

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



IX Астана экономикалық форумы аясындағы
**«ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДА ЖАҢА ИНДУСТРИЯЛАНДЫРУ -
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСУІНІҢ ДРАЙВЕРІ»**
жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ

II БӨЛІМ

25 мамыр 2016 жыл

СБОРНИК ТРУДОВ

международной научной конференции молодых ученых
**«НОВАЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ КАК ДРАЙВЕР ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РОСТА В КАЗАХСТАНЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ»**
под эгидой IX Астанинского экономического форума

ЧАСТЬ II

25 мая 2016 г.

PROCEEDINGS

of the international scientific conference of young scholars
**«NEW INDUSTRIALIZATION AS A DRIVER OF ECONOMIC
GROWTH IN KAZAKHSTAN IN TERMS OF GLOBALIZATION»**
in the framework of the IXth Astana Economic Forum

PART II

25 may 2016

Астана, Қазақстан
Astana, Kazakhstan

УДК 338.28(574)(06)
ББК 65.9(5Қаз)-551я431
Ж 28

Редакционная коллегия:

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.,
Заместитель декана по научной работе, к.э.н., и.о. доцента Бакирбекова А.М.
Заведующий кафедрой «Экономика» к.э.н., и.о. профессора Рахметулина Ж.Б.
Заведующий кафедрой «Финансы» д.э.н., и.о. профессора Садвокасова К.Ж.
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.
Заведующий кафедрой «Учет, аудит и анализ» к.э.н., доцент Алибекова Б.А.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Заведующий кафедрой «Экономическая теория и антимонопольное регулирование» к.э.н.,
доцент Бабланов Т.К., к.э.н., и.о. доцента Ауелбекова А.К.

Ж28 Жаһандану жағдайында жаңа индустриаландыру – Қазақстанның экономикалық өсуінің драйвері: Жас ғалымдардың халық. ғыл. конф. еңбектер жинағы. – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2016.

Новая индустриализация как драйвер экономического роста в Казахстане в условиях глобализации: Сб. материалов межд. науч. конф. молодых ученых. – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2016.

Proceedings of the international scientific conference of young scholars «**New industrialization as a driver of economic growth in Kazakhstan in condition of globalization**» Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2016.

ISBN 978-9965-31-762-0

ISBN 978-9965-31-762-0

Халықаралық ғылыми конференциясының еңбек жинағында жаһандану жағдайындағы жаңа индустриаландыру мен экономикалық өсудің өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международной научной конференции рассмотрены актуальные вопросы новой индустриализации и экономического роста в условиях глобализации.

The collection of materials in the international scientific conference considers important issues of the new industrialization and economic growth in globalization.

ISBN 978-9965-31-762-0

УДК 338.28(574)(06)
ББК 65.9(5Қаз)- 551я431

ISBN 978-9965-31-762-0

**СЕКЦИЯ V. ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫН БАСҚАРУДЫҢ МАҢЫЗДЫ
ФАКТОРЫ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ИНДУСТРИЯЛАНДЫРУ**

**СЕКЦИЯ V. ИННОВАЦИОННАЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР
УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ КАЗАХСТАНА**

**SESSION V: INNOVATIVE INDUSTRIALIZATION AS AN IMPORTANT FACTOR OF
MANAGEMENT OF THE ECONOMY OF KAZAKHSTAN**

**ҚАЗАҚСТАННЫҢ ИНДУСТРИАЛДЫҚ-ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУЫ
ЖАҒДАЙЫНДА ПЕРСОНАЛДЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУ МЕН КӘСІБИ ДАМУЫ**

Исабеков Б.Н., Сабирова Р.К., Алмагамбетов Б.Н., Жарылгапова А.М.

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,

Астана қ., Қазақстан Республикасы

Baurjani@mail.ru, sabirovarysty@mail.ru, baha9124@gmail.ru, a.zharylgapova@sk.kz

Инновацияның негізі болып табылатын жаңа өнім, жаңа қызметтер, технологиялық үрдістерді құру, оларды енгізу және кең ауқымда тарату экономикалық өсудің негізгі факторларына айналуға. Дегенмен инновациялық даму барысында бірқатар мәселелер бар. Қоғамда инновациялар «мәдениетін» тарату деңгейінің жеткіліксіз екені байқалып отыр. Әсіресе, бұл инновациялық ойлауды қалыптастыруға төмен дәрежеде бағытталған білім беру және кадрлар даярлау жүйесіндегі тәсілдерден көрінеді. Бұдан басқа, бұл отандық зерттеулер мен әзірлемелер нәтижелерінің талап етілу деңгейінен көрінеді де, ғалымның мәртебесімен және тұтастай қоғам үшін ғылыми қызметтің маңыздылығымен негізделеді.

Инновациялар елдің, ұйымдардың, кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін бизнесті, халық пен мемлекеттік органдарды біріктіретін ұлттық идеяға айналуға тиіс.

Ғылымның экономика мен инновацияларға іс жүзінде шығуы әзірге әлі де өте төмен. Әлемдік нарықтағы ғылымды қажетсінетін қазақстандық өнімнің үлесі нөлге тең дерлік. Бұл проблема, өз кезегінде, жоғары оқу орындары тарапынан меншікті ғылыми құзыретті дамытуға деген ынтаның болмауынан туындаған, өйткені батыстық университеттерге қарағанда олар негізгі кірісті білім беру қызметтерін көрсетуден алады. Бұдан басқа, өнеркәсіптің неғұрлым серпінді дамып келе жатқан секторлары жаңа технологияларды көбінесе шет елдерде сатып алуға мәжбүр.

ҮИИДМБ іске асырыла бастаған кезден бері жүргізілген реформалар нәтижесінде инновациялық белсенді кәсіпорындар саны 4%-дан 7,6%-ға дейін өсті, кәсіпорындардың технологиялық инновацияларға жұмсайтын шығындары 3 еседен астам өсті (113,5-тен 326 млрд. теңгеге дейін), инновациялық өнім көлемі де осыған ұқсас 3 еседен астам өсті (111,5-тен 379 млрд. теңгеге дейін). Қазақстан Дүниежүзілік экономикалық жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексінің Форумның «Инновациялар» факторы бойынша Қазақстан рейтингін 18 позицияға жақсартты және «Технологиялық әзірлік» факторы бойынша 25 позицияға (57 орын) жақсартып, 84 орында орналасты [1].

Инновациялық белсенділікті қолдау бойынша соңғы жылдары қабылданып жатқан шаралар ауқымының зор болуына қарамастан, мыналар бұрынғысынша түйінді проблемалар болып қала беруде:

- 1) озық технологиялар трансфертін жеткіліксіз ынталандыру;
- 2) кәсіпорындар мен бизнестің басым технологиялық міндеттерін шешуге және іздеуге арналған тектіктердің тиімсіз болуы;
- 3) бизнестің технологиялық сипаттағы инновацияларды қабылдауының төмен деңгейі;
- 4) технологиялық және басқарушылық құзыреттердің жетіспеуі;

- 5) білім беру жүйесіндегі инновациялық технологиялардың дамымауы;
б) инновациялық жобалардың іске асырылуын бақылау жүйесінің жетілдірілмеуі.

Сонымен бірге Қазақстанның инновациялық дамуын қамтамасыз етуде адами ресурстармен қамтамасыз етуде проблемалар бар:

- техникалық және инженерлік машығы мен техникалық және кәсіби білім беру базасындағы мамандықтары бар кадрлардың жетіспеуі және біліктілігінің төмен болуы;
- техникалық, инженерлік мамандықтар мен инновациялық менеджмент бойынша ғылыми кадрлардың тапшылығы;
- кәсіптік стандарттарды білім беру стандарттарымен үндестірудің жеткіліксіз болуы;

Сонымен, елдің индустриалдық-инновациялық дамуы жұмыскерлердің жоғары сапалы көрсеткіштерімен түсіндіріледі. Ұйымдарда персоналын басқаруда мамандардың кәсіби сапалық жақтары жоғары болған сайын инновациялық үрдістерді игеру, күрделі технологиялар мен техникалық жабдықтарды табысты игеру ықтималдылығы жоғары болады. Алайда машина жасау, металл өңдеу және т.б. салалар бойынша басталған жаңаландыру барысында, негізгі капиталды жаңарту үрдісінде ұлттық еңбек нарығы әзірше ұсына алмайтын жоғары білікті мамандар тапшылығы орын алды. Сондықтан Қазақстанда жұмыс жасап жатырған шетелдік мұнай компаниялары батыстық типтегі жаңа өндірістерді аша отырып, өздерінің жаңа технологияларын қолдануда шетелден өз мамандарын тартуды кеңінен қолданады [2].

Осындай қордаланған мәселелерді шешуде «Самұрық-Қазына» әл ауқат Қоры бірқатар шаралар жасауда. Ұйым шетелдік мамандарды жұмысқа алған кезде алдымен олардың деңгейіне мән береді. Негізінен, ондай маман Қазақстанда жоқ болса ғана шетелдіктердің қызметіне жүгінеді. Оларға қойылатын талап – жергілікті мамандарды үйрету, өсіру. Өздері кеткен соң, орнына адам қалдыру. Халықаралық деңгейдегі тәжірибені компанияларға енгізу, Шетелдіктерге өз жұмысы бойынша нақты талаптар қойылады. Отандық мамандарды жұмысқа тарту кезінде қор шетелдік оқу орындары түлектерін біріктіретін «Болашақ» ассоциациясымен және «ҚазАльянс» ұйымымен тікелей байланыс орнатып отыр [3].

Соның ішінде персоналды дамытуға үлкен мән беруде. Жалпы «Самұрық-Қазына» Қоры мен ұлттық компаниялар, қазақстандық экономиканың көшбасшылары ретінде инновациялық бизнес-ортаны дамытудың катализаторына айналып келеді. «Самұрық-Қазына» АҚ-ның кадр саясаты Қордың Директорлар кеңесінің 2013 жылғы 22 ақпандағы шешімімен (№ 88 хаттама) Қордың 2013–2022 жылдарға арналған кадр саясаты бекітілді, ол адам ресурстарын басқару саласындағы пайымды, құндылықтарды, қағидаттар мен негізгі бағыттарды, сондай-ақ осы қызметтің тиімділік өлшемдерін айқындайды. Кадр саясатында акценттер еңбек ресурстарының сапасын арттыруға, персоналды ұзақ мерзімді жоспарлауға, біліктілік талаптарын және кәсіби стандарттарды күшейтуге, оқу орталықтарын және оқытудың дуальдық жүйесін жаңғыртуға қойылады. Кадр резервтерін қалыптастыруға және басқарушы позициядағы сабақтастықты жоспарлауға ерекше көңіл бөлінеді. Қызметті бағалау, қызметкерлерді жалғастыру және уәждеу жүйесі арасындағы байланыс күшейтіледі. Корпоративтік мәдениетті дамытуға, ұйымдық құрылымдарды және жұмыс процестерін басқаруға аса маңызды мән бөлініп отыр, бұл сондай-ақ Кадр саясатының күшті жағы болып табылады және Қор тобындағы кадр менеджментінің дамудың келесі кезеңіне өтуіне қызмет етеді. Кадр саясатын және оның тиімділігінің ҚНҚ іске асыру іс-шараларының егжей-тегжейлі жоспары әзірленді. Өзін дамыту және тараптас жоғары білікті кадрларды тарту мақсатында екі бағытта жұмыс жүргізілді. Біріншіден, басқарушы құрамның сабақтастығын және сапасын қамтамасыз ету мақсатында «ТОП-100» бірыңғай кадр резервінің жобасы іске асырылды. Екіншіден, Мемлекет басшысының «Қазақстан-2050» стратегиясы» Жолдауына сәйкес Қор әлемдік деңгейдегі компанияларда жұмыс тәжірибесі бар жоғары білікті мамандарды Қор тобына тарту бойынша жұмыс жүргізді. Бірыңғай кадр резервін дамыту туралы Сабақтастық жоспарлары орнын басушы ретінде бекітілген Компаниялардан келген

резервшілердің ашықтығын қамтамасыз етеді, олар бос орындар пайда болған кезде негізгі лауазымдарға тағайындалатын болады. 2013 жылы Қор компаниялары (Компаниялардан ішкі үміткерлер болмаған кезде) арасындағы тағайындаулар үшін орнын басушылардың дайындығын қамтамасыз етуге тартылған Қордың ТОП-100 бірыңғай кадр резерві бағдарламасы белсенді дамыды. 2013 жылдың наурызында ТОП-100 резервшілер тізімі бекітілді, оған Қордың қызметкерлері және Қордың 10 компаниясынан басқарушы қызметкерлер кірді. Қордың HR үлгісін қайта құрылымдау – холдингінің стратегиялық мақсаттарына сәйкес ұйымдастырушылық мәдениетті өзгерістерге қатысы бар, басымдыққа ие бастамалардың бірі. Қор компаниялар тобының адам ресурстарын басқару саласында топ-менеджерлердің көшбасшылық әлеуетін дамыту, белсенді оқыту мен өзіндік өсімнің мәдениетін, тәлімгерлікті жетілдіру сынды бастамалар қарастырылған. Негізгі HR бағыттары бойынша (рекрутмент, өтемақылар мен жеңілдіктер, тиімділікті басқару, ұжымды дамыту, дарындарды басқару, корпоративтік мәдениет) Сараптама орталығын және Біріккен холдингінің қызмет көрсету орталығын құрды [4].

2015 жылы Қор компанияларында лауазымдардың грейдтер негізінде бағалау жүйесі енгізілді. 13 корпоративтік орталықтың лауазымдары бағаланды, соның ішінде топ-менеджерлердің 84 лауазымына және 1500-ден астам орта буын басшылары мен мамандардың лауазымдарына баға берілген. Грейд жобасы еңбекті әділетті бағалау жүйесін қалыптастырудың негізін қалайды. Демек, сыйақы объективті өлшемдерге сәйкес - қызметкердің біліктілігіне, шеберлігіне, шешетін мәселелердің күрделілігіне және жауапкершілік деңгейіне орай тағайындалады.

«Самұрық-Қазына» АҚ-да дуалдық оқытуды енгізу бойынша Жол картасын (2012 жылғы 20 қыркүйек) іске асыру барысында 2013 жылы Қор компаниялары Қор компанияларында сұранысқа ие болған 26 кәсіп бойынша 1000 астам оқушыны қамти отырып 33 колледжбен әлеуметтік әріптестік туралы шарт жасасты. Компания білім беру процесін ұйымдастыруға, еңбек нарығы қажеттілігіне және кадрларды дайындаудың дуальдік жүйесі қағидаттарына сәйкес оқу жоспарлары мен бағдарламаларын қалыптастыруға белсенді қатысуда. Қор тобы компаниялары нақты өндірістік жағдайларда оқушыларды оқыту үшін инструкторлар құрамын айқындады. Барлық кәсіпорындарда өндірістік практикадан өтуге арналған жұмыс орындары, басым бөлігінде ақылы практикалар жоспарланды. Кәсіпорындардың инженерлік-техникалық қызметкерлері ТжКБ мекемелерінде оқу процесіне тартылуда. Кәсіпорындар ТжКБ мекемелерінің кабинеттерін, шеберханалары мен зертханаларын материалдық-техникалық жарақтандыруға қатысуда. Колледж оқушыларын өндірістік оқыту кәсіпорынның өндірістік алаңдарында да, сондай-ақ кәсіпорындардың оқу орталықтарында да өткізілуде. Осы мақсатта оқу орталықтарын материалдық-техникалық базаны белсенді жарақтандыру жүргізілуде. Қор сондай-ақ кәсіптік стандарттарды әзірлеу бойынша ауқымды жұмыс жүргізіп отыр. Қор компанияларында қолданыстағы кәсіптер мен мамандықтар тізбесі қалыптасты. Кәсіптік стандарттарды және біліктіліктің салалық шеңберлерін әзірлеу бойынша әдістемелік ұсыныстар әзірленді және оларға сәйкес Қор компаниялары қызметінің бағыттары бойынша 200-ден астам кәсіптік стандарттар әзірленді. Қор компанияларының жұмыс топтарын кәсіптік стандарттарды әзірлеу әдістемесін оқыту жүргізілді. Бұдан басқа, әлеуметтік көңіл-күйді диагностикалау және қақтығыстардың алдын алу, Қор тобындағы басшылықтың анықталған теріс факторлар мен процестерге уақтылы ден қоюы, персоналдың бизнес-тиімділігін және Қор тобының әлеуметтік саясатын арттыру мақсатында Қор алғаш рет Әлеуметтік тұрақтылық рейтингін енгізді. Қордың әлеуметтік тұрақтылық рейтингі қызметтің стратегиялық әлеуметтік негізгі көрсеткіші (ҚНҚ) болып табылады және Қордың Басқармасы жанындағы Кадр комитетінің 2013 жылғы 5 тамыздағы (№ 6/13 хаттамасы) бекітілген Әлеуметтік тұрақтылық рейтингі (индексін) айқындау әдіснамасы негізінде жылына бір реттен жиі емес айқындалады. Рейтингті айқындау мақсаты еңбек ұжымында әлеуметтік тыныштық, өндірістік персоналдың әлеуметтік өзін-өзі сезіну және тартылу деңгейін бағалау, сондай-ақ компанияның әлеуметтік даму деңгейін бағалау болып табылады. В 2013 жылы Қордың

өндірістік компанияларында («Қазақте- леком» АҚ, «Самұрық-Энерго» АҚ, «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ, «ҚТЖ» ҰК» АҚ, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ, «KEGOC» АҚ, «Эйр Астана» АҚ, «Қазпочта» АҚ, «Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ) әлеуметтік тұрақтылығы рейтингін айқындаудың пилотты жобасы іске асырылды. Тұтастай алғанда, зерттеу нәтижелеріне сәйкес Қор бойынша 2013 жыл ішінде Әлеуметтік тұрақтылық рейтингі 58%-ды құрады, бұл әлеуметтік тұрақтылықтың орташа деңгейіне сәйкес келеді және еңбек ұжымдарында тұрақсыздандыру үшін алғышарттар болған кезде әлеуметтік міндеттерді жеткілікті түрде табысты шешуді білдіреді, олар бойынша компаниялар жұмысты күшейтетін болады.

Әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2015 – 2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы/<http://adilet.zan.kz/>
2. Омарова А.Т., Грело М.Ф. Управление персоналом в условиях инновационного развития в Казахстане/Вестник КарГУ. № 6. — С. 42-46
3. Білікті кадр – тиімді жұмыс тегігі/<http://egemen.kz/>
4. «Самұрық Қазына Ұлттық әл-ауқат Қоры» АҚ 2013–2022 жылдарға арналған кадр саясаты/<http://sk.kz>

НЕОИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ В СТРАТЕГИЯХ РАЗВИТИЯ ЕВРАЗИЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ

Спицын А.Т.

профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, директор Института исследований интеграционных проблем ЕАЭС, Вице-президент РАЕН

Казахстан вступает в 25-й год своей Независимости в условиях жесткой турбулентности мировой экономики, когда повторяются кризисы, которые стремятся преодолеть, принимая антикризисные национальные программы в развитых и развивающихся странах, включая страны постсоветского пространства. Однако мировое хозяйство все глубже погружается в кризисное состояние, поэтому коренной вопрос состоит в реальной возможности преодоления экономических и финансовых кризисов.

В Республике Казахстан накоплен опыт перехода к эффективной жизнестойкой модели развития, новые подходы осуществляются в России и Беларуси. Аналитическая оценка позволяет определить, что в современных условиях насущной необходимостью и императивом развития становится выработка научно обоснованных среднесрочных программ в органическом единстве с **долгосрочными экономическими стратегиями**, которые позволят смягчить волну кризисов, повысить устойчивость национального развития. Так, стратегия «Казахстан – 2030» была выдвинута Президентом Республики Казахстан Н.А.Назарбаевым в 1997 году (!) в период жесткого кризиса, а ее практическое выполнение по важнейшим показателям определило возможность перехода к Стратегии «Казахстан – 2050», Программе «Нурлы-Жол» – движение Казахстана в будущее. На этой основе в среднесрочных периодах реализуются программы ускоренного индустриально-инновационного развития и социальной модернизации общества в ответ на глобальные вызовы нового XXI века.

Теоретически общепризнанно, что выдающиеся ученые предвидели растущую роль научных знаний как **тенденцию развития общества и его взаимодействия** с природой. Это положение подтверждает гений и творческая деятельность В.И.Вернадского в XX веке, многие годы работавшего в Казахстане, где особое место имела исследовательская работа