

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

**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**

**F 96**

**F96** «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

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В РК

**Сламгазизов М., Ауталипова А.**

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

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

В статье изложен аналитический обзор управления трудом в Казахстане. Также в статье показано совершенствование управления трудом и меры, направленные на его улучшение. В условиях перехода к рыночной экономике в РК все большее внимание уделяется вопросу практического применения современных форм управления трудом, которые позволили бы повысить социально-экономическую эффективность любого производства.

Актуальность темы научной статьи можно определить как необходимость точного научного обоснования, определения методических аспектов и разработки необходимых практических рекомендаций по оптимизации системы управления трудом на предприятиях нефтехимической промышленности Казахстана, адаптированной к условиям посткризисного времени.

В системе мер реализации экономической реформы очень большое значение придается повышению уровня работы с кадровым персоналом, использованию накопленного отечественного и зарубежного опыта.

Одна из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира – проблема в области работы с кадровым составом. Несмотря на большое количество существующих подходов к этой проблеме в различных промышленно развитых странах, основными являются следующие:

- формализация методов и процедур отбора кадров;
- выдвижение молодых и перспективных работников;
- и многое другое.

Эти общие тенденции должны учитываться в отечественной практике управления производством при становлении рыночной экономики.

Управление трудом можно охарактеризовать как форму осуществления организации общественного труда. Управление трудом всегда имеет конкретно-исторический характер. Специфические особенности системы управления трудом зависят от преобладающих в обществе производственных, в том числе и социально-трудовых, отношений. В рамках системы управления трудом осуществляется активное целенаправленное воздействие на социально-трудовую сферу общества на основе познания и использования объективных экономических законов. Совершенствование системы управления трудом позволяет обществу обеспечивать прогрессивное развитие социально-трудовой сферы, повышать производительность, эффективность труда, конкурентоспособность национальной экономики и на этой основе – уровень благосостояния и качество жизни населения.



Рисунок 1. Индекс производительности труда за 2000-2013 года

Источник: Комитет по статистике МНЭ РК

Управление в области труда, социального обеспечения и занятости осуществляется на региональном уровне через представительные и исполнительные органы.

В связи с реорганизацией Министерства труда и Министерства социальной защиты населения соответственно реорганизуются и органы управления на региональном уровне. Но тем не менее областные органы управления непосредственно возглавляют и руководят городскими и районными центрами управления, расположенными на территории области.

На местном уровне действуют отделы социального обеспечения, в права которых входят:

- организационное осуществление по назначению, выплате и доставке пенсий и пособий по социальному обеспечению;
- организация социально-бытового обслуживания престарелых граждан, инвалидов, семей с несовершеннолетними детьми и других групп населения, нуждающихся в государственной поддержке, а также предоставление им установленных законодательством льгот, путевок на санаторно-курортное лечение и специальных средств передвижения;
- материально-бытовое, медико-социальное и культурное обслуживание престарелых граждан и инвалидов, находящихся в учреждениях социального обеспечения, и другое.

Управление по труду и занятости осуществляет руководство и организацию деятельности структурных подразделений:

- отделов по труду и занятости и по охране труда;
- службы миграции.

Основными направлениями деятельности в рамках охраны труда является осуществление комплекса инженерно-технических мероприятий по техническому перевооружению и реконструкции действующих предприятий и производств, направленных на сокращение доли ручного и тяжелого физического труда, повышение уровня безопасности и гигиены труда[1].

За последние годы интенсивность миграционных процессов усилилась. Экономическая и политическая нестабильность соседних государств порождает проблему вынужденных переселенцев. С притоком мигрантов усиливается нагрузка, в частности, на социальную инфраструктуру государства, так как надо решать проблемы учета, регистрации, размещения и трудоустройства беженцев и вынужденных переселенцев. Непростая ситуация создается и в связи с большим оттоком квалифицированных кадров за рубеж.

Государственная служба занятости образуется и действует на районном, городском (районном в городе), областном и республиканском уровнях под руководством соответствующих органов местной администрации.

Органы Государственной службы занятости на республиканском и региональном уровнях работают во взаимодействии и взаимосвязи с координационными советами содействия занятости, которые формируются из числа представителей профессиональных союзов, ассоциаций работодателей (советов директоров государственных предприятий и организаций, ассоциаций, союзов кооперативов, арендаторов, предпринимателей), органов государственного управления и Государственной службы занятости.

Во всех странах мира, включая Казахстан, современный этап развития характеризуется как переходный от индустриальной эпохи к постиндустриальной, когда вместо ограниченной концепции экономического роста предлагаются новые подходы в экономике, такие как организационный, социальный, психологический и др., в которых человек рассматривается во всей совокупности его качественных характеристик. Успехи огромного числа компаний в странах с развитой экономикой связаны с созданием перспективных инновационных механизмов управления человеческими ресурсами на уровне организации, в основе формирования которых стоит комплексный, стратегический подход к использованию и развитию человеческого потенциала. Приоритетами направлениями стали гибкие формы использования рабочей силы, непрерывное повышение качества человеческих ресурсов, новые подходы к организации и стимулированию труда, обращение к культурно-этическим факторам производительности и качества трудовой жизни. Очень важным на сегодняшний день является признание экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, развитие которых нуждается в инвестициях подобно другим видам ресурсов. Инновационное управление человеческими ресурсами должно быть нацелено на полное использование способностей работника в процессе деятельности.

С переходом к рынку формы и методы руководства трудовыми ресурсами коренным образом меняются. Существенно преобразуются ценностные и мотивационные структуры.

Для обеспечения процесса совершенствования управления необходимо:

- расширение полномочий исполнителей на местах и изменение формы контроля;
- совместное принятие хозяйственных решений и создание атмосферы доверия в фирме;
- развитие механизмов планирования карьеры и «пожизненной занятости» для ключевых работников;
- широкое видение проблем и целостный подход к человеческим ресурсам в увязке со стратегическими установками фирмы;
- создание корпоративной культуры инновационного типа.

Человеческие ресурсы организации приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, в этом заключается их ключевая и стратегическая роль. В производственной сфере все ресурсы находятся во взаимосвязи, и только в результате их взаимодействия достигается экономическая эффективность [2].

Управление человеческими ресурсами представляет собой сложную систему, включающую в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы создания, использования и развития трудовых ресурсов. Цели подсистем управления формированием человеческих ресурсов – своевременное и качественное обеспечение предприятия соответствующими кадрами и создание благоприятных условий для максимальной реализации способностей работников и достижения поставленных целей организации.

Задачи подсистемы управления формированием человеческих ресурсов:

- прогнозирование и планирование потребности в работниках;
- анализ спроса и предложения на рынке труда;

- привлечение, подбор и отбор кадров;
- адаптация вновь прибывших работников;
- подъем эффективности выполняемых работ;
- повышение качества деятельности работников;
- повышение качества деятельности организации в целом;
- рост уровня жизни работников;
- совершенствование систем мотивации;
- развитие инициативности и новаторства.

Для многих современных казахстанских предприятий и фирм характерна одна общая черта: необходимость перестройки системы управления персоналом. Неоптимальное распределение ответственности за развитие человеческих ресурсов между оперативными руководителями и кадровыми работниками. На подавляющем большинстве предприятий, имеющих разделы по работе с персоналом, за кадровыми службами, как правило, закреплены лишь регистрационно-учётные функции: ведение документации по кадрам; учёт движения персонала (приказы о приёме, повышении, увольнении); подбор персонала; обучение персонала. Но казахстанские предприятия с современным менеджментом стараются использовать в своей практике лучшие методики и подходы, разработанные в мире на сегодняшний день[3].

Перечень возможных поощрений включает следующие меры:

- хорошим работникам, как правило, каждые полгода увеличивается зарплата;
- премия за выслугу лет выплачивается через 5 – 10 лет;
- работнику предоставляется оплачиваемое приглашение на два обеда (ужина) в первом классе ресторана на сумму 100 долларов, если он за весь год ни разу не брал отпуска по болезни;
- кадровая служба фирмы принимает участие в решении личных проблем;
- выдаётся оплаченный чек на полное медицинское обследование в лучших медицинских учреждениях страны;
- осуществляется страхование жизни и здоровья;
- в фирме открывается субсидируемый кафетерий;
- предоставляются ссуды с льготной процентной ставкой на обучение детей работников в колледже;
- организуются детские учреждения;
- организуются коллективные гаражи;
- практикуется повышение в должности без изменения заработной платы;
- предоставляется отдельный кабинет для работы;
- предоставляется право на бесплатное пользование автомобилем фирмы;
- оплачиваются расходы на бензин и ремонт личного автомобиля работника;
- руководителям высшего звена, проработавшим 10 – 15 лет и внесшим личный вклад в развитие фирмы предоставляется оплаченный отпуск сроком от 6-ти месяцев до одного года.

Одна из наиболее важных последних разработок в области управления человеческими ресурсами связана с созданием программ и методов повышения качества трудовой жизни.

Высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим:

- Работа должна быть интересной.
- Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда.
- Рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью.
- Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.

— Рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их и работу.

— Должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами.

— Должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания[4].

Качественно новый уровень развития экономики не может быть достигнут без эффективного использования персонала предприятий и фирм всех форм собственности.

Из представленного материала можно сделать следующие выводы:

Управление ресурсами становится одним из важнейших факторов выживания предприятий в условиях рыночных отношений. Порой минимальные вложения и максимальное использование «человеческих ресурсов» позволяют предприятию выиграть в конкурентной борьбе.

Центры управления персоналом необходимы на каждом более или менее крупном предприятии, а роль руководителя этой службы возрастает. Он становится одним из основных руководителей современного предприятия или фирмы.

Кадровое планирование как инструмент целенаправленной и эффективной работы с персоналом является составной частью стратегии и тактики выживания и развития предприятия при рыночных взаимоотношениях. По мере развития личности работника приходится все чаще согласовывать рыночные условия и интересы сотрудников предприятия. Развитие производства, все в большей степени нуждается в планировании его кадрового обеспечения.

Эффективному использованию «человеческих ресурсов» предшествуют отбор и подбор персонала предприятия. Этому вопросу уделяется обычно наибольшее внимание в работе центров управления персоналом. Ошибка в подборе кадров влечет за собой цепь непредвиденных осложнений в работе фирмы связанных с возможным перемещением, а иногда и увольнением сотрудника.

Проблемы в области управления персоналом и повседневная работа с кадрами, по оценке специалистов, в ближайшей перспективе будут постоянно находиться в центре внимания руководства. В будущем с развитие научно-технического прогресса содержание и условия труда приобретут большее значение, чем материальная заинтересованность.

Даже благополучные компании постоянно испытывают проблемы, связанные с уходом грамотных и инициативных специалистов. Это свидетельствует о недостаточной проработке методики мотивации их профессионализма. Если для компаний с низким уровнем специализации труда данная проблема не актуальна, так как замена ушедшему специалисту может быть подготовлена в короткие сроки, то для инновационных и других организаций с высоким уровнем специализации решение этой проблемы имеет жизненно важное значение. Утечка квалифицированных кадров для них оборачивается настоящей катастрофой.

В ходе развития общественного производства возрастают не только сложность управления, но и требования к качеству, эффективности принимаемых решений. Для того чтобы повысить обоснованность решений и учесть многочисленные факторы, необходим разносторонний анализ, основанный как на расчетах, так и на аргументированных суждениях специалистов, знакомых с состоянием дел и перспективами развития в различных областях практической деятельности. Для этого мы провели экспертный опрос, по результатам которого с учетом построенного диагностического профиля выявлена проблемная область организации труда - это организация нормирования труда.

Так же на основе проведенного исследования установили недостатки в проблемной зоне и выявили, что наиболее значимым недостатком является подавление инициатив и творческая работа сотрудников.

Устранение этого недостатка позволит достичь производственных успехов во многом определяющих социально-психологический климат в коллективе, удовлетворение

культурных, бытовых и других потребностей работающих, достижения сплоченности коллектива, повышения уровня его нравственной зрелости.

На основе проделанной методики был определен уровень трудового потенциала - совокупности качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности.

Знание объективного состояния трудовой организации играет не последнюю роль в принятии эффективного управленческого решения. При этом в трудовых организациях, как в целостных системах, постоянно происходят непрерывные изменения, движение и воспроизводство их элементов. Эти изменения представляют собой совокупность социальных действий, процессов или явлений.

#### **Список использованных источников:**

1. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. — М.: Прогресс, — 528 с.
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 14 марта 2011 г. № 254 «Об утверждении Программы «Производительность-2020».
3. Жактаева Р., Дзекунов В. Инновации как инструмент повышения конкурентоспособности экономики // Промышленность Казахстана. — — № 5 (68). — С. 42-46.
4. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. — М.: Прогресс, — 528 с.

**УДК 331.5**

### **УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РК**

**Смагулов Аскар Маратулы**

*smagulov.askar@bk.ru*

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

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

На современном этапе среди множества проблем, стоящих перед обществом, важную роль играет проблема повышения уровня жизни населения в контексте устойчивого развития Казахстана. Последовательное выполнение Стратегий «Казахстан -2050» обеспечивает надежную основу для роста благосостояния, существенное повышение уровня жизни всего населения страны [1].

Научные поиски последних лет обозначились значительным вкладом в изучение проблем уровня жизни населения, в выявлении закономерностей и особенностей его формирования. Вместе с тем, по отдельным аспектам данной проблемы необходимо продолжать исследования. Поскольку переход к социально-ориентированной рыночной экономике характеризуется изменениями в социально-экономическом развитии общества, обусловленные соответствующими стандартами уровня жизни населения, возникает необходимость более углубленного теоретико-методологического исследования данной проблемы.

Уровень жизни населения является одной из важнейших социально-экономических категорий. Представители различных поколений экономистов, философов, социологов, медиков стремились объяснить его сущность со всех сторон. В экономической литературе выделено несколько подходов к рассмотрению уровня жизни населения - с позиций производства, потребления и стоимости жизни.

Иохин В. Я. считает, что уровень жизни характеризует степень удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей населения.[2] Уровень жизни