

Л.Н.ГУМИЛЕВ ат. ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТИ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени Л.Н.ГУМИЛЕВА
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY
Л.Н. ГУМИЛЕВ ат. ЕҰУ ЖАНЫНДАҒЫ ЗАМАНАУИ ЗЕРТТЕУЛЕР ИНСТИТУТЫ
ИНСТИТУТ СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ЕНУ имени Л.Н.ГУМИЛЕВА
IMS OF LN GUMILYOV ENU
ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕР ИНСТИТУТЫ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ
ECONOMIC RESEARCH INSTITUTE
«ҚАРЖЫЛЫҚ БҰЗУШЫЛЫҚТАРДЫ ЗЕРТТЕУ ЖӨНІНДЕГІ ОРТАЛЫҚ» РМҚ
РГП «ЦЕНТР ПО ИССЛЕДОВАНИЮ ФИНАНСОВЫХ НАРУШЕНИЙ»
RSE «CENTRE FOR FINANCIAL VIOLATIONS RESEARCH»



**«ӘЛЕМДІК ЭКОНОМИКАНЫҢ ТУРБУЛЕНТТІЛІК РЕЖИМГЕ КІРУ
ЖАҒДАЙЫНДА ЕЛДІҢ СЫРТҚЫ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚЫЗМЕТІ»**

Халықаралық ғылыми- тәжірибелік конференциясының

ЕҢБЕКТЕРІ

ТРУДЫ

Международной научно-практической конференции

**«ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТРАНЫ
В УСЛОВИЯХ ВСТУПЛЕНИЯ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ
В РЕЖИМ ТУРБУЛЕНТНОСТИ»**

Works of the international scientific- practical conference

**«FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY OF THE COUNTRY IN CONDITIONS
OF ENTRY OF THE WORLD ECONOMY TO THE MODE
OF TURBULENCE»**

1 часть

2015

Астана

УДК 339.9(063)
ББК 65.5
Ә 52

Редакция алқасы

МАДИЯРОВА Д.М. – төрағасы, э.ғ.д., профессор
РАХМЕТУЛИНА Ж.Б. – төраға орынбасары, э.ғ.к., профессор, Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ «Экономика» кафедрасының меңгерушісі
АХМЕТЖАНОВА С.Б. - э.ғ.д., профессор, Ғылыми экономикалық сараптама орталығының директоры, Экономикалық зерттеулер институты
АЗАТБЕК Т.А. – э.ғ.д., профессор
ЕГЕМБЕРДИЕВА С.М. – э.ғ.д., профессор
РАИМБЕКОВ Ж.С. – э.ғ.д., профессор
ШАЛБОЛОВА У.Ж. – э.ғ.д., профессор
КӘРІБАЕВ Ә.А. - э.ғ.к., Қолданбалы ғылыми зерттеулер бөлімінің меңгерушісі, Республикалық бюджеттің атқарылуын бақылау жөніндегі есеп комитетінің «Қаржылық бұзушылықтарды зерттеу жөніндегі орталық»
СЫДЫҚНАЗАРОВ М.Қ. - ф.ғ.к., саясаттану PhD докторы, Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ жанындағы Заманауи зерттеулер институтының директоры
ТЛЕСОВА Э.Б. - э.ғ.к., доцент

Ә 52 «Әлемдік экономиканың турбуленттілік режимге кіру жағдайында елдің сыртқы экономикалық қызметі» халықаралық ғылыми- тәжірибелік конференциясының еңбектері. - Астана: Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2015.-551б.

Труды международной научно-практической конференции «Внешнеэкономическая деятельность страны в условиях вступления мировой экономики в режим турбулентности».- Астана: Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, 2015.-551с.

Works of the international scientific- practical conference «Foreign economic activity of the country in conditions of entry of the world economy to the mode of turbulence».- Astana: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2015.-p.551.

ISBN 978-601-301-521-7

УДК 339.9(063)
ББК 65.5

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2015
© Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева, 2015

ISBN 978-601-301-521-7

отходов, а также поиску и реализации возможностей их более эффективного использования. Рациональное применение отходов производства позволяет решать множество экономических и экологических проблем, в том числе расширять сырьевую базу экономики, увеличивать объемы выпуска продукции, снижать себестоимость хозяйствования, предотвращать загрязнение среды.

Список литературы

1. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее», 17 января 2014 г
2. Программы модернизации системы управления твердыми бытовыми отходами на 2014 - 2050 годы
3. Информационно-аналитический портал ОЮЛ «Коалиция за «зеленую» экономику и развитие G-Global

УДК 331.108.26

НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИЙ

Б.К. Исаева

Евразийский национальный университет
имени Л.Н. Гумилева, г.Астана, Казахстан

Вопросы развития кадрового потенциала в настоящее время являются значимыми и становятся основополагающими для любого предприятия и в особенности для предприятий нефтегазовой отрасли. Сотрудники предприятия являются тем главным ресурсом, на основе которого возможно ее всестороннее развитие в современных условиях. Сегодня уже никто не отрицает необходимости развития персонала. Активизация человеческих ресурсов стала рассматриваться как важнейшее условие эффективности предприятия, а ее результаты выражаются в достижении стратегических целей организации. Современные руководители безоговорочно признают экономическую целесообразность капиталовложений, связанных с привлечением качественной рабочей силы, ее непрерывное обучение, создание условий для более полного выявления возможностей и способностей работников с последующим их развитием. И, только создание единой системы развития персонала, основанной на современных направлениях инновационного развития даст возможность добиться максимальных результатов при минимальных затратах средств, времени и труда.

В настоящее время состояние нефтегазовой отрасли Республики Казахстан характеризуется достаточно высоким потенциалом, заключающимся

в больших запасах нефти и газа, наличии освоенных месторождений углеводородов, ростом добычи и экспорта нефти. Исходя из этого, республику следует относить к государствам, оказывающим значительное влияние на формирование мирового рынка энергоресурсов. Интеграция в мировую экономику является оценкой уровня конкурентоспособности государства, а движение по этому пути вызывает необходимость эффективного экономического развития, определения стратегических приоритетов, отражающих страновые особенности и специфику экономики.

В современных условиях нефтегазовый сектор экономики перестал быть простым и дешевым в технологическом отношении, добыча сырьевых ресурсов ведется с использованием постоянно усложняющихся технологий, в создание которых вкладываются многие миллиарды долларов и над которыми работают интеллектуальные силы многих стран мира. Так, инновационное развитие нефтяных компаний невозможно представить без наличия развитого кадрового потенциала. Здесь прослеживается необходимость своевременного формирования человеческих ресурсов, адекватных требованиям инновационного характера развития современной организации.

В связи с этим, необходимо отметить, что к главным проблемам в нефтегазовом секторе на сегодняшний день следует отнести дефицит казахстанских специализированных кадров. Указанная проблема непосредственно взаимосвязана с проблемами системы образования Республики Казахстан. Устранение погрешностей в системе образования необходимо не только для улучшения функционирования казахстанской нефтегазовой отрасли, это необходимо для достижения поставленных государственных стратегических целей, одной из которых является вхождение Казахстана в тридцатку самых конкурентоспособных в мире государств.

Кадровый дефицит нефтяников, выходцев из Казахстана, ощущался практически во все времена. Сейчас, как и раньше, эту проблему решают, приглашая на руководящие должности специалистов из заграницы. Местных работников, имеющих специализированное образование и знания на должном уровне, не так много. Эксперты по кадровым делам объясняют это тем, что новоиспеченные казахстанские специалисты, окончившие соответствующие университеты, не компетентны во многих вопросах. К таковым можно отнести знание английского языка, необходимое специалистам данного уровня, в связи с множеством казахстанских нефтегазовых организаций, сотрудничающих с американскими, либо Европейскими компаниями. Если же потенциальный сотрудник, уроженец Республики Казахстан, обладает всеми необходимыми знаниями, то его ожидания по заработной плате оказываются выше реальных возможностей.

По словам некоторых казахстанских работников, занятых в нефтегазовом и нефтеперерабатывающем производстве, их заработная плата значительно меньше, нежели заработок иностранца, занимающего аналогичную должность. Руководство объясняет такое положение дел тем, что приглашенные специалисты имеют более высокую профессиональную подготовку, обладают знаниями и опытом, полученными на объектах, применяющих инновационные

методы производства, более развитых технически и оснащенных новейшим технологическим оборудованием.

Так, статистические обзоры, проведенные по всему миру, выявили основные причины, приводящие к кадровому дефициту. Это старение квалифицированного персонала – половина сотрудников, относящихся к руководящему составу в нефтегазовой промышленности, находятся в возрасте, превышающем 40 лет. Таким образом, через 10-15 лет, 50% работников будут в пенсионном возрасте, либо на пенсии. Помимо этого, с каждым годом усложняются условия нефтедобычи, а с этим и технологические приспособления, проектные решения и управление ими. Заработная плата нефтяников увеличивается, следовательно, растут и расходы на обеспечение нефтегазового производства специалистами. Решением этой задачи может стать привлечение внештатных сотрудников для работы средней сложности и высвобождение, тем самым, квалифицированных кадров для более специфической работы, требующей специальных знаний и навыков.

Правительство предпринимает меры для решения проблем в нефтегазовой сфере Республики Казахстан. К таковым можно отнести изменение в законодательстве Республики, в части, относящейся к нефтегазовой промышленности, это инвестирование, направленное в центры нефтепереработки и в проекты, связанные с геолого-техническими мероприятиями [2].

Анализ зарубежной практики позволяет отметить в качестве одного из эффективных решений данной проблемы развитие дуальной системы обучения инженерных кадров, используемой в ряде стран (Германия, Австрия, Дания, Швейцария) [3]. В Казахстане в настоящее время активно изучается опыт дуального обучения, создается законодательная и нормативная база для развития дуального (кооперативного) обучения: Закон РК «Об образовании», Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020гг, По данным АО «Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования и присвоения квалификации» в республике созданы 24 экспериментальные площадки по внедрению дуальной системы на базе колледжей во всех 16 регионах [4].

Предложенная концепция формирования кадрового потенциала и обеспечения им предприятий нефтегазовой отрасли основана на кластерном подходе к подготовке кадров в учебно-научно-производственном процессе и инновационной деятельности. Здесь координирующую роль между всеми заинтересованными сторонами играет вуз. Благодаря этому обеспечивается конкурентоспособность: выпускников вузов, продукции, создаваемой выпускниками вуза, а также собственно предприятий и вузов.

Суть кластерного подхода заключается в создании определенной группы географически локализованных взаимосвязанных компаний, поставщиков оборудования, комплектующих, специализированных производственных услуг, инфраструктуры, научно-исследовательских центров, вузов государственных органов, отечественных нефтяных компаний, международными нефтяными гигантами, финансовыми институтами. Они должны взаимодополнять друг

друга в достижении конкретного хозяйственного эффекта и усиливающих конкурентные преимущества отечественных нефтяных компаний, самого кластера и, страны в целом.

Основная проблема, решаемая при кластерном подходе, - возможность правильного использования всех имеющихся ресурсов нефтяной компании. Главным отличием новой модели от прежней является фокусирование на необходимости получения образования в течение жизни. Очевидно, что в системе непрерывного образования ключевым фактором становится самостоятельная работа учащихся, а, следовательно, их самостоятельный доступ к учебным ресурсам и технологиям самообразования. Еще одним важнейшим отличием новой модели является практическое признание принципа меритократичности и высокой ценности таланта. Мотивация, интерес, склонности обучающихся рассматриваются как ключевой и наиболее дорогой ресурс результативности образования.

Решение проблемы подготовки выпускников, формирования кадрового потенциала и обеспечения им предприятий и организаций требует единства подходов и принципов подготовки специалистов, конкурентоспособных на отечественном и международном рынках труда и совместной их реализации со всеми заинтересованными сторонами. Структура системы формирования кадрового потенциала для обеспечения предприятий и организаций на основе кластерного подхода в соответствии с концепцией представлена на рисунке 1.

Концепция кластерного подхода к формированию кадрового потенциала для нефтегазовой отрасли базируется на следующих основополагающих принципах:

1. Конкурентоспособный специалист – конкурентоспособная продукция - конкурентоспособное предприятие – конкурентоспособный вуз - конкурентоспособное образование.

2. Совместная скоординированная вузом подготовка и послевузовское сопровождение и поддержание конкурентоспособности выпускников и специалистов предприятия в течение профессиональной деятельности - профессионального цикла всеми заинтересованными сторонами – участниками системы.

3. Подготовка специалистов в интересах всех категорий «потребителей» специалистов – государства, работодателей, обучаемых по разработанным и согласованным образовательным стандартам и учебным планам.

4. Ответственность вуза за качество подготовки, удовлетворяющего работодателей и конкурентоспособность выпускника и специалиста предприятия на всех этапах его профессиональной деятельности.

5. Взаимовыгодные отношения всех участников системы в процессе подготовки выпускников и сопровождения специалистов предприятия в течение всего профессионального цикла на основе принятых на себя обязательств, распределения ответственности и ресурсов [5].



Рисунок 1 – Система формирования кадрового потенциала на основе кластерного подхода

В основе системы, реализующей концепцию:

- миссия, цели и задачи системы подготовки кадрового потенциала и обеспечения персоналом предприятий и организаций с требованиями рынка;
- требования к совокупности компетенций выпускников вуза и специалистов предприятий, соответствующих потребностям работодателей;
- показатели и критерии конкурентоспособности выпускников вуза и специалистов предприятий;
- методы формирования кадрового потенциала - конкурентоспособных выпускников и специалистов предприятий в учебно-научно-производственном инновационном кластере;
- методы оценки компетенций и конкурентоспособности выпускников и специалистов предприятий;
- методы оценки результативности и эффективности формирования кадрового потенциала в учебно-научно-производственном инновационном кластере;

- комплекс стратегического, тактического и нормативно-методического управления учебно-научно-производственным инновационным кластером в интересах формирования конкурентоспособных выпускников вузов и специалистов предприятий в течение всей профессиональной деятельности;

- методология прогнозирования и оценки конкурентоспособности выпускников вузов и специалистов предприятий;

- метод оценки степени готовности и определения необходимости и целесообразности участия организаций и предприятий в учебно-научно-производственном инновационном кластере.

Назначение такой кластерной системы, сформированной в соответствии с предложенной концепцией – формирование кадрового потенциала для нефтегазовой отрасли на основе подготовки выпускников вузов и постоянное учебно-методическое сопровождение специалистов предприятий в течение всей последующей профессиональной деятельности для обеспечения соответствия их компетенций требованиям работодателей и поддержания их конкурентоспособности на рынке труда.

Поставленная цель может быть достигнута за счет объединения материальных, интеллектуальных, информационных и других необходимых ресурсов вуза, организаций работодателей, обучаемых и государства в учебно-научно-производственный инновационный кластер (УНПК).

Инновационный характер учебно-научно-производственного инновационного кластера состоит как в ориентированности формируемого кадрового потенциала предприятий нефтегазовой отрасли на инновационную деятельность, так и в использовании инновационных методов и подходов к деятельности кластера.

Синергетический эффект от сложения потенциала участников УНПК:

- стабильность формирования, обеспечения и воспроизводства кадрового потенциала предприятий с требуемыми компетенциями;

- поддержание конкурентоспособности и востребованности выпускников вузов и специалистов предприятий в течение всей профессиональной деятельности на основе комплексного подхода и скоординированного вузом участия государства, предприятий-работодателей, специалистов предприятий.

Для обеспечения эффективности деятельности УНПК по предложенной модели необходима разработка требований к совокупности компетенций выпускников вузов и специалистов предприятий с учетом потребностей предприятий, входящих в кластер. Управляемость кластера требует разработки комплекса документов нормативного управления, включающего документированные требования к процессам, показателям и критериям их результативности и эффективности, а также методов их оценки [6].

Таким образом, следует отметить, что проблемы современного нефтегазового образования сосредоточены не в области наращивания количества выпускников, а в обеспечении их надлежащего качества, соответствующего потребностям инновационного развития экономики.

Таким образом, инновационное развитие нефтяных компаний должна иметь и инновационные решения в системе обновления его кадров. Если не

предпринимать эффективные меры, то вряд ли можно ждать «прорывного» инновационного развития кадрового потенциала в вопросе привлечения молодых научных кадров в реальную экономику, в нефтяную отрасль Республики Казахстан. Высокий уровень конкурентоспособности нефтегазовой отрасли все более зависит от способности кадрового потенциала нефтяных компаний постоянно генерировать и эффективно применять на практике все новые знания и самые современные инновационные технологии.

Список литературы

1. Нефтяные компании Казахстана. www.neftegaz.kz. 2012 г.
2. Основные проблемы, возникающие в нефтегазовой отрасли Республики Казахстан, и возможные способы их устранения. www.neftegaz.kz. 2013 г.
3. Шерстнева Н. Дуальное обучение – перспективная система обучения в ТиПО. Электронный ресурс. <http://pedagog.kz/index.php>
4. Дуальная система обучения. Электронный ресурс <http://www.rnmc.kz>
5. Сидорин А.В. Система формирования кадрового потенциала высокотехнологичных отраслей промышленности на основе кластерного подхода. Интернет- журнал «Науковедение» №4, 2012 г.
6. С.Алдияров, А.Байзаков. О применении экономического метода кластерного анализа в горнометаллургическом комплексе Казахстана // Транзитная экономика - 2005. - №3.

УДК 338.158

РАЗВИТИЕ ТРАНСПОРТНОЙ ЛОГИСТИКИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ

А.Ж. Исамбаева, В.П. Суиц

Евразийский национальный университет
имени Л.Н. Гумилева, г. Астана, Казахстан
Московский государственный университет
им. М.Ломоносова, г. Москва, Россия

В 2014 году Казахстан в рейтинге логистических систем стран мира занял 88-е место из 144 государств [1, 2]. Присвоение ранга осуществляется на основании интегрированной оценки по следующим показателям: система прозрачности и контроля в таможенных процедурах; конкурентное ценообразование, качество логистики и компетенций; своевременность доставки; транспортная инфраструктура и др. Показатели Казахстана снизились по разделам «качество торговой и транспортной инфраструктуры, «международные перевозки», «своевременность поставок». При этом