

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ



ЖАС ҒАЛЫМДАР КЕҢЕСІ



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2016» атты
XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2016»

PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2016»

2016 жыл 14 сәуір
Астана

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2016»
атты XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2016»**

**PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2016»**

2016 жыл 14 сәуір

Астана

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

Ғ 96

Ғ96 «Ғылым және білім – 2016» атты студенттер мен жас ғалымдардың XI Халық. ғыл. конф. = XI Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2016» = The XI International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2016» . – Астана: [http://www.enu.kz/ru/nauka/ nauka-i-obrazovanie/](http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/), 2016. – б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-764-4

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

ISBN 978-9965-31-764-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2016

— условная (относительная) экономия численности работников за счет роста производительности труда и абсолютная (реальная) экономия численности;

— доля прироста продукции, полученная за счет роста производительности труда.

Снижение темпов роста производительности труда отрицательно сказывается практически на всех сторонах производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

К сожалению, с переходом на рыночные отношения на многих предприятиях не уделяется должного внимания росту производительности труда: не делается анализ, не разрабатываются и не планируются мероприятия по ее росту на предприятии.

Планируя показатели труда на предстоящий период, предприятие должно запланировать рост производительности труда и рассчитать экономические показатели, характеризующие эффективность ее роста [6].

Список использованных источников:

1. <http://www.kmg.kz/> Официальный сайт АО НК «КазМунайГаз»
2. <https://sk.kz/company/3> Информационно-аналитический сайт
3. <http://www.azskmg.kz/> Отчет «КазМунайГаз» за 2014 год
4. Оплата без тарифов // Экономика и жизнь. 2010. - № 37. - С.6-7
5. Жактаева Р., Дзекунов В. Инновации как инструмент повышения конкурентоспособности экономики // Промышленность Казахстана.— № 5 (68). — С. 42-46
6. Управление персоналом: Учебник для вузов, ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, М.: ЮНИТИ, 2008

УДК 331

ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В АО НК «КАЗМУНАЙГАЗ»

Ауталипова А.Б., Сламгазизов М.Г.

Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева,
г.Астана, Республика Казахстан

Научный руководитель: Рыспекова М.О., к.э.н., профессор

Долгосрочный успех группы компаний КМГ определяется сегодня не только объемом производства и наличием новейшего оборудования, а главным образом человеческими ресурсами и эффективностью их деятельности.

Актуальность темы исследования состоит в том, что в настоящее время, в период современного мирового экономического кризиса, повышается самостоятельность предприятий, их экономическая и юридическая ответственность. Резко возрастают значения финансовой устойчивости и субъектов хозяйствования. Предприятиям в нынешнее время нестабильной экономики, когда наблюдается спад промышленного производства и значительно сокращаются инвестиции в производство, для эффективной работы необходимо уметь анализировать свою прошлую деятельность (для того, чтобы не повторять ошибок и использовать положительные моменты) и планировать будущую деятельность (чтобы избежать ошибок и представить результаты своей работы).

Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции или выполненных работ и затрат рабочего времени. От уровня производительности труда зависят темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции. Повышение производительности труда путем механизации и автоматизации труда, внедрения новой техники и технологии практически не имеет границ. Поэтому целью анализа оценки производительности труда является выявление возможностей дальнейшего

увеличения выпуска продукции за счет роста производительности труда, более рационального использования работающих и их рабочего времени [1].

Таблица 1 - Продукция и затраты рабочей группы ОАО «КазМунайГаз» за 2012 - 2014гг.

Показатели	Годы			Отчетный год в % к предыдущему	
	2012	2013	2014	2013/2012	2014/2013
Продукция, тыс. тг.	1619337	1839419	1977500	122,1	107,5
Численность, чел	2539	2426	2200	94,1	83,4
Затраты, чел/час.	4191488	4366800	3643200	86,9	90,7
Примечание: составлено авторами на основе данных [4]					

Таблица 1 - Основные экономические показатели АО НК «КазМунайГаз» за 2013 - 2014гг.

Примечание: составлено авторами на основе данных [4].

Показатели	Годы		+/-, тыс. тг	+/-, %
	2013	2014		
Валовой доход	47132	63527	+1635	1034,8
Управленческие расходы	-	-	-	-
Прибыль от реализации	21971	28701	+6730	1030,6
Прочие операционные доходы	16040	19011	+2971	118,5
Балансовая прибыль	23223	37098	+13875	159,7
Уровень рентабельности, %	2,7	3,2	+0,5	118,5
Среднесписочная численность работающих	2747	2377	-370	86,5
Среднечасовая выработка рабочего, тг.	491,2	641,8	150,6	130,7
Среднемесячная зарплата	200,268	200,634	+300,66	116,1
Примечание: составлено авторами на основе данных [4]				

Интерпретируя приведенные выше коэффициенты, можно сделать вывод, что рабочая группа в 2014г. произвела продукции почти на 8% больше, чем в 2013г. и на 22% больше чем в 2012г., затратив на неё примерно на 10% и 15% человеко/часов соответственно. Продукция в расчете на одного работника по сравнению с прошлым годом возросла на 18,6%, на один человеко/час на 28,6%, а с 2004г. на 28,6% и 42,1%.

Исходя из полученных коэффициентов, рассчитаем индекс динамики производительности труда.

$$а) P = 0,54/0,38 = 1,42;$$

$$P = 0,54/0,42 = 1,29.$$

$$б) P = 898,86/692,32 = 1,30;$$

$$P = 898,86/758,21 = 1,19.$$

Исследовав индексы динамики, получим представление о темпе роста производительности труда за исследуемый период.

Не имея норматива для сравнения, нельзя судить о том, хорош или плох этот показатель. Однако при простом сопоставлении коэффициентов за оба года и исчислении индекса производительности труда можно увидеть, что рабочая группа функционировала в 2014г. на 10% более продуктивно, чем в 2013г. и на 15% более чем в 2012г.

В заключение анализа необходимо разработать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда:

а) увеличение выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия;

б) сокращение затрат труда на производство продукции путем интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации, более совершенной техники и технологии производства, сокращение потерь рабочего времени и др.

Повышение производительности труда возможно за счет применения совершенной технологии, автоматизации производства, использовании специализированных производственных методов, принятия целесообразных управленческих решений руководителями и рациональной организации труда на предприятии.

Одним из основных инструментов мотивации труда работников является премирование, устанавливающее прямую взаимосвязь размеров оплаты труда с результатами труда коллективов и отдельных работников организации. Это представляется эффективным, так как денежные вознаграждения и надбавки осуществляются только членам Совета директоров и Правления. Премияльная система - совокупность элементов стимулирования труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий [2].

Целью премирования является достижение единства интересов всех категорий работников в обеспечении высоких конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности организации в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников. Премирование может быть системным, направленным на стимулирование труда по различным направлениям, целям и задачам, например:

- премирование за основные результаты хозяйственной деятельности;
- премирование за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов;
- премирование за экономию трудовых ресурсов;
- премирование победителей трудовых соревнований и др.

Из всех премиальных систем наиболее характерной является система премирования, стимулирующая достижение высоких результатов по основным направлениям финансово-хозяйственной деятельности.

Премирование за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности целесообразно определить для работников по различным направлениям деятельности организации, подразделениям (группам подразделений) [3].

Условия и показатели премирования возможно дифференцировать применительно к различным категориям работников (премирование рабочих, премирование служащих). В частности, для работников аппарата управления показатели премирования можно установить по критериям, связанным с финансовыми результатами деятельности организации в целом (рост объемов производства (выручки), повышение финансовой устойчивости организации, рост прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг) и др.), а для работников производственных подразделений организации – в зависимости от производственных показателей данного подразделения (рост производительности труда, повышение качества продукции и др.).

В прикрепленный ниже таблице приведены предлагаемые виды премии, а также их размер

Таблица 3. Рекомендуемая премиальная система.

Вид премии	Размер премии
Премирование по текущим показателям	
Стаж и опыт работы	
ежегодная надбавка:	+2% (не более 20 %)
более 10 лет:	+20%

Отсутствие опозданий, прогулов или замечаний:	+4%
Перевыполнение плана (для сдельщиков)	
на 1-5%:	+4%
на 6-10%:	+8%
на 10% и более:	+12%
За своевременное и качественное проведение работы при условии выполнения задания (для повременщиков)	+10%
Максимальный процент премирования:	+46%
Премирование по итоговым результатам	
Увеличение общей прибыли предприятия	
на 1-10%:	+8%
на 11-20%:	+10%
на 20% и более:	+12%
"13 зарплата" (премия по итогам года)	Среднемесячная зарплата
Квартальная премия (при соблюдении всех норм, 50% должностного оклада предусмотренных в трудовом договоре)	

Примечание: составлено авторами

Выплата премии производится ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Как правило, премия начисляется в процентах к тарифной части заработной платы. Это может быть тарифный должностной оклад (тарифная ставка), расчетный должностной оклад (расчетная ставка), должностной оклад (ставка).

Сдельная оплата труда предполагает начисление премии исходя из сдельного заработка рабочего.

Размер премии может устанавливаться и в абсолютной величине. Например, в Положении о премировании можно предусмотреть следующее:

Премия работникам начисляется на следующие выплаты:

- тарифную ставку (оклад);
- сдельный заработок;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплату за сверхурочную работу;
- доплату за работу в ночное время;
- оплату за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни;
- надбавку за сложность и напряженность в работе и др.

Требования премиальной системе:

- Размер премии (бонуса) должен быть существенным по отношению к заработной плате (не менее 50% от месячного вознаграждения);
- Размер премии (бонуса) должен быть заранее известен сотруднику;
- Условия получения премии (бонуса) должны быть заранее известны сотруднику, лучше всего будет, если эти условия будут изложены в специальном документе (например, в бонусном письме);
- Условия получения премии (бонуса) должны быть понятными и достижимыми;

- Условия получения индивидуальной премии (бонуса) должны быть зависимыми от индивидуальных усилий сотрудника;
- Условия получения командной премии (бонуса) должны быть зависимыми от командных усилий;
- Такая премия должна выплачиваться не реже, чем раз в полгода (иначе повышение производительности труда произойдет только за пару месяцев до плановой даты получения премии);
- При выполнении всех условий получение премии (бонуса) должно быть гарантированным.

Для неэффективно работающих сотрудников следует применять мотивирование ответственностью за результат – в некотором роде "отрицательный" мотиватор (демотивация). Но если использовать этот механизм конструктивно, то он может очень сильно стимулировать сотрудников. Если сотрудник не просто будет подвергаться регулярным проверкам результатов своей работы со стороны менеджера, а будет ощущать необходимость своей работы, чувствовать, что результаты его работы нужны для проекта, что их ждут его коллеги, что "если не он, то никто", – сотрудник будет вынужден прикладывать дополнительные усилия для достижения необходимых целей.

Мотивирование чувством значимости личного вклада в общий успех – развитие предыдущего механизма. Каждый сотрудник должен знать, что его работа не осталась незамеченной, что она внесла вклад в общий результат, что его усилия привели к общему успеху. Менеджер проекта должен подчеркивать это, упоминать достижения каждого сотрудника. И тогда сладкий вкус причастности к победе запомнится сотруднику надолго, и он будет и в следующий раз работать с максимальной отдачей.

Мотивирование удовлетворением от результата – опирается на творческое начало человека. Главное, чтобы это было заметно не только самому сотруднику, но и его коллегам.

Одним из путей роста производительности труда является повышение технического уровня производства – это механизация и автоматизация, внедрение новых технологических процессов и энергосберегающих технологий. Нефтеперерабатывающей отрасли следует пережить широкомасштабную модернизацию

В 2016 году все три нефтеперерабатывающих завода должны быть модернизированы, чтобы полностью обеспечивать внутреннюю потребность Казахстана по всему спектру нефтепродуктов.

Сегодня из-за отсутствия соответствующей научно-инженерной базы, объем услуг отечественных проектных институтов по проектам нефтепереработки и нефтехимии незначительный. Например, казахстанские проектные институты, как АО «КИНГ» (направление – геология, обустройство и разработка н/г месторождений), ТОО "Инжиниринговая компания «Казгипронефтьтранс» (направление – резервуары, магистральные трубопроводы) предоставляют услуги по проектам нефтехимии и нефтепереработке только в разделах проектирования объектов обще-гражданского строительства, сопровождения проекта, изысканий и т.д. При разработке технологической части проекта следует иностранные компании.

В Казахстане отсутствуют отечественные научно-исследовательские институты, которые могли бы выполнять тесты и испытания топлив, исследование и внедрение пакетов присадок в промышленности и т.д. С учетом реализации программы индустриально-инновационного развития страны и для решения насущных проблем трех нефтеперерабатывающих заводов, дальнейшего развития нефтехимической отрасли в Казахском институте нефти и газа необходимо создать блок нефтепереработки и нефтехимии, а в перспективе – создать отраслевой Институт в области нефтепереработки и нефтехимии.

С учетом выполнения всех предложений можно проанализировать и спланировать основные показатели доходности предприятия АО НК «КазМунайГаз»:

Таблица 4. Прогнозирование основных показателей АО НК «КазМунайГаз».

Наименование показателей	Количество
Годовой объем реализации продукции, млрд тг	
• до внедрения мероприятий	4193
• после внедрения мероприятий (планируемый)	4965
Годовой объем чистой прибыли, млрд тг	
• до внедрения мероприятий	2002
• после внедрения мероприятий (планируемый)	2348
Годовой объем издержек предприятия, млрд тг	
• до внедрения мероприятий	1453,2
• после внедрения мероприятий (планируемый)	1236
Годовая выработка рабочего в базисном периоде, млрд тг	248,5
Условно-постоянные расходы в себестоимости продукции, млрд тг	1128
Стоимость технологического оборудования предприятия, млрд тг	1275,2
Единовременные затраты на внедрение мероприятий	871,234

Примечание: составлено авторами

Рассмотрев основные факторы и резервы роста производительности труда на промышленном предприятии мы тем самым выполнили поставленные перед нами задачи, а именно рассмотрели сущность экономического понятия «производительность труда»; рассмотрели и охарактеризовали факторы повышения производительности; рассмотрели и охарактеризовали резервы роста производительности труда.

Раскрытие поставленных нами задач позволило выполнить главную цель написания данной работы: самостоятельно изучить материалы по выявлению факторов и резервов роста производительности труда на промышленном предприятии и сделать основные выводы.

Основными нашими выводами, сформулированными в ходе изучения научных материалов явились:

1) Производительность – ключевой фактор конкурентоспособности экономики и стабильного экономического роста. Производительность труда – показатель эффективности использования ресурсов труда (трудового фактора). Производительность труда измеряется:

- либо количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год);
- либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции;

2) все факторы повышения производительности тесно связаны и взаимозависимы, они должны изучаться комплексно. Это необходимо для того, чтобы более точно оценить влияние каждого фактора, так как действия их неравноценны. Действие одних дает устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является преходящим;

3) если совокупность резервов классифицировать в соответствии с классификацией факторов, то при проведении анализа облегчается выявление основных причин потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору производительности труда и определение путей их устранения.

Рост производительности труда имеет большое значение для предприятия; он позволяет:

- существенно снизить затраты на производство и реализацию продукции, если рост производительности труда опережает рост средней заработной платы;
- при прочих равных условиях увеличить объем производства и реализации продукции, а следовательно, и рост прибыли;
- проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам;
- более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;

- повысить конкурентоспособность предприятия и продукции, обеспечить финансовую устойчивость работы.

Эффективность роста производительности труда на предприятии связи характеризуется следующими показателями:

- процент прироста производительности труда;
- условная (относительная) экономия численности работников за счет роста производительности труда и абсолютная (реальная) экономия численности;
- доля прироста продукции, полученная за счет роста производительности труда.

Снижение темпов роста производительности труда отрицательно сказывается практически на всех сторонах производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

К сожалению, с переходом на рыночные отношения на многих предприятиях не уделяется должного внимания росту производительности труда: не делается анализ, не разрабатываются и не планируются мероприятия по ее росту на предприятии.

Планируя показатели труда на предстоящий период, предприятие должно запланировать рост производительности труда и рассчитать экономические показатели, характеризующие эффективность ее роста

Список использованных источников:

1. Драккер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты: Пер. с англ. -М.: Технолог. Школа бизнеса, 1994.- 191 с.
2. Оплата без тарифов//Экономика и жизнь. 2010. - № 37. - С.6-7.
3. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда.
4. <http://www.kmg.kz/>

УДК 331

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МОНОГОРОДОВ ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Ахметьянова Светлана, Насирова Эльвира
svetysikmir@mail.ru

студентки 4 курса, специальности «Экономика»
ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель: Рыспекова М.О

Восточно-Казахстанская область (ВКО) является одной из динамично развивающихся в Республике Казахстан. Отраслями специализации этого региона являются цветная металлургия – свинцово-цинковая и титано-магниева промышленность, сельское хозяйство – пчеловодство, шерстяное овцеводство и др.. Регион обладает высоким туристским потенциалом, не только из-за природно-климатических условий, но и благодаря выгодному стратегическому положению между Россией и Китаем. Валовой региональный продукт (ВРП) области составляет 2 237,7 млрд. тг на конец 2014 года или 5,8% от совокупного ВВП страны. ВКО представлена четырьмя моногородами – Курчатов, Зыряновск, Серебрянск, Риддер.

Проанализируем динамику таких показателей, как плотность и миграция населения; уровень заработной платы; объем промышленной продукции; инвестиции в основной капитал.

Таблица 1 – Социально-демографическая ситуация в ВКО на 2012-2014 гг.

Город	Площадь (тыс. км ²)	Численность (п, чел) и плотность населения (р, чел на км ²)			Сальдо миграции		
		2012	2013	2014	2012	2013	2014