

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

Данный анализ позволяет четко разграничить сильные и слабые стороны отрасли, а также те возможности и угрозы, которые следует учитывать при планировании деятельности любой компании, занимающейся логистикой.

Список использованных источников:

5. Max Ee Khong Kie, Saltanat Akhmet - Kazakhstan Trade Facilita on and Logiscs Development Strategy – Report// ADB, Almaty 2012. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.carecprogram.org/uploads/docs/CAREC-Publications/2009/Transport-and-Trade-Logistics-Kazakhstan.pdf>
6. Программа форсированного инновационно-индустриального развития Республики Казахстан 2010-2015 года, Астана, Акorda. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.akorda.kz/upload/SPFIID.doc>
7. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://repository.enu.kz/bitstream/handle/123456789/2569/economic-aspects.pdf>
8. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.ucentralasia.org/downloads/UCA-IPPA-WP2-International%20Transport%20in%20Central%20Asia.pdf>
9. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.niagara-gta.com/pdf/7-31-09/NGTA%20Draft%20Area%20Transportation%20System%20Problems%20and%20Oppor-tunities%20Report%20-%20Chp%202.pdf>

УДК 331

«АНАЛИЗ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КАЗАГРО»

Канапиева Айну́р Рустемовна, Булхайрова Дина Сериковна

Bulkhairova_ds@mail.ru

студенты 2 курса очной формы обучения ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель: Рыспекова М.О., к.э.н., и.о. профессор

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что осуществляется благодаря разработке кадровой политики организации. Сутью же кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Кадровая политика - составная часть стратегически ориентированной политики организации. Цель кадровой политики - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда, все это было рассмотрено на примере АО «Национальный управляющий холдинг «КазАгро».

При этом проанализированы основные аспекты кадровой политики «НУХ КазАгро», которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 -. Кадровая политика «НУХ «КазАгро» на 2014 год.

Название	Кол-ство
Штатная численность	89 человек
Средний возраст работников	35 лет
Численность АУП	12 человек
Уровень текучести работников	16,5%

Гендерный состав	Мужчины – 47,31% Женщины – 52,69%
Национальный состав	5 национальностей: казахи – 91,39%, русские – 4,30%, корейцы – 2,15%, уйгуры – 1,07%, татары – 1,07%
Уровень образования работников	В Холдинге работают 1 доктор экономических наук, 4 кандидата экономических наук и 1 кандидат технических наук.
Примечание: таблица составлена авторами на основании [1].	

Штатная численность АО «НУХ «КазАгро» утверждена в количестве 89 человек. *Средний возраст* работников на конец 2014 года составляет 35 лет. Работники представлены 5 национальностями: казахи (91,39%), русские (4,30%), корейцы (2,15%), уйгуры (1,07%) и татары (1,07%). *Гендерный состав* коллектива представлен 52,69% женщинами и 47,31% мужчинами. *Уровень образования работников* соответствует квалификационным требованиям к занимаемым должностям и способствует достижению поставленных перед АО «НУХ «КазАгро» задач. В АО «НУХ «КазАгро» работает 1 доктор экономических наук (Айтуганов К.К.), 4 кандидата экономических наук (Махажанов Д.С., Мусина Л.С., Острикова Д.К., Юрьева Е.А.), 1 – кандидат технических наук (Омаров Т.Е.). *Уровень текучести работников* АО «НУХ «КазАгро» в 2014 году составил 16,5%, что ниже показателя предыдущего года на 9,5% (в 2013 году – 26%). Относительно высокий уровень текучести связан с переходом работников на другую высокооплачиваемую работу, а также с ротацией в дочерние и зависимые организации АО «НУХ «КазАгро» [1].

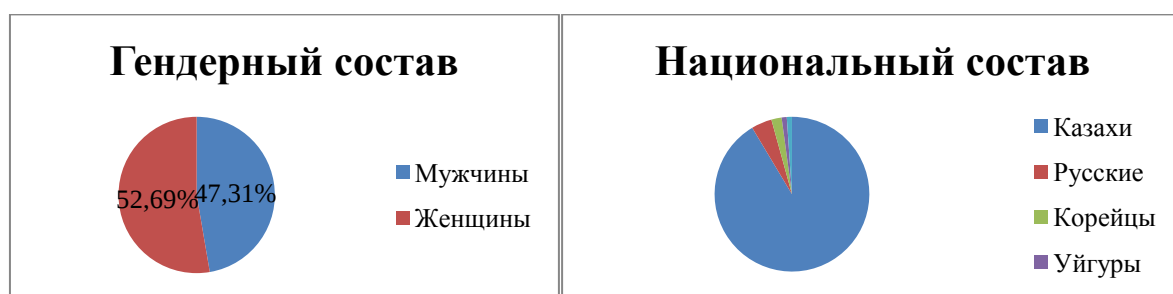


Рисунок 1- Гендерный состав

Рисунок 2- Национальный состав

Примечание: рисунок составлен авторами на основании [1].

Таким образом, в таблице 1 была проанализирована кадровая политика «НУХ «КазАгро» на 2014 год. Исходя из таблицы, были составлены диаграммы, для большей наглядности (рисунок №1, рисунок №2) показывающие гендерный и национальный состав кадровой политики «НУХ «КазАгро».

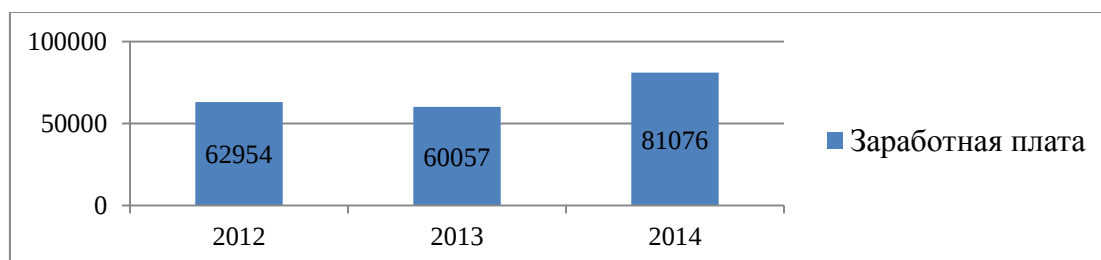
Таблица 2 - Кадровая политика «НУХ «КазАгро» на 2012-2014 года.

Название	Года	Кол-ство	б-ая	
Заработная плата и прочие кратковременные выплаты	2012	62 954 тг.	18122	28,7
	2013	60 057 тг.		
	2014	81 076 тг.		
Отчисления на социальные обеспечения	2012	12 933 тг.	-4862	-37,5
	2013	5 979 тг.		
	2014	8 071 тг.		
Итого вознаграждение ключевому управленческому персоналу	2012	75 887 тг.	7261	9,56
	2013	66 036 тг.		
	2014	83 148 тг.		

Примечание: таблица составлена авторами на основании [1].

Проанализировав кадровую политику «НУХ «КазАгро» на 2012-2014 года, можно сказать, что заработная плата и прочие кратковременные выплаты за 3 года выросли на 18122 тг или на 28,7 %. На повышение заработной платы повлияло в отдельных случаях дефицит профессионалов. Это привел к увеличению размера зарплаты с целью привлечения квалифицированных рабочих. Также повлияла инфляция, которая вызвана увеличением спроса, что привело к увеличению заработной платы.

Отчисления на социальные обеспечения за 3 года уменьшилось на 37,5% или на 4862 тг. Для работников АО «НУХ «КазАгро» предусмотрены такие социальные гарантии, как добровольное медицинское страхование, обязательное страхование работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей, выплата социального пособия по временной нетрудоспособности, пособия на оздоровления к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску, оплата отпуска по беременности и родам.



Примечание: диаграмма составлена авторами на основании [1].

Рисунок 3 – Заработная плата и прочие кратковременные выплаты

На основании таблица № 2 кадровая политика «НУХ «КазАгро» на 2012-2014 года, для большей наглядности была составлена диаграмма (рисунок №3) которая показывает заработную плату и прочие кратковременные выплаты.

Представленный ниже SWOT-анализ в таблице 3, проведен в целях определения реальных стратегических направлений и целей развития, которые Холдинг может достичь при эффективном использовании внутренних сильных сторон и возможностей, усиливая свои слабые стороны и нейтрализуя внешние угрозы.

Таблица 3 - SWOT - анализ кадровой политики «НУХ «КазАгро»

SWOT - анализ кадровой политики «НУХ «КазАгро»	
Сильные стороны	Слабые стороны
1. Грамотная команда управленцев (12 человек) 2. Преобладание молодых прогрессивных специалистов (средний возраст работника – 35 лет) 3. Обмен опытом (за 2014 год обучение по различным семинарам, тренингам и курсам прошли 90 работников (96,8% от общей штатной численности) 4. Хороший командный дух 5. Образование сотрудников на достаточно высоком уровне. (В АО «НУХ «КазАгро» работает 1 доктор экономических наук, 4 кандидата экономических наук, 1 – кандидат технических наук) 6. Высокая мотивация сотрудников (выплачиваются премиальные) 7. Социальные выплаты	1. Неконкурентная заработная плата (за 2014 год - 81076 тенге) 2. Слабое финансирование мероприятий по управлению персоналом. 3. Нехватка новых конкурентных идей.
Возможности	Угрозы

1. Появление новых рынков сбыта 2. Применение опыта мировой практики и обмен специалистами верное направление сохранения и эффективного использования кадров 3. Внедрение инноваций	1. Отток молодых специалистов, «утечка мозгов» (на более высокооплачиваемые работы)
Примечание: таблица составлена авторами	

Рассмотрим основные стратегические направления деятельности КазАгро и предложим пути совершенствования кадровой политики.

1. Стимулирование роста производительности труда в АПК через индустриализацию и диверсификацию: привлечение средств для финансирования субъектов АПК, инвестиционных, в том числе инновационных проектов; управление процессами прямого участия в реализации инвестиционных (benchmark) проектов, в том числе на принципах государственно – частного партнерства; содействие техническому и технологическому обновлению АПК через инструменты лизинга;

2. Содействие развитию и реализации экспортного потенциала АПК: планирование и мониторинг финансирования дочерними компаниями экспортоориентированных проектов; координация работы дочерних акционерных обществ по расширению инфраструктуры для хранения и экспорта зерна; организация работы дочерних акционерных обществ по увеличению экспорта сельхозпродукции, в том числе ее географии.

3. Повышение качества корпоративного управления и прозрачности деятельности холдинга: повышение эффективности использования собственного капитала и активов; совершенствование системы мониторинга профинансированных проектов; внедрение и развитие инноваций в группе компаний Холдинга [1].

Проанализировав мы выявили, что у кадровой политики в организации есть несколько проблем, одна из которых это *отсутствие продуманной единой системы подготовки и переподготовки кадров*. Поэтому мы можем предложить следующие пути ее улучшения: *1. Совершенствование системы подбора персонала. 2. Совершенствование системы обучения персонала. 3. Совершенствование системы адаптации персонала. 4. Совершенствование системы стимулирования персонала организации.*

Теперь рассмотрим, как могут быть реализованы предложения по улучшению кадровой политики «НУХ «КазАгро»:

1) *Совершенствование системы подбора персонала.* Для построения более эффективной системы подбора кадров предлагается уделить внимание персоналу, уже работающим на предприятии. Например, замещение вакантной должности с использованием процедуры внутреннего конкурса, либо из внутреннего резерва, путем отбора сотрудников соответствующих требованиям к должности. Информирование о таких вакансиях желательно разместить в виде объявления на информационной доске предприятия, которая доступна каждому работнику или объявить на общем собрании коллектива. В объявлении для внутреннего конкурса помимо содержания работы, отражаются квалификационные требования к кандидату на вакансию. При подборе персонала из внешних источников, рекомендуется пользоваться услугами служб по трудоустройству, частных агентств по найму, так как при этом экономится время на беседу с кандидатами, явно несоответствующими предъявляемым требованиям, и отбор кандидатов является более целевым. Предлагается при найме кандидата на вакантную должность пользоваться услугами профессионального психолога, когда необходима точная оценка профессиональных навыков кандидата, и сфера его деятельности не подлежит однозначной оценке, например, юриспруденция, управление финансами, необходимо прибегнуть к помощи профессиональных консультантов. Они проводят интервью с кандидатом на профессиональные темы. И как следствие, разговор между профессионалами должен выявить истинный уровень профессионализма кандидата. Один из наиболее эффективных методов оценки кандидата, является проверка рекомендаций. Даже в случае огромной

симпатии к кандидату и уверенности в его профессионализме негативные отзывы с предыдущих мест работы должны оградить компанию от приема данного кандидата. Однако отзыв с последнего места работы может не быть объективной оценкой, необходимо знать и мнение нескольких руководителей и сотрудников кандидата из нескольких организаций [2,с 637].

2) *Совершенствование системы обучения персонала.* При разработке системы обучения персонала в первую очередь нужно уделить работе с новичками. Основными моментами, которые следует учитывать при разработке политики обучения новых сотрудников, являются следующие: *1. Изучение ассортимента - каждый продавец, чтобы достичь успеха, должен, прежде всего, разбираться в продукте, который он продает. 2. Изучение технологии продаж - для решения этой задачи был разработан базовый тренинг продаж, который должен проводиться в некоторых случаях перед вступлением в должность или – во время испытательного срока; 3. Ознакомление с корпоративными ценностями компании.* На этом этапе очень важна роль администраторов. В их задачи входит не только грамотное проведение стажировки, введение в коллектив, но и обучение на рабочем месте. Именно они обеспечивают преемственность опыта, полученного сотрудниками во время обучения, с практикой ежедневного обслуживания клиентов. Их оценка учитывается при аттестации сотрудника после окончания испытательного срока. При разработке программы обучения постоянного состава сотрудников необходимо определить: и какое же обучение требуется, так как сотрудники проработали определенный период времени в данной компании, которые уже имеют опыт работы, и к каждому нужен индивидуальный подход [3,с 334].

3) *Совершенствование системы адаптации персонала.* Программа адаптации предполагает прикрепление к каждому стажеру куратора с первого дня работы в компании. Куратором может оказаться любой сотрудник компании, который овладел полностью всей обучающей программой компании для розничной сети, успешно сдал экзамен по итогам обучения, показывает отличные результаты продаж, а самое главное, может и имеет желание обучать. Совместная работа куратора и стажера начинается с ознакомительной беседы, и основных правил обслуживания клиентов. Очень важно уделить особое внимание психологической совместимости стажера и куратора. В рамках социально-психологической адаптации, необходимо: *1)представить и познакомить нового члена коллектива с сотрудниками отдела; 2)представить и познакомить нового члена коллектива с сотрудниками других отделов, с которыми он будет постоянно сотрудничать; 3)рассказать новичку о сотрудниках, с которыми он работает: характер, увлечения, достижения и т.д.; 4)провести неформальную процедуру вхождения в компанию.* После испытательного срока происходит сдача экзамена. Также ему предоставляется право задать в письменном виде любые вопросы руководству компании. Сдача экзамена является завершением испытательного срока сотрудника, сама же программа адаптации продолжает работать ровно столько, сколько необходимо каждому сотруднику для полного овладения полученными знаниями и навыками [4, с 236].

4) *Совершенствование системы стимулирования персонала организации.* Построение системы материального стимулирования может идти двумя путями - через разработку новой системы или оптимизацию существующей. Для нашего предприятия целесообразнее будет конечно оптимизировать существующую систему материального стимулирования. Оптимизация существующей системы материального стимулирования это построение системы материального стимулирования на основе положительного опыта, который уже используется на предприятии, с применением современных технологий и инструментов управления персоналом. Обязательно выявить факторы, мотивирующие сотрудников, можно, используя традиционные способы: опросы, интервью, анкетирования и пр. Среди разработки нематериальных (или нефинансовых) инструментов были предложены такие, как: *1)награждение билетами в театр (с семьей); 2)фото представителя в буклете кампании; 3)оплата абонеента в спортивный клуб.*

Список использованных источников:

1. Холдинг «КазАгро». Официальный сайт: <http://www.kazagro.kz>
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник для ВУЗов. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 637с
3. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации отбор и оценка при найме, аттестация: Учебное пособие. – М.: «ЭКЗАМЕН», 2003 – 334с.
4. Тараненко В.А. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. – К.: Ника – Центр, 2002. – 236с.

УДК 331.5

ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В ДЕПРЕССИВНЫХ ОБЛАСТЯХ КАЗАХСТАНА И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ»

Канапиева Айнур Рустемовна, Булхаирова Дина Сериковна
a.kanapieva@mail.ru

студенты 2 курса очной формы обучения ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель: М.О. Рысбекова, к.э.н., и.о. профессор

Занятость и безработица являются чрезвычайно важными и многоплановыми областями экономической, социальной и общественно-политической жизни. Проблемы безработицы и мобильности трудовых ресурсов приобрели особую актуальность, что обусловлено множеством факторов. Постоянное и масштабное регулирование занятости и безработицы, существующее в Казахстане, определяет многие тенденции в этой сфере, в частности, отражается на мобильности рабочей силы, масштабах и динамике показателей безработицы и занятости.

Рынок труда - один из важнейших рынков, определяющих экономическую стабильность любого государства. Любое Правительство стремится найти эффективные пути развития трудового рынка и снижения безработицы. Общеизвестно, что любая экономическая политика, направленная на снижение безработицы, либо должна способствовать увеличению уровня трудоустройства граждан, либо снижению показателя увольняемости.

Невозможно практически найти в мире страну, где нет того или иного вида безработицы. И Казахстан не является исключением. Угроза безработицы всегда стоит за плечами любого наемного работника, и надо представлять: откуда она возникает, сколько длительной может быть и как с ней бороться.

Безработицу можно определить как наличие в стране людей, которые способны и желают трудиться по найму при сложившемся уровне оплаты труда, но не могут найти работу по своей специальности или трудоустроиться вообще [1].

В Казахстане безработица наблюдается в регионах двух типов.

Во-первых, это регионы с высоким естественным приростом населения. Здесь на рынок труда постоянно выходит большое количество молодежи, тогда как количество рабочих мест в условиях экономического кризиса не только не увеличивается, но и сокращается.

Во-вторых, депрессивные регионы, т.е. с преобладанием наиболее кризисных отраслей. На данный момент таковыми являются легкая промышленность, отличающиеся наибольшим сокращением объемов производства.

Таким образом, в большинстве казахстанских регионов можно выделить один или несколько экономически развитых центров с более или менее благоприятной ситуацией на рынке труда, вместе с тем проживающие за их пределами имеют минимальный выбор