

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 IX<sup>th</sup> 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

have recently implemented trade reforms. Example, India. Trade policy continues to be an important aspect in globalization at least in some of the lower income developing countries.

Widespread use of computers, faxes and mobile phones, introduction of the internet and e-commerce, and quicker and cheaper means of transportation in some cases offered opportunities to developing countries, but in many cases deepened the gap between global firms and traditional industries globalization opened up new opportunities for developing countries to create jobs and expand exports. In practice, many developing countries competing for foreign investors offered longer tax holidays, costly subsidies, and various incentives for multinationals. The competition among developing nations reduced positive net effects of globalization or, at best, delayed them

#### **Literature:**

1. Kiggundu N., Global Employment situation, Managing globalization on developing countries, by Moses 2006.
2. Prabhakar Pillai, Jobs opportunities in devpng countries, 2008.
3. Smith V.A and Omar M., Effects of globalization in developing countries, infrastructure, 2005.
4. Nader Asgary and Alf H. Walle, Cross cultural management in developed countries, volume 9, 2007.
5. Saudagaran S.M., Foreign Investmet in developed countries, A review of the literature on themarket Valuation of Multinational Firms, vol 28 No. 3, 2002.
6. Piasecki R and Wolnicki M., Unemployment situation in developing countries, International Trade in developed countries, Jobs insecurity in developed countries, the evolution of development economics and globalization, vol. 31 No.3, 2009.
7. Mohamedbhai G., Effects of globalization, Globalization and Its Implications on Universities in developing countries, 2008.
8. Harris P.R., Effects of globalization in developed countries, developing global organization, vol 14 No. 6, 2008 pp 416-425.
9. Goyal K.A, Impact of globalization on developing countries, Issue 5, 2006.
10. Ricardo D.(1911) as cited in Piasecki R. and Wolnicki M., Evolution of development economics and globalization, Vol. 31 No. 3, 2004.
11. Kamoche K. (1996) as cited in Kidger P.J., Management structure in multinational enterprises Responding to globalization Vol 24 No. 1, 2008 pp.69-85.

## **ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫН ИННОВАЦИЯЛЫҚ ИНДУСТРИЯЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА КӘСІПОРЫН ПЕРСОНАЛЫН БАСҚАРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ МЕН ПАЙДАЛАНУ ТИІМДІЛІГІН ЖОҒАРЫЛАТУ**

*Бакирбекова А.М., Хусынова М.Ш.*

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті,  
Астана қаласы, Қазақстан Республикасы  
e-mail: at.info@mail.ru

Тәуелсіздіктің алғашқы күндерінен бастап, адами капиталды дамыту, оның ішінде халықты сапалы біліммен қамтамасыз ету - Елбасы саясатының басым бағытына айналды. Мемлекет басшысы «ақылды экономика» құру үшін ең алдымен адами капиталды дамыту және басқару қажет екенін бірнеше рет атап өтті. Елбасымыз осы мақсатта түбегейлі шешімдер қабылдап, әлемдегі озық бастамаларды игеруге барынша қолдау көрсетіп келеді.

Персоналды басқару саласында көптеген кәсіпорындардың тәжірибелік саясатының негізіне адами капитал теориясы алдыға қойылады, яғни адам ресурсы компания капиталының ең маңызды түрі ретінде қарастырылады. Ал еңбегіне ақы төлеу шығындары, қызметіне қолайлы жағдай жасау, дайындау және қайта даярлау, кәсібилігін жоғарылату сияқты қадамдар инвестицияның ерекше түрі болып табылады. Бұл теорияға сәйкес, еңбекақы айырмашылығы жұмысшалар категориясы бойынша адами капиталға салынған

біркелкі емес инвестициямен анықталады. Нәтижесінде, осындай инвестициялардың ұлғаюы жұмысшылар табысының жоғарылауына алып келеді, сәйкесінше, фирма қызметінің экономикалық көрсеткіші жақсарады.

Еңбек функциясының сапалы орындалуы және еңбек тиімділігі, яғни еңбек әлеуеті, адами капиталға ұйым тарапынан және жұмыскердің өздігінен мамандандырылған инвестиция негізінде қалыптасады. Жоғары кәсіби мамандарға деген қажеттілікті сезіну арқылы, ұйымның еңбек әлеуетін жетілдіруге бағытталған инвестициялық сипаттаманың ең басты мүддесі - ұйымның мақсаттары мен міндеттерін жүзеге асыруға негізделген.

Қазіргі таңда менеджменттің негізін адам факторы қалыптастырады және ол субъектінің өз ісін басқара алу білімін, өзінің жеке еңбегін және ұжым жұмысын ұйымдастыра алу қабілетін, қызығушылығын, өз-өзін дамыту және шығармашылық әрекетін кіріктіреді. Менеджменттің басты тұлғасы ретінде өзі айналысатын істің даму әлеуетін көре алатын, нақты жайдайға жылдам баға бере алатын, қойылған мақсатқа жету үшін оңтайлы шешім таба алатын кәсіби басшы тұрады. Осыған байланысты менеджер нақты бір кәсіби және жеке қасиеттерге, яғни жоғары біліктілікке, икемді ойлау, тәуелділікке бара алу, қайсарлық, белгілеген жоспарларын жүзеге асыра алу қабілеті, ұжымда көшбасшы бола білу сияқты қасиеттерге ие болуы керек. Нарықтық көзқарастың жетілген қатынасы жағдайында персоналды басқару шегіндегі жүзеге асырылып жатқан кадрларды дамыту, еңбек өмірінің сапасын жоғарылату кәсіпорынның мақсатына жетудің басты факторы болып табылады және бәсекелестік таласта артықшылыққа ие бола алумен сипатталады. Кәсіпорын персоналын басқарудағы жұмысшылардың сандық және сапалық құрамының талдауы олардың сұранысқа қажеттілігін бағалауға, сонымен қатар, кадрлардың сапалық өзгерістеріндегі тенденцияны анықтауға мүмкіндік береді.

Еңбек ресурстарының сандық сипаттамасы жұмысшылардың тізімдік саны, жұмысшылардың келу және орташа тізімдік саны сияқты көрсеткіштермен өлшенеді, ал сапалық сипаттамасы кәсіпорынның алдына қойған мақсаттарына қол жеткізуін қамтамасыз ететін жұмысшылардың кәсіби-біліктілік жарамдылық деңгейімен анықталады. Кәсіпорынның еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуі жұмысшылардың (санаты, мамандығы және біліктігі бойынша) нақты санын жоспарлы көрсеткіштермен салыстыру «Қазақтандем» ЖШС-ң мәліметтері негізінде анықталып, талдау жүргізіледі [1].

## Кесте 1

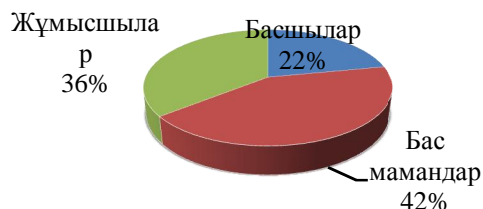
### Кәсіпорын кадрлар саны және құрылымы

Кадрлар санаты	2012 ж.	2013 ж.	2014 ж.	2014/2012	
				(+; -)	%
Басшылар	70	68	59	-11	84
Бас мамандар	170	158	114	-56	67
Жұмысшылар	56	56	96	40	171
Барлығы	296	282	269	-27	91
Ақпарат көзі: Мәліметтер [2] негізінде құрастырылған					

Зерттеліп жатқан кәсіпорында персоналды басқаруда оның қозғалысы қарастырылады. Еңбек ресурстарының құрылымында болатын кез-келген өзгерістер кәсіпорын қызметінің қаржылық нәтижесіне әсер етеді. Жұмысшылардың тізімдік санындағы өзгерістер оларды жұмыстан шығару немесе жұмысқа жаңа жұмысшыларды алумен байланысты болады. Персоналдың жекелеген санаттары мен топтары бойынша кәсіпорындағы кадрлардың болуы жөніндегі мәліметтерге қарай кадрлардың қозғалысын сипаттайтын келесідей көрсеткіштер есептеледі: жұмысқа қабылдау коэффициенті; жұмыстан шығару коэффициенті; кадрлардың ағымдылығының коэффициенті; кадрлар құрамының тұрақтылық коэффициенті; орын алмастыру коэффициенті [3].

Кәсіпорын кадрлар санының кемуі оның өндіріс көлемінің қысқаруымен байланысты болып отыр. Сондай-ақ, кәсіпорынның еңбек ресурстарының сапасын арттыруға бағытталған

стратегиясы мен шаралары негізінде жұмысшылар санының қысқарып, сапасына көңіл бөліп жатқандығымен сипатталады. Сондай-ақ, басшылар саны 2014 жылы 2013 жылмен салыстырғанда 9 адамға, 2012 жылмен салыстырғанда 11 адамға қысқарған. Бас мамандар саны 2014 жылға қарағанда 2013 және 2012 жылдары сәйкесінше 44-ке және 56 адамға кеміген. Ал жұмысшылар саны керісінше, 2014 жылы 2013 жылға қарағанда 40 адамға көбейген. Кәсіпорындағы кадрлардың құрылымында жартысына жуығын (42%) бас мамандар, одан кейін жұмысшылар (36%), ең соңында, аз бөлігін басшылар (22%) құраған (сурет 1).



Сурет 1. Жұмысшылар құрылымының үлесі, 2014 жыл

Ескерту – Мәлімет [2] негізінде құрастырылған

Еңбек ресурстарының қозғалысын талдау аталған коэффициенттер арқылы келесі кестеде келтіріледі.

## Кесте 2

### Еңбек ресурстарының қозғалысы

Көрсеткіштер	2012ж.	2013 ж.	2014 ж.	2014/2012	
				(+ ; -)	%
Кезең басындағы жұмысшылардың тізімдік құрамы	296	282	269	-27	91
Қабылданған жұмысшылар – барлығы, $R_{жа}$	17	23	40	23	235
оның ішінде қосымша ашылған жұмыс орындарына	30	12	60	30	2
Шыққан жұмысшылар – барлығы, $R_{жш}$ оның ішінде	9	37	66	57	733
жұмысшылар санының қысқаруымен байланысты	2	6	19	17	950
Жаппай жұмыстан шығарумен байланысты	4	24	39	35	975
Өз еркімен, $R_{жш}^{oe}$	2	4	6	150	300
оның ішінде еңбек тәртібін бұзғаны үшін, $R_{жш}^{eb}$	1	3	2	1	200
Есепті кезеңнің соңындағы жұмысшылардың тізімдік құрамы	282	269	274	-8	97
Жұмысқа алу бойынша айналым коэффициенті, $K_{жа}$	0,06	0,08	0,15	0,09	250
Жұмыстан шығару бойынша айналым коэффициенті, $K_{жш}$	0,03	0,13	0,15	0,12	500
Кадрлар ағымдылығының коэффициенті, $K_{ағымд.}$	0,01	0,02	0,03	0,02	300
Кадрлардың тұрақтылық коэффициенті, $K_t$	0,95	0,95	0,98	0,03	103

Ақпарат көзі: Мәліметтер [2] негізінде құрастырылған

Кесте 2 мәліметтеріне сәйкес, кезең басында 2014 жылы қабылданған жұмысшылар саны 40 адамды құрады және 2012 жылмен салыстырғанда 23 адамға артқан. Жұмыстан шыққандар саны 2014 жылы 66 адамды құрады, бұл көрсеткіш 2013 жылға қарағанда 37 адамға, 2012 жылдан 57 адамға артық. Жұмысшылар санының қысқарылуы кәсіпорын қызметінің түрімен және еңбек ресурстарының сапасын арттыруға бағытталған шараларымен байланысты. Соның ішінде өз еркімен шыққандар саны 2014 жылы 6 адамды құрады және 2013 жылға қарағанда 2 адамға, 2012 жылмен салыстырғанда 4 адамға өскен. Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыстан шыққан жұмысшылар саны 2014 жылы 1-ге кеміп, 2012 жылыға қарағанда 1 адамға жоғарылады. Кәсіпорынның ағымдылық коэффициенті 2014 жылы 0,03-ге тең, 2013, 2012 жылдары сәйкесінше 0,02 және 0,01 пункттерін құрады. Бұл кәсіпорын үшін жақсы көрсеткіш, коэффициент мәнінің аздығы кәсіпорын кадрларының тұрақтылығын көрсетеді. Еңбек ресурстарын пайдалануды талдау кезінде жұмысшылардың сапалық құрамының талдауына ерекше мән беріліп, сапалық құрамы қарастырылады.

Кесте 3 мәліметтеріне сәйкес, 2012 жылы білім деңгейі жоғары білімді қызметкерлер үлкен үлесті, яғни 57,4 % немесе 170 адамды құраса, 2013 жылы 1,4% төмендеп 56%- ді немесе 158 адамды құраған, ал 2014 жылы 24,9% немес 67 адам болған. 2014 жылы кәсіпорын орта білімді кадрларының саны 2012 жылға қарағанда 23 адамға немесе 10,4%-ға артқан.

### Кесте 3

#### Кәсіпорынның еңбек ресурстарының сапалық көрсеткіштері

Көрсеткіштер	2012 жыл	%	2013 жыл	%	2014 жыл	%
Білімі бойынша:	96	100	282	100	269	100
- жоғары	170	57,4	158	56,0	67	24,9
- орта маманданған	61	20,6	59	20,9	114	42,3
- орта	65	22	65	23,1	88	32,6
Еңбек өтілі бойынша:	296	100	282	100	269	100
- 5 жылға дейін	106	35,9	116	41,1	100	37,2
- 5 жылдан 10 жылға дейін	128	43,2	102	36,2	108	40,1
- 10 жылдан жоғары	62	20,9	64	22,7	61	22,7
Ақпарат көзі: Мәліметтер [2] негізінде құрастырылған						

Кәсіпорын еңбек ресурстарының ішінде жұмыс өтілі 5 жылдан 10 жылға дейінгілер өтілі бар қызметкерлер саны және үлесі басым, яғни 2012 жылы 43,2%-ді 2013 жылы 36,2%-ді және 2014 жылы 40,1% -і құрап жылдан жылға саны бойынша 20 адамға және үлесі бойынша 2,1% кеміген. Мұндай жағдай кәсіпорында негізгі еңбек ресурстарды жоғарғы оқу орынын бітірген еңбек өтілі 5-10жыл аралығындағы кадрлар құрайтынын анықталған. Таладу нәтижелері бойынша кәсіпорын жас мамандардан бұрын, еңбек өтілі бар білікті мамандарды тартуды негізгі бағыт етіп қояған. Бұл қарастырылғна кәсіпорында өз саласында еңбек өтілі мен тәжірибесі бар, кәсіби мамандармен қамтамассыз етілгенін көрсетеді. Кәсіпорындағы 2012-2014 жылдар аралығында еңбек ресурстарының сапалық көрсеткіштері бойынша орта және орта мамандандырылған білімді кадрлар санының өсуімен және жоғары білімді кадрлар санының төмендеуімен сипатталып отыр. Еңбек ресурстарының кәсіби-біліктік жағына бақылау бәсеңдеп, сапасынан санының арттыру мәселелеріне баса назар аударылған.

Қорыта айтқанда, кәсіпорындағы еңбек ресурстарын басқару және оларды пайдалану тиімділіктерін талдау бойынша келесідей ұсыныстар ұсынылады:

1. Кәсіпорынның еңбек ресурстарын басқару және тиімділіктерін арттыру жолында туындаған мәселелер анықталып, кәсіпорынға жасалған ұсыныстар келесі мәселелерге бағытталды:

- Еңбек ресурстарын басқару мамандарының қызметі бөлек қарастырылуы арқылы HR менеджментінің маңыздылығын арттыру, HR-брендін дамуына көңіл бөлу;

- Ынталандырудың материалдың түрінен бөлек, материалдық емес ынталандыруды жетілдіру арқылы персоналдардың шығармашылық қабілеттілігін арттыру;
- Түрлі семинар мен тренингтер түрінде іс-шаралар жүргізу, персоналдарды даярлау және қайта оқытуды тұрақты түрде жүргізу;
- Ішкі қызметкерлерге босаған кез-келген орынға хабарландыру жүргізу, кадрдарлы таңдау ішкі көздерден қарастыру, кадрлық ротация;
- Талдау жүргізіп, психолог және басшымен қызықтырған сауалдар бойынша анкеталар құрастыру;
- Кәсіпорында әрдайым белгілі бір туындаған мәселелер, бастамалар, қызметкерлердің жұмыс барысымен қанаттану жағдайы, т.б. мәселелер бойынша анкеталық сауалнамалар, тестілеу жүргізу.

2. Еңбек ресурсы кәсіпорынның мақсатына жетудегі ең маңызды және қуатты құралы болғандықтан, міндетті түрде оларға қажетті деңгейде көңіл аударылып, ерекшеліктері мен қабілеттіліктерін ескере отырып, шығармашылық бастамаларға жағдай жасау шартты.

3. Еліміздің ерекшеліктерін ескере отырып, сыннан өткен шетелдік тәжірибенің оңтайлы тұстарын қолдану қажет.

#### **Әдебиеттер:**

1. Бочаров В.В. Финансовый анализ. Краткий курс. 2-ое изд. – СПб.: Питер. 2008. – 240 с.
2. «Казахтандем» ЖШС-нің 2012-2015 жылдарға арналған жылдық есебі
3. Оразалин К.Ж. Кәсіпорын экономикасы. Оқу құралы. Алматы, 2014. 296 б.

## **АУЫЛДЫҚ АУМАҚТАРДЫ БАСҚАРУДЫҢ ҰЙЫМДЫҚ ҚҰРЫЛЫМДАРЫНЫҢ ҚАЛЫПТАСУЫ**

***Бидаулетова М.Ш.***

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті  
Астана қаласы, Қазақстан Республикасы  
e-mail: b.sh.madina@mail.ru

Қазақстан Республикасы тәуелсіздігін алғаннан кейінгі жылдар ішінде жоспарлы экономика мен тоталитарлық жүйеден нарықтық экономика мен демократиялық қоғамға өту жолында барлық жүйелерде күрделі реформалар мен қайта құрылымдаулар жүргізу арқылы бірқатар жетістіктерге жетті. Көптеген салаларда нәтижелі жүргізілген реформалар биліктің ең төменгі сатысындағы саяси-әкімшілік басқару жүйесін құруға келгенде алғашқы он жыл ішінде онша сәтті болды дей алмаймыз. Сондықтан тәуелсіздіктен кейінгі онжылдықта ауылдық аумақтардың экономикалық қиындықтарға тап болып, инфрақұрылымның нашарлауы мен халықтың әлеуметтік жағдайының төмендеуіне ықпал еткен факторлардың бірі – осы деңгейдегі басқару жүйесінің әлсіз болуы. Осы кемшілікті түзетуге Қазақстанның саяси билігі 2000 жылдардан кейін терең көңіл бөле бастады. Ауыл экономикасы мен тұрғындарының әлеуметтік әл-ауқатын жақсартуға бағытталған кешенді шаралардың бір компоненті ретінде ауылдық деңгейде жергілікті мемлекеттік және өзін-өзі басқару жүйесін жетілдіруге арналған алғашқы өзгерістер жасалды.

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың 2012 жылғы «Қазақстан-2050» стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» Қазақстан халқына Жолдауының «Мемлекеттілікті одан әрі нығайту және қазақстандық демократияны дамыту» тарауындағы мемлекеттік басқарудың жаңа түрін қалыптастыру мақсатына сәйкес [1], үкімет ауылдық деңгейде саяси-әкімшілік басқару жүйесін жетілдіру бойынша 2020 жылға дейін іске асырылуы көзделген кешенді шаралардың жоспарын жасады. Осы шаралар аясында ауыл әкімдерін сайлау, сайланған әкімдердің құзіретін кеңейту және өз кірісін қалыптастыруына мүмкіндік беру, аппаратын күшейту сияқты оң өзгерістер жүрді.