

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

**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

них:				
Киргизстан	1828	534,6886	2314,24	98,65062
Россия	16899,8	5015,145	107604,82	7516,3

Тогда как импортная продукция, завозимая в Казахстан из стран ЕАЭС, имеет достаточно емкий список номенклатуры. Учитывая, что основным импортером области является Россия, проанализировав товарную номенклатуру за 2015 год, следует отметить, что основными товарами являются: комбайны зерноуборочные – более 12%, плиты, листы, пленка, фольга и полосы или ленты прочие из полимеров этилена – 2,5%, сульфат аммония – 2,4% и т.д., включая пищевые продукты [2].

Таким образом, можно резюмировать, что импортная себестоимость ввозимых товаров в область естественно будет намного выше, так как в их число входят транспортные средства, оборудование, химическая продукция. А экспортирует область в основном только рис и соль, которые, несмотря на высокое значение в натуральном выражении имеет низкое значение в стоимостном выражении.

Вместе с тем, следует отметить, что область имеет огромный экспортный потенциал по выращиванию риса, который необходимо наращивать и выходить не только на рынок России, но и других стран-участниц ЕАЭС. Таким образом, область, имея все условия для ведения сельского хозяйства, может, к примеру, участвовать в производстве и экспорте жиров и масла животного или растительного происхождения.

Список использованных источников:

1. Официальный сайт Статистики Кызылординской области - <http://kyzylorda.stat.gov.kz/>
2. Официальный сайт Комитета по статистике РК- <http://stat.gov.kz/>

ИДЕНТИФИКАЦИЯ НОРМАТИВНЫХ И ФАКТИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ТОВАРИЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «КАЗАСТЫК ГРУПП»

Мелдебекова Асель Ганиевна

aselganieva@gmail.com

студентка экономического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан.

Научный руководитель: к.э.н., и.о. профессора кафедры «Экономика»

ЕНУ имени Л.Н.Гумилева Рыспекова М.О.

Труд является важнейшим элементом издержек производства в обращении. Эффективное использование труда способствует повышению производительности труда, снижению себестоимости продукции, повышению прибыли и повышению эффективности производства.

В управлении предприятием оплата труда выступает в роли одной из главных частей экономической политики руководства. Оплата труда значительно влияет на экономическую эффективность производственной деятельности, а ее уровень является одним из важнейших материальных стимулов производительности труда. Работник создает товар или оказывает услуги, выполняет работу в целях получения материального вознаграждения за свой труд для поддержания условий жизни для себя и своей семьи. Данное материальное вознаграждение работник получает в виде заработной платы в денежном выражении.

Необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципов материальной заинтересованности работников является хорошо продуманная организация оплаты труда на предприятии.

При сохранении всех элементов организации заработной платы существенно повышается роль нормирования труда и тарифной системы, позволяющих оценить рабочую

силу с точки зрения количества и качества труда, затраченного на производство продукции. Учет труда и его оплата играют важную роль в производстве, а именно в производительности труда и себестоимости продукции.

В ходе проведенного исследования были идентифицированы нормативные и фактические показатели оплаты труда на примере товарищества с ограниченной ответственностью (далее – ТОО) «КазАстык Групп» и разработаны основные направления их совершенствования.

Исходя из норм Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года, заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [1].

Выявлено, что для определения размера оплаты труда, применяются нормативные и фактические показатели оплаты труда.

Нормативные показатели - это вся информация, необходимая для преобразования запланированного объема продукции, комплектующих, услуг или работ в требуемое оборудование, материалы и рабочие часы, необходимые для обеспечения производства этой продукции или услуг [2]. Нормативные показатели касаются спецификации сырья и продукции, производственных процессов, технологических карт и графиков и включают, в частности, нормативы рабочего времени и нормы выработки по всем видам деятельности, необходимым для выполнения работы данного подразделения. Нормативная зарплатоемкость – это оплата трудовых затрат в пределах действующих на предприятии торговых индивидуальных норм времени, расценок, норм обслуживания, управления, нормативов численности в расчете на единицу товарооборота. Основными нормативными показателями оплаты труда определены нормативно-квалификационные справочники; тарифные ставки и сетки; районные коэффициенты к заработной плате.

Установлено, что фактический показатель оплаты труда включает в себя все виды оплаты труда в расчете на единицу товарооборота, имевшие место в истекший период.

В рамках данной работы дана организационно-экономическая характеристика ТОО «КазАстык Групп». Установлено, что компания осуществляет хозяйственную деятельность в сфере сельского хозяйства выращивания зерновых и зернобобовых культур, включая семеноводство.

Для идентификации нормативных и фактических показателей оплаты труда на предприятии был проведен их анализ. В ходе работы были изучены нормативные и фактические значения следующих показателей: среднесписочная численность персонала, производительность труда, фондовооруженность труда, годовой фонд заработной платы, среднемесячная заработная плата (см. таблицу 1).

Таблица 1 - Отклонения нормативных и фактических показателей заработной платы ТОО «КазАстык Групп» за период 2012-2014гг.

Показатели	2012			2013			2014		
	Норма тив	Факт	Откло нение (+/-)	Нормат ив	Факт	Откло нение (+/-)	Норма тив	Факт	Откло нение (+/-)
Среднесписочная численность персонала, человек	227	228	1	240	240	0	202	204	2
Производительность труда, тыс. тг	2220,1	2373,9	153,8	2503,2	2564,4	61,2	5802,4	5794,3	-8,1
Фондовооруженность труда, тыс. тг	470,8	485,6	14,8	591,5	595,3	3,8	1410,1	1490,2	80,1

Годовой фонд заработной платы, тыс. тг	48200,3	50231,2	2030,9	51800,0	56448,0	4648,0	53700,5	54835,2	1134,7
Среднемесячная заработная плата, тыс. тг	70,8	71,6	0,8	73,5	75,6	2,1	77,9	78,4	0,5
Примечание: составлено автором на основе источника [3]									

В соответствии с таблицей 1 отклонение фактического показателя среднесписочной численности персонала за рассматриваемый период было незначительным. При этом наибольшее отклонение от норматива наблюдается в 2014 году и составляет 2 человека, наименьшее в 2012 году – 1 человек.

Отклонения фактических показателей производительности труда от нормативных уменьшились с 153,8 тыс. тг в 2012 году до -8,1 тыс. тг в 2014 году, имеет место убывающая тенденция.

Динамика отклонений фактических показателей фондовооруженности труда от нормативных складывается следующим образом: в период с 2012г. по 2013г. отклонение было уменьшено с 14,8 тыс. тг до 3,8 тыс тг., а в 2014 году наблюдается обратная картина, отклонение увеличилось и составило 8,1 тыс.тг.

Кроме того, установлены отклонения фактических и нормативных показателей фонда заработной платы, численности сотрудников и среднемесячной заработной платы по категориям работников.

Таблица 2 - Отклонения нормативных и фактических показателей заработной платы ТОО «КазАстык Групп» по категориям за период 2012-2014гг.

Категории работников	Фонд заработной платы, тыс. тг			Численность сотрудников, человек			Среднемесячная заработная плата, тыс. тг		
	Период			Период			Период		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
	Отклонения +/-			Отклонения +/-			Отклонения +/-		
Рабочие	285,5	3865,8	-211,5	12	-7	-1	-2,3	1,1	0
Служащие:	122,6	316,5	455,3	-1	1	-2	2,9	0,7	-3
-руководители									
-специалисты	113,1	-132,7	139,2	-4	0	2	0,4	-1	3
-другие	1509,7	0	751,7	-6	6	3	2,2	3,2	2,8
Всего	2030,9	4648	1134,7	1	0	2	0,8	2,1	0,5
Примечание: составлено автором на основе источника [3]									

В соответствии с таблицей 2, в течение всего рассматриваемого периода наблюдается превышение фактических показателей фонда оплаты труда по сравнению с нормативными. Наибольшее отклонение фактического показателя фонда заработной платы всех работников наблюдается в 2013 году и составляет 4648 тыс.тг, наименьшее в 2014 году - 1134,7 тыс.тг.

Если рассмотреть динамику численности сотрудников предприятия, то здесь сложно выявить какие-либо тенденции. Отклонения фактических показателей численности всех сотрудников за рассматриваемый период были незначительными: в 2012 году выше нормы на 1 человека; в 2014 году - на 2 человек.

В 2013 году наибольшее отклонение наблюдается в показателе среднемесячной заработной платы всех сотрудников в размере 2,1 тыс.тг., а наименьшее в 2014 году - 0,5 тыс.тг.

Таким образом, анализ фактических и нормативных показателей оплаты труда ТОО «КазАстык Групп» выявил значительные отклонения значений фактических показателей от

нормативных, что является следствием недостаточного планирования деятельности компании.

На основе проведенного исследования автором предложены следующие направления по совершенствованию показателей оплаты труда:

- формирование эффективной системы управления затратами предприятия на оплату труда;
- качественное и количественное улучшение системы премирования.

Организационными решениями при формировании учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда являются выбор систем оплаты труда, а также разработка норм, планов, прогнозов и бюджетов. Фактические данные о затратах на оплату труда определяются в системе учета. Выявление отклонений фактических данных о затратах на оплату труда от установленных нормативов, планов, прогнозов и бюджетов осуществляется в процессе анализа. Процессы учета и анализа взаимодействуют между собой посредством выполнения контрольных функций. Поэтому учетно-аналитическую систему управления затратами на оплату труда формируют системы учета и анализа, а остальные элементы являются внешними факторами. Таким образом, формирование эффективной системы управления затратами предприятия на оплату труда мотивируется необходимостью [4]:

- установления зависимости между размером затрат на оплату труда с показателями производительности труда;
- мониторинга отклонений фактических затрат на оплату труда с установленными нормативными (плановыми) значениями;
- реагирования затрат на оплату труда на изменения таких экономических показателей, как выручка, объем производства, валовая прибыль и др.;
- наличия эффективности использования затрат на оплату труда в виде показателей зарплатоотдачи, зарплатоемкости, рентабельности и др.

Практическую ценность для рассматриваемого мною предприятия представляют автоматизированные системы учета и анализа затрат предприятия (в том числе и затрат на оплату труда). Это обусловлено рядом факторов.

Во первых, процесс учета и анализа затрат (в том числе и затрат на оплату труда) в действующей на предприятии системе является более трудоемким по сравнению с предлагаемой современной системой.

Во вторых, в современной системе более точно обрабатывается большой объем информации о всевозможных видах затрат (в том числе и затрат на оплату труда). Система учета и система анализа действуют при этом как единая учетно-аналитическая система, а не отдельные специализированные системы (например, система учета: "1С:Предприятие", применяемая на анализируемом предприятии).

В третьих, снижен риск разглашения коммерческих тайн по сравнению с мероприятиями, осуществляемыми в данном направлении на предприятии.

Автоматизированная система управления затратами на оплату труда (АСУ ЗОТ), в отличие от имеющихся систем учета и программ, автоматизирующих анализ, способна автоматизировать:

- учет затрат на оплату труда;
- процесс анализа затрат на оплату труда;
- систему предоставления информации (информирования руководства) посредством электронной почты и других интерактивных каналов информации;
- систему принятия решений в управлении затратами на оплату труда.

Автоматизация учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда предоставит предприятию возможности проводить своевременный мониторинг отклонений фактических затрат на оплату труда с установленными нормативными (плановыми) значениями; окупить затраты на внедрение системы АСУ ЗОТ за счет:

снижения трудоемкости учета и анализа; отсутствия налоговых санкций и необходимости в услугах аудиторов; снижения затрат на поездки для участия в совещаниях (при наличии отдаленных филиалов, представительств и других обособленных подразделений).

Для совершенствования системы оплаты труда ТОО «КазАстык Групп» также можно предложить качественное и количественное улучшение системы премирования. Согласно трудовому законодательству Республики Казахстан, работодатели самостоятельно разрабатывают систему начисления премиальных выплат. Систему премирования работников необходимо увязать с ростом производительности труда и за личный вклад каждого работника в совокупный результат.

Для внедрения системы участия работников в прибыли предприятия предложено основанное на системе Ракера исчисление премиального фонда, как процента от прироста выручки предприятия в анализируемом периоде. Процентный показатель, который направляется на формирование премиального фонда, должен рассчитываться на основании доли расходов предприятия на выплату заработной платы в стоимости продукции за последние 2 года. Данный показатель позволит учесть, как влияние на результаты деятельности предприятия, как увеличения производительности труда, так и увеличение количества отработанного сотрудниками времени.

Таким образом, общий процент прироста прибыли, направляемый на формирование премиального фонда оплаты труда персонала, по проекту составит 9,37 % от прироста объема реализованной продукции.

Реализация предложенной программы при достижении прироста объема сбыта на 3 % от уровня 2014 года позволит увеличить общий фонд оплаты труда ТОО «КазАстык Групп» в 3 раза, получив при этом прирост валовой прибыли в размере 18 млн. тенге (21 % от уровня 2013 года) (таблица 3).

Таблица 3 - Прогноз эффективности ведения системы участия работников в прибыли в ТОО «КазАстык Групп»

Показатели	План, тыс. тг	% от уровня 2014 г.
Планируемый прирост объемов сбыта в результате роста объемов производства	166545	3
Норматив отчислений по системе участия сотрудников в прибыли, % от выручки	4, 684	-
Прирост фонда оплаты труда за счет сформированного премиального фонда	7614	-
Общий фонд оплаты труда	11514	2, 95
Плановый уровень рентабельности	15, 61	0
Прирост объемов валовой прибыли	18201, 12	21, 0
Примечание: составлено автором на основе источника [3]		

Таким образом, внедрение мероприятий, предложенных в данной курсовой работе в работу ТОО «КазАстык Групп» позволит решить проблему отклонения нормативных показателей от фактических и предотвратить ее появление в будущем. Кроме того, повысится эффективность финансово-экономической деятельности предприятия.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V
2. Райс-Джонстон, У. Тактический менеджмент / У. Райс-Джонстон; пер. с англ.:
3. Т. Виноградова, А. Годин; под ред.: Л. Н. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001 – 372 с.
4. Финансовая отчетность ТОО «КазАстык Групп» за 2012-2014гг. / Внутренние документы ТОО «КазАстык групп». – 2015. – 29 с.
5. Кузьмин А. А. Совершенствование учета расчетов по оплате труда [Текст] /

УДК 338.2

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ РАЗРАБОТКИ МЕСТОРОЖДЕНИЯ
НА КОНТИНЕНТАЛЬНОМ ШЕЛЬФЕ**

Мендигалиева Разия Макаровна

mendigalieva_94@mail.ru

магистрант 1 курса Экономического факультета РУДН, Москва,
Российская Федерация

Научный руководитель: Вавилина А. В.

Постепенное истощение запасов нефти и газа на суше и обострение мирового энергетического кризиса обусловило необходимость все более и более широкого освоения нефтегазовых ресурсов континентального шельфа, в недрах которого сосредоточено почти в три раза больше нефти и газа, чем на суше. В связи с этим интенсивно развивается добыча углеводородов на континентальных шельфах морей во всем мире.

Энергетическое благополучие мира в XXI веке неразрывно связано с дальнейшим активным освоением ресурсов углеводородов на шельфе. Добыча нефти и газа ведется в акваториях 53 стран, более чем на тысяче шельфовых месторождений. Месторождения, разрабатываемые на континентальном шельфе, стали в наши дни важнейшей частью мирового нефтегазового комплекса.

Практически все месторождения континентального шельфа отличаются труднодоступностью из-за удаленности от берега, суровых климатических и ледовых условий, поэтому освоение и обустройство этих месторождений требует огромных капитальных затрат, эффективность использования которых является одной из главных задач. Исходя из этого, эффективное управление проектами разработки шельфовых месторождений является важной и актуальной задачей, решение которой позволит значительно сократить капитальные и эксплуатационные затраты на освоение нефтегазовых месторождений континентального шельфа.

Существуют основные отличия разработки нефтегазовых месторождений на суше и на континентальном шельфе (табл. 1), согласно которым можно выделить ряд сложностей разработки шельфовых месторождений. Несмотря на все сложности, разработка шельфовых месторождений имеет свои преимущества: имеется возможность погрузки нефти на танкеры, постоянный доступ к воде для охлаждения оборудования.

Таблица 1 – Различия в разработке месторождений на суше и на шельфе

Шельфовые месторождения	Месторождения на суше
Затрудненный сбор нефти в случае ее разливов при волнениях на море	В случае разливов нефти возможен ее сбор
Сравнительно простая операция погрузки нефти на танкеры	Необходимость трубопроводного транспорта. Сравнительно простое сооружение трубопроводов
Отсутствие затруднений в наличии воды для охлаждения оборудования	Наблюдается перегрев оборудования в силу отсутствия постоянного доступа к воде
Волновые нагрузки, движение сооружений, ледовые нагрузки затрудняют процесс разбуривания	Только ветровая нагрузка влияет на процесс разбуривания