

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

жергілікті әкімдерге төрт айыппұл түрі беріліп отыр. Атап айтсақ, жасыл-желектерді орынсыз отау, заңсыз сауда орын алған жағдайда айыппұл салу құқығы, ит пен мысықтарды белгіленбеген жерде серуендету және ауылдық округтің абаттануына кедергі келтіретін кемшіліктер анықталған жағдайда айыппұл салу құқығы [7].

«Ұлт жоспары – 100 нақты қадам» бағдарламасына сәйкес, жергілікті өзін-өзі басқару жүйесінің дербес шотын қалыптастыру 2018 жылы жүргізілетін болады. Осыған орай әрбір қала, ауылдық округ әкімдері тас-түйін дайын болуы қажет. Бұл дегеніміз аталған жүйе негізіндегі заң нормаларын жіті зерттеп соның тетіктерін игеру деген сөз. Сондай-ақ, әкімшілік құқық бұзушылық баптарына сәйкес олқылықтар орын алған жағдайда айыппұл салудан тартынбаңыздар. Үлкен кісі немесе туысқан, ағайын дейтін түсініктерден арылған абзал. Өйткені, өз мүдденізден мемлекет мүддесі жоғары екендігін ескеріңіздер

Жалпы алғанда, әлеуметтік жаңғыру – Қазақстанның барлық жауапты күштері – мемлекеттік органдар, партиялар, қоғамдық бірлестіктер шығармашылық және кәсіптік одақтар, бұқаралық ақпарат құралдары, еліміздің барлық патриоттарының ортақ мәселесі. Алға қойған мақсаттарға жетуде республикадағы жергілікті өзін-өзі басқарудың орталық буыны болып табылатын жергілікті өкілетті орган ретінде мәслихаттарға да маңызды рөл бөлінген.

Жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін дамыту – экономикалық өркендеудің, әлеуметтік әл-ауқаттың және азаматтық қоғамды қалыптастырудың міндетті шарттарының бірі. Алайда, әлемнің дамыған елдерінде жергілікті өзін-өзі басқару жүйесі бірнеше кезеңде қалыптасқаны және бұл үдеріс тарихи ұзақтығымен сипатталатыны белгілі. Ал, Қазақстанда жергілікті өзін-өзі басқару органдарының қалыптасуы мен даму процесі салыстырмалы түрде жақында ғана басталды. Заңнама базасын, қолдану практикасын қайта қарауда, басқару жүйесін түзетуде және халықтың таным-түсінігін өзгертуде ауқымды жұмыс күтіп тұрғаны айқын.

Әдебиеттер:

1. Сәдіркызы Г. «Жергілікті өзін-өзі басқару...» //Егемен Қазақстан – 2011. - 21 қараша – 8 бет
2. Дәулетбаева Б. Жергілікті өзін-өзі басқару //Дала мен қала – 2006. – 2 шілде – 6 бет
3. Нүкенов А. Жергілікті басқаруды жетілдіру мәселелері //Саясат – 2011- №20 – 19 бет
4. Ұлт жоспары – 100 қадам баршаға арналған қазіргі заманғы мемлекет// Егемен Қазақстан – 2015 - 5 мамыр – 3 бет
5. Дулатбеков Н. Күрделі кезеңнің сынақтарынан сеніммен өту жолында //Ұлт – тәуелсіз интернет басылым – Кіру тәртібі: <http://ult.kz/?p=4117>
6. Манасбек Ә. Өзін-өзі басқару: өзекті мәселелер //Еңбекші қазақ ауданы Әкімдігінің ресми сайты-кіру тәртібі:
7. Қазақстан Республикасының Парламенті - Кіру тәртібі: <http://www.parlam.kz/kk>

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Тұрмаханбетова Ш.Ш., Кулиманов А.А.

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,

г. Астана, Республика Казахстан

E-mail: askhat_85_85@mail.ru

В связи с выстраиванием в последние годы в Казахстане новой системы управления особое значение стало придаваться вопросам совершенствования на предприятиях различных форм собственности работы с таким главным источником конкурентных преимуществ, как персонал. До недавнего времени в казахстанских компаниях преобладала Западная (американская) модель управления, но перенесенная на отечественную почву, без

какой-либо существенной адаптации к специфике казахстанской экономики и общества, она не дала желаемых результатов. Более того, можно даже констатировать, что такой бездумный «перенос» вызвал ряд негативных последствий и кризисных явлений, таких как падение производительности труда и уровня жизни населения. Все это подтолкнуло наших специалистов в области менеджмента и экономики к поиску новых путей создания системы управления в целом, и кадрового менеджмента в частности, которые бы представляли собой синтез национальных особенностей Казахстана и передового зарубежного опыта [1, с. 100].

Многообразие подходов к кадровому менеджменту логически вытекает из особенностей исторического, социально-политического, научно-технического развития стран, а также психологических, моральных и этических норм и стилей поведения людей, их воспитания, традиций и устоев [2, с.122].

Умение компании управлять человеческими ресурсами определяет потенциальные возможности для роста бизнеса. И при прочих равных условиях обеспечивает лидерство компании в отрасли.

Неэффективные решения в области человеческих ресурсов могут привести к существенным финансовым потерям и нереализованным возможностям.

Рассмотрим кадровую политику на примере конкретного предприятия.

Кадровая политика АО «Локомотив курастыру зауыты» (далее – Кадровая политика) разработана в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом АО «Локомотив курастыру зауыты», а также иными внутренними актами АО «Локомотив курастыру зауыты» с учетом лучшей практики в области управления человеческими ресурсами.

Основными целями Кадровой политики являются трансформация кадрового делопроизводства к системе управления человеческими ресурсами, обеспечение основы для эффективного управления кадрами для максимально быстрого и качественного достижения целей и задач, а также обеспечения удовлетворенности работников условиями труда [3, с.117].

Кадровый потенциал АО «Локомотив курастыру зауыты» является важнейшим стратегическим фактором, определяющим ее успех.

В современных условиях знания, умения, трудовые навыки, инициатива, ценностно-мотивационная сфера сотрудников Компании являются наиболее важными стратегическими ресурсами – наряду с финансовым и производственным капиталом.

Кадровая политика АО «Локомотив курастыру зауыты» проводится по направлениям [4]:

- создание единой модели управления человеческими ресурсами;
- повышение эффективности труда;
- повышение качества человеческих ресурсов;
- развитие единой корпоративной культуры.

Таблица 1

Проблемы управления персоналом и пути их решения в АО «Локомотив курастыру зауыты»

| | |
|--|--|
| Высокая текучесть персонала не позволяет компании функционировать эффективно | Снижение затрат на подбор, обучение и замену персонала Снижение рисков ухода ценных сотрудников Снижение рисков потери клиентской базы и утечки конфиденциальной информации к конкурентам Улучшение морального климата в коллективе Рост производительности труда Укрепление корпоративной культуры |
| Низкий уровень эффективности (производительности труда) отдельных подразделений или компании в целом | Рост продаж Рост производительности труда Темпы роста производительности выше, чем темпы роста фонда оплаты труда Формирование в компании корпоративной культуры, |

| | |
|---|--|
| | поддерживающей ценности профессионализма и эффективности |
| Недостаток квалифицированного персонала ограничивает рост компании | Рост качества продукции (сервиса) и конкурентоспособности Рост клиентской базы Снижение ошибок и неэффективных потерь Использование современных технологий работы Рост отдачи от инвестиций в обучение |
| Нет сильной управленческой команды, с которой можно двигаться вперед | Рост эффективности управленческих решений Формирование сильной управленческой команды Рост вовлеченности и мотивации персонала Выявление и использование потенциальных возможностей для развития бизнеса |
| В компании происходят существенные изменения, затрагивающие вопросы, связанные с персоналом: открытие филиальных (региональных) сетей слияние компаний переход на новые технологии смена руководства и т.д. | Снижение рисков, связанных с персоналом Сохранение и привлечение ключевых и высокоэффективных сотрудников Унификация HR процессов Готовность сотрудников к изменениям Выход компании на IPO Рост стоимости компании |

Ключевыми приоритетами кадровой политики являются:

- привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
- внедрение передовых методов управления персоналом (совершенствование организационной структуры, системы оплаты труда и материального стимулирования; планирование, подбор и расстановка кадров; профессиональное обучение и профессиональное развитие персонала);
- создание в АО «Локомотив курастыру зауыты» эффективных подразделений по работе с персоналом;
- управление кадровым резервом посредством разумного сочетания внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов;
- формирование кадрового резерва руководящих работников;
- регулирование социально-трудовых отношений, предупреждение и недопущение трудовых конфликтов;
- развитие дуального обучения в целях тесного взаимодействия образовательных учреждений и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста;
- развитие системы наставничества;
- поддержка инноваций и преобразований в АО «Локомотив курастыру зауыты»;
- создание и выработка совместных ценностей, социальных норм и норм, регламентирующих поведение работника.

Кадровая политика определяет систему управления, принципы, ключевые направления и подходы к развитию кадрового потенциала АО «Локомотив курастыру зауыты», содержит основные требования к управлению человеческими ресурсами, положения о взаимоотношениях АО «Локомотив курастыру зауыты» и работников начиная от подбора кадров до установления трудовых отношений и расторжения трудового договора. Основные проблемы и пути их решения рассмотрены в таблице 1.

Поиск подходящих сотрудников. Несмотря на стабильно высокий уровень безработицы во многих странах, компаниям непросто подобрать сотрудников на ключевые должности. Поиск людей, обладающих нужными навыками, на открытом рынке не всегда заканчивается удачно, и многие вакансии не могут быть заполнены.

Таким образом:

- управление персоналом – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений службы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом;

- современная концепция управления персоналом предприятия характеризуется разнообразием подходов, объединяющих принципы, методы и средства управления трудовыми ресурсами с учетом их различных аспектов и характеристик.

Литература:

1. Коргова, М.А. Становление кадрового менеджмента в организациях современной России (на материалах региона юга России) [Текст]: монография / М.А. Коргова. – М.: Социально-гуманитарные знания, 2005
2. Журавлев, П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран [Текст] / П.В. Журавлев: учеб.пособие. – М.: Издательство Экзамен, 2002.
3. http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Russia/Local%20Assets/Documents/Consulting/Tendencii_v_oblasti_upravleniya_personalom.pdf
4. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. 8-е изд. / под рук. Н.А.Горелова. СПб.: Питер, 2004.
5. Кадровая политика АО «Локомотив курастыру зауыты»

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НЕФТЕГАЗОВОГО СЕКТОРА В КАЗАХСТАНЕ

Ювица Н.В., Елеукулова А.Д.

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Астана, Республика Казахстан
E-mail: aneka_010@mail.ru

Нефтегазовая отрасль Казахстана продолжает находиться в зоне активного роста, наряду с сохранением ее высокой инвестиционной привлекательности. Одним из благоприятных факторов для этого является положительная динамика развития глобального нефтегазового рынка, обуславливающая расширенные возможности сбыта продукции на внешних рынках и наличие ликвидности, доступной для вложения в разведку и добычу.

Добыча углеводородов оказывает влияние на экономику Казахстана по трем направлениям: создание отраслевой добавленной стоимости, воздействие на производство других секторов посредством межотраслевых связей и привлечение финансовых ресурсов. Нефтегазовая отрасль является одновременно потребителем и поставщиком продукции/услуг других смежных производств, напрямую оказывая влияние на экономику в целом [1,3].

Ключевым внешним фактором, оказывающим влияние на ситуацию в нефтегазовой отрасли, является резкое падение мировых цен на нефть в 2014 году, которое было обусловлено, в том числе, рядом фундаментальных причин, таких как: снижение темпов роста мирового спроса на нефть; перенасыщение рынка за счет прироста добычи со стороны США, Ирака, Ливии; отказ стран ОПЕК (прежде всего Саудовская Аравия) от балансирования рынка через сокращение добычи.

Нефтегазовая отрасль Республики Казахстан занимает немалую долю мирового сырьевого рынка, а именно нефти и газа. В Казахстане расположены одни из самых крупных месторождений нефти и газа в мире, такие как Тенгиз, Кашаган и Карачаганак. На сегодняшний день, добыча нефти в стране находится на уровне 80 млн.тонн, в ближайшем будущем эта цифра достигнет 100 млн.тонн. Казахстан является лидером по запасам и добыче нефти в Средней Азии. По добыче газа страна занимает третье место после Туркменистана и Узбекистана.