

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/>, 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

разрабатывается по двум основным направлениям: содействие в трудоустройстве незанятого населения и оказание помощи в профподготовке, переподготовке. В связи с продуманной эффективной политикой государства в РК наблюдаются позитивные изменения в системе занятости. Однако, сохраняются и нерешенные проблемы. Прежде всего, это дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, особенно в категории молодежи, инвалидов, а также лиц, длительное время неработающих, и предпенсионного возраста. В целях обеспечения занятости этих категорий населения необходимо разработать законодательные механизмы стимулирования работодателей по сохранению действующих и созданию новых рабочих мест.

Список использованных источников

1. Послание Президента – Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана. «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» // Казахстанская правда, 28 января 2012 года.
2. Социально-экономическое развитие Республики Казахстан. г.Астана, 2012, с. 39.
3. Нугербеков С. Казахстанский рынок труда характеризует динамичность / / Казахстанская правда № 354-355 (27173-27174) 16.10.2012

УДК 331.5

РОЛЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НА ПРЕДПРИЯТИИ «КАЗМУНАЙГАЗ»

Ибрайхан Гафур

Оспанов Чингиз Кайратулы

ospanov.chingizz@gmail.com, dolkser09@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

Создание конкурентоспособного предприятия всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Кадры всегда относились к важнейшим факторам, обеспечивающим эффективность работы предприятия. Реализация потенциальных возможностей любой организации зависит от знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению работающего персонала и руководящего состава. Поэтому коллективный договор является составной частью всей управленческой деятельности организации и направлена на защиту прав работников предприятия и предоставление лучших условий работы для сотрудников предприятия.

Юридическое значение коллективного договора состоит в том, что он представляет собой важный источник права, устанавливаемый не законом или подзаконным нормативным правовым актом, а заинтересованными сторонами трудовых отношений путем достижений договоренности в решении различных профессиональных, социальных и производственных вопросов. Это обстоятельство придает коллективному договору определенную гибкость, позволяет учитывать различные обстоятельства в отношениях между работниками и работодателями и вносить в коллективный договор соответствующие коррективы.

Коллективный договор выполняет сразу несколько функций. [2,стр.13]

Защитная функция коллективного договора заключается в том, чтобы защитить интересы работников, ведь в трудовых отношениях работодатель является экономически более сильной стороной. Например, в коллективном договоре можно предусмотреть меры по сохранению рабочих мест на случай механизации или автоматизации производства или, скажем, запрет на увольнение за прогул женщин с маленькими детьми.

Оптимизирующая функция: коллективные договоры способствуют упрощению трудовых договоров, оптимизации расчетов затрат на оплату труда.

Регулирующая функция: коллективный договор позволяет избежать открытых конфликтов между работниками и работодателем. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в связи с его положениями.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор должны включаться следующие положения:

1) о нормировании, формах, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;

2) о порядке индексации заработной платы, о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях;

3) о допустимом соотношении между максимальным и минимальным размерами заработной платы по соответствующей профессии, должности в организации;

4) об установлении межразрядных коэффициентов;

5) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;

6) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;

Еще в 2007 году АО «Разведка Добыча «КазМунайГаз» стало одной из первых в Казахстане компаний, заключивших коллективный договор, обеспечивающий работникам высокую степень социальной защищенности. Через год этот документ был признан лучшим в республике по итогам конкурса социальной ответственности бизнеса «Парыз». Цель работы РД КМГ – создание благоприятной социальной среды, комфортных условий для работы и жизни своих работников и их семей. Поэтому в настоящее время готовится новый коллективный договор, в котором предусмотрено улучшение условий в части выплаты пособий, компенсаций, расходов на лечение работников производственных филиалов компании и их семей, повышения качества условий труда.

Гарантии и льготы

РД КМГ строго соблюдает условия коллективного договора, предусматривающего гарантии и льготы для сотрудников, формы и размеры оплаты труда, выплаты компенсаций и материальной помощи, нормы рабочего времени и времени отдыха. При этом в соответствии с международными стандартами компания осуществляет постоянный мониторинг условий труда работников, проводит тренинги, внедряет новые технические решения, направленные на обеспечение всесторонней безопасности на рабочих местах.

Процесс переговоров по внесению поправок в коллективный договор проходит строго в соответствии с установленными законодательством процедурами. Обе стороны – работодатель и работники производственных филиалов, чьи интересы представляют профсоюзы, имеют возможность вносить свои предложения, которые затем обсуждаются на заседаниях рабочих групп. После того как сторонам удастся прийти к компромиссному решению, устраивающему всех участников переговоров, проект изменений будет представлен на изучение и обсуждение в трудовые коллективы. Таким образом, работникам производственных филиалов РД КМГ предоставляется возможность улучшить условия их коллективного договора, причем в рамках правового поля, не вступая в трудовой конфликт и не нарушая трудовую дисциплину.

По условиям Коллективного договора компания «КазМунайГаз»: [3,стр.24]

- Ежегодно организовывает летний отдых детей работников, оплачивая стоимость путевок;

- Обеспечивает работников льготными санаторно-оздоровительными путевками.

Выплачивает работникам единовременные пособия в следующих случаях:

- Рождения ребенка

- Бракосочетания
 - Юбилейных дат (50 и 60 лет)
 - Выхода на пенсию по возрасту
 - Призыва на военную службу
- «КазМунайГаз» оказывает материальную помощь работникам в случаях:
- Являющимися одинокими матерями/отцами
 - Работникам, имеющим в семье детей-инвалидов
 - Работникам, имеющим на иждивении 4-х и более детей в возрасте до 21 года
 - Детям Работника, погибшего по вине Работодателя, до исполнения ими 16 лет
 - Родственникам погибшего Работника на организацию похорон
 - Работнику в случае смерти близкого родственника

Таблица 1 - SWOT анализ

Strengths (сильные стороны)	Weaknesses (слабые стороны)
1. КазМунайГаз является главной компанией Казахстана в сфере добычи нефтегазовых продуктов. 2. Фирмы входящие в КМГ осуществляют полный производственный цикл от разведки и добычи. 3. «КазМунайГаз» относится к числу крупнейших работодателей с численностью персонала более 84 тыс. человек.	1. Произошло восстание работников «ОзенМунайГаз», дочерней фирмы «КазМунайГаз», в связи с тем, что происходили задержки в выплате зарплат. 2. Доходы фирмы упали в период с 2014 по 2015 годы поскольку цены на нефть снизились.
Opportunities (возможности)	Threats (угрозы)
1. КМГ может войти в число 30 крупнейших нефтегазовых компаний мира к 2022. 2. Увеличение запасов месторождений до 1,4 млрд. тонн	1. Восстания среди работников бьют по эффективности работы предприятия, вследствие чего падают доходы компании. 2. Падение цены нефти бьет по бюджету КМГ и страны в целом, поскольку данная компания приносит меньший доход с каждой проданной баррели нефти.
Примечание: составлено авторами на основании данных[4]	

Анализируя таблицу 1, можно сделать вывод, что «КазМунайГаз» является лидирующей компанией в сфере добычи нефтегазовых продуктов. Однако, у данной компании есть определенные слабые стороны, которые могут привести в дальнейшем к ослаблению данной компании. Главными из которых являются:

- недовольство рабочих и как следствие восстания,
- падение доходов за отчетный период.

Для преодоления данных проблем «КазМунайГаз» имеет несколько путей.

1-ый: Компания может совершенствование коллективного договора в графе выплат, поскольку там не указана конкретная дата выплат рабочим зарплат, а указан лишь период, из-за чего могут происходить задержки на неопределённое время.

2-ой: Компания может предоставить работу на предприятии людям с других областей, убрав иностранцев, тем самым понижая уровень безработицы в стране, а также убирая недовольство других рабочих, тем что иностранцы получают зарплату в иностранной валюте.

3-ий: Компания может увеличить мощь заводов перерабатывающих нефть, в следствии чего, доходы фирмы увеличатся, поскольку она будет продавать не только сырье, но и готовый продукт.

Список использованных источников:

1. Закон РК «О труде в РК». Учебное издание. – Алматы: Общественный фонд «Интерлигал» в Казахстане, 2000.
2. Нургалиева Е.Н., Ермагамбетова Ж.Б. Индивидуальные трудовые споры. – Алматы, 2004. С.18.
3. Ежемесячная корпоративная газета АО "Казахский институт нефти и газа" №3,11 март 2012.
4. <http://www.kmg.kz/>

УДК 331.5

АНАЛИЗ И ПУТИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РК

Ибрайхан Гафур

Оспанов Чингиз Кайратулы

ospanov.chingizz@gmail.com, dolkser09@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

Рынок труда Казахстана постоянно эволюционирует под воздействием политических, экономических и социальных факторов и в своем развитии пока еще сильно отстает от требования времени. В силу этого в сфере занятости, социальной защиты безработных граждан накопилось много нерешенных проблем. Специфика рынка труда такова, что его проблемы должны находиться в поле зрения политиков, в противном случае, неурегулированные проблемы не только могут привести к нерациональному использованию главных производительных сил общества – ресурсов труда, потере конкурентных преимуществ страны из-за снижения потенциала человеческих ресурсов, но и обернуться серьезными социальными конфликтами. Вот почему необходимо заниматься решением проблем занятости, совершенствуя методы и формы государственного вмешательства в функционирование рынка труда, проводя институциональные изменения, особенно в период нарастания экономических кризисов.

Трудовые показатели, как и показатели использования других ресурсов, определяют объемные показатели хозяйственной деятельности и показатели экономической эффективности. В методике анализа показателей труда, целесообразно выделить следующие объекты исследования, на которые должно быть направлено внимание: факторы и пути повышения эффективности использования труда; показатели по труду; трудовой потенциал и производительность труда; влияние трудовых показателей на конечные результаты хозяйственной деятельности - объем, ассортимент и качество продукции, и финансовые результаты. Анализ факторов трудовых показателей и их конечных результатов взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Таким образом, роль показателей по труду, в условиях рынка, претерпела существенные изменения. В настоящее время, эти показатели и их динамика должны использоваться их подразделениями при оценке и анализе эффективности труда, то есть необходимо проводить тесную взаимосвязь анализа численности работников с производительностью их труда, увеличением объемов товарооборота, прибыльности.

Таблица 1 - Численность безработного населения в Республике Казахстан