

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК  
БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

**Басқару институты**

қолжазба құқығында

**Қуанғалиева Анар Ахметқалиқызы**

**ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДА ӘРАЛУАНДЫЛЫҚТЫ БАСҚАРУ:  
ҚАЗАҚСТАН ҮШІН ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕ**

«7M041 Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша  
«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба  
«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы бойынша

Ғылыми жетекші \_\_\_\_\_ Садвокасова А.К., ә. ғ. д.

Жоба қорғауға жіберілді: « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 ж.

Басқару институтының директоры \_\_\_\_\_ Гаипов З.С., с. ғ. д.

**Астана, 2023**

## МАЗМҰНЫ

<b>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....</b>	<b>3</b>
<b>БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР .....</b>	<b>4</b>
<b>КІРІСПЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>НЕГІЗГІ БӨЛІМ.....</b>	<b>12</b>
<b>ҚОРЫТЫНДЫ.....</b>	<b>42</b>
<b>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ.....</b>	<b>45</b>
<b>ҚОСЫМШАЛАР.....</b>	<b>48</b>

## Нормативтік сілтемелер

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылған:

Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жылғы 30 тамыздағы өзгертулер мен толықтырулармен.

Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы. Қазақстан Республикасында азаматтық қоғамды дамыту тұжырымдамасы: 2020 жылғы 27 тамыздағы № 390 қабылданған.

Қазақстан Республикасының заңы. Қазақстан халқы Ассамблеясы туралы: 2008 жылғы 20 қазанда № 70-IV қабылданған.

Қазақстан Республикасының заңы. Қазақстан Республикасындағы тіл туралы: 1997 жылғы 11 шілдеде №151 қабылданған.

Қазақстан Республикасының заңы. Мәдениет туралы: 2006 жылғы 15 желтоқсанда № 207 қабылданған.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысы. Қазақстан Республикасында мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы туралы: 2023 жылғы 28 наурызда № 249 қабылданған.

ЮНЕСКО Декларациясы. Жалпыға бірдей мәдени әралуандылық туралы: 2001 жылы 2 қарашада Біріккен Ұлттар Ұйымының Білім, ғылым және мәдениет жөніндегі ұйымының Бас конференциясында қабылданған.

## Белгілеулер мен қысқартулар

АҚШ	- Америка Құрама Штаттары
БАӘ	- Біріккен Араб Әмірлігі
БҰҰ	- Біріккен Ұлттар Ұйымы
ЕАЭО	- Еуразиялық Экономикалық Одақ
ОПЕК	- The Organization of the Petroleum Exporting Countries
ҰҚШҰ	- Ұжымдық қауіпсіздік туралы шарт ұйымы
ШЫҰ	- Шанхай Ынтымақтастық Ұйымы
ЭЫДҰ	- Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйым
ЮНЕСКО	-United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
CDI	- The Cultural Diversity Index
IBM	- International Business Machines
LDI	- The Linguistic Diversity Index

## Кіріспе

**Зерттеу тақырыбының өзектілігі.** Жаһандану үрдісі әкелген технологиялық, экологиялық және демографиялық өзгерістер әлемдік тәртіпті қайта анықтауда. Осындай жылдам өзгеріп жатқан әлемде мемлекеттің даму бағытын дәл жоспарлау, болжамдар мен тәуекелдерді лезде анықтау бүгінгі күн тәртібіндегі басты мәселе.

Қазіргі таңда әлеуметтік ғылымда жиі кездесетін сөздер – жаһандану, әралуандылық, интеграция, инклюзия деп айтсақ болады.

Мемлекет басшысы Қ. К. Тоқаев 2019 жылғы 2 қыркүйектегі «Сындарлы қоғамдық диалог - Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» Қазақстан халқына Жолдауында «Біздің ұстанымымыз: «Ел бірлігі – оның әралуандығында!», - деп айтқан. Мемлекет басшысы Қазақстан халқының әралуан түрлілігін және оның мәдени дәстүрлерін елдің басты байлығы деп санайды. Жолдауда ұлттық бірлік пен келісімнің негізі ретінде осы әралуандылықты сақтау және дамыту қажеттігін айтқан болатын. Қазақстанның барлық азаматтары елдің саяси және экономикалық өміріне әлеуметтік енуіне және қатысуына жәрдемдесу шараларын қолдануды тапсырған. Сонымен қатар әділдікке, теңдікке және әртүрлі мәдениеттер мен нанымдарды құрметтеуге шақырды.

Президент Қ. К. Тоқаев ұлттық келісім мен халықтардың әралуандылығына негізделген елдің бірлігін нығайтуды және осы ерекшеліктерді ескере отырып, оларды құрметтеу арқылы ғана Қазақстанның тұрақтылығына, дамуы мен өркендеуіне қол жеткізуге болатынын атап өткен.

2023 жылдың 27 сәуірінде Қазақстан халқы Ассамблеясының XXXII сессиясында Ел басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев «Әділетті Қазақстан: бірлік, тұрақтылық, даму» атты баяндамасында - этносаясатымыз біртұтас болып, дәйекті түрде жүргізілуі тиіс осы бағыттағы ғылыми-сараптамалық жұмыстардың сапасы мен практикалық тиімділігін арттыру үшін тиісті министрліктер мен Мемлекеттік басқару Академиясынан нақты ұсыныстар қажеттігі туралы айтылған.

Сонымен, мемлекет мәдени әралуандылықтың маңыздылығын мойындайды дәстүрлер мен мәдениеттерді сақтауға және дамытуға бағытталған бағдарламаларды қолдайтыны айқын.

*Қазақстанда бұрыннан тұрып келген этнос өкілдері толығымен қоғамға кірікті деп айтуға әбден болады. Дегенмен, көші-қон үрдісі бір орында тұратын қалыпты жағдай деп айтуға келмейді. Ұлттық статистика бюросының мәліметіне сәйкес, 2022 жыл бойынша мигранттардың келу саны 820 458 мың адамды құрайды екен [1].*

Ал, Жоғары оқу орындары қауымдастығының мәліметі бойынша биылғы жылы қазақстандық жоғары оқу орындарында 30000 шетелдік студент білім алуда. Олардың көпшілігі Өзбекстан, Қырғызстан, Үндістан, АҚШ, Франция, Нигерия, Сомали елдерінен.

Сонымен қатар елімізде 2023 жылы шетелдік жоғары оқу орындарының алты филиалын ашу жоспарлануда:

1. Heriot Wat университеті (Ұлыбритания) атындағы Ақтөбе университеті базасында;
2. Сеул ұлттық ғылым және технология университеті (SeoulTech, Оңтүстік Корея) Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университетінде;
3. Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университетінде Гази университетінің филиалы (Түркия);
4. М.Х.Дулати атындағы Тараз университеті жанында Ташкент ирригация және ауыл шаруашылығын механикаландыру инженерлері институты (Өзбекстан);
5. Жаңа ашылатын Ұлытау университетінде Жезқазғандағы тау-кен өнеркәсібіне маманданатын Калгари университеті (Канада);
5. Қазақстан-Неміс университеті – Каспий технологиялар және инжиниринг университеті жанындағы 4 неміс университетінің консорциумы.

Ал, 2029 жылға дейін тағы 3 филиал ашу жоспарлануда.

Аталған жоғары оқу орындары қазақстандық қана емес жақын және алыс елдердегі білім алушылардың сұранысына ие болатыны анық.

Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2022 жылдың 1 қазанындағы мәліметінде Қазақстан аумағында 15 434 шетелдік азамат жұмыс атқарды және 1 751 жұмыс орны шетелдік жұмыс күшін пайдаланады делінген [2].

*Дүниежүзілік банктің 2021 жылы жаңартылған Groundswell баяндамасында («Тогызыншы толқын») 2050 жылға қарай климаттың өзгеруіне байланысты 216 миллион адам басқа өңірлерге көшуге мәжбүр болады. Шығыс Еуропада және Орталық Азия – 5 млн. адам тұрғылықты орнын ауыстыруға мәжбүр болады делінген [3].*

Баяндамада елдер климаттық өзгерісті тоқтау үшін тиісті және тиімді шаралар қолданбаса әлемде көші-қон үрдісі қалыпты жағдайға айналмақ. Бұл үрдіс мигранттар баратын елдерге айтарлықтай әсер етуі мүмкін. Бұл жағдайда мемлекеттерде келушілердің мұндай ағынына жиі дайын бола қоймас тәуекелі бар.

Осы келіп жатқан азаматтар елге өз мәдениетін, салт-дәстүрін, тілін, ділін бірге алып келеді. Басқа елге интеграциялану және өз болмысын сақтау көптеген адамдар үшін маңызды аспектілер болып табылады. Сондай-ақ қазақстандық қоғам үшін ғасырлар бойы қалыптасқан бірегейлігін сақтау, әсіресе жастар арасында «мимикрияға» ұшырау сияқты тәуекелдерді алдын алу, дискриминацияға, ксенофобияға жол бермеу жұмыстарын жүргізу өте маңызды кадам.

*ЮНЕСКО-ның болжамы бойынша, осы ғасырдың соңына қарай әлемдегі барлық қолданыстағы тілдердің шамамен 43% жойылу қаупінде тұр. Бұл қазіргі уақытта барлық тілдердің төрттен бірінен астамы алдағы онжылдықтарда жоғалуы мүмкін дегенді білдіреді. Бұл адамзаттың тілдік әралуандылығы мен мәдени мұрасы үшін күрделі мәселе.*

ЮНЕСКО-ның жаһанданудағы әралуандылықты сақтау және ілгерілетуде маңызды роль атқаруда. Ұйым тарапынан тілдердің әралуандылық индексі (LDI) және мәдени мазмұнның әралуандылық индексіне (CDI) анықтау бойынша зерттеу жұмыстары жүргізіледі.

2022 жылдың соңғы деректері бойынша Қазақстан тілдердің әралуандылығы индексіне (LDI) 0,8171 ұпаймен 56-орынға ие болды [4].

2021 жылға арналған мәдени мазмұнның әралуандылық индексіне (CDI) Қазақстан 0,4079 ұпаймен 94-ші орынды иеленді [5].

Мемлекетке әралуандылықты басқару күрделі міндет болып табылады, себебі мәдени, тілдік айырмашылықтарды, сондай-ақ әртүрлі аймақтардағы экономикалық және саяси даму деңгейін ескеруді талап етеді. Осы орайда біздің зерттеу тақырыбымыз өзекті. Жаһандық тенденциялар мен қазіргі әлемнің күрделілігін ескеретін жаңа көзқарас, саясат қажет.

**Тақырыптың зерттелу дәрежесі.** Жаһандану жағдайында әралуандылықты басқару тақырыбы маңызды және қарқынды дамуда. Бүгінгі таңда бұл құбылыс ғалымдар мен практиктердің назарын көбірек аудартуда. Сонымен қатар әралуандылықты басқару дүниежүзіндегі менеджмент әдебиетіндегі өте жаңа тақырып болғандықтан зерттеулер аз. Оның көпшілігі эмпирикалық сипатқа ие.

Зерттеу жұмыстарының басым көбі жас, жыныс және нәсілдік әралуандылық тақырыбында, осы арада әралуандылықтың басқа нысандарына аз көңіл бөлінгенін байқаймыз, әсіресе тіл, мәдениет, этнос, дін, саясат, экономика сияқты.

Осыған қарамастан, жаһандану жағдайында әралуандылықты басқару проблемасымен белсенді айналысатын ЮНЕСКО, Халықаралық еңбек ұйымы. Бұл ұйымдар үкіметтер мен компанияларға жаһанданған әлемде әралуандылықты басқаруға көмектесетін ұсыныстар мен стратегияларды әзірлейді.

**Зерттеу жұмысының мақсаты:** Жаһандану үрдісі әкелген жаңа құбылыс әралуандылықты басқару бойынша халықаралық тәжірибені зерделеп, мемлекеттік саясатты жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу.

**Зерттеу жұмысындағы мақсатқа жету үшін келесі міндеттер қойылды:**

- әлемнің әр аймағындағы мәдени әралуандылыққа жаһанданудың әкелген әсерін зерттеу;
- әлемнің алдыңғы қатарлы елері мен халықаралық ұйымдарда әралуандылықты басқарудың қолданыстағы стратегиялары мен механизмдерін талдау;
- шетелде жүрген отандастардың басқа ортаға кірігу мәселесін анықтау үшін сауалнама өткізу, жаһандану үрдісі мен әралуандылық тақырыбын зерттеп жүрген ғалымдармен тереңдетілген сұхбат жүргізу;
- әралуандылықты басқару бойынша практикалық ұсыныстар әзірлеу.

**Зерттеу объектісі:** ЭБДҰ және Азия аймағындағы елдеріндегі әралуандылықты басқару жүйесі.

**Зерттеу пәні:** әралуандылықты басқару барысында сындарлы диалог құру әрекеттері.

**Ғылыми жаңалығы:** Осы ғылыми жобаның аясында әлем елдерінде белең алған жаңа үрдіс әралуандылықты басқару жүйесі зерттелді. Сонымен қатар шетелде жүрген қазақстандық азаматтардың басқа қоғамға кірігу әрекеттерін анықтау үшін сауалнама алынды. Жаһандану үрдісінің мультикультурализмге әсерін белгілеу мақсатында, сондай-ақ тәжірибелік ұсыныстарды әзірлеу үшін сарапшылық сұхбаттар жүргізілді.

Зерттеу жұмысында келесіні тұжырымдамалар жасалынды:

Жаһандық үрдіс әкелген және әкелетін оң, теріс факторларды тани білу, сонымен қатар тәуекелдерді алдын-алу және табысты нәтижелерге жету, қоғамның салауатты, табиғи дамуы үшін мемлекеттік саясат пен ғылым арасында коллаборация қажет.

Біздің пайымдауымыздың бірі екі жақты біріккен ақпарат және мәліметтер базасының құрылуы. Мәліметтер және зерттеу нәтижелерімен алмасу үшін интернет платформа ғылымға өзекті ақпаратты пайдалануға мүмкіндік береді және ғалымдар мен мемлекеттік органдардың бірлескен жұмысына ықпал етеді.

Екіншісі мемлекеттік саясаттың проактивті көзқарасы. Қоғамда адамдар кемсітушілік немесе қақтығыстар туралы оқиғаларын хабарлай алатын бұл платформа пайдаланушыға кемсітушілік туралы тәжірибесімен немесе шағымымен бөлісуге және қолдау немесе кеңес алуға мүмкіндік береді диалог алаңы

Интернет платформаның мақсаты – адамдардың ерекшеліктеріне немесе белгілі бір топтарға жататындығына байланысты кемсітуге ұшырамай, өзара әрекеттесетін, ақпарат, идеялар және тәжірибе алмасатын кеңістік құру.

Сонымен қатар платформада Қазақстандағы этникалық топтардың көпқырлылығы мен әралуандылығын көрсететін бірегей ландшафт ретінде қызмет атқарады.

Бұл диалог алаңының фасилитаторы Қазақстан Республикасы Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі. Акторлар - Қазақстан Республикасының Әділет министрлігі, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі, Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі, Қазақстан Республикасының Әділет министрлігі, Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі, Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі.

Интернет платформа жұмысынан күтілетін нәтижелер:

Бар жағдай туралы хабардар болу: Онлайн платформа дискриминация мен теңсіздік, сондай-ақ инклюзивті саясаттар мен тәжірибелер туралы ақпаратты тарату құралы ретінде қызмет ете алады. Ол жаңа статистикаға, зерттеулерге және құқықтардың бұзылуы мысалдарына қолжетімділікті қамтамасыз ете алады, бұл үкімет пен саясаткерлерге мәселені жақсырақ түсінуге және тиісті шешімдерді әзірлеуге көмектеседі.

Қоғамдық кері байланыс және қатысу: онлайн платформа азаматтар мен әртүрлі топтардың өкілдерінен кері байланыс жинау механизмі бола алады. Адамдар үкіметтерге әртүрлі топтардың алаңдаушылықтары мен қажеттіліктерін жақсырақ түсінуге және жақсырақ саясаттық жауаптарды әзірлеуге көмектесетін оқиғаларымен, тәжірибелерімен және ұсыныстарымен



бөлісе алады.

Қолдау желісін дамыту: Онлайн платформа кемсітушілікпен күресуге қатысатын ұйымдар мен қауымдастықтар үшін өзара әрекеттесу және ынтымақтастық орны ретінде қызмет ете алады. Мемлекет платформаны кемсітушілікке қарсы тұру және инклюзивті саясатты әзірлеу бойынша күш-жігерін күшейту үшін үкіметтік емес ұйымдармен, белсенділермен және кәсіпқойлармен қолдау және ынтымақтастық желісін құру үшін пайдалана алады.

Мониторинг және есеп беру: Онлайн платформа кемсітушілік, құқықтардың бұзылуы және теңсіздік жағдайларын бақылау және қадағалау құралы ретінде қызмет ете алады. Мемлекеттік органдар платформаны болып жатқан оқиғалар туралы ақпарат жинау, тенденцияларды талдау және қоғамдағы кемсітушілік жағдайы туралы тұрақты есептерді әзірлеу үшін пайдалана алады. Бұл оларға неғұрлым саналы шешім қабылдауға және проблемаларға жауап беруге мүмкіндік береді.

**Зерттеудің теориялық және әдістемелік негіздері:** Бұл зерттеу жұмыстары жаһандық жағдайда әралуандылықты басқару туралы 1996 жылдан 2022 жылға дейін жетекші рецензияланатын басқару және ғылыми журналдарында жарияланған сандық, сапалық және теориялық зерттеулерге кешенді шолу жүргізу арқылы жүзеге асырылды. Нәтижесінде 104 тақырыптық мақала және 18 кітаптың ой түйіндері негізге алынды. Сонымен қатар жаһандану мен әралуандылықты өзара әрекеттесуін зерттеу арқылы жаһанданудың бүкіл әлемдегі мәдениеттердің, тілдердің және дәстүрлердің әралуандылығына қалай әсер ететінін түсінуге бағытталған ғылыми зерттеу.

Сонымен қатар әралуандылықтың жаһандану процесіне қандай әсер ететінін және мультикультурализм мен плюрализм сияқты тәжірибелер жаһанданған ортада қалай арттыра алатынын анықтау.

Жаһандану жағдайында әралуандылықты басқаруды зерттеудің теориялық негізі – әралуандылықты басқару механизмдерін түсінуге және оларды ұйымдық тәжірибеде тиімді енгізуге көмектесетін тәсілдерді көрсету болды.

- **Әралуандылық және инклюзия теориясы:** Бұл теория әралуандылықты басқару және мойындауды ғана емес, сонымен бірге барлық қызметкерлердің ұлтына, жынысына және діни сеніміне қарамастан ұйым өміріне белсенді қатысуы үшін жағдай жасауды қамтиды.
- **Мәдени көзқарас:** Әралуандылықты адамдар арасындағы мәдени айырмашылықтардың көрінісі ретінде қарастырады. Осы тәсілге сәйкес мәдени айырмашылықтарды түсінуді, оларды құрметтеуді және оларды ұйымдастыру тәжірибесіне қосу үшін жағдай жасауды қамтиды.
- **Мәдениетаралық менеджмент:** Бұл тәсіл мемлекеттер мен халықаралық ұйымдар әртүрлі мәдениет өкілдерінің табысты ынтымақтастығы үшін жағдай жасау.
- **Әлеуметтік конструктивизм теориясы:** Бұл көзқарас әралуандылықты белгілі бір әлеуметтік контексте адамдар арасындағы өзара әрекеттесу процесінде қалыптасатын әлеуметтік тұрғыда құрылған құбылыс ретінде қарастырады.

Тұтастай алғанда зерттеу жұмыстары халықаралық ұйымдардағы немесе қоғамдағы орын алған қақтығыстар мен жан-жалдардың себеп-салдарын терең танып білуге көмектеседі. Сонымен қатар дамыған елдердегі мемлекеттік саясаттың әралуандылықты басқару тәжірибесі, халықаралық ұйымдар, оқу орындарындағы әралуандылыққа деген көзқарасты танып білуге септігін тигізді.

Халықаралық ұйымдардағы мәдени әралуандылықты басқару бойынша ахуалды жан-жақты зерттеу мақсатында сандық әдіс қолданылды. Сонымен қатар жаһандану үрдісінің оң және теріс жақтарын белгілеу үшін сапалық әдіс қолданылды.

**Күтілетін нәтиже:** Қазіргі уақытта көпэтностық және көпконфессиялық қоғамдар, ұйымдар қалыпты жағдайға айналуға және оның ауқымы әлі де өсері сөзсіз. Осыған байланысты мемлекеттік саясат жаһандану үрдісі әкелген жаңа құбылыс әралуандылықты басқару бойынша қоғамдағы әралуандылықтың, теңдіктің және инклюзияның маңыздылығы туралы идеологияны белгілеуі маңызды.

Заман талабына сай айырмашылықтарды түсіну мен құрметтеуге ықпал ететін, дискриминация пен стереотиптерді азайтатын және алдын-алу шараларды қолдану демократияның барлық принциптеріне жауап беретін, конструктивті диалог алаңының қажеттігі заман талабы және ол өз тиімділігін көрсететіні анық.

Мемлекетке әралуандылықты басқару күрделі міндет болып табылады, себебі мәдени және тілдік айырмашылықтарды, сондай-ақ әртүрлі аймақтардағы экономикалық және саяси даму деңгейін ескеруді талап етеді.

Сонымен қатар қазақстандық азаматтар өз бірегейлігін сақтай отырып, жаңа келген қоғам мүшелерінің ортаға табиғи кірігуіне ықпал ету үшін үшін келесі шаралар белгіле қажет:

- Мәдени айырмашылықтарды түсіну: Жаһандану кезінде әралуан мәдениеттерден шыққан және бірге жұмыс атқара алатын адамдар саны артып келеді. Мамандарға мәдениетаралық оқыту курстарын өткізу. Ол ұжым ішіндегі климатты жақсартуға және жанжалды азайтуға көмектеседі.
- Сенім атмосферасын құру: Адамдар өз пікірлері мен идеяларын еркін білдіру үшін сенімділік атмосферасын құру маңызды. Бұл өзара сыйластықты арттырып, жұмысшылар арасындағы қарым-қатынасты жақсарта түседі.
- Таланттарды тарту: әралуан мәдениеттер мен әлеуметтік топтардағы жұмысшыларды тарту бизнес үшін пайдалы олар ортаға жаңа дем әкеледі.
- Тренингтерді ұйымдастыру: Қызметкерлерді мәдениетаралық қарым-қатынасқа үйрету және тәжірибе алмасуға әралуандылықты басқаруды жақсартуға көмектеседі. Тренингтер қарым-қатынас, өзара әрекеттесу және жанжалдарды шешу бойынша болуы мүмкін.
- Теңдік пен инклюзивтілікті ынталандыру: Компаниялар барлық қызметкерлерге тең мүмкіндіктер беруі керек және олардың әлеуетін толық ашу үшін барлық топтарды қосуға ұмтылуы қажет.
- Мемлекет инклюзивтілікті қолдау, мәдени әралуандылықты құрметтеу және кемсітушілікке қарсы белсенді саясат жүргізуі қажет.

**Практикалық маңыздылығы:** Әралуандылықты басқаруды зерттеу неғұрлым үйлесімді, тұрақты, көпмәдениетті ортаны құруға, бәсекеге қабілеттілікті арттыруға, азаматтардың өмірін және жұмысының сапасын жақсартуға ұмтылатын ұйымдармен, мемлекеттік саясат үшін практикалық тұрғыдан маңызды болып табылады.

2030 жылға дейінгі мемлекетті басқаруды дамытудың тұжырымдамасында «адамдарға бағдарланған» моделді қалыптастыру басты назарға алынған.

Осы интернет платформа зерттеуші ғалымдарға және сала бойынша жауапты мемлекеттік органға «evidence-based policy» яғни дәлелдерге негізделген мәліметтерге қол жеткізеді және оның бастамашысы болады. Сонымен қатар мемлекеттік саясат талдау мен объективті фактілерге негізделген зерттеулер арқылы тиімді стратегиялық шешімдер қабылдайды.

Қоғамдағы тіл, мәдениет, этносаралық қақтығыстар алдын-ала болжанып, тиісті шаралар қолданылады. Сонымен қатар азаматтар жәбірлену, дискриминация туралы білікті кеңес алатын онлайн алаң қызметі болады.

Қазір Ішкі істер министрлігі әзірлеген 2024-2028жж. арналған қоғаммен қауіпсіздікті қоғаммен серіктестікте қамтамасыз ету тұжырымдамасының жобасы талқылануда. Тұжырымдамадағы негізгі жолдау - жаңа сын-қатерлер жағдайында қоғамдық қауіпсіздікті қамтамасыз ету бағытындағы істердің қазіргі жағдайы, құқық бұзушылықтың алдын алу, субъектілерінің өзара әрекеттесуінің қолданыстағы тетігін айтарлықтай қайта құруды талап ету. Осы арада тұжырымдамаға тілдік, этникалық, гендерлік, жасына қатысты дискриминацияға қарсы саясатты қосу және әралуандылықты қолдауды көрсету маңызды. Осы аспектілерді қосу арқылы мемлекеттік саясат барлық адамдары тең және қауіпсіз сезінетін әділ қоғам құруға септігін тигізеді.

## Негізгі бөлім

**Әдебиетке шолу.** Жаһандану адамдардың елдер арасындағы қозғалысына және қоғамдарда мәдени әралуандылықтың қалыптасуына ықпал етеді.

Жаһандану идеясы XIX ғасырдың аяғы мен XX ғасырдың басында пайда болды. Алайда, «жаһандану» термині соңғы онжылдықтарда ғана кеңінен қолданыла бастады. Жаһандану процесін алғаш зерттеген ғалымдардың қатарында **Теодор Левиттің** «Жаһандану келе жатыр» деген мақаласында халықаралық интеграцияның жеделдетілуі мемлекеттік шекаралар рөлінің төмендеуіне және оның өсуіне әкелетінін болжаған болатын [6].

Ең танымал жаһандану теоретиктері **Антонио Негри мен Майкл Хардттің** «Имерия» кітабы кезінде қоғамда резонанс тудырды [7]. Бұл еңбекте біріншіден, капиталистік әлемді өзгерткен жаһанданудың тиімді және қайтымсыз екені айтылады. Екіншіден, экономикалық қатынастардың саяси бақылауға тәуелділігі азайып, ұлттық мемлекеттің құлдырауы жазылады. Шындығында, бұл екі тезис неолибералдық насихаттың үйреншікті жерлері болып табылады.

Халықаралық экономика және жаһандану саласындағы зерттеулерімен танымал ғалым, әйгілі американдық экономист, экономика бойынша Нобель сыйлығының лауреаты (2001) - **Джозеф Стиглиц** «Globalization and its discontents» кітабында жаһандану елдердің ішінде де, олардың арасында да теңсіздіктің артуына әкелетінін, сонымен қатар ол қоршаған ортаға теріс әсер етіп, әсіресе дамушы елдерде еңбекті қанауды ынталандыруы мүмкін екенін алға тартады. Дегенмен, Дж. Стиглиц жалпы жаһанданудан бас тартуға шақырмайды, керісінше оның кейбір аспектілерін қайта қарауды және өзгертуді ұсынады [8].

Жаһандану жағдайындағы әралуандылық мәселесі айтарлықтай күрделі және көп қырлы болып табылады.

*Әралуандылық ұйымдар мен қоғамдар үшін пайдалы яғни креативтілікті, жаңашылдықты пен бейімділікті арттырады.* Жаһандану бір жағынан мәдени және экономикалық жүйелердің «гомогенизациясына» әкелсе, екінші жағынан барлық аймақтар мен мәдени топтардың жаңа технологиялар мен ақпаратқа қолжетімділігін жедел қамтамасыз етеді.

**Роберт В. Кокс, Майкл Шехтердің** «Көптеген әлемнің саяси экономикасы. Күш, адамгершілік және өркениет туралы сыни ойлар» атты кітабында әралуандылықты басқару жаһанданған әлемде белгілі бір мәдени және әлеуметтік топтарға қысым көрсетуі мүмкін немесе керісінше теңсіздіктер мен кемсітушіліктерді азайту шараларын қамтуы ықтимал [9].

Осылайша, жаһандану жағдайында әралуандылықты басқару халықаралық қатынастардың әртүрлі аспектілеріне кешенді көзқарас пен назар аударуды талап ететін өте өзекті мәселе болып табылады.

Әлемнің көптеген елдері әралуандылықты басқарудың маңыздылығын мойындап, осы мәселені шешудің тиімді стратегияларын әзірледі. Әрбір ел өзінің мәдени, әлеуметтік және экономикалық қажеттіліктеріне сәйкес бұл мәселені шешу үшін өз көзқарастары мен әдістерін қолдануда.

Сонымен қатар **Роберт В. Кокстің** «билік грамматикасы» тұжырымдамасы тақырыпты зерттеу барысында жаңа қырын ашуға мүмкіндік берді. Р. Кокс еңбектерінде халықаралық қатынастардағы жаһандану мен әралуандылықтың ықпалына назар аударды. Ол бұл процестерді саяси экономия мен әлемдік тәртіп контекстінде қарастырды.

*Ол жаһандануды экономикалық, саяси және мәдени интеграцияны қамтитын күрделі процесс деп есептеді.* Р. Кокс жаһанданудың гетерогенді емес екендігін, оның ішінде қақтығыстар мен қайшылықтар бар екенін атап көрсетті. Жаһандануды сыни талдауға шақырды және бұл процеске біржақты оң немесе теріс баға беруден бас тартты.

Р. Кокс халықаралық қатынастардағы әралуандылық мәселесінде әлем *әртүрлі мәдениеттерден, идеологиялар мен мүдделерден тұратынын, саяси стратегияларды талдау және әзірлеу кезінде бұл айырмашылықтарды ескеру керектігін атап өтті. Ол әмбебаптыққа немесе гомогенизацияға ұмтылудың орнына, әралуандылықты тану мен құрметтеудің маңыздылығын айтады.*

Роберт Кокс жаһандық саяси процеске әртүрлі ойыншылардың қатысуын құптады. Субъектілердің, соның ішінде бұрын алынып тасталған немесе аз ұсынылған топтар, елдер мен аймақтардың қатысуы мен өкілдік етуін жақтады. *Ол әртүрлі субъектілердің мүдделері мен ұмтылыстарының алуан түрлілігін ескеретін неғұрлым әділ әлемдік тәртіпті орнатуға шақырды.*

Әралуандылықты басқару туралы әдебиеттерді оқу бұл процесті жақсы түсінуге және мемлекеттік саясатты жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу үлкен септігін тигізді. Әдебиеттердің, сонымен қатар ғылыми мақалалардың басым көбі ағылшын тілінде болды.

Әралуандылық термині білімнің барлық салаларында кеңінен қолданылады және оның анықтамасы контекстке байланысты әртүрлі болып келеді. Философияда әралуандылық бір-бірінен белгілерінен, қасиеттерінен ерекшеленетін әртүрлі заттарды, құбылыстарды, идеяларды білдірсе, биологияда әралуандылық термині түрлерді, генетикалық және экожүйені қамтитын жердегі биологиялық әралуандылықты көрсету үшін қолданылады. Әдебиет пен өнерде әралуандылық жанрларға, стильдерге, тақырыптарға қатысты.

Әралуандылық терминін қолданған авторлар арасында неміс математигі **Феликс Клейн**, теориялық физик, қазіргі теориялық физиканың негізін салушылардың бірі, философ және гуманистік қоғам қайраткері **Альберт Эйнштейн**, «социобиологияның атасы» және «биоәралуандылық ғылымының атасы» деген атақтарға ие **Эдвард Вилсон** және француз философы, деконструкция тұжырымдамасының авторы, XX ғасырдың аяғындағы ең ықпалды философтардың бірі **Жак Деррида** және орыс философы, мәдениеттанушы, әдебиеттанушы **Михаил Бахтин** сияқты ғалымдардың зерттеу жұмыстарында кездеседі.

Мәдени антропология контекстінде әралуандылық тілдердің, әдет-ғұрыптардың, дәстүрлердің және діндердің әртүрлілігін білдіруі. Осы туралы американдық зерттеуші антрополог **Рут Бенедикт** «Мәдениет үлгілері» атты кітабында әралуан мәдениеттердің адам өміріне қандай өзгеріс әкелетіні және бұл тәсілдер адамдардың көзқарастары мен мінез-құлқына қалай әсер ететіні

туралы ойлаудың құнды негізін салып кетті [10].

**Р. Рузвельт Томас** әралуандылықты басқару теориясының пионері болып табылады. Ол өзінің «Нәсіл мен гендерден тыс» атты еңбегінде қызметкерлердің гетерогенді ұжымдарын классикалық ерекшелену белгілеріне: нәсіл мен жынысқа сүйенбей зерттейді. Ол былай деп жазады: «Әралуандылық көптеген қасиеттерді қамтиды. Сіз тек нәсіл мен жыныспен шектеле алмайсыз. Сондай-ақ жас, жеке және корпоративтік құндылықтар, білім, деңгейі мен тұлғалық қасиеттері сияқты белгілер бар». Р.Томас ажырататын белгілерді екі категорияға бөледі: айқын белгілер мысалы, жас немесе нәсіл және оңай байқалмайтын белгілер: білім, өмір салты, өмірлік құндылықтар және т.б. Р.Томастың концепциясы бойынша әралуандылық тек айырмашылықты ғана емес, ұқсастықты да қамтиды. Оның негізгі идеясы барлық қызметкерлердің әлеуетін анықтау және пайдалану болып табылады[11].

Неміс зерттеушісі **Марве Финке** еңбегінде әралуандылыққа қатысты қызметкерлердің бірнеше ұстанымдарын атап көрсетеді:

1) әралуандылықты ұйымға және оның тұрақтылығына қауіп ретінде қарастыратын «белсенді және пассивті қарсыластар». Олардың ұлтшылдық сезімі басым, ұлттық, діни және басқа да көзқарасы бөлек адамдарға өшпенділік сезімін ұстайды;

2) әралуандылыққа қатысты енжар позицияны көрсететін «үнсіз көпшілік» ол басқалардың өмір тынысына қызығушылық танытпайды және немқұрайлы қарайды;

3) «жалынды жақтаушылар» әралуандылық әлемін терең түсінеді, ұйымның дамуы үшін оның артықшылықтарын көреді, олар әлеуметтік белсенділігін көрсетуге дайын және басқа этнос өкілдеріне қолұшын беруге әзір. Басқалардың мәдениеті және кәсіби, жеке шығармашылық әлеуетін ашуға атсалысады.

Қазіргі уақытта әралуандылық идеологиясы көптеген қоғамдарда айтарлықтай қолдау мен мойындауға ие болуда. Ол әлемдегі әлеуметтік, саяси және экономикалық өзгерістерді көрсететін құндылыққа айналуда. Көптеген елдер мен ұйымдар білім беру, денсаулық сақтау, жұмыспен қамту, адам құқықтары, мәдениет және т.б. сияқты өмірдің әртүрлі аспектілеріндегі әралуандылықты мойындайтын және қолдайтын саясаттар мен бағдарламаларды әзірледі. Дегенмен, барлық жетістіктерге қарамастан, әралуандылық идеологиясы әлі жалпыға бірдей стандарт емес және бұл идеологияны толық жүзеге асыру үшін көптеген кедергілерді жеңу қажет.

Негізгі қиындықтардың бірі - адамдар мен топтардың жеке басына байланысты кемсітушілік пен теңсіздікті бастан кешіру. Кейбір елдер әралуандылықты ынталандыру шараларын қолдамайды және қолданбайды, ал бір ұйымдар мен тұлғалар басқа мәдениеттер мен көзқарастарға төзбеушілік танытуда.

Гонконг ғылым және технология университеті, менеджмент кафедрасының доценті **Джей Чоның** зерттеуінде топаралық қақтығыстар мен кемсітушіліктің үш түрлі идеологиясына назар аударады: нәсілдік төзбеушілік (color blindness), мультикультурализм және поликультурализм [12].

Әралуандылық идеологиясының тұлға аралық және топ аралық

қатынастарға әсері дәйекті түрде зерттеген. Алғаш рет әралуандылық идеологиясы мәдениеттердің ішкі тұлғалық тоғысуына, әсіресе бөтен идеяларды мәдени мәселелерді шешуге біріктіру саласында әсер ететінін көрсетеді. Бұрынғы зерттеулер тек адамдардың әралуандылықты қалай басқаруға болатыны туралы мәдени бейімділіктерінің тұлғааралық әсеріне бағытталғанымен, олар адамдардың бөтен мәдениеттерге деген көзқарасын өзгерте отырып, ішкі тұлғалық әрекеттерге де маңызды әсер етуін дәлелдеді.

Оңтүстік Африкалық зерттеуші ғалым **Оуэн Нкосинати Сотсангане** сөзсіз, мәдениет әр түрлі, бірақ тең дейді [13]. Осы тұрғыдан алғанда бұл мақалада мәдени қозғалыс мәселесі жан-жақты қарастырылған. Қазіргі қоғамдардың өзі көп мәдениетті. Сондай-ақ қоғамдар ғана емес, адамдардың жеке өзі көпмәдениетті болып келеді.

Жаһандану концепциясы, мәдениеттердің әралуан екенін көрсетеді. Жаһандану - бұл біріктіру ұғымы дегенді алдыға тартады. Мақаладағы жаһандану бөлінуді емес, керісінше әртүрлі мәдениеттердің алмасуы және өзара әрекеттесуіне әкелетін адамзат үшін оң тәжірибе туралы жазылған.

Әралуандылықты басқарудың мақсаты жұмыс күшін жақсарту және жынысы, ұлты, мәдени ортасы және біліміндегі айырмашылықтары бар адамдардың инклюзивті дамуы болып табылады.

Жалпы алғанда, әралуандылықты басқару көптеген халықаралық компаниялар мен ұйымдардың жұмысының маңызды қағидасы болып табылады және бұл ұйымдар өздерінің халықаралық операцияларында әралуандылықты басқарудың небір тәсілдерін пайдаланады.

Әралуандылық тақырыбын зерттегенде мультикультурализм тыс қалмау қажет. Мультикультурализм қоғамдағы әралуандылықты құру және қолдауда маңызды рөл атқарады. Ол адамдар арасындағы мәдени, этникалық, діни және тілдік айырмашылықтарды тану мен құрметтеуді көрсетеді.

Мультикультурализмнің қалыптасып келе жатқан жаһандық мәдениетпен қандай қатысы бар? Бұл сұраққа жауап бермес бұрын, мәдени жаһанданудың мәні неде екенін және оның болашағы қандай екенін түсінген жөн. Осы орайда көптеген еңбектердің ішінде У.Бек, Р.Уилк, И.Брейденбах және И.Зукригл айтқан идеялар салмақты.

**Ульрих Бектің** пікірінше, мәдени жаһандану өмір мен қарым-қатынастың трансмәдени нысандарын, стереотиптерді, жауапкершілік салаларын, топтар мен жеке тұлғалардың өзі және басқалар туралы идеяларын қалыптастыру және өзара әрекеттесу арқылы ұлттық мемлекет пен ұлттық қоғамның идентификациясын сызып тастайды [14].

У.Бек жергілікті мәдениеттердегі адамдардың жаһандық мәдени мазмұнды қабылдауының төрт негізгі әдісін белгілейді:

- 1) бүлік;
- 2) қатар өмір сүру;
- 3) пассивті интеграция;
- 4) шынайы ассимиляция.

Сонымен қатар, тарих ғылымдарының кандидаты. Ресей Федерациясы Президентінің жанындағы Ресей халық шаруашылығы және мемлекеттік қызмет



академиясы ғылыми және ақпараттық даму бөлімінің басшысы **О. Медведеваның** «Американдық мультикультурализм» кітабындағы зерттеудің өзектілігі адамзат мәдени-идеологиялық кеңістіктің күйзеліске ұшырауын бастан кешіруде. «Темір шымылдықтың» күйреуі мен «тарихтың ақыры» туралы жариялау жаһанизмнің кеңеюіне және «өркениеттер соғысының» үрейлі болжамына жол берді, «ақпараттық революция» технократиялық риторикасы ығыстырылды. Әлеуметтік консервативті идеологиялар мен «жалпыға ортақ құндылықтар» императиві этникалық қақтығыстардың жиі өршуіне және «жаһандық терроризмге қарсы соғысқа» жол берді деп жазады [15].

«Глокальдық» термині жаһандану және мәдени үдерістер контекстінде жиі қолданылады. Ол жаһандық факторлардың әсерін жергілікті немесе аймақтық жағдайлар контекстінде қарастыру керектігін көрсетеді. Жаһандық және локальдыға қарсы тұрудың орнына, глокализация концепциясы олардың өзара әрекеттесуі мен өзара ықпалына баса назар аударады.

«Глокал» терминінің авторы американдық әлеуметтанушы **Роланд Робертсон**. Ол 1990 жылдары жаһанданудың мәдениет пен сәйкестілікке әсерін зерттеу контекстінде глокализация тұжырымдамасын жасады. Р. Робертсон мәдени процестер мен идеялар ағынын бір мезгілде ғаламдық және жергілікті деп қарастыруды ұсынды және олардың арасындағы байланыс пен өзара әрекетті ескеруге шақырды [16].

Мәдени жаһандану процесі жалпы әлемге екі жақты әсер етеді: бір жағынан, әлем барған сайын біртекті, екінші жағынан гетерогенді болып келеді. Біртектілік біздің мәдени айырмашылықтарымызды анағұрлым түсінікті етіп көрсетуімізде жатыр (И. Брейденбах және И. Зукригл).

Алдағы дәуір «ұйымдастырылған» мәдени әралуандылықпен сипатталады, бұл жаһандық мәдениеттің пайда болуын қамтамасыз етеді. Мәдени ерекшеліктер жаһандық мәдениет, жаңа мәдени шындық фонында қалыптасады. «Жаңа жаһандық мәдени жүйе айырмашылықтарды басып тастаудың орнына оларды тудырады және күшейтеді, бірақ бұл ерекше түрдегі айырмашылықтар.

Сонымен, жаһандық мәдениет бір-бірін тану үшін мәдени айырмашылықтар анықталатын категориялардың белгілі бір жүйесі ретінде ұсынылған. Бұл жүйенің көптеген элементтері «анықтамалық». **И.Брейденбах пен И.Зукриглдің** анықтамасы бойынша, ол тіпті институттандырылған. Мысалы, Олимпиада ойындары, Оскар және Нобель сыйлықтарын алсақ болады. Осы арада ең алдымен идеялардың жаһандық сипатқа ие екендігін білдіреді. Бұл контексттегі фундаментализмнің өзінде жаһандық сипатта болады.

Жаһандық мәдениеттің мұндай интерпретациясы өте шынайы болып көрінеді және кем дегенде мәдени айырмашылықтардың бейбіт қатар өмір сүруіне қатысты мультикультурализм идеяларына әбден сәйкес келеді.

Экономикалық және әлеуметтік жаһандану тек мәдени ғана емес, сонымен қатар тілдік процестермен де бірге жүреді. Мультикультурализммен тығыз байланысты көптілділік әлемнің бірталай аймақтары үшін бұрыннан шындыққа айналды. «Әлемдік қауымдастықтың вавилондық жүрегі



лингвистикалық бірігу үрдісінде емес, тілдер мен сәйкестіктердің шатасуына әкеледі дейді У. Бек.

Жаһанданудың «жеңісін» күту көптілділіктің болашағы туралы пессимизмге толы мифтердің пайда болуымен қатар жүреді.

**Стефан Хартманн және Майкл Плейер** «Тіл эволюциясы бойынша консенсус құру? Билингвистикалық және қолдануға негізделген тәсілдер арасындағы конвергенция және айырмашылықтар» атты мақаласында

1) жаһандану – біздің әлемнің коммуникативті жағдайларын айтарлықтай өзгертетін процесс;

2) жаһандану процесінде тілдік әралуандылық айтарлықтай азаяды, тілдердің жаппай жойылу дәуірі келеді [17].

Бұл мифтердің бар болуы көптеген факторлармен, соның ішінде барлық деңгейдегі мәдениетаралық байланыстардан туындаған қақтығыстар мен әртүрлі елдердің тіл саясатымен негізделеді.

Жаһанданған әлемде тілдік әралуандылықты басқару тілдерді қолдау және қорғау шараларын талап етеді, оның ішінде ресми тану, ана тілін оқыту, аударманы қолдау, қоғамның барлық салаларында көптілділікті құрметтеу.

Жалпы тіл – жаһандану жағдайында әралуандылықты басқарудың маңызды құралы, себебі ол коммуникацияға, мәдени мұраны сақтауға ықпал етеді.

Соңғы жылдары ұйымдардағы демографиялық әралуандылыққа қатысты алаңдаушылық күшейуде. Бұл өте өкінішті, себебі трансұлттық корпорацияларда әралуандылықты басқару тәжірибесін беру жаһандық интеграция мен жергілікті жауап беруді теңестіруде ерекше қиындықтарға тап болады дейді Дниядағы Орхус университетінің философия докторы **Якоб Лауринг** [18].

Әралуандылықты басқару айырмашылықтарды тұтынушылармен қарым-қатынас, талантты басқару және ұйымдық оқыту сияқты іскерлік қызметте сындарлы түрде пайдалануға болатынын болжайды. Осылайша, әралуандылықты басқару белгілі бір дәрежеде қозғалысты ауыстырды моральдық аргументтерінің орнына іскерлік ойларды енгізу арқылы тең мүмкіндік береді. Корпорацияларда әралуандылықты басқару кеңінен қабылданғанымен, кейбіреулер оны азшылық топтары үшін кемшілік деп санайды, себебі іскерлік жағдайдың дәлелін енгізу теңсіздік пен кемсітушілікті жоюы мүмкін.

Классикалық зерттеуде **К. Бартлетт пен С. Гошал** трансұлттық корпорациялар жаһандық интеграция мен жергілікті жауап берудің бәсекелес күштерімен бетпе-бет келетінін айтады [19]. Жаһандық интеграция ұлттық шекаралар арқылы дәлелденген сәтті процедураларды барынша пайдалану үшін тиімді операциялық желілерді құру әрекетін үйлестіру болып табылады. Екінші жағынан, жергілікті жауап беру әртүрлі жерлерде нақты жағдайларға жауап беру әрекетімен байланысты. Жергілікті жауап беру қажеттілігі әдетте нарықтық конъюнктурадағы және трансұлттық корпорациялар жұмыс істейтін саяси ортадағы айырмашылықтардан туындайды. Мәдени қашықтық туралы да айтылады штабтардың басқару бастамаларын қиындататын маңызды фактор ретінде қарастырады. Басқаша айтқанда, корпорацияның шетелдік еншілес

ұйымдары өз елінде ерекшеленетін жергілікті нарықтарға, мәдениеттерге және іскерлік тәжірибелерге қарсы тұру үшін жеткілікті түрде сараланған болуы керек. Дегенмен, бұл икемділік корпоративтік өнімділікке барынша үлес қосатын шеңберде қамтамасыз етілуі керек.

Көптеген трансұлттық корпорациялар бастапқыда корпорацияның ішкі нарықтан тыс кеңеюіне мүмкіндік беретін қалыптасқан басқару тәжірибесін шетелдегі еншілес компанияларына беруге ұмтылады. Дегенмен, бас кеңседе сәтті болғанымен, бұл әдістер басқару жағдайына әсер ететін мәдени және әлеуметтік айырмашылықтарға байланысты еншілес компаниялар үшін әрқашан сәйкес келмеуі мүмкін.

*Авторлар адам ресурстарын басқарудың халықаралық стратегиясын әзірлеу мәдени ерекшеліктерге байланысты ешқандай бәсекелестік, артықшылықты қамтамасыз ете алмайды дегенге дейін барды. Егер корпорациялық құндылықтарда нені көшіру және нені көшірмеу керектігін мұқият ойластырсаңыз, бұл дәлелденген жаһандық үлгілерді пайдаланудың артықшылықтары болуы мүмкін деп тағы да айтады.*

Сол сияқты, **Стивен П. Роббинс** Сан-Диего мемлекеттік университеті және **Тимоти А. Джадж** Нотр-Дам университетінің ғалымдары «Ұйымдастырушылық мінез-құлық негіздері» атты кітабында ұйымдық ортадағы адамдардың өзара әрекеті мен мінез-құлқын зерттейтін ұйымдық мінез-құлыққа қатысты тұжырымдамаларды, теорияларды және зерттеулерді ұсынады.

Кітап ұйымдық мінез-құлықтың әртүрлі аспектілерін қамтиды, соның ішінде мотивация, көшбасшылық, коммуникация, топтық динамика, шешім қабылдау және ұйымдық мәдениет[20].

Кітаптың негізгі мақсаты – оқырмандарға ұйымдық мінез-құлық негіздерімен қамтамасыз ету және оларға адамдардың ұйымдарда өзін қалай ұстайтынын, мотивациясы мен өнімділігіне қандай факторлар әсер ететінін және тиімді ұйымдық ортаны құру үшін қандай стратегияларды қолдануға болатынын жазған.

Сонымен бірге этностың қалыптасуы туралы **П. Осколоковтың** «Этнополитология туралы эсселер» кітабынан түсінік алынды. Жалпы «этос» сөзінің түп тамырына үңілсек гректің – *ethnos* — тайпа, халық деген сөзінен шыққан. Әрбір *homo sapiens homo ethnikos* болып келеді. Бастапқыда эллиндер өздерін *genes* яғни өзіміз, *ethnos* бейтаныстар деп айтқан деген деректер де бар. Этникалық термині ғылымда кеңінен қолданылатын, мәдени жағынан ерекшеленетін деген ұғымды білдіреді [21].

**Б.А. Алдашов, Т.В. Журавлев** пайымдауынша этникалық қауымдастық бір аумақта тарихи қалыптасқан тұрақты, көп ұрпақтан тұратын бірлестік болып табылады. Оның анықтамасы бойынша этникалық қауымдастықтың жалпы белгілері ғана емес, сонымен бірге мәдениеті мен психикасының салыстырмалы түрде тұрақты белгілері, сондай-ақ өзінің біртұтастығы мен барлық басқа формациялардан айырмашылығы бар деп жазады [22].

**Энони Д. Смиттің** «Ұлттың этностық тамыры» бұл халықаралық зерттеулердің негізіне айналған халықтар мен ұлыстар тақырыбына арналған ғылыми еңбек. Кітапта халықтардың өрлеуі мен құлдырауы, олардың өмір сүруі

және қазіргі шындық жағдайына бейімделу себептері жан-жақты қарастырылған. Ол халықтардың этникалық топ ретінде қалыптасуының негізгі үш тұғыры: дін, тіл және адамдарды біріктіретін атамекеннің ықпалын жан-жақты зерттеп, тарихқа берік жазылған немесе керісінше, мәңгілікке жойылып кеткен халықтарды мысалдармен келтіреді [23].

Ал, **Джавад Сайдтың** «Жаһандық әралуандылықты басқару» мақаласында әралуандылық сөзін көптеген жолдармен түсіндіреді. Әралуандылықты басқару тектері мен сәйкестіктері бар қызметкерлерді жалдауға, ұстауға, басқаруға және ұйымдық мақсаттарды орындауға, оларға қол жеткізуге және жеке дамуға барлығы бірдей мүмкіндік беретін мәдениетті құруға бағытталған ұйымдық саясаттар мен тәжірибелердің жиынтығы ретінде анықтайды [24].

Сонымен қатар **Роберт М.Энтони** – мәдени стандарттардың өзара әрекеттесуін және олардың әралуандылыққа әсерін зерттеген американдық әлеуметтанушы. **Нестор Гарсия Канклин** – Латын Америкасындағы мәдени әралуандылық мәселелерін және оның жаһандану жағдайында өзгеруін зерттеген антрополог. **Арджун Аппадурай** – жаһандану, мәдени әралуандылық және олардың өзара әрекеттесу мәселелерін зерттейтін жазушы және мәдениет сыншысы. **Шатруган Ядав** халықаралық ұйымдардағы әралуандылықты басқару мәселесін зерттеп жүрген ғалым. Посткеңестік аймақтағы зертеушілер: **Н. Ломагин** - мәдени тәжірибелердің әралуандылығын және жаһанданудың әлеуметтік-мәдени аспектілерін зерттеген әлеуметтанушы. **И. Кон** – жаһандық контексте мәдени әралуандылық мәселесімен және оның этикалық аспектілерімен айналысқан философтардың ғылыми мақалалары жаһандану жағдайында әралуандылықты басқару туралы дәлелді түсініктер беріп, мемлекеттік саясатты жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеуге үлкен септігін тигізді.

## Зерттеу әдістері

Магистрлік жобаны жазудың әдістемелік негізі зерттеудің диалектикалық әдісі болып табылады. Жүргізілген жұмыс барысында диалектиканың негізгі принциптері пайдаланылды:

- мемлекеттік органдар мен этностық топтар, экспаттар арасындағы сындарлы диалогты құру түрінде қалаған нәтижеге қол жеткізу мен қазіргі жағдай арасындағы қайшылықтарды іздеу принципі. Бұл принципті қолдану мемлекеттік саясатты жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу мақсатында орын алған қайшылықтарды талдауға мүмкіндік берді;

- ғылыми принципті пайдалану зерттеу объектісі мен пәніне қатысты әлеуметтік құбылыстарды сипаттауға және түсіндіруге мүмкіндік берді, соның нәтижесінде тұжырымдаманы енгізуді ескере отырып, инклюзивтілікті қолдау, мәдени әралуандылықты құрметтеу және кемсітушілікті алдын алу саясатын одан әрі жаңғыртуға көзқарас әзірленді;

- эмпирикалық тәсіл: әралуандылықты басқару зерттеулері арқылы дәлелдемелерді жинау мен талдауға негізделген. Олар эмпирикалық нәтижелерді алу үшін бақылау әдістерін, сауалнамаларды басқа тәсілдерді қолдана отырып, объективтілік пен дәлелдеуге ұмтылады.

- практикалық маңыздылық принципі ғылыми зерттеулердің практикалық құндылығына тоқталуға мүмкіндік берді, халықаралық тәжірибеге негізделген ұсыныстар олардың өміршеңдігі, өзектілігі және қажеттілігі бойынша талданды;

- өзара іс-қимыл және тұтастық принциптерін пайдалана отырып, мемлекеттік билік пен азаматтық қоғамның өзара әрекеттесуінің құрамдас бөліктері болып табылатын көптеген факторлар мен әлеуметтік қатынастар зерттелді. Талдау нәтижелері әралуандылықты басқарудың тиімді жолдары белгіленді.

Сандық және сапалық талдау қолданыла отырып, ғылыми зерттеу барысында жаһандану, әралуандылық мәселесін зерттеп жүрген немесе осы бағытқа қатысты сарапшылардан сұхбат алынды.

Қосымша әдістер ретінде әдеби, логикалық талдаулар, контент талдау және мәліметтер мен ақпаратты өңдеудің басқа әдістері қолданылды.

## Талдау және зерттеу нәтижелері

**Ағымдағы жағдайды талдау:** Бүгінгі күні Қазақстан Орталық Азиядағы ең ірі экономикалардың бірі және инвестиция мен бизнес үшін тартымды орын болып табылады. Қазақстанда Shell, Chevron, ExxonMobil, Microsoft, IBM, Siemens, Ericsson, Procter & Gamble, Coca-Cola, PepsiCo, Nestle сияқты көптеген ірі халықаралық компаниялар, сонымен қатар БҰҰ, ШЫҰ, ҰҚШҰ, ЕАЭО, ОПЕК халықаралық ұйымдардың аймақтық кеңселері жұмыс істейді.

Контент анализ қорытындысы бойынша аталған ұйымдар мен компаниялар ұжымы әралуан және олардың корпоративтік мәдениетінде әралуандылық мәселесі қалыпты жағдай, яғни *инклюзивтілік моделін ұстанатыны стратегиялық құжатта белгіленген*. Бұл мәдени және әлеуметтік айырмашылықтарына қарамастан барлық қызметкерлер ұжымның тең және маңызды мүшелері екенін сезіне алады, сондай-ақ компаниялар өз қызметкерлерін мәдени әралуандылыққа үйретеді, әртүрлі мәдениеттердің мерекелері мен дәстүрлеріне байланысты іс-шаралар өткізеді.

Ал, KazMunayGas, Kazakhmys Corporation, Tengizchevroil, «АМК-Мунай», «Си Бу», Bonatti компанияларының құндылықтар мәселесінде әралуандылық, адами капитал, инклюзия мәселесі айтылмаған, сонымен қатар осы аталған компанияларда жұмысшыларының ереуілі жиі болып тұрады.

Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2022 жылдың 1 қазанындағы мәліметінде Қазақстан аумағында 15 434 шетелдік азамат жұмыс атқарды және 1 751 жұмыс орны шетелдік жұмыс күшін пайдаланады.

Қазақстанда еңбек жанжалдары мен ереуілдері жиі орын алуда. Дау-дамай басым көбі еңбек заңнамасының сақталмауы, еңбек жағдайының нашарлығы, жалақының дұрыс бөлінбеуі тағы басқа. 2021 жылы Қазақстанда еңбек жанжалдары мен ереуілдерінің 56 оқиғасы тіркелді. Еңбек жанжалдары мен ереуілдер орын алатын ірі компаниялардың ішінде мұнай-газ компаниялары, тау-кен өндіруші компаниялар, көлік компаниялары.

2022 жылдың бірінші жартыжылдығында кәсіпорындардың жұмысын үш сағаттан астам уақытқа тоқтатқан 42 еңбек жанжалдары тіркелді. Қабылданған шаралардың нәтижесінде екінші жартыжылдықта жанжалдардың саны тоғызға дейін азайды [25].

Қазақстандағы жоғары оқу орындарының саны 119 (*Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Жоғары және жорары оқу орнынан кейінгі білім комитеті сайты*).

Жоғары оқу орындары қауымдастығының мәліметі бойынша биылғы жылы қазақстандық жоғары оқу орындарында 30000 шетелдік студент білім алуда. Олардың көпшілігі Өзбекстан, Қырғызстан, Үндістан, АҚШ, Франция, Нигерия, Сомали елдерінен.

Жоғары оқу орындарының стратегиясында «әралуандылық» туралы ескерілмеген. Тек Назарбаев Университетінің 2018-2030 жылдарға арналған стратегиясында құндылықтар тізбегінде «Мәдени әралуандылық – білімнің, ғылымның және қоғамдастықтың барлық аспектілеріндегі интеграция»- деп көрсетілген.

Шетелдік азаматтармен жұмыс атқаратын халықаралық ұйымдарда әралуандылық тақырыбы сирек кездесетінін көріп отырмыз.

Жаһандану өмірдің әртүрлі салаларында, мысалы, экономикада, саясатта, мәдениетте, білімде қарқынды өзгерістер әкелуде. Бұл өзгерістер әлемнің әр бөліктеріндегі адамдар мен ұйымдарға әсер етеді және олардың жаңа жағдайларға бейімделуін талап етеді. Жаһандану жағдайында әралуандылықтың маңыздылығы артып, ол адамдар мен ұйымдар арасындағы мәдени, этникалық, діни және басқа да айырмашылықтарды көрсетеді. Әралуандылық қақтығыстың көзі болуы мүмкін, бірақ шығармашылық пен жаңашылдықтың да көзі болуы мүмкін.

### ***Халықаралық тәжірибе:***

Соңғы бірнеше жылда жаһандық көші-қон көбейді. Осы орайда Вашингтонда орналасқан PEW RESEARCH CENTER зерттеу жүргізді. Орталық әралуандылық туралы 27 елдегі 30 133 адамнан сауалнама алды. Төмендегі кестеде көрсетілгендей қатысушылар өз елінің соңғы 20 жылда қаншалықты әралуан болғанын айтты [26].

Кесте 1 – Дүниежүзіндегі халықтардың өз елдеріндегі әралуандылыққа көзқарасы

<b>Мемлекет атауы</b>	<b>Неғұрлым әралуан</b>	<b>Өзгеріс жоқ</b>	<b>Әралуандылық деңгейі төмен</b>
Канада	85%	9%	5%
АҚШ	77%	13%	8%
Германия	84%	8%	6%
Ұлы Британия	82%	9%	6%
Франция	75%	21%	4%
Ресей	60%	24%	10%
Оңтүстік Корея	84%	10%	5%
Индонезия	80%	12%	4%
Жапония	52%	34%	7%
Австралия	83%	9%	6%

Ескертпе – мәлімет Pew Research center алынып [26], автор өзі елдерді таңдап жинақтады. Қосымша 1-де түп нұсқа көрсетілген.

Респонденттер қоғамның әралуан болуына оң көзқарас танытады. Алайда әралуандылыққа ашықтықпен қатар нәсілдік немесе этникалық кемсітушілік олардың қоғамындағы проблема екенін ескертеді.

Неғұрлым әралуан ел Канада 85% пайызды көрсетіп отыр.

Канадада әралуандылық пен инклюзияны қолдау саясаты бар. Елде әралуан мәдени және этностарды біріктіруге және бірегейлігін сақтауға бағытталған кең ауқымды шаралар мен бағдарламалар бар:

- **Мультикультурализм:** Канада мультикультурализмді өзінің жеке басының маңызды бөлігі ретінде ресми түрде таниды. Мультикультурализм әртүрлі

мәдениеттер мен тілдерді тану, құрметтеу және қолдау, сондай-ақ олардың дәстүрлерін сақтау және дамыту үшін жағдай жасауды білдіреді.

- Көптілділік туралы заң: Канадада екі ресми тіл - ағылшын және француз тілдерін пайдалану құқығын қамтамасыз ететін көптілділік заңы бар. Бұл лингвистикалық әралуандылықты сақтауға және дамытуға ықпал етеді.
- Босқындар мен иммигранттарды қабылдау бағдарламалары: Канадада әлемнің түкпір-түкпірінен босқындар мен иммигранттарды қабылдауға бағытталған бағдарламалар бар. Бұл бағдарламалар баспана немесе жақсырақ мүмкіндік іздеген адамдарға тіл үйренуге, жұмысқа орналасуға және мәдени дамуға қолдау көрсету арқылы Канада қоғамына кірігуге көмектеседі.
- Кемсітуге қарсы заңдар: Канадада нәсіліне, ұлтына, дініне, жынысына, жыныстық бағдарына және тағы басқа белгілері бойынша кемсітуге тыйым салатын заңдар бар. Бұл заңдар шығу тегіне немесе мәдени тегіне қарамастан барлық азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғауға арналған.
- Мәдениетаралық білім: Канада мектептерінде оқушыларға әртүрлі мәдениеттер арасындағы айырмашылықтар мен ұқсастықтарды түсінуге және құрметтеуге көмектесетін мәдениетаралық білімге баса назар аударылады. Бұл толерантты және инклюзивті қоғамның қалыптасуына ықпал етеді.

Әралуандылық деңгейі 52% көрсеткен Жапон елі дәстүрлі түрде этникалық және мәдени біртектіліктің жоғары дәрежесіне ие ел. Әралуандылық пен интеграция жағдайында Жапония белгілі бір қиындықтарға бар екенін мына фактлер арқылы көреміз:

- Біртекті қоғам: Жапонияда негізінен этникалық және мәдени жағынан біртекті жапондықтар басым көпшілігін құрайды. Бұл интеграция және әралуандылықты қолдау контекстінде кейбір тәуекелдерді әкеледі.
- Көші-қон саясаты: Жапонияның көші-қон саясаты біршама шектелген және шетелден жоғары білікті мамандарды тартуға аса бейімделмеген.
- Тілдік кедергі: Жапон тілі елдегі негізгі қарым-қатынас тілі болып табылады және тілді білу жапон қоғамына сәтті интеграцияланудың маңызды факторы. Тілді білмеу шетелдіктер үшін, әсіресе Жапонияда жұмыс істеуді немесе оқуды жоспарлағандар үшін кедергілер тудырады.

Дегенмен, соңғы жылдары Жапония көбірек ашық және әралуандылық пен инклюзивтілікке қызығушылық танытуда. Елде шетелдік жұмыс күшін тартуға, мәдениетаралық білім беруді дамытуға және шетелдік студенттерді қолдауға бағытталған саясат пен бағдарламалар әзірленуде.

Францияда күрделі және кең ауқымды әралуандылық саясаты бар. Ел барлық азаматтар қатыса алатын және әлеуметтік, экономикалық және саяси өмірге үлес қоса алатын инклюзивті қоғам құруды мақсат етеді. Франциядағы әралуандылықты басқару саясатының кейбір мысалдары:

- Дискриминацияға қарсы заңнама: Францияда нәсіліне, дініне, жынысына, ұлтына және басқа факторларға байланысты кемсітуге тыйым салатын заңнама бар. Заңдар аз қамтылған этностардың құқықтарын қорғауды және кемсітушілік үшін жазаларды қарастырады.



- Секуляризация қағидасы: Франция діннің мемлекеттен бөлінуін қамтамасыз ететін және барлық азаматтардың діни сенім бостандығына кепілдік беретін зайырлылық принципін ұстанады. Бұл принцип барлық діндер үшін тең жағдай жасауға және кемсітушіліктен қорғауға бағытталған.
- Интеграциялық саясат: Францияда мигранттар мен олардың ұрпақтарының француз қоғамына бірігуіне көмектесетін бағдарламалар мен шараларды қамтитын интеграциялық саясат бар. Оған тіл курстары, кәсіптік оқыту, білім алуға қолжетімділік және экономикалық интеграцияны ынталандыру шаралары кіреді.
- Мәдени әралуандылықты қорғау: Франция мәдени әралуандылықты таниды және көтермелейді. Түрлі мәдениеттер мен дәстүрлерді көрсететін мәдени іс-шараларға, өнер мен мәдениет ұйымдарына мемлекеттік қолдау көрсетіледі.
- Әлеуметтік әділеттілік бағдарламалары: Францияның теңсіздікпен күресуге және әділетті қоғам құруға бағытталған бағдарламалары мен саясаты бар. Бұған кедейшілікпен күресу, халықтың барлық топтары үшін тұрғын үйге қол жеткізу, денсаулық сақтау және білім беру кіреді.

Жаһандық әралуандылықты басқарудың аспектілерін зерттеу, оны халықаралық тиімді басқару стратегияларын, саясаттарын, бастамаларын және іс-шараларын жоспарлау, үйлестіру және жүзеге асыру ретінде анықталады.

Өкінішке орай, трансұлттық корпорациялардағы халықаралық әралуандылықты басқару өзекті мәселе болып отыр. Бағдарламаларды жасау мен әзірлеуде жиі сәтсіздіктерге әкеледі. АҚШ ұйымдарының құрылымдары мен мақсаттары Еуропадағы әралуандылықты басқару тәсілінен өзгеше. Дегенмен, көпұлтты корпорациялардың әр елдегі бөлімшелерінде әралуандылықты басқару тәжірибесін беру және қолданумен байланысты қиындықтар туындамауы үшін өз ішінде зерттеу жұмыстары және статистика жүргізілуі қажет.

14 түрлі этнос тұратын Сауд Арабиясының еншілес ұйымындағы Даниялық экспаттардың мысалы келтірсек, себебі бұл әралуандылықты басқару бастамаларын шетелдік еншілес компанияларға аутсорсингке беруді көздейтін халықаралық корпорациялар шешуі тиіс кейбір негізгі мәселелерді суреттейтін төтенше жағдай. Көптеген трансұлттық корпорациялар бастапқыда корпорацияның ішкі нарықтан тыс кеңеюіне мүмкіндік беретін қалыптасқан басқару тәжірибесін шетелдік еншілес компанияларға беруге ұмтылады. Дегенмен, бас кеңседе сәтті болғанымен, бұл әдістер басқару жағдайына әсер ететін мәдени және әлеуметтік айырмашылықтарға байланысты еншілес компаниялар үшін әрқашан сәйкес келмеуі мүмкін. Адам ресурстарын басқарудың халықаралық стратегиясын әзірлеу мәдени айырмашылықтарға байланысты бәсекелестік артықшылықты қамтамасыз ете алмайды [27].

Сауд Арабиясы абсолютті монархия елі болып табылады, онда король үкіметтегі басты тұлға және мемлекет басшысы. Сондай-ақ Құран Кәрім ең қолайлы құқықтық жүйе болып саналатын ислам мемлекеті. Саяси партиялар мен кәсіподақтарға рұқсат етілмейді.



Тиісінше, корпорациялардың қызметкерлерге, әсіресе, жиі ауыр жағдайларда жұмыс істейтін және қысқа мерзімде жұмыстан босатылуы мүмкін шетелдік жұмысшыларға қатысты заңдық міндеттемелері аз.

Елге Оңтүстік-Шығыс Азиядан, Филиппиннен, Египеттен және т.б. жұмыскерлер келеді. Оларға әдетте саудиялық азаматтардың жалақысының үштен бірі ғана төленеді, дегенмен олар әлдеқайда тәртіпті және өнімді жұмыс күші болып саналады.

Сонымен Сауд Арабиясының еңбек нарығындағы этникалық әралуандылық өте жоғары, тіпті саудизация туралы заңдар енгізілгенімен, мемлекет жеке сектор фирмаларына саудиялықтарды жалдауға мәжбүрлеуде. Бұл тәжірибе белгілі бір дәрежеде басым, бірақ өнімділігі төмен көпшілік үшін жұмысқа орналастыру квотасына негізделген оң әсер ету саясатына қатысты болуы мүмкін. Дегенмен, көптеген жеке сектор ұйымдары саудиялықтарды ұйымға тиімді түрде тартпай-ақ, заңды квоталарды орындау үшін жалдап, көрнекі әрекеттермен айналысады. Осылайша, Сауд Арабиясының ұйымдары осы жылдар ішінде шетелдік жұмыс күшін тартты, бұл елде әралуандылықты басқарудың ерекше жергілікті стилін қалыптастырды дегенді білдіреді.

Сауд Арабиясында бүкіл Парсы шығанағы аймағындағы әйелдерге арналған ең қатал еңбек заңдары бар. Сауд Арабиясындағы әйелдердің жұмыспен қамтылу үлесі шамамен 10% құрайды және олар мемлекеттік білім беру және денсаулық сақтау қызметтерінде жұмыс атқарады.

Осы зерттеу үшін таңдалған еншілес ұйым ірі Даниялық корпорациясының бөлігі болып табылады (бүкіл әлем бойынша 20 000-нан астам қызметкері бар). Сауд Арабиясының филиалында 14 түрлі этностан тұратын 400-ге жуық адам жұмыс істейді - негізінен Үндістаннан (251), Египеттен (80), Сауд Арабиясынан (45) және Филиппиннен (37). Сонымен қатар, 16 даниялық экспат пен бір британдық қызметкер еншілес мекемеге орналастырылды.

Елдегі жалпы тенденцияға сәйкес, жұмысқа тек ер адамдар алынды. Британдық қызметкерді қоспағанда, басқару тобында тек даниялықтар ғана болды.

Даниялық бұл корпорация 2008 жылы әралуандылықты басқарудың жаһандық стратегиясын әзірлеген болатын. Әралуандылықты басқарудың жалпы саясаты келесідей сипатталған:

- ⇒ Корпоративтік саясат – қоғамның табиғаты мен әралуандылығын көрсететін жұмыс орнын құру;
- ⇒ Этникалық тегіне, жынысына, жасына, дініне, отбасылық жағдайына немесе жыныстық бағдарына қарамастан қызметкерлерге бірдей қарау және олардың бизнеске қосқан үлесін бағалау.

Сонымен қатар бұл корпорацияның басқару философиясында ресми түрде айтылған:

*«Біз қол жетімді ең жақсы қызметкерлерді тартуға тырысамыз. Әралуандылықты басқара отырып, біз гетерогенді қоғамымыздағы барлық ресурстарды пайдаланамыз. Біз қызметкерлерді жалдаған және ұстаған кезде олардың әкелетін бірегей таланттарын пайдаланамыз. Біз әртүрлі ортадағы адамдардың шығармашылық пен өнімділік әлеуетін жоғары бағалаймыз».*

Жоғарыда сипатталған әралуандылықты басқару көзқарасы даниялық корпорацияларда кең таралған іскерлік жағдаймен тең мүмкіндіктер перспективасын біріктіреді. Әралуандылықты басқарудың негізгі қозғаушы күші Данияның еңбек нарығының әралуандылығы болып табылады. Заң талаптары әралуандылықты басқарудың қозғаушы күштері деп айтсақ болады.

Әралуандылықты басқару жөніндегі мамандар корпоративтік адам ресурстары департаментінде орталықтандырылған қызмет атқарады, сондықтан әралуандылықты басқару идеалдары корпоративтік мәдениеттің жалпы күн тәртібінің бір бөлігі. Жергілікті адам ресурстары департаменттері, сондай-ақ еншілес компаниялардың бас менеджерлері әралуандылықты басқару бастамаларын қоса алғанда, корпоративтік құндылықтарды енгізуге жауапты.

Зерделей келе, штаб-пәтердегі әралуандылықты басқару жөніндегі лауазымды тұлғалар әралуандылықты басқару бастамаларын жүзеге асыруға қатысты ұсыныстар мен нұсқаулар бергенімен, бұл саясаттардың жүзеге асырылу қарқыны мен тиімділігіне жаһандық мониторинг аз екен. Әсіресе еуропалық емес еншілес компанияларға қатысты. Штаб-пәтерде қолдау бөлімшелеріне корпоративтік саясатты енгізуде тым қатал болғысы келмейді екенін байқауға болады. Топ-менеджер: «Біз ұсыныстар бере аламыз, бірақ оларды жергілікті деңгейде қалай жүзеге асыру біздің құзыреттен тыс», - дейді.

Халықаралық компаниялардағы әралуандылықты басқаруға бағытталған зерттеулер өте аз. Дегенмен, халықаралық әралуандылықты басқарудың ішкі басқарудан айырмашылығы негізінен жаһандық интеграцияның жергілікті реакцияға қарсы парадоксына байланысты деп білуге болады.

Бұл зерттеу, сонымен қатар үлкен халықаралық корпорациялардағы белгілі бір ұйымдық бөлімше корпоративтік саясаттан тәуелсіз әралуандылыққа ерекше көзқарасты қабылдай алатынын көрсетеді.

Келесі мысал американдық трансұлттық Procter & Gamble (P&G) компаниясы. Компанияның 70 елде кеңсесі бар, оның өнімдері 180 елде сатылады.

Procter & Gamble әралуандылық пен инклюзияны қолдауға ұмтылады. Компания әралуан жұмыс күшінің құндылығын мойындайды және инклюзивті орта құру инновацияларға, креативтілікке және жақсы бизнес нәтижелеріне әкеледі деп санайды. P&G әралуандылықты қолдауының бірнеше жолы:

- Әралуандылық және Инклюзия бастамалары: P&G-де әралуандылық және инклюзивтілік бастамалары бар. Олар нәсі, ұлты, жыны, жыныстық бағдарлар, қабілеттер және діндерін қоса алғанда, қоғамның барлық топтарындағы қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктерді белсенді түрде насихаттайды. Бұл бастамалар барлық қызметкерлердің үлестерін құрметтейтін және бағалайтын жұмыс ортасын құруға бағытталған.

- Қызметкерлердің ресурстық топтары Employee Resource Groups (ERGs): P&G жалпы білімі, білімі немесе қызығушылықтары бар қызметкерлерге қолдау мен ресурстарды қамтамасыз ететін ERGs жасақтады. Black Employee Network, Latinx Employee Network және Women's Leadership Network сияқты бұл топтар қауымдастық сезімін қалыптастыруға көмектеседі, тәлімгерлік мүмкіндіктерін

ұсынады және компанияның әралуандылығы мен инклюзивті күш-жігерін қолдайды.

- Тауар жеткізушілерінің әралуандылығы: P&G әртүрлі топтардағы жеткізушілермен, соның ішінде әйел азаматтар және ардагерлермен белсенді түрде жұмыс істеуге ұмтылу арқылы жеткізушілердің алуандылығын ілгерілетуге ұмтылады. Бұл бастама аз өкілдік ететін топтарға тиесілі бизнесті қолдауға және олардың мүмкіндіктерін кеңейтуге қолдау көрсетеді.
- Инклюзивті жарнама және маркетинг: P&G өзінің жарнамалық және маркетингтік науқандарында әралуандылықты және инклюзивтілікті ілгерілетуге ұмтылады. Олар өздерінің тұтынушыларының тәжірибесін көрсететін брендтік коммуникацияларында әртүрлі мәдениеттерді, нәсілдерді, тіпті дене түрлерін дәл көрсетуге және атап өтуге тырысады.
- Қоғамдастықтың қатысуы: P&G әралуандылық пен инклюзияны қолдайтын қауымдастықтың бастамалары мен серіктестіктеріне қатысады. Олар әлеуметтік-экономикалық теңсіздіктерді жою және теңдікті ілгерілету үшін коммерциялық емес ұйымдармен және қауымдастық топтарымен серіктес орнатады [28].

Microsoft корпорациясының әралуандылықты басқару бағдарламасында әралуандылық пен инклюзияның маңыздылығына баса назар аударады және әртүрлі мәдениеттер мен әлеуметтік ортадағы қызметкерлерді ортақ мақсат үшін өз идеялары мен тәжірибелерімен бөлісуге шақырады. Сондай-ақ компания өз қызметкерлерін мәдениетаралық қарым-қатынасқа үйретеді және әралуандылық пен мәдени алмасуды ілгерілету үшін түрлі іс-шаралар ұйымдастырады [28].

Shell халықаралық мұнай компаниясы ретінде әралуандылықты бағалайды және инклюзивті жан-жақты жұмыс ортасын құруға ұмтылады. Компания өзінің командалық құрылымдарында өкілділік пен инклюзивтілікті қамтамасыз ету үшін әралуан мәдениеттер, этникалық топтардағы дарынды қызметкерлерді белсенді түрде жалдайды және дамытады.

Shell әралуандылықты қалай қолдайтыны туралы:

1. Жұмысқа алуға әралуандылықты қамту: Shell әр түрлі ортадағы қызметкерлерді тартуға және жалдауға, тең мүмкіндіктерге жәрдемдесуге және жалдау процесінде кемсітушілікке қарсы тұруға ұмтылады.
2. Әртүрлі командалар: Shell әртүрлі мәдени, ұлттық және гендерлік ортадағы қызметкерлерді қамтитын командаларды құрады және қолдайды. Бұл идеялар мен тәжірибе алмасуды жеңілдетеді және инновациялар мен жақсы нәтижелерге ықпал етеді.
3. Оқыту және дамыту: Shell білім беру бағдарламалары мен барлық қызметкерлер үшін олардың шыққан тегі мен ерекшеліктеріне қарамастан даму мүмкіндіктерін ұсынады. Компания оқуға және мансаптық мүмкіндіктерге тең қолжетімділікті қамтамасыз етуге міндеттенеді.
4. Әралуан мәдени бастамалар: Shell мәдениетті қолдай отырып, әртүрлі мәдениеттер мен дәстүрлерді зерттеуге және түсінуге арналған мәдени фестивальдар, іс-шаралар мен семинарлар өткізуді әдетке айналдырған.
5. Гендерлік теңдік: Shell өз командаларында гендерлік теңдікке қол жеткізуге және гендерлік теңсіздікті жоюға ұмтылады. Компания әйелдердің кәсіби дамуы

мен көшбасшылығын қолдау, барлық қызметкерлер үшін инклюзивті және әділ жұмыс ортасын құру бойынша шараларды алтын әріппен стратегиялық құжатында белгілеген [29].

Енді әралуандылықты басқару туралы әлемнің алдыңғы қатарлы жоғары орындарына келсек, әр оқу орнының сайтында DIVERSITY деген жеке бөлімдер бар. Шетелден келіп жатқан білім алушыларға қажетті ақпаратпен танысуға оқу орнының беретін материалдық және де басқа мүмкіндіктер туралы жазылған. Сондай-ақ мәліметтер күнде жаңартылып отыратыны да маңызды.

Әралуандылықты басқару мәселелерін шешуде белсенді жұмыс атқаратын шетелдік оқу орындарының алдыңғы қатары:

*Гарвард университеті* әралуандылыққа деген ұмтылысы бейтаныс идеялармен, перспективалармен, мәдениеттермен және адамдармен өзара әрекеттесу, мағыналы өсу үшін жағдай жасауға негізделген. «Біз бір-бірімізге қолдау көрсету жолдарын іздеп, қамқорлық пен ынтымақтастыққа толы қоғамдастықты құру үшін жұмыс істеуіміз»-деген ұстанымда.

Лос-Анджелестегі *Калифорния университеті (UCLA)* Америка Құрама Штаттарындағы әралуан мәдени, этникалық және әлеуметтік топтардағы студенттерді қоса алған және инклюзивті ортаны қалыптастырған оқу орны. Университет тәлімгерлік, мәдени әралуандылық бойынша курстар, зерттеулер және инклюзивті ортаны құруға бағытталған бағдарламалардың кең ауқымын ұсынады.

*Оксфорд университеті* әлемдегі ең беделді университеттердің бірі болып табылады, сонымен қатар студенттер мен оқытушылар үшін инклюзивті және жан-жақты ортаны қалыптастырған.

*Торонто университеті* Канададағы ең ірі университет болып табылады және студенттер үшін жан-жақты және инклюзивті орта құруға белсенді жұмыс атқаруда. Студенттерге университет өміріне тез бейімделуге көмектесетін стипендиялар сияқты бастамашылық бағдарламалардың кең ауқымын ұсынады.

Торонто университеті Канададағы ең ірі университет болып табылады және студенттер үшін жан-жақты және инклюзивті орта құруға белсенді жұмыс атқаруда. Студенттерге университет өміріне тез бейімделуге көмектесетін стипендиялар сияқты бастамашылық бағдарламалардың кең ауқымын ұсынады.

Мәдени және тілдік ресурстар: Сингапур мәдениеті мен тілдері әралуан көп ұлтты мемлекет. *Сингапур университеті* ағылшын, қытай, малай және тамил сияқты әртүрлі тілдерді үйренуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар университет әртүрлі мәдени дәстүрлерді сақтауға және түсінуге ықпал ететін мәдени клубтар мен ұйымдарға қолдау көрсетеді.

*Париж Сорбонна университеті* – тарихы бай, беделді жоғары оқу орны.

Сорбонна университеті әралуандылық пен инклюзивтілікке үлкен мән береді және студенттік топтарға қолдау көрсету және инклюзивті оқыту ортасын құру үшін бірқатар шараларды стратегиясында белгілеген.

Оқу орны қабылдау процесінде барлық студенттерге тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге ұмтылады. Олар теңдік және кемсітпеу қағидаттарын ұстанады және олардың шыққан тегі мен ерекшеліктеріне қарамастан әрбір студенттің еңбегін ескереді.

Сорбонна университеті студенттерді құшақ жая қарсы алатынын және қолдау көрсететінін сезінетін инклюзивті оқу ортасын қалыптастырған әлемдегі үлгілі оқу орны. Әралуан пікірлерге, мәдениеттерге және көзқарастарға құрметпен қарауға шақырады, сонымен қатар студенттердің әртүрлі топтары арасындағы түсіністік пен ынтымақтастықты арттыруға бағытталған түрлі іс-шаралар мен семинарлар өткізеді.

Сонымен қатар мигрант студенттерге қолдау көрсетеді, соның ішінде тіл бағдарламалары, кеңес беру және бағдарлау. Олар мигрант студенттердің университет өміріне және оқу бағдарламасына бейімделуіне және сәтті интеграциясына ықпал етеді.

Университеті әралуандылықты тойлау және мерекелеу үшін әртүрлі мәдени және зерттеу бастамаларын қолдайды. Бұл әралуан мәдениеттерді көрсететін және не түрлі тақырыптарды зерттейтін іс-шараларды, конференциялар мен көрмелерді ұйымдастырады.

Сондай-ақ университет дискриминация, виктимизацияға қарсы саясат жүргізеді [30].

Австралиядағы Мельбурн университеті шын мәнінде әралуандылық пен инклюзия бойынша жетекші университеттердің бірі ретінде танылған. Себеп:

Әралуандылық және инклюзия орталығының жұмысы: Мельбурн университетінде қауымдастығында әралуандылық пен инклюзияны ілгерілету үшін бағдарламаларды, саясаттарды және іс-шараларды әзірлейтін және жүзеге асыратын *Әралуандылық және Инклюзия орталығы* жұмыс атақарады.

Стипендиялық бағдарлама: *Мельбурн университеті аз қамтылған студенттерге, мүмкіндігі шектеулі студенттерге және әралуан мәдени және этникалық топтардағы студенттерге қолдау көрсететін түрлі стипендияларды ұсынады.*

Мельбурн университеті студенттермен кездесуге, тәжірибе алмасуға және өз мәдениеті мен дәстүрлерін атап өтуге болатын түрлі мәдени орталықтар мен қоғамдардың құрылуына және жұмыс істеуіне қолдау көрсетеді.

Тәлімгерлік және қолдау бағдарламасы Мельбурн университеті студенттерге, әсіресе аз қамтылған этнос өкілдерінен шыққан студенттерге, оқу ортасына бейімделуге және оқу мен мансапта табысқа жетуге көмектесетін тәлімгерлік және қолдау бағдарламаларын ұсынады.

*Мельбурн университеті мүмкіндігі шектеулі студенттерге бейімделген оқу материалдарына, техникалық көмекшілерге және кампусқа қолжетімділікті қоса алғанда, әртүрлі ресурстар мен қызметтерді ұсынады.*

Бұл Мельбурн университетінің әралуандылық пен инклюзияны қолдау үшін қабылдап жатқан шараларының бірнеше мысалдары ғана. Университет өз бастамаларын жетілдіру және барлық студенттерге тең мүмкіндіктер жасау үшін үнемі жұмыс жасайды [31].

АҚШ-тағы Йель университеті инклюзивті білім беру ортасын құруда белсенді жұмыс жүргізуде. Олардың әралуан мәдениеттерден, нәсілдерден және этностардан шыққан студенттерге қолдау көрсететін түрлі бағдарламалары мен бастамалары бар. Йель сонымен қатар әртүрлі қажеттіліктері мен сәйкестіктері бар студенттерге кең ауқымды ресурстар мен қолдауды ұсынады [32].

Варшава университеті инклюзия мен әралуандылықты көтеретін саясаттарды, бағдарламалар мен бастамаларды әзірлеп, жүзеге асыруда. Олар шыққан тегі мен жеке басына қарамастан барлық студенттерге тең мүмкіндіктер беруге ұмтылады. Варшава университеті де студенттер үшін қауіпсіз және мейірімді орта құру үшін белсенді жұмыс атқаруда [33].

Қарап отырсақ, ұйымдардағы әралуандылықты басқарудың маңыздылығы айлап артып келеді, ол топтық жұмысты нығайтуға, өнімділікті немесе қызмет сапасын арттыруға, жанжалдарды азайтуға және мәдениетаралық түсіністікті жақсартуға өз септігін тигізері сөзсіз. Өз кезегінде бұл факторлар ұйымның әлемдік нарықтағы бәсекеге қабілеттілігін арттырады. Бұған қоса, ол әртүрлі мәдениеттер мен ұлттар өкілдері арасындағы мәдениетаралық түсіністік пен сыйластықты нығайтады, бұл өз кезегінде жанжалдарды азайтып, жаһанданған әлемде бейбіт ынтымақтастықты дамытуға ықпал етеді. Латын тілінде *Omnia ad humanitatem*, - деген қағиданы естен шығармау қажет барлығы адамзат игілігі үшін.

Соңғы онжылдықтарда әлем елеулі өзгерістерге ұшырады. Қазіргі заманның түбегейлі қайшылығы және сонымен бірге ХХІ-ші ғасыр қоғамының басты сын-қатері – бір жағынан мультикультурализм стандарттары мен екінші жағынан ұлттық мәдени бірегейлік құндылықтары арасындағы қарама-қайшылықтар туындауда.

Қарастырылып отырған мәселенің тағы бір маңызды аспектісі – жаһандану жағдайында мәдени бірегейлікті сақтау. Бұл жерде екі құбылыс тоғысады — жаһандану және мультикультурализм. Жаһандану үрдісінде адамның мәдени болмысын сақтау мәселесін өзекті етіп қана қойған жоқ. *Жаһанданған әлемде пайда болған «қауіптер» мен мүмкіндіктердің арқасында көптеген адамдар өздерінің мәдени болмысының бар екенін алғаш рет білді деп айтсақ, қателеспейміз.*

Көпмәдениетті қоғам өкілдері үшін мәдени бірегейліктің рөлін асыра айту қиын. Мәдени бірегейлік объективті факторларға да – тарихи мұраға, саяси жағдайларға, этникалық тамырларға, дәстүрлерге, тілге, дінге сондай-ақ бір қауымдастық мүшелерінің санасында қалыптасқан субъективті факторларға негізделеді. Ол ең алдымен қоғамның өзін-өзі анықтауына мүмкіндік беретін әлеуметтік өкілдіктер түрінде өмір сүреді. Бұл бейнелер ұжымдық санада «тұлға» және бірлік бейнесін жасайтын суреттерден, рәміздерден, стереотиптерден, мифтерден, әңгімелерден қалыптасады.

Қазіргі қоғамда гетерогенді мәдени ортамен қалыптасқан сәйкестік қазірдің өзінде сирек кездеседі. Мәдени бағдарсыздық бірте-бірте «тұлғаның диффузиясына» әкеледі.

Қауіп-қатері мультикультурализмнен де, жаһанданудан да туындауы мүмкін «таза» мәдени бірегейлік концепциясы бүгінде көбінесе қазіргі мәдени шындыққа сәйкес келмейтін миф ретінде қарастырылады. Ол білім берудегі сияқты реформаларға тосқауыл қою немесе «азаматтық» мәселелерін шешу үшін қолданылады. Сәйкестікті плюрализациялау, ең алдымен, БАҚ, теледидар және Интернет арқылы жеделдетіліп, күшейеді.



Бұл арада АҚШ тәжірибесін келтірсек: Мультикультурализм саясаты өзінің сыртқы дәйектілігіне қарамастан АҚШ-та екіұшты реакция тудырды. Америка Құрама Штаттары американдық саяси, әлеуметтік және мәдени тарихты елдің «еуропалық емес» тұрғындары тұрғысынан қайта қарауға ұмтылуда. Солтүстік Америка өркениетінің осы «бағандарын» қайта қарау, мультикультурализмнің қарсыластарының пікірінше, Солтүстік Америка өркениетінің бытыраңқылығына әкелуі мүмкін дейді.

Сонымен қатар С. Хантингтон қырғи-қабақ соғыстан кейінгі кезеңде әлем мәдени және діни бағыттарда барған сайын бөлініп, қақтығыстарға айналады. Ол бірнеше ірі өркениеттерді, соның ішінде батыстық (АҚШ пен Еуропаны қоса алғанда), исламдық, индуизмдік, буддистік, африкалық, латын американдық, православиелік. Ол қақтығыстар негізінен осы өркениеттер арасындағы шекараларда туындайды және мәдени айырмашылықтар мен сәйкестіктер жаһандық саясатты анықтайтын негізгі факторлар болады деген тұжырымдамасын ескерген жөн [34].

Бұл дамудың белгілі бір кезеңінде «балқыту тигелі» енді жұмыс істемейтін жағдайларға тап болуымен байланысты. Содан кейін саясаткерлер американдықтармен емес, латынамерикалықтармен, афроамерикалықтармен және азиялық американдықтармен мәдени саясат векторы үшін адекватты уақытты таңдау әсіресе Америка Құрама Штаттарының этникалық біркелкі еместігі артып отырған заманауи жағдайларда маңызды болып табылады. Федералдық санақ бюросының келесі мәліметтерін береді 2050 жылға қарай американдық қоғам 23% испан, 16% қара және 10% азиялық болады [34].

Сингапур - Оңтүстік-Шығыс Азиядағы мемлекет. Сингапур көптеген этникалық топтардың отаны болып табылады: қытайлықтардың көпшілігі халықтың шамамен 76%, малайлықтар 15%, үндістер 7% және басқалар 2% құрайды.

Сингапурдың әралуандылықты басқару моделі этникалық және мәдени әралуандылықты басқару тәсілімен танымал.

Өртүрлілікті басқару моделінің негізгі принциптеріне тоқталсақ:

Сингапур саяси жүйе мен мемлекеттік органдарда әр этностың өкілдігін қамтамасыз етуге үлкен мән береді. Бұған квота жүйесі және парламент пен мемлекеттік мекемелердегі резервтік орындарды беру арқылы қол жеткізілді.

Этникалық саясатты алауыздық пен қақтығыс тудыруы мүмкін саясаттан аулақ болуға тырысады. Оның орнына мемлекет азаматтық және ұлттық бірегейлік идеясына баса назар аударады, азаматтарды этникалық тегіне қарамастан біріктіреді.

Білім мен ар-ожданды ілгерілету арқылы мәдениетаралық түсіністікке, құрмет пен толеранттылыққа ықпал ететін білім беру бағдарламаларын белсенді түрде дамытуда. Мектептер әралуан мәдениеттер мен дәстүрлер туралы сабақтарды, сондай-ақ этникалық топтар арасындағы өзара әрекеттестік пен алмасуды ынталандыратын мәдени іс-шараларды ұсынады.

Заңнамалық қорғау және кемсітушілікке қарсы әрекетте нәсіліне, дініне және ұлтына байланысты кемсітуге тыйым салатын заңдары бар. Атап айтсақ, Нәсілдік келісім заңы (Racial Harmony Act), Діни келісімді қолдау заңы

(Maintenance of Religious Harmony Act), Ресми тілдер туралы заң (Official Languages Act).

Мемлекет барлық этностардың құқықтары мен мүдделерін қорғау, дұшпандық және өшпенділік сөздер мен әрекеттерге қарсы тұру бойынша шаралар қабылдайды.

Сингапурдың әралуандылықты басқару моделі жиі табысты деп саналады.

Сонымен қатар Сингапурды жетістікке жеткізген бес факторды белгілесек:

1. Ли Куан Юның басшылығы: Сингапурдың тұңғыш премьер-министрі Ли Куан Ю елдің дамуында басты рөл атқарды. Ол экономикалық дамуға, шетел инвестициясын тартуға және күшті үкіметке баса назар аудара отырып, дамудың ұзақ мерзімді перспективасын ұсынды.

2. Сыбайлас жемқорлықты қарсы күрес: Сингапур сыбайлас жемқорлыққа мүлдем төзбеушілікті қабылдады. Мемлекеттік басқарудың ашықтығы мен тиімділігін қамтамасыз ету бойынша қатаң шаралар қабылданды, бұл сыбайлас жемқорлық әрекеттерін жоюға және таза және болжамды бизнес-ортаны құруға ықпал етті.

3. Нәсілдік теңдік және әлеуметтік ынтымақтастық: Сингапур әрбір азамат нәсіліне, дініне немесе этникалық тегіне қарамастан тең мүмкіндіктер мен құқықтарға ие тең қоғам құру үшін көп жұмыс жасады. Тұрғын үй және білім беру секторлары үшін нәсілдік квота жүйесін енгізу әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз етуге және этникалық шиеленісті азайтуға көмектесті.

4. Экономикалық даму және инвестиция тарту: Сингапур Азиядағы жетекші қаржы-экономикалық орталықтардың біріне айналып, өз экономикасын дамытуға баса назар аударды. Елге шетел инвестициялары белсенді түрде тартылып, сауда, инновация және білім саласы дамып, оның экономикалық өсуі мен өркендеуіне ықпал етті.

5. Білім және кадр саясаты: Сингапур өзінің білім беру жүйесін дамытуға ерекше көңіл бөлді. Білімге, ғылымға және технологияға салынған инвестициялар жоғары білікті жұмыс күшін құруға көмектесті [35].

Жаңа Зеландия әралуандылықты басқарудағы озықтығымен танымал. Ел инклюзивтілікті қолдау, мәдени әралуандылықты құрметтеу және дискриминацияға қарсы белсенді саясат жүргізеді. Жаңа Зеландияда да *эностардың құқықтарын қорғайтын және мәдениет, тіл және діндегі айырмашылықтарды құрметтеуге шақыратын 1993 жылы қабылданған «Адам құқығы туралы» заң жұмыс істейді* [36].

Швеция тиімді әралуандылықты басқару әрекеттерімен танымал. Елде мәдени әралуандылықты құрметтеуге бағытталған көптеген бағдарламалар мен бастамалар бар, соның ішінде иммигранттарға тілді үйренуге және швед қоғамына кірігуге көмектесетін бағдарламалар бар.

Сонымен қатар, Швецияның әралуандылық пен инклюзивтілік саясаты мемлекеттік мекемелер мен ұйымдарда да көрінеді. Олар өз құрылымдарындағы әртүрлі топтардың әртүрлілігіне және өкілдігіне ұмтылады және инклюзивті жұмыс ортасын және барлығына тең мүмкіндіктерді құру үшін шаралар қабылдайды.



Дегенмен, кез келген елдегі сияқты, қиындықтар мен проблемалар әлі де бар, ал теңсіздік немесе кемсітушілік әртүрлі нысандарда орын алуы мүмкін. Швеция неғұрлым әділ және тең қоғам құру мақсатында өзінің әртүрлілігі мен инклюзивті саясаты мен тәжірибесін жетілдіру бойынша жұмысты жалғастыруда [37].

Жаһандану жағдайында көпмәдениетті бірегейлікті қалыптастырудың маңыздылығы артып келеді. Мәдени бірегейлік қарым-қатынас процесінде кедергі болуы мүмкін - және ең алдымен, ол белгілі бір мәдениеттің сипаттамаларына негізделген белгілі бір шектеуді қамтитындықтан. Көпмәдениетті сәйкестілік жеке адамға жаңа мәдени жағдайларда бөтен адам ретінде сезінбеу үшін, өз мәдениетінен шығуға көмектесуі керек.

Ұйымдарда инклюзияға және әралуандылықты басқаруға жеткілікті көңіл бөлмесе, дискриминация қаупі болуы әбден мүмкін. Егер жұмысшылар арасындағы айырмашылықтар құрметтелмесе, бұл кемсітушілік пен жанжалға әбден әкеледі.

Осы туралы елдер арасында талдау жүргізгенде әралуандылық пен инклюзия бағытындағы төменгі көрсеткіштер Сауд Арабиясы мен Солтүстік Кореядан байқаймыз.

Сауд Арабиясында әралуандылық пен инклюзияға әрқашан лайықты көңіл бөле бермейді. Елде әртүрлі топтардың, соның ішінде әйелдердің, этникалық және діни азшылықтардың құқықтары мен бостандықтарын шектейтін қатаң әлеуметтік құрылым мен консервативті нормалар бар.

Солтүстік Кореяда әралуандылық шектеулі және инклюзияға көңіл бөлінбейді. Елде сөз бостандығын, саяси белсенділік пен ақпаратқа қолжетімділікті бақылайтын және шектейтін авторитарлық режим жұмыс істейді.

Қытай Халық Республикасында басқа елдердегі көзқарастан ерекшеленетін өзіндік әралуандылық және инклюзия саясаты бар. Қытайдың мемлекеттік саясаты этникалық әралуандылық, аймақтық даму және тіл топтары сияқты аспектілерге аса назар аударады.

Қытайдың әралуандылық саясатының негізгі аспектілерінің бірі аз қамтылған этностардың құқықтары мен мүдделерін қорғау болып табылады. Қытайда көптеген этникалық топтар бар және үкімет осы топтардың мәдениетін, дәстүрлері мен тілдерін ілгерілету және насихаттау бойынша шаралар қабылдауда. Сонымен қатар басым аймақтардың экономикалық дамуы мен әлеуметтік әл-ауқатын арттыруға бағытталған арнайы бағдарламалар мен жобалар жұмыс жасайды.

Сонымен қатар Қытайда әралуандылық пен инклюзия саясатында кейбір шектеулер мен кемшіліктер бар. Мысалы халықтық партия саясатына қайшы саяси пікірлерді білдіретін немесе өзін-өзі анықтауға ұмтылатын топтар үшін. Сондай-ақ қоғамның инклюзивтілігіне әсер ететін сөз бостандығы мен ақпаратқа қол жетімділіктің жоқтығы да бар.

Үндістан өзінің бай мәдени және этникалық әралуандылығымен танымал. Елде «Әлеуметтік және аймақтық теңдік саясаты» деп аталатын әралуандылықты ілгерілетуге және қорғауға бағытталған саясат жүргізіледі.

Үндістандағы әралуандылық саясатының негізгі аспектілерінің бірі әлеуметтік-экономикалық жағдайды жақсартуға және әлеуметтік және этникалық топтар үшін білім мен мемлекеттік қызметтерге қолжетімділікті арттыруға бағытталған орындарды брондау жүйесі (affirmative action) болып табылады.

Бұл жүйе белгілі бір санаттағы өкілдерге университеттерде, жұмыс орындарында және саяси органдарға орындарға квота береді. Сонымен қатар Үндістанда әртүрлі этникалық, касталық, діни және тілдік топтардың құқықтары мен мүдделерін қорғаудың алуан түрлі саяси және әкімшілік тетіктері бар. Үндістан конституциясы діни бостандық, тілдік және мәдени әралуандылық, дінге, кастаға, жынысқа және басқа факторларға байланысты кемсітушілікке жол бермеу принциптерін бекіткен.

Дегенмен, әралуандылық саясатына қарамастан, Үндістанда нәсілдік, діни және касталық кемсітушілік тұрғысынан әлі де қиындықтар бар екені байқалады. Кейбір топтар әлеуметтік және экономикалық теңсіздіктерге, ресурстар мен қызметтерге қол жеткізуге шектеулер мен адам құқықтарының бұзылуына тап болу фактілері әлі де бар

Сонымен, *әралуандылық жаһандану процесімен қатар жүретін құбылыс деп айтсақ болады.*

Әралуандылық - бұл әлем елдерінде назар аударуды және шешімдерді қажет ететін жаһандық мәселе. Бұл мәселе әр елде әр қилы шешілуде.

*Қарап отырсақ әралуандылыққа басқаруға қатысты бірыңғай анықтама немесе стратегия жоқ. Алайда, мемлекеттік саясаттағы бірдей сәйкестіктер: дискриминацияға жол бермеу, интеграциялық саясат, мәдени әралуандылықты қорғау сөздер бірдей кездеседі.*

Халықаралық компаниялар салыстырмалы түрде өздерін біртекті деп мәлімдегенімен, қызметкерлер жас, жыныс, нәсіл және этникалық, құндылықтар, нанымдар немесе мәдени орта бойынша әралуан. Бұл арада әралуандылық адамдардың бір-бірінен ерекшеленетін жас, жыныс, нәсіл сияқты белгілердің өлшеусіз саны ретінде танылып отыр. Әралуандылықты зерттеуде гетерогенділік, әлеуметтік сәйкестік, ұқсастық-тартымдылық және өзін-өзі категориялау сияқты негізгі теорияларды пайдалана отырып түсінеміз.

**Сандық талдау жұмысы:** Халықаралық ұйымдардағы мәдени әралуандылықты басқару бойынша ахуалды жан-жақты зерттеу мақсатында сандық зерттеу әдісі қолданылды. Зерттеудің негізгі нәтижелері социологиялық сауалнаманың көмегімен алынды.

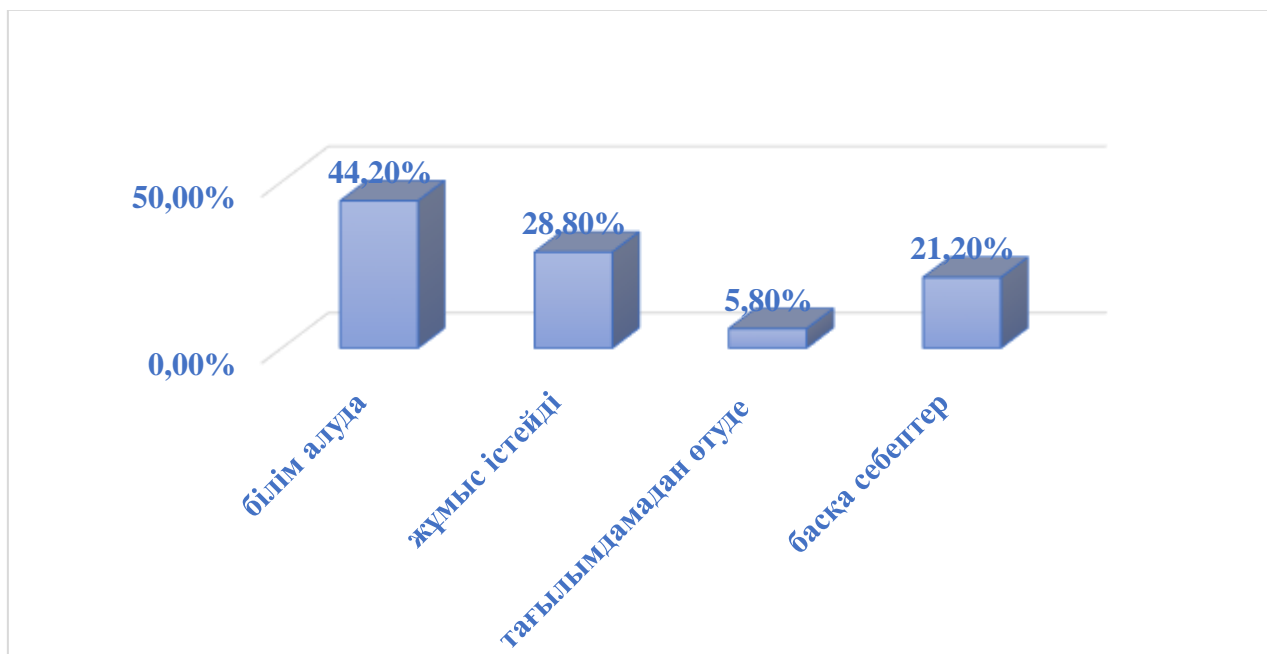
Сауалнама 2023 жылдың 20 ақпан - 17 наурыз аралығында Google онлайн формасы арқылы жүргізілді.

Сауалнамаға Қазақстан, АҚШ, Ұлыбритания, Финляндия, Франция, Германия, Оңтүстік Корея, БАЭ, Жапония, Әзербайжан, Канада, Австралия, Қытай, Египет, Ресей, Индонезия елдерінде өмір сүріп жатқан Қазақстан Республикасының азаматтары респондент ретінде қатысты. Жалпы респонденттер саны 55.

Респонденттердің 56,4% 18-35 жасқа дейінгілер, 30,9% 36-45 жасқа дейін,

12,7% 46-65-жастан жоғары болды. Гендерлік бинарлық көрсеткіш 47,4% ер және 45,5% әйел адамдар, 7,2% басқа деп көрсетті.

Сонымен қатар төменде көрсетілген суретте шетелде болу мақсаты көрсетілген. Оның 44,2% білім алуда, 28,8% жұмыс істейді, 5,8% тағылымдамадан өтуде және 21,2% басқа себептер деп белгілеген.



1-сурет – Сауалнамаға қатысушылардың шетелде болу мақсаты

Ескертпе – жүргізілген сауалнама нәтижелері пайдаланылып, автормен құрастырылған

«Әралуандылық, теңдік және инклюзия өздері тұратын қоғамның немесе ұйымның басты құндылығы ма?» сауалына респонденттердің 74,5% «иә», 10,9% «жоқ» деп көрсетті және ол туралы білмеймін дегенді 14,6% белгіледі.

Ұйымның әралуандылық, теңдік және инклюзия бойынша негізгі мақсаты: Мәдени бірігу – 12,7%, Әртүрлі мәдениеттермен өзара әрекеттесу -20%, Талантты тарту және сақтау – 16,4%, Өзін-өзі жүзеге асыру үшін жағдай жасау - 34,5%, Әлеуметтік әділеттілікті қолдау және әрекет ету – 16,4%.

«Сіздің ұйымыңыз әралуандылық туралы мақсаттарын веб-сайт, әлеуметтік медиа арқылы көпшілікке хабарлайды ма?» деген сауалға: «иә» - 65,5%, «жоқ» - 16,4%, «хабарым жоқ» - 18,2% жауап берді.

Мәдени әралуандылық прогреске кедергі келтірмейді деп 85,5% жауап берсе, 14,5% келіспейтінін көрсетті.

Ұйымда мәдени әралуандылық принципін енгізу бойынша ең жоғары 5 шкаланы – 56,4% респондент көрсетті, 4 шкала – 18,2%, 3 шкала – 9,1%, 2 шкала – 9,1%, 1 шкала – 7,3% деп баға берді.

«Әріптестеріңізбен төл мәдениетіңізді, нанымдарыңызды және өмірлік тәжірибеңізді талқылауда өзіңізді қаншалықты ыңғайлы сезінесіз?» деген сауалдың жауабы 37-беттегі 2 - суретте көрсетілген.

Жауаптарына сәйкес өте ыңғайлы деп 64,5% , әркім өз жұмысымен айналысады және жеке шаруаларды талқылайтын уақыт жоқ – 18,2%, немқұрайлы қарайды – 17,3% деп көрсетті.



2-сурет – Сауалнамаға қатысушылар әріптестерімен төл мәдениетін, нанымдарын және өмірлік тәжірибесін талқылауда өзін қаншалықты ыңғайлы сезінетіні көрсетілген

Ескертпе – жүргізілген сауалнама нәтижелері пайдаланылып, автормен құрастырылған

Сіздің ұйымыңыздың мансаптық өсу саясаты шыққан тегіне қарамастан барлығына әділ деп ойлайсыз ба? деген сұраққа келесідей жауап берді: «иә» - 65,5%, «жоқ» - 21,8%, «білмеймін» - 12,7%.

Ортаңызда нәсілдік соқырлықты, кемсітушілікті бастан өткердіңіз бе немесе куәгері болдыңыз ба дегенге «жоқ» деп 74,5% жауап берсе дегенмен, 25,5% респондент кездескен екен. «Сіз құдалау немесе кемсіту жағдайларын қайда хабарлау керектігін білесіз бе?»-деген сауалға 60% «иә», 40% «жоқ» деп жауап берді.

Сонымен бірге мәдени әралуандылық прогреске кедергі келтірмейді деп 85,5% жауап берді, ал 15% келтіреді деді. Дегенмен, бұл жерде көзқарастардың тоғысқанын көреміз. Зерттеу нәтижелері бойынша жаһандану процесінде әралуан мәдениеттен шыққан және бірге жұмыс атқара алатын адамдар саны артып келе жатқанын көрсетеді. Ұйымда мәдени әралуандылық принципін енгізу бойынша ең жоғары 5 шкаланы – 56,4% респондент белгіледі яғни мәдени айырмашылықтарды түсіну және қабылдау ұйымдардың басты басымдылықтары екенін көрсетеді.

Біздің зерттеуіміздегі респонденттердің жауаптарына сүйенсек, бірдей сипаттары бар адамдардан тұратын топтарға қарағанда, Р. Томастың концепциясына сәйкес өмір салты, өмірлік құндылықтары әртүрлі адамдардан жиналған ұжым анағұрлым креативті, жаңашыл және тиімді шешімдер жасай алатыны көрсеткен.

Қызметкерлер инклюзивті орта құру үшін басшылықтан қандай бастама күтеді деген сауалнама жауабында жиі көрсетілген жауаптарды төмендегі кестеден көреміз:

Кесте 2 – Басшылық тарапынан күтілетін бастамалар

<b>БАСШЫЛЫҚ</b>	Өзінің даралығын және бірегейлігін сезінетіндей жағдай жасау немесе ықпал ету	жауаптар саны 11
	Адамға бағытталған көзқарас	9
	Жаңа студенттер келген кезде танысу күнін өткізу	1
	Непотизмді болдырмау	8
	Салауатты атмосфера	6
	Пікір плюрализмі	5
	Интеграция басымдыққа ие болуы керек	7
	Жеке тұлғаның құндылықтарын қабылдау	3
	Айырмашылықтарға төзімділік	4
	Меритократия принциптерін сақтау	1
Ескертпе – жүргізілген сауалнама нәтижелері пайдаланылып, автормен құрастырылған		

Ұйым әртүрлі нәсілдегі, жыныстағы, жас және мәдени ортадағы жұмысшыларды жалдаса, бірақ содан кейін тең мүмкіндіктермен қамтамасыз етпесе, бұл адамдардың ұжымда өзін сенімсіз сезінуіне және жеткілікті құрметке ие болмауына әкеледі. Бұл қызметкерлер арасындағы қайшылықтарға, жұмыс өнімділігінің төмендеуіне және қызметкерлердің жиі ауысуына әкеледі. Бұл арада мансаптық өсу саясаты әділ деп респонденттердің 65,5% жауап берсе, дегенмен 12,7% бұл мәселе туралы бейхабар. Әралуандылықты басқару үшін ұйымға тиімді саясат пен бағдарламалар ауадай қажет. Бұған қоса мәдени әралуандылық бойынша тренингтер өткізу, қызметкерлер арасында диалог пен байланыс орнатуға мүмкіндіктер жасау бүгінгі заман талабы. Сондай-ақ ұжымдағы әралуандылық жағдайына аудит жүргізу және инклюзия бойынша комиссиялар құру өз нәтижесін берері анық.

Әралуандылық, теңдік және инклюзивтілік - бұл қоғамның негізгі құндылықтары деп респонденттердің 74,5% көрсетті. Әділдік қоғамдағы ресурстарды, мүмкіндіктер мен артықшылықтарды бөлудегі теңдік идеясы.

Инклюзия әр адамның жеке басына қарамастан мүмкіндіктер мен ресурстарға тең қол жетімді қоғам құруды білдіреді. Сондай-ақ әр адамның қабілетінің, қажеттіліктері мен тәжірибесінің айырмашылығын ескеретін кедегісіз орта құруды білдіреді.

Халықаралық ұйымдардың әралуандылық, теңдік және инклюзия бойынша басым жағы мамандардың жеке және кәсіби жағынан қалыптасуы және өсуі деп көрсеткен 34,5%, ал талантты тарту және сақтау – 16,4%. Бұл жерде халықаралық ұйымдар талантты мамандарды тартуды басты шарт қылмайды, өз қабырғасында тәрбиелеу, өсіруді алдыға тартады.

Көптеген халықаралық ұйымдар әралуандылық пен теңдікке деген

көзқарастарын стратегиялық құжаттарында белгілейді. Респонденттердің 65,5% стратегияны оқығанын білдірсе, 18,2% респондент бұл туралы хабардар емес болып шықты.

Сауалнама қорытындысы бойынша қойылған межелерге қол жеткізілді.

Жаңа мәдени ортада немесе жаһандану жағдайында өмір сүретін азаматтар үшін бірегейлікті сақтау және интеграция екі маңызды аспект болып табылады. Осыған байланысты бірегейлігін сақтау өте маңызды.

Бірегейлік жеке тұлғаның мәдени, тілдік, діни және тарихи аспектілерін қамтиды. Өзінің жеке басын сақтау адамдарға мәдени тамырларымен байланысын сезінуге, өз дәстүрлері мен құндылықтарын сақтауға мүмкіндік береді. Бірегейлікті сақтауға арқылы қоғамдағы орны бекітіледі және оның ары қарай нығайтуға ықпал етеді.

Жаңа мәдени ортаға интеграция табысты бейімделу және қоғамдық өмірге қатысу үшін маңызды. Интегратор жаңа жердің тілі мен мәдениетін үйренуге, жергілікті дәстүрлер мен құндылықтарды түсінуге, құрметтеуге, қоғамдастықтың экономикалық және әлеуметтік өміріне қатысуға ұмтылады. Интеграция адамдарға жаңа ортаға қабылданған және қосылғанын сезінуге көмектеседі, жеке және кәсіби өсу үшін мүмкіндіктер береді.

Бірегейлікті сақтау мен жаңа ортаға интеграциялау арасындағы теңгерімді табу маңызды. *Тұлғаның бірегейлігі жаңа мәдени элементтерді қабылдаудан бас тартуды білдірмейді, керісінше өз тамырын сақтай отырып, жаңаға бейімделу мүмкіндігін қамтиды.* Интеграция, өз кезегінде, адамның жеке болмысын толық жоққа шығаруды білдірмейді, ол өзінің қайталанбас ерекшеліктері мен дәстүрін сақтай отырып, жаңа ортаға енуді көздейді.

Тұтастай алғанда, бірегейлікті сақтау және интеграция - бұл адамдардың қоғамдық өмірге қатысуына көмектесетін, олардың мәдени мұрасын сақтай отырып және жаһандық әлемде әртүрлі мәдениеттердің үйлесімді өмір сүруіне ықпал ететін өзара байланысты процестер.

Мына өзгермелі әлемде жеке тұлғаның бірегейлігін сақтай отырып, басқа ортаға кірігуі қалыпты жағдайға айналуға. Халықаралық тәжірибеде әралуандылықты басқару бойынша мемлекеттік саясат, халықаралық компаниялар, білім ошақтары өз стратегияларын таңдап, тәжірибе жинақтап алдыға ұмтылуда.

Қазақстан өз қоғамындағы әралуандылықты басқару және бірегейлікті сақтау үшін бірқатар шараларды қабылдауда.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 14-бабында ұлтына, тіліне, дініне және мәдени тиесілігіне қарамастан барлық азаматтардың тең құқықтары мен бостандықтарын мойындайды және оларға кепілдік береді. Бұл мәдени және этникалық топтарды қорғау мен қабылдауды қамтамасыз етеді.

Қазақстан этностарының мәдени мұрасын сақтау және дамыту бойынша шаралар қолданады. Оның ішінде тарих және мәдениет ескерткіштерін қорғау және қалпына келтіру, дәстүрлі фестивальдер мен іс-шаралар өткізу, ұлттық өнер және мәдени бастамаларды қолдау бар.

***Тереңдетілген сұхбат нәтижесі:*** Сарапшыларға магистрлік жобаның тақырыбына сәйкес үш блоктан тұратын сұрақтар қойылып, оларға толық

жауаптар алынды. Сұрақтар Басқару институты директорат отырысының 08.02.2023ж. №15 хаттамасымен бекітілген.

Жаһандану – мемлекеттер арасындағы халықаралық байланыстарды нығайтуға және кеңейтуге ұмтылатын халықаралық қатысушылардың санының артуы арқылы әлемнің өзара байланысы мен тәуелділігін қалыптастыру процесі.

*Жаһанданудың артықшылықтары мен кемшіліктері туралы:*

№1 сарапшы Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Қолданбалы зерттеулер институтының бас ғылыми қызметкері Көшербаев Д. Б. - жаһандану елдер арасында тауарлардың, қызметтердің, капиталдың және ақпараттың еркін қозғалысына мүмкіндік береді. Бұл экономиканың өсуіне, инвестицияның артуына, жаңа жұмыс орындарының ашылуына және өмір сүру деңгейінің жақсаруына ықпал етеді. Сонымен қатар жаһандану технология мен инновацияның дамуын ынталандырады. Ақпарат пен білімнің жылдам алмасуы компаниялар мен жеке тұлғаларға соңғы әзірлемелер мен озық технологияларға қол жеткізуге мүмкіндік Жаһандану әртүрлі елдер арасында мәдени көріністердің, идеялардың, өнер мен мәдени өнімдердің таралуына ықпал етеді. Бұл адамдарға басқа мәдениеттерді жақсы түсінуге, олардың көкжиегін кеңейтуге берілген мүмкіндік.

Жаһандық мәдениеттің таралуы кішірек және ықпалы аз мәдениеттердегі бірегей мәдени сипаттамалар мен дәстүрлердің жоғалуына әкелуі мүмкін. Бұл мәдени бірегейлікті сақтауға қатысты алаңдаушылық тудырады.

№2 сарапшы Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы Қолданбалы зерттеулер институтының бас сарапшысы Искендірова Ж. Ж. -жаһандану бүкіл әлемдегі адамдар мен ұйымдар арасында тиімдірек байланыс пен коммуникацияға әкеледі. Заманауи коммуникациялық технологиялар адамдарға бірден дерлік ақпарат және идеялармен алмасуға мүмкіндік береді.

Жаһанданудың салдары мен мәселелері. Сонымен қатар, жаһандану елдердің ішінде де, арасында да теңсіздіктің артуына әкелуі қауіпі бар. Кейбір аймақтар мен топтар әлеуметтік теңсіздік пен экономикалық дифференциацияны күшейтетін жаһандық экономиканың артықшылықтарынан тыс қалуы мүмкін.

№3 сарапшы Мажитова А. Б. Қоғамдық пікір зерттеу институты директорының орынбасары - әлеуметтік-мәдени және экономикалық трансформациялар экономиканы ырықтандырумен, жаһанданумен және тұтынушылық қалаулардың өзгеруімен бірге жұмыс күшінің әртүрлілігін айтарлықтай ұйымдардың жұмыс күшін жаңашыл және бәсекеге қабілетті етуге ету жолына әкелді.

Сонымен қатар сарапшылар экологиялық проблемаларға тоқталды. Жаһандану экология мен қоршаған ортаға да кейбір теріс ықпал тигізуде. Осыған байланысты бірнеше мәселе бар:

- климаттың өзгеруі - жаһандық сауда және тауарлар ағыны парниктік газдар шығарындыларының ұлғаюына және қоршаған ортаның ластануына әкеледі.



- жаһандық сауда және тауарлардың жаппай өндірісі су, энергия, ағаш сияқты маңызды ресурстарды қажет етеді. Бұл ресурстарды пайдалану табиғи ресурстардың сарқылуына және экожүйелердің деградациясына әкелуі ықтимал.

- табиғи экожүйелердің бұзылуына және жерді өнеркәсіптік мақсатта игеру, ауыл шаруашылығын кеңейту және табиғи ресурстарды тұрақсыз пайдалану есебінен биоэраландылықтың азаюына ықпалын тигізуде.

- халықаралық сауда мен кеме қатынасының өсуі автомобильдер, ұшақтар сияқты көліктерден шығатын шығарындылардың ұлғаюына, сондай-ақ теңіздер мен мұхиттардың мұнай мен өнеркәсіп қалдықтарының ластануына әкеледі.

- жаһандану, әсіресе еңбекті қорғау стандарттары төмен елдерде еңбекті қанауға, әділетсіз еңбек жағдайларына және жұмысшылардың құқықтарының бұзылуына байланысты әлеуметтік мәселелер бар.

*Мультикультурализм, әралуандылық, әртүрлілік*

№1 сарапшы мультикультурализм бір қоғамда әртүрлі мәдениеттер мен этникалық топтардың өмір сүруін және тең өмір сүруін мойындайтын тұжырымдама. Ол әралуан мәдениеттер тең құқықтар мен құндылықтарға ие екенін және олардың арасындағы өзара әрекеттесу қоғамды байытатынын мойындай отырып, мәдени құптайды және бағалайды.

№2 сарапшы әртүрлілік топтағы немесе қоғамдағы айырмашылықтардың немесе вариациялардың болуын білдіреді. Ол әртүрлі мәдениеттерге, этникалық топтарға, тілдерге, діндерге, әдет-ғұрыптар мен дәстүрлерге қатысты болуы мүмкін. Әртүрлілік физикалық, әлеуметтік-мәдени немесе когнитивтік болады және ол қоғамға бірегейлік пен әртүрлілік элементтерін әкеледі.

*Әлеуметтік және мәдени әртүрлілік әлемдік қауымдастықтың басты белгісі*

№1 сарапшы әлеуметтік және мәдени әралуандылық – әлемдік қауымдастықтың басты белгісі. Ол мәдениеттерді, этностарды, тілдерді, әдет-ғұрыптар мен дәстүрлерде айқындалған.

Әралуандылық мәдениеттер мен адамдар арасындағы толеранттылыққа, ашықтық пен түсіністікке ықпал етеді. Әртүрлі мәдениеттермен кездескенде біз дүниетанымымызды кеңейтеміз, адам тәжірибесінің алуан түрлілігін түсінеміз, басқаларды құрметтеп, қабылдауды үйренеміз.

№2 сарапшы Әралуандылық қоғамның мәдени мұрасын байытуға ықпал етеді. Әртүрлі мәдениеттер өздерімен бірге әлеуметтік өмірді байытып, мәдени дамуға ықпал ететін ерекше дәстүрлерді, өнерді, музыканы, әдебиет пен тағамды алып келеді.

№3 сарапшы Әралуандылық экономикалық өсу мен инновацияны ынталандырады. Әртүрлі мәдениеттер мен адамдар топтары инновацияларды, бизнесті дамытуды және жұмыс орындарын құруды ынталандыратын әртүрлі идеяларды, дағдыларды, білім мен тәжірибені әкеледі. Халықаралық ынтымақтастық елдер мен қоғамдарға білім мен тәжірибе алмасуға мүмкіндік береді. Халықаралық ынтымақтастық айырмашылықтарды мойындау мен құрметтеуге негізделген және климаттың өзгеруі, кедейшілікті азайту және өнеркәсіпті дамыту сияқты жаһандық мәселелерді шешуге ықпал етеді.

***Сарапшылар жауабының негізіндегі қорытындылар:***



Жағымды және жағымсыз факторларды талдасақ, жағымсыз факторлар: жаһандану мәдениетті стандарттау мен унификациялауға әкеледі, бұл мәдени әралуандылықты жоғалтуға және мәдени бірегейліктің төмендеуге әкеледі. Жаһандану әртүрлі мәдениеттер мен олардың өкілдері арасындағы бәсекелестікке әкеліп соқтырады, бұл қақтығыстарға және қоғамның ыдырауына себепші бола алады. Жаһандану экономикаға әсер етеді, бай және кедей елдер мен қоғамдар арасындағы диспропорцияның артуына әкелуі мүмкін. Жағымды факторлар: Жаһандану мәдени мұраны тарату және сақтау үшін жаңа мүмкіндіктер тудырады себебі, адамдар бүкіл әлемнен мәдени өнімдер мен ақпаратқа қол жеткізеді. Жаһандану жаңа технологиялық мүмкіндіктерді жол ашады және инновацияларды жеделдетеді.

Әлеуметтік және мәдени әралуандылық әлемдік қауымдастықты қалыптастыратын негізгі күш болып табылады және олар неғұрлым әділ, толерантты және бейбіт қоғамды құруды, ілгерілетуді талап етеді.

Сондай-ақ әралуандылық әлеуметтік теңсіздік пен кемсітушілікпен күресуге көмектеседі. Адамдар арасындағы айырмашылықтарды тану және құрметтеу барлығына тең құқықтар мен мүмкіндіктерге ие болатын неғұрлым әділетті қоғам құруға мүмкіндік береді. Сонымен бірге мәдени алмасуға және өзара байытуға ықпал етеді.

Әралуандылық халықаралық дипломатия мен халықаралық қатынастарда да маңызды рөл атқарады. Мәдени айырмашылықтарды түсіну және құрметтеу ынтымақтастық пен жанжалдарды бейбіт жолмен шешуге әкелетін ұлттар арасындағы сенім мен түсіністікті арттыруға көмектеседі.

## Қорытынды

Жаһанданған әлемде әралуандылықты басқару қиын болуы мүмкін, бірақ халықаралық тәжірибені саралай келе, сұхбат пен сауалнама қорытындылары бойынша әралуандылықты басқару бағыты бойынша мемлекеттік саясатты одан әрі жетілдіруге көмектесетін, оқу орындары мен жұмыс орындарының стратегиялық құжаттарына төменде ұсынылған құндылықтар мен қызметтерді белгіледік. Бұл арада өзге елдерден келген көшіп келген азаматтар да қарастырылған.

1. Мәдени айырмашылықтарды түсіну: Жаһандану кезінде әралуан мәдениеттерден шыққан және бірге жұмыс атқара алатын адамдар саны артып келеді. Мамандарға мәдениетаралық оқыту курстарын өткізу. Ол ұжым ішіндегі климатты жақсартуға және жанжалды азайтуға көмектеседі.
2. Сенім атмосферасын құру: Адамдар өз пікірлері мен идеяларын еркін білдіру үшін сенімділік атмосферасын құру маңызды. Бұл өзара сыйластықты арттырып, жұмысшылар арасындағы қарым-қатынасты жақсартып түседі.
3. Таланттарды тарту: әралуан мәдениеттер мен әлеуметтік топтардағы жұмысшыларды тарту олар қоғамға жаңа дем әкеледі.
4. Тренингтерді ұйымдастыру: Қызметкерлерді мәдениетаралық қарым-қатынасқа үйрету және тәжірибе алмасуға әралуандылықты басқаруды жақсартуға көмектеседі. Тренингтер қарым-қатынас, өзара әрекеттесу және жанжалдарды шешуге бағыталады.
5. Теңдік пен инклюзивтілікті ынталандыру: Мекемелер барлық қызметкерлерге тең мүмкіндіктер беруі керек және олардың әлеуетін толық ашу үшін барлық топтарды қосуға ұмтылуы қажет.
6. Мемлекет инклюзивтілікті қолдау, мәдени әралуандылықты құрметтеу және кемсітушілікке қарсы белсенді саясат жүргізуі қажет. Мәдениет, тіл және діндегі айырмашылықтарды құрметтеуге шақыратын алдымен Жаңа Зеландия, Канада, Сингапур елдеріндегі сияқты заңнамалар мен тұжырымдамалар қажет.

Сонымен қатар дискриминациясыз инклюзивті қоғам үшін **«Integrity&Equality ORTALYQ»** онлайн-платформаны іске қосу.

Онлайн платформаның мақсаты – адамдардың ерекшеліктеріне немесе белгілі бір топтарға жататындығына байланысты кемсітуге ұшырамай, өзара әрекеттесетін, ақпарат, идеялар және тәжірибе алмасатын кеңістікті қамтамасыз ету.

Адамдар дискриминация, виктимизация, буллингке ұшыраса немесе осындай жағдайдың куәгері болса хабарлай алатын бұл платформа пайдаланушыға кәсіби кеңес береді. Бұл арада 2010 жылдан қызмет атқарып келе жатқан Ұлттық волонтерлік желімен бірігуін өз септігін тигізеді.

Онлайн платформада кемсітушілік туралы тәжірибесімен немесе шағымымен бөлісуге және қолдау немесе кеңес алуға мүмкіндік береді.

Платформа кемсітушілік және оның салдары туралы хабардарлықты арттыруға көмектесетін ресурстарды, ақпараттық және білім беру материалдарымен қамтамасыз етеді. Сонымен қатар, платформа пайдаланушыларға кемсітушіліктен еркін қоғам құрудағы рөлін түсінуге

көмектесетін рубрикалар, блогтар, форумдар немесе білім беру модульдерін қамтиды. Өзара әрекеттестік пен диалогты ілгерілету арқылы платформа пайдаланушылар арасындағы өзара әрекеттесуді, диалогты және пікір алмасуды ынталандыруы керек. Ол кемсітушілік пен инклюзияға қатысты ағымдағы мәселелер мен қиындықтарды талқылауға мүмкіндіктер бере алады, сондай-ақ пайдаланушылар бір-біріне қолдау көрсетіп, шабыттандыратын қауымдастық құруға көмектеседі.

Бұл диалог алаңының фасилитаторы Қазақстан Республикасы Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі. Акторлар - Қазақстан Республикасының Әділет министрлігі, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі, Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігі, Қазақстан Республикасының Әділет министрлігі, Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі, Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі.

Мұндай платформа дамыған елдерде іске қосылған. Ол кемсітушілікке қарсы іс-шараларды сәтті жүзеге асырып келеді.

1. Еуропалық Одақтағы «No Hate Speech Movement»: Еуропа Кеңесі қолдаған бұл қозғалыс желідегі өшпенділік пен кемсітушілік мәселесін атап көрсетеді. Ол өшпенділікке қарсы тұру және толеранттылықты насихаттау үшін оқу материалдарын, іс-шаралар мен науқандарды ұсынады.

2. Ұлы Британияда «Tackling Hate Online»: Бұл платформа желідегі жек көрушілікке, ксенофобияға және кемсітушілікке қарсы тұруға арналған. Ол желідегі жек көрушілік құрбандары мен куәгерлері үшін құралдар мен ресурстарды ұсынады және онлайн қылмыстарды тергеуге көмектеседі.

3. Австралиядағы «Everyday Racism» қосымшасы: Бұл қосымша нәсілшілдікпен күресу және толеранттылық пен түсіністікті насихаттау үшін жасалған. Бұл нәсілшілдік құрбандарына өз оқиғаларымен бөлісуге және қоғамдастықтан қолдау алуға мүмкіндік береді. Қосымша іске қосылғаннан бері 12 ай ішінде 25 000-нан астам адам жүктеді. Азаматтар күнделікті нәсілшілдік туралы сауалнамасының алғашқы нәтижелері (Батыс Сидней университетінің талдауы бойынша) қатысушылар:

76,5% нәсілшілдік сөздер мен әрекеттер туралы хабардар болды

90,7%-ы платформаны тиімді деп есептейді.

60,0% нәсілшілдікке қарсы ойларын білдірді

97,9% әрекеттің маңыздылығын түсінеді

Қосымша BMW Group және Біріккен Ұлттар Ұйымының Өркениеттер Альянсы (UNAOC) демеушілік ететін 2014 жылғы Мәдениетаралық инновациялар сыйлығы үшін әлемде екінші орынға ие болды. Бұған ақшалай сыйлық және қолданбаның қолжетімділігі мен әсерін арттыру үшін тәлімгерлік кіреді. Бұл қосымша, сонымен қатар Біріккен Ұлттар Ұйымының Өркениеттер Альянсы (UNNAOC) берген PEACEapp 2015 сыйлығының үш жеңімпазының бірі болды. Бұған ақшалай сыйлық пен PEACEapp конференциясына қатысу кірді.

4. Америка Құрама Штаттардағы «EndHate»: Бұл платформа жек көрушілікпен, нәсілшілдікпен, гомофобиямен және кемсітушіліктің басқа түрлерімен күресуге

арналған. Ол қоғамдастыққа кемсітушілікке қарсы өз ұстанымын білдіруге және іс-шаралар мен науқандарға қатысуға мүмкіндік береді.

### **Күтілетін нәтиже:**

*Бар жағдай туралы хабардар болу:* Онлайн платформа дискриминация мен теңсіздік, сондай-ақ инклюзивті саясаттар мен тәжірибелер туралы ақпаратты тарату құралы ретінде қызмет атқарады. Ол жаңа статистикаға, зерттеулерге және құқықтардың бұзылуы мысалдарына қолжетімділікті қамтамасыз ете алады, бұл үкімет пен саясаткерлерге мәселені жақсырақ түсінуге және тиісті шешімдерді әзірлеуге көмектеседі.

*Қоғамдық кері байланыс және қатысу:* Онлайн платформа азаматтар мен әртүрлі топтардың өкілдерінен кері байланыс жинау механизмі бола алады.

*Қолдау желісін дамыту:* Онлайн платформа кемсітушілікпен күресуге қатысатын ұйымдар мен қауымдастықтар үшін өзара әрекеттесу және ынтымақтастық орны ретінде қызмет атқарады. Мемлекет платформаны кемсітушілікке қарсы тұру және инклюзивті саясатты әзірлеу бойынша үкіметтік емес ұйымдармен, белсенділермен және кәсіпқойлармен қолдау және ынтымақтастық желісін құрады.

*Мониторинг және есеп беру:* Онлайн платформа кемсітушілік, құқықтардың бұзылуы және теңсіздік жағдайларын бақылау және қадағалау құралы ретінде қызмет атқарады. Мемлекеттік органдар платформаны болып жатқан оқиғалар туралы ақпарат жинау, тенденцияларды талдау және қоғамдағы кемсітушілік жағдайы туралы тұрақты есептерді әзірлеу үшін пайдалана алады. Бұл оларға неғұрлым сапалы шешім қабылдауға және проблемаларға жауап беруге мүмкіндік береді. Сонымен қатар азаматтар жәбірлену, дискриминация туралы білікті кеңес алатын онлайн алаң қызметі болады.

Қазір Ішкі істер министрлігі әзірлеген 2024-2028жж. арналған қоғаммен қауіпсіздікті қоғаммен серіктестікте қамтамасыз ету тұжырымдамасының жобасы талқылануда.

Құжат Қазақстан Республикасы Президенті Қ. К. Тоқаевтың 2023 жылғы 6 қаңтардағы № 23-95 Өкіміне сәйкес әзірленген.

Жүзеге асырушы: Мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдар, ведомстволық бағынысты мекемелер, үкіметтік емес ұйымдар, қоғамдық бірлестіктер.

Тұжырымдамадағы негізгі жолдау - *жаңа сын-қатерлер жағдайында қоғамдық қауіпсіздікті қамтамасыз ету бағытындағы істердің қазіргі жағдайы, құқық бұзушылықтың алдын алу, субъектілерінің өзара әрекеттесуінің қолданыстағы тетігін айтарлықтай қайта құруды талап ету.*

Осы арада «Қоғамдық қауіпсіздік жүйесін даму көрінісі» бөліміне *Тілдік, этникалық, жасына, физикалық қабілетіне қатысты дискриминацияға қарсы саясатты қосу және аралуандылықты қолдауды көрсету маңызды.*

Осы аспектілерді қосу арқылы мемлекеттік саясат барлық адамдары тең және қауіпсіз сезінетін әділ қоғам құруға септігін тигізеді.

## Пайдаланылған дереккөздер тізімі

- 1 Ұлттық статистика бюросының мәліметі – URL: <https://taldau.stat.gov.kz/kk/NewIndex/GetIndex/703870>. Жүгінген күні: 05.03.2023ж.
- 2 Елімізде барлығы 15 мыңнан астам шетелдік жұмыс істейді – URL: <https://kapital.kz/economic/109951/v-kazakhstan-rabotayut-svyshe-trekh-tysyach-migrantov-iz-kitaya.html>
- 3 Groundswell 2-бөлім: Ішкі климаттық көші-қон бойынша әрекет ету – URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/2c9150df-52c3-58ed-9075-d78ea56c3267>. Жүгінген күні: 12.05.2022ж.
- 4 Languages of the World – URL: <https://www.ethnologue.com/insights/>. Жүгінген күні: 05.02.2023ж.
- 5 Creativity, cultural diversity index – URL: <https://en.unesco.org/creativity/cultural-diversity-index>. Жүгінген күні: 05.02.2023ж.
- 6 Theodore Levitt. The Globalization of Markets. Harvard Business Review – URL: <https://hbr.org/1983/05/the-globalization-of-markets>. Жүгінген күні: 12.11.2022ж.
- 7 Michael Hardt and Antonio Negri Empire Multitude War and Democracy in the Age of Empire. // The Penguin Press. New York, 2004. - p. 231-264.
- 8 Joseph E. Stiglitz Globalization and its discontents. – URL: <http://digamo.free.fr/stig2002.pdf>. Жүгінген күні: 05.02.2022ж.
- 9 Robert W. Cox, Michael Schechter. The Political Economy of a Plural World Critical reflections on Power, Morals and Civilisation. // Routledge and CRC Press, 2002.- p. 227-312.
- 10 Ruth Benedict. The Diversity of Cultures «T&eBooks» – URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/mono/10.4324/9780429054419-2/diversity-cultures-ruth-benedict>. Жүгінген күні: 23.11.2022ж.
- 11 R. Roosevelt Thomas. Beyond Race and Gender. – URL: <https://ru.scribd.com/book/375130450/Beyond-Race-and-Gender-Unleashing-the-Power-of-Your-Total-Workforce-by-Managing-Diversity>. «ResearchGate» электронды журналы. Жүгінген күні: 08.02.2023ж.
- 12 Jae Cho. The Power of Diversity Ideologies in Globalization. – URL: <https://globalnetwork.io/perspectives/2018/09/power-diversity-ideologies-globalization>. Жүгінген күні: 08.02.2023ж.
- 13 Nkosinathi Owen Sotshangane. Improving Research Capacity Development Practice Through Action Research. – URL: [https://www.researchgate.net/publication/335679144\\_Improving\\_Research\\_Capacity\\_Development\\_Practice\\_Through\\_Action\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/335679144_Improving_Research_Capacity_Development_Practice_Through_Action_Research). «ResearchGate» электронды журналы. Жүгінген күні: 18.10.2021ж.
- 14 Beck U. Politik der Globalisierung. – URL: [https://webarchiv-ulrich-beck.soziologie.uni-muenchen.de/wp-content/uploads/2017/10/Was-ist-Globalisierung-Irrtümer-des-Globalismus\\_Antworten-auf-Globalisierung.pdf](https://webarchiv-ulrich-beck.soziologie.uni-muenchen.de/wp-content/uploads/2017/10/Was-ist-Globalisierung-Irrtümer-des-Globalismus_Antworten-auf-Globalisierung.pdf). Жүгінген күні: 05.12.2021ж.

15 О. Медведева. Американский мультикультурализм. Интеллектуальная история и социально политический контекст// Издательский дом Дело, 2016. – 414 с.

16 Roland Robertson. Glocalization: Time-Space and Homogeneity-Heterogeneity. – URL: <https://warwick.ac.uk/fac/arts/history/students/modules/hi31v/syllabus/week18/robertson-1995.pdf>. Жүгінген күні: 11.01.2023ж.

17 Stefan Hartmann & Michael Pleyer. Constructing a Consensus on Language Evolution? Convergences and Differences Between Biolinguistic and Usage-Based Approaches. – URL:

[https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02537/full?fbclid=IwAR1-1MJ3dhxTy571m6T\\_vXInjNITT6NtZiXpGobwo6O1IQ3KbWbVkJqmig](https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02537/full?fbclid=IwAR1-1MJ3dhxTy571m6T_vXInjNITT6NtZiXpGobwo6O1IQ3KbWbVkJqmig).

Жүгінген күні: 08.09.2022ж.

18 Jakob Luring. International Diversity Management: Global Ideals and Local Responses. – URL:

[https://www.researchgate.net/publication/256061555\\_International\\_Diversity\\_Management\\_Global\\_Ideals\\_and\\_Local\\_Responses/link/58b970f7aca27261e51cf34d/download](https://www.researchgate.net/publication/256061555_International_Diversity_Management_Global_Ideals_and_Local_Responses/link/58b970f7aca27261e51cf34d/download). Жүгінген күні: 12.03.2023ж.

19 Бартлетт, К. А., С. Гошал. Управление через границы: транснациональное решение. – URL:

[https://www.researchgate.net/publication/200465438\\_Managing\\_Across\\_Borders\\_The\\_Transnational\\_Solution](https://www.researchgate.net/publication/200465438_Managing_Across_Borders_The_Transnational_Solution). «ResearchGate» электронды журналы.

Жүгінген күні: 12.03.2023ж.

20 Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. Essentials of Organizational Behavior. – URL: <https://studylib.net/doc/26006482/essentials-of-organizational-behavior>. Жүгінген күні: 02.11.2022ж.

21 П.Б.Осколков. Очерки по этнополитологии. // Аспект Пресс, 2021. - 173 с.

22 Б.А. Алдашов, Т.В. Журавлев. Межнациональные и межконфессиональные отношения в полиэтническом казахстанском обществе: История и современность. // Аспект Пресс, 2016.- 145 с.

23 Энони Д. Смиттің Ұлттың этностық тамыры. //Ұлттық аударма бюросы, 2020. – 356б.

24 Jawad Syed. Global Diversity Management. – URL: [https://www.academia.edu/35864636/Global\\_Diversity\\_Management](https://www.academia.edu/35864636/Global_Diversity_Management). Жүгінген күні: 18.05.2023ж.

25 Қазақстанда ереуіл қаупі жоғары кәсіпорындар есепке алынды. – URL: <https://lsm.kz/v-kazahstane-poschitali-problemnye-predpriyatiya-s-riskom-zabastovok>. Жүгінген күні: 15.01.2023ж.

26 A Changing World: Global Views on Diversity, Gender Equality, Family Life and the Importance of Religion. – URL: [https://www.pewresearch.org/global/wp-content/uploads/sites/2/2019/04/pew-research-center\\_global-views-of-cultural-change\\_2019-04-22.pdf](https://www.pewresearch.org/global/wp-content/uploads/sites/2/2019/04/pew-research-center_global-views-of-cultural-change_2019-04-22.pdf). Жүгінген күні: 25.01.2023ж.

27 Translating a Management Concept: Diversity Management in Denmark. – URL:

[https://www.researchgate.net/publication/224745494\\_Translating\\_a\\_Management\\_Concept\\_Diversity\\_Management\\_in\\_Denmark](https://www.researchgate.net/publication/224745494_Translating_a_Management_Concept_Diversity_Management_in_Denmark). «ResearchGate» электронды журналы. Жүгінген күні: 08.02.2023ж.

28 Equality & Inclusion. – URL: <https://us.pg.com/equality-and-inclusion/>. Жүгінген күні: 22.03.2023ж.

29 Diversity, Equity and Inclusion. – URL: <https://www.shell.com/about-us/diversity-equity-and-inclusion.html>. Жүгінген күні: 22.03.2023ж.

30 Equality. – URL: <https://www.sorbonne-universite.fr/en/deontologie-egalite-et-integrite-scientifique/equality>. Жүгінген күні: 22.03.2023ж.

31 Diversity and inclusion. – URL: <https://about.unimelb.edu.au/diversity-inclusion>. Жүгінген күні: 22.03.2023ж.

32 Diversity and Inclusion. – URL: <https://your.yale.edu/community/diversity-and-inclusion>. Жүгінген күні: 23.03.2023ж.

33 SCALED – Supporting Content and Language Learning Across Diversity. – URL: <https://ia.uw.edu.pl/en/institute/research/scaled>. Жүгінген күні: 23.03.2023ж.

34 Хантингтон С. Кто мы?: Вызовы американской национальной идентичности. // Транзит книга, 2004. - 35–36 с. пер. с англ. А. Башкирова.

35 Diversity and Inclusion in Singaporean Workplaces. – URL: <https://www.cpaaustralia.com.au/-/media/project/cpa/corporate/documents/tools-and-resources/business-management/singapore-diversity-and-inclusion-report-final.pdf?rev=8b8be5b6e1444fe09abbbabb7fbe7c92>. Жүгінген күні: 28.02.2022ж.

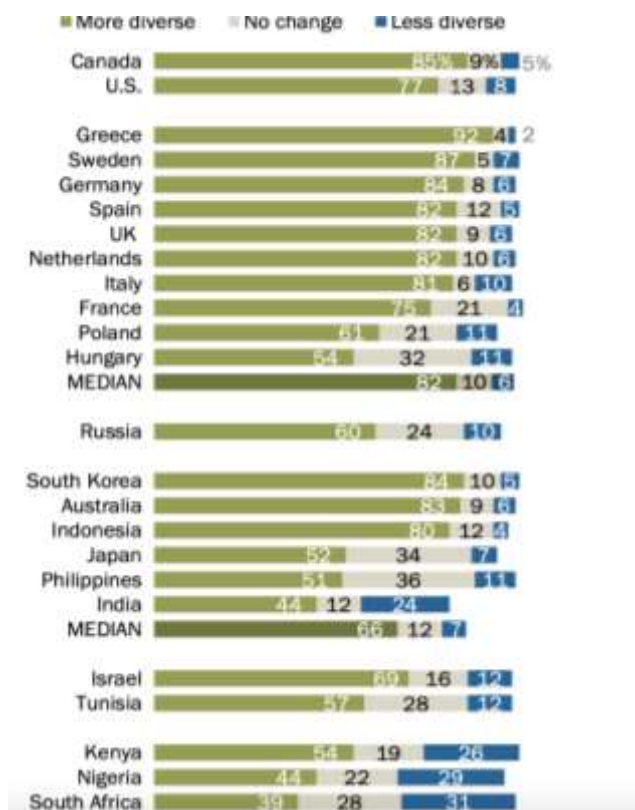
36 The Human Rights Act – URL: <https://www.justice.govt.nz/about/learn-about-the-justice-system/how-the-justice-system-works/the-basis-for-all-law/the-human-rights-act/#:~:text=The%20Human%20Rights%20Act%201993,sex>. Жүгінген күні: 03.03.2023ж.

37 Diversity, Equity, and Inclusion. – URL: <https://swedishprogram.org/diversity/> Жүгінген күні: 03.03.2023ж.



## Қосымша - 1

Кесте – 1. Пропорцияның артуы әралуан этникалық, діндер мен нәсілді адамдардың болуы (сауалнама) өмір сүру үшін жақсы орынға айналдырады, әралуандылықты оң көреді %.



## **Қосымша – 2**

### **Тереңдетілген сұхбатқа арналған гайд**

**Тақырып:** Жаһандану жағдайында әралуандылықты басқару: Қазақстан үшін халықаралық тәжірибе

*Сәлеметсіз бе, менің аты-жөнім Қуанғалиева Анар Ахметқалиқызы, Сізден бүгінгі күннің өзекті мәселелерінің бірі жаһандану үрдісі туралы және оның әлем елдеріне әсері, әралуандылық тақырыбына сараптамалық сауалнама жүргіземіз.*

*Сізбен сарапшы ретінде біз мультикультурализм, әралуандылық, әртүрлілік арасындағы жақындық пен алыстық және құндылықтар теориясы; жаһандану және аймақтандыру туралы талқылағымыз келеді!*

*Талдау кезінде әңгіме барысында айтылған маңызды ақпаратты жоғалтпау үшін Сіздің рұқсатыңызбен әңгімеміз диктофонға жазылады. Жалпы сұхбат Сіздің 30-40 минут уақытыңызды алады.*

*Қатысқаныңыз үшін рахмет!*

**Рұқсат етсеңіз, әңгімемізді танысудан бастасақ деп едік.**

**Өзіңізді таныстыруды сұраймын (Аты-жөніңіз кім? Қайда жұмыс істейсіз? және т.б?)**

#### **I БЛОК. Жаһандану үрдісі Не береді? Не алады?**

1. Өтінемін, айтыңызшы, Сіз әлемде болып жатқан жаһандық жағдайға қандай баға бересіз?

Жаһандану процесінің оң және теріс тәжірибесі туралы не айтасыз? Мысал келтіріңіз. Қандай проблемалар бар? Олар қаншалықты күрделі. Шығын аз болу үшін не қажет?

2. Жаһандық әралуандылық дегенді қалай түсінуге болады?

Әралуандылықты басқаруға болады ма?

Әралуандылық нені айшықтайды?

Жаһандану үрдісі бүгінгі күні әралуандылыққа қаншалықты әсер етті?

Жаһандану үрдісі көп зерттеліп, аймақтандыру мәселесі тыс қалған жоқ па?

#### **II БЛОК. Мультикультурализм, әралуандылық, әртүрлілік**

1. Сіз қалай ойлайсыз мультикультурализм, әралуандылық, әртүрлілік бір-біріне ұқсас мағына ма?
2. Сіздің ойыңызша неге олар жеке қарастырылып келеді?
3. Мемлекетке жаһандану үрдісіне қатыса отырып, әралуандылығын сақтап қалу үшін не қажет?

4. Әралуандылық елді біріктіру үшін қандай қадамдар қажет? Осы үрдісті тиімді шешіп отырған елдер туралы айтсаңыз?

### **III БЛОК. Әлеуметтік және мәдени әртүрлілік әлемдік қауымдастықтың басты белгісі**

1. Әлемде ұлттық мемлекеттер форматы жеке адамның да, тұтас қауымдастықтың да инклюзивті, мәдениетаралық мүмкіндіктерін қаншалықты кеңейді?
2. Бұл әралуандылықты басқару тәсілдері қандай?.
3. Көп этносты қазақстан қоғамына әралуандылықты басқару мен реттеудің тиімді жолдарын қандай?
4. Халықаралық тәжірибеге сүйене отырып әралуандылықты басқарудың қандай ұлттық мөлельдері бар?

### **IV. Қорытынды**

1. Талқылағыңыз келетін басқа сұрақтарыңыз бар ма?
2. Ұсыныстар/тілектер.

### **Қосымша – 3**

#### **Сауалнама сұрақтары**

«Халықаралық ұйымдардағы мәдени әралуандылықты басқару» сауалнамасына қош келдіңіздер!

Біз білетіндей, мәдени әралуандылық компаниялардың өркендеуі үшін өте маңызды. Қазір барлық мүдделі тараптар жеке ұйымның шеңберінен шығып, ол қызмет ететін бизнес пен қауымдастықтың стратегиясына өту үшін әртүрлілік пен қамту күш-жігерін бұрынғыдан да көбірек күтеді. Бірақ осы артықшылықтарды жүзеге асыруға қабілетті тиімді «әртүрлілік саясатын» құру үшін не қажет деп ойлайсыз?

Сауалнамада «әралуандылық» немесе «әртүрлілік» терминін көресіз. Сауалнама контекстінде бұл сәйкестіктегі айырмашылықтарды білдіреді (мысалы, этникалық, нәсіл, тіл, мәдениет және т.б.).

Көпмәдениетті ортада әртүрлілік пен теңдік принципінің қалай жұмыс істейтінін білу үшін сізді осы қысқа сауалнамаға қатысуға шақырамыз.

Біз бұл сауалнаманы әртүрлілік саясаты туралы пікірлерімен бөлісу үшін халықаралық ұйымдар мен білім беру бағдарламаларының жетекшілеріне, қызметкерлеріне және студенттеріне шақырамыз.

Қатысқандарыңызға рахмет!

#### **Сауалнама**

#### **«Халықаралық ұйымдар мен университеттердегі мәдени әртүрлілікті басқару»**

1. Ағымдағы жағдайыңыз

- халықаралық ұйымда жұмыс істеу
- шет елде оқу
- шетелде жұмыс істеу (мысалы, елшілік немесе шетелдегі ұлттық үгіт-насихат кеңсесі)
- басқа (нақты нені жазыңыз) \_\_\_\_\_

2. Жынысы

- Әйел
- Ер

3. Жасы

- 18-35
- 36-45
- 46-65 және одан үлкен

4. Төмендегілердің қайсысы сіздің ұйымыңыздың көрсетілген құндылықтары және/немесе басымдық саясаты болып табылады?  
(Қолданатындардың барлығын таңдаңыз)
- әртүрлілік
  - әділдік
  - инклюзивтілік
  - теңдік
5. Ұйымыңыздың әралуандылық, теңдік және инклюзивтілік жөніндегі негізгі мақсаттарының бірі мыналар: (тек бір жауапты таңдаңыз)
- Мәдени біріктіру
  - Әртүрлі мәдениеттермен өзара әрекеттесу
  - Талантты тарту және сақтау
  - Өзін-өзі жүзеге асыру үшін жағдай жасау
  - Әлеуметтік әділеттілікті қолдау және әрекет ету
6. Ұйымыңыз өзінің әралуандылықты басқару туралы мақсаттарын (веб-сайт, әлеуметтік медиа) ашық түрде хабарлайды.
- Иә
  - Жоқ
  - білмеймін
7. «Мәдени әралуандылық – прогреске кедергі» деген тұжырыммен келісесіз бе немесе келісесіз бе?
- келісемін
  - келіспеймін
8. Жұмысыңызда немесе басқа да жағдайларда «нәсілдік соқырлықты» (түс соқырлығы) кездестірдіңіз бе немесе куәгері болдыңыз ба?
- Иә
  - Жоқ
9. 0-ден 5-ке дейінгі шкала бойынша ұйымыңыздың мәдениетіне әралуандылық қосуды қалай бағалайсыз, бұл ретте 0 әртүрлілік мүлде жоқ және 5 әртүрлілікті барынша қолдайды?
- 0
  - 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5

10. Әріптестеріңізбен өз ортаңызды, нанымдарыңызды және мәдени тәжірибеңізді талқылауда өзіңізді қаншалықты ыңғайлы сезінесіз?  
Сіздің жауабыңыз

---

11. Сіздің ұйымыңыздың мансаптық өсу саясаты шыққан тегіне қарамастан барлығына әділ деп ойлайсыз ба?

- Иә
- Жоқ
- білмеймін

12. Инклюзивті мәдениет жоғары басымдық деп сену үшін адамдар басшылықтан қандай мінез-құлықты көруі керек?

Сіздің жауабыңыз

---

13. Қудалау немесе кемсіту туралы қайда хабарлау қажеттігін білесіз бе?

- Иә
- Жоқ

14. Бұл ұйымда әр түрлі мәдениет пен текті адамдар бағаланады және құрметтеледі.

- Иә
- Жоқ