалификации независимых аудиторов и профессиональных бухгалтеров;
- в целях привлечения сотрудников, имеющих опыт работы в службах внутреннего аудита субъектов

квазигосударственного сектора предусмотреть в правилах преференции для данной категории кандидатов.

**References:**

- [1] International Education Standard 8 - «The requirements for the competence of audit professionals», Council on International Accounting Education Standards, International Federation of Accountants, 2006.
- [2] The Lima Declaration of Guidelines on Auditing Precepts URL: [www1.worldbank.org/publicsector/pe/befa05/LimaDeclaration.pdf](http://www1.worldbank.org/publicsector/pe/befa05/LimaDeclaration.pdf)
- [3] Supreme Bodies' of Financial Control Occupational Potential Improvement. Handbook. Capacity Building Committee, INTOSAI, URL: <http://cbc.courdescomptes.ma/>
- [4] Post Education Programmes in European Supreme Audit Institutions, A summary of Rigsrevisionen's seminar on post education.
- [5] Seminar on the administrative and financial system and the revision of Japan to the countries of Central Asia and the Caucasus, October 20, 2003
- [6] Website of Graduate School State Audit URL: <http://audit.msu.ru/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=1>
- [7] Results of the Accounts Chamber of the Russian Federation in 2012 and the main activities in 2013, section 7, "Support for the activities of the Accounting Chamber", the Accounting Chamber of the Russian Federation, Moscow, 2013
- [8] The site of the Federal State Institution "State Research Institute of System Analysis of the Accounts Chamber of the Russian Federation» URL: <http://www.ach.gov.ru/ru/niisp/>
- [9] Muratbekova Zh. A. Assessment of effectiveness of management of public funds and the quasi-public sector of the Republic of Kazakhstan // Vestnik KazEU. 6 (107): 134-151, 2015