

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

«Жұмыспен қамту 2020 жол картасы» Бағдарламасында көрсетілген барлық міндеттер жүзеге асырылады. Жұмыспен қамтудың еңбекке қабілетті адамдарды тиімді пайдалану, пайдалану, жұмыс күшіне деген сұраныстың артуы, осы ұсынысты оңтайландыру, оның құнын арттырып, сапасын жақсарту сияқты маңызды өлшемдері мемлекеттік реттеу шеңберінен тыс қалып келді. Ал еңбек рыногындағы саясатта жұмыс күшін салалар, кәсіптер мен аумақтар бойынша тиімді етіп қайта бөлу ісі де тыс қалып отыр. Нарықтық экономикасы бар елдердің тәжірибесі, егер жұмыссыздықпен және кедейшілікпен күреске бөленген барлық қаржылардың кемінде жартысы жұмсалса, жұмыспен қамту саясаты тиімді болатынын негіздеп отыр.

Жұмыспен қамтудың өсімінің жаңа мүмкіндіктері үдемелі индустриялық-инновациялық дамуға өтуге жол ашады. Үдемелі индустриялық-инновациялық дамудың мемлекеттік бағдарламасын асыру: бір жағынан, жаңа жұмыс орнын құруды болжайды, алайда екінші жағынан, жұмысшылардан заманауи талаптарға сәйкес тиісті кәсіптік біліктілігінің болуын талап етеді. Мұның бәрі Мемлекет басшысының 2030 жылға қарай ішкі жалпы өнім құрылымында шағын және орта бизнестің үлесін екі есе ұлғайту жөніндегі тапсырмасын орындауға мүмкіндік береді, ал 2050 жылға қарай экономиканың бұл секторы тіпті басымдыққа ие болуы тиіс. Аталған шаралар кешенін жүзеге асыру Қазақстанға «Қазақстан - 2050» Стратегиясының басты мақсатына жетуге - қуатты мемлекет, дамыған экономика және жалпыға бірдей еңбек мүмкіндіктері негізінде берекелі қоғам құруға мүмкіндік береді. Жұмыспен қамту саласында қолданылатын саясатқа жасалған талдаудан 2000 жылдан бастап жұмыспен қамтудың мемлекеттік саясаты кедейшілікпен және жұмыссыздықпен күрес жөніндегі бағдарлама шеңберінде іске асырылуда. Осы Бағдарлама жұмыссыздарды жұмысқа орналастыруды, оларды кәсіптік дайындауды және қайта дайындауды, кәсіптік машықты талап ететін қоғамдық жұмысқа қатыстыруды, жұмыс орындарын, оның ішінде салалар мен қызмет түрлері жөнінде облыстар бойынша индикативтік көрсеткіштерді қамтиды. Бағдарламаны іске асыру белгілі бір дәрежеде жұмыссыздықтың деңгейіне, жұмысқа орналастыруды ұйымдастыруға ықпал етті.

Қолданылған әдебиет:

1. www.enbek.kz
2. www.egov.kz
3. www.stat.gov.kz
4. «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» ҚР Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. Астана, 2014 жылғы 17 қаңтар. www.akorda.kz

УДК 338.2

ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА НА РЫНОК ТРУДА КАЗАХСТАНА

Троценко Владимир Александрович

Мухамедиев Абай Мерланович

E-mail: 11bat@mail.ru

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

Данная тема, думаю, весьма актуальна в наше время, поскольку занятость представляет собой важный сектор социально-экономического развития общества, соединяющий в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы. Кроме того, занятость - своеобразный индикатор, по которому

следует судить о национальном благополучии, об эффективности выбранного курса реформ, их привлекательности для населения.

С начала процесса привлечения ИРС в 1993 году и вплоть до 2003 года численность иностранной рабочей силы в Казахстан в целом была невысокой, но постепенно возрастала. С 2004 года, в связи с экономическим подъемом и растущей потребностью в квалифицированной рабочей силе число иностранных работников резко увеличилось и достигло 58,8 тысячи человек в 2007 году (рис. 2). В 2006-2008 годах республика принимала наибольшее число иностранных специалистов и рабочих, а в годы, когда Казахстан испытал на себе последствия кризиса, привлечение ИРС сократилось в 2-2,5 раза. В этот период численность ИРС стабилизировалась и составляла в 2009 году – 31 тысячу человек, в 2010 году – 29,2, в 2011 году – 27,1, а в 2012 году – 22,0 тысячи человек (табл. 1). [1]

Таблица 1. Динамика привлечения иностранной рабочей силы в РК

Год	Численность ИРС, чел.	Динамика, в %
1998	7377	100%
1999	11910	161%
2000	10375	87%
2002	11781	113%
2004	17174	145%
2006	40897	238%
2008	54204	132%
2010	29178	53%
2012	22041	75%
2014	20043	90%

(прим. составлено авторами работ на основе данных stat.gov.kz)

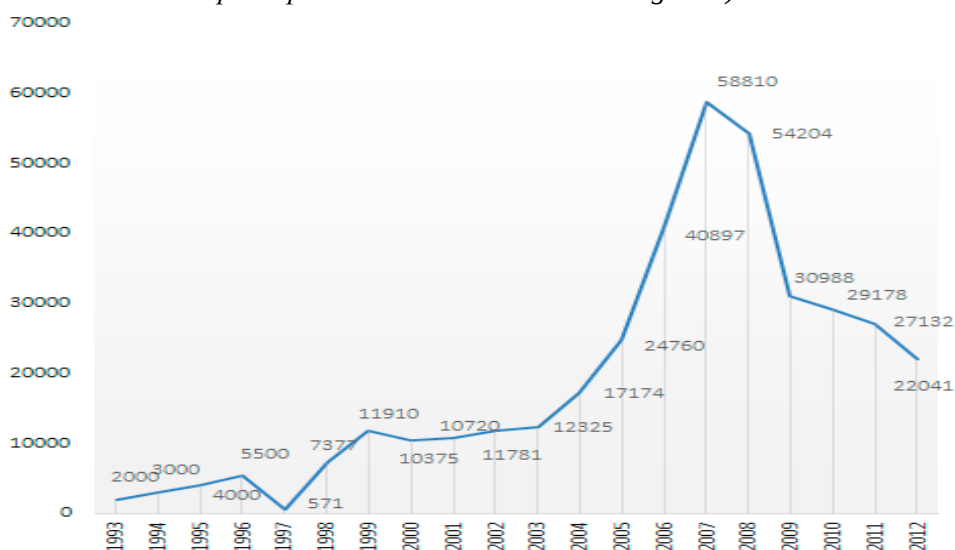


Рисунок 1. Привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, 1993–2012 годы, человек.

На протяжении всего периода привлечения ИРС преобладали работники из Турции, Китая, Великобритании, Индии. В 1990-е и 2000-е годы наблюдалось устойчивое увеличение числа работников из Турции, как в абсолютном, так и в процентном соотношении. Если в 1990-е годы турецкие рабочие составляли около трети всей и, иностранной рабочей силы, то в 2006 году прибыло уже 17,3 тысячи человек, или 42,3%, а в 2007 году – 28,9 тысячи, или 48% к общему числу ИРС. Лидерство Турции по числу привлеченных рабочих объясняется, прежде всего, строительным бумом, который наблюдался в Казахстане, поскольку турецкие рабочие заняты преимущественно в строительстве. В 2009-2012 годах

из-за кризиса объемы строительства в Казахстане сократились, а с ними и число турецких рабочих, инженеров, менеджеров. В 2010 году на первое место вышел Китай: доля работников из Китая составила 23,6% от всей привлеченной иностранной рабочей силы. Трудовые мигранты из стран СНГ традиционно составляют около 1/10 всей численности ИРС (10,7% в 2010 году), а лидировали по числу привлеченных Россия (3,7%, или 1092 человека), Узбекистан, Киргизия, Украина.

В 2012 году из 22 тысяч иностранных работников прибыли в Казахстан из Китая – 4290 человек (19,5% к общему числу), Турции – 2537 (11,5%), Индии – 1714 (7,8%), Великобритании – 1341 (6,1%), Венгрии – 846 человек (3,8%). Остальные страны составили – 10586 человек (48,0%) (рис. 2). [2]

Указанная численность иностранной рабочей силы не включает тех, кто имеет право въехать и работать вне квоты по наиболее востребованным специальностям или по приоритетным проектам. Кроме того, граждане государств-участниц Таможенного союза – Белоруссии и России – с 2012 года имеют право работать на территории РК без прохождения разрешительных процедур. Все эти законно занятые работники в определенной степени удовлетворяют острую потребность экономики в квалифицированных кадрах.



Рисунок 2. Распределение легально зарегистрированной иностранной рабочей силы в Казахстане по странам выхода мигрантов, 2014, %

Со стороны исполнительных органов Казахстана в 2013 году явно прослеживалась тенденция к сокращению привлекаемой ИРС и на предпочтительное назначение местных руководителей и специалистов в казахстанские организации и компании. Особенно остро в течение последнего года обсуждался вопрос о неравенстве в зарплатах между иностранными и местными работниками. Как отмечают эксперты рекрутинговых агентств, в 2013 году число иностранных кадров из стран Западной Европы и США уменьшилось, а работодатели ужесточили требования к уровню компетенций и профессионализма своих работников. Эта политика привела к некоторым парадоксам на рынке труда Казахстана, где наблюдался, с одной стороны, дефицит кадров, с другой стороны – избыток специалистов, которые ищут и не могут найти себе работу, которую хотят. «Высокие требования работодателей, завышенные амбиции специалистов, которые живут мерками 6-летней давности, и много других моментов производят впечатление некоего хаоса...». В 2013 году дефицит наблюдался в таких отраслях как строительство (особенно гражданское и дорожное), нефтесервис, машиностроение, сельское хозяйство, производство продуктов питания, здравоохранение. Особенно остро кадровый голод ощущается сейчас в регионах.

Острая конкуренция в борьбе «за умы» в мире пока не позволяет Казахстану обеспечить большой приток ученых в науку, образование, здравоохранение, из-за низкой, по сравнению с западными странами, зарплаты и отсутствия социального пакета. Единственное исключение – это Казахстанский институт менеджмента при Президенте РК в Алма-Ате и Назарбаев-Университет – в Астане, куда для работы приглашаются преподаватели и ученые из-за рубежа.

В условиях обостряющейся конкуренции Казахстану придется еще активнее включаться в мировой рынок квалифицированного труда, а его собственные специалисты пока на нем (в массе своей) не конкурентоспособны. Поэтому в перспективе привлечение специалистов и менеджерского состава из-за рубежа продолжится, потому что Казахстан пока не в состоянии собственными ресурсами восполнить потери человеческого капитала 1990-х годов и наполнить рынок квалифицированными кадрами. Правительству необходимо создавать соответствующие условия – правовые, экономические, социальные, способствующие не кратко-, а долговременному закреплению этих кадров в Казахстане, с учетом их специфики не только как профессиональной, но и демографической группы.

Адекватный ответ на вызовы времени предполагает решение многих пока нерешенных в Казахстане законодательных и институциональных проблем. Главная из них – недостаточно развитая нормативно-правовая база регулирования отношений в области миграции и несоответствие некоторых важных законодательных положений международным стандартам. Особенно остра проблема массовых нарушений социальных и экономических прав трудящихся-мигрантов.

Первоочередные регуляции отношений в области миграции должны быть предприняты в рамках Таможенного союза/Единого экономического пространства. Для этого в рамках ЕЭП уже подписаны два важных документа: “Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств” и “Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей”. Однако, первый рассматривает регулирование вопросов трудовой миграции вне системы международно-правового регулирования и производит впечатление скорее идеологического, чем правового документа. В нем, по существу, повторяются ошибки российского законодательства о правовом положении иностранных граждан в РФ от 2002 года, которое приравнивало граждан СНГ и иностранных граждан из стран так называемого “дальнего зарубежья” и установило для обеих категорий почти одинаковые условия пребывания и трудовой деятельности в РФ.

“Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей” является прорывом в регулировании миграции в странах участниках ЕЭП, но и оно не содержит многих определений в области трудовой миграции, либо эти определения (например, ключевого “трудящегося-мигранта”), не соответствуют международно-признанным стандартам. Создание и функционирование общего рынка труда в рамках ЕЭП должно сопровождаться не только обеспечением равных экономических прав, но и построением согласованной социальной политики. В настоящее время в Белоруссии, Казахстане и России, помимо экономических и институциональных различий, имеются значительные различия в системе социальной защиты населения. Очевидно, что согласование этих различий будет трудным и длительным процессом. Поэтому приоритетное направление для стран участниц ЕЭП – это формирование согласованной социальной политики, ее правовое и институциональное обеспечение, а не политически конъюнктурное расширение зоны Таможенного союза/ЕЭП за счет включения в ее состав экономически и социально неравновесных стран. [3]

В Казахстане мобильность кадров сдерживается неразвитостью социальной инфраструктуры: системы арендного жилья, нехваткой детских садов, слабым развитием легальной системы доступных социальных услуг, институтом регистрации, который необходимо ликвидировать как атавизм прошлого и т.д. В этом русле необходимо развивать законодательные и институциональные основы легальной трудовой миграции, принимать

оперативные меры, которые дают право иностранному гражданину законно работать в стране на благо своей семьи, посылающей и принимающей страны.

Не преуменьшая роли уполномоченных государственных органов в организации легальной трудовой миграции, следует отметить, что в Казахстане, странах Центральной Азии и СНГ в целом необходимо развивать механизмы саморегулирования в области трудовой миграции. Одним из таких механизмов может стать сеть рекрутинговых агентств для поиска работы, трудоустройства, обеспечения информацией по социальной защите, консультаций по законодательству для трудовых мигрантов. Очевидно, что первые решения в этой области могут (и должны) быть приняты в странах ЕЭП.

В этом же русле развития механизмов (само) регулирования движения рабочей силы, технологически инновационным направлением было бы создание общей информационной базы по вопросам занятости населения и вакансий рабочих мест в странах ЕЭП и СНГ. Уже сейчас формируются и функционируют базы данных о потребностях в рабочей силе с разбивкой по регионам, отраслям и специальностям, квалификационным характеристикам (в потенциальной стране приема), а также предложения рабочей силы (в странах исхода). Базы данных вакансий должны содержать информацию не только о рабочей силе, но и информировать иностранных граждан о правилах въезда и пребывания на территории стран-участниц ЕЭП, о национальном миграционном законодательстве, и они должны быть открытыми, доступными, постоянно обновляемыми и бесплатными.

Есть несколько других важных направлений, которые необходимо развивать и в стране исхода, и в стране приема. Например, создание сети социальных центров для поддержки трудовых мигрантов и их правовой защиты, развитие общественных объединений самих мигрантов, участие профсоюзов и конфедераций работодателей в защите профессиональных прав мигрантов. Совместными усилиями этих организаций в сотрудничестве с работодателями и государственными органами необходимо оптимизировать систему найма, упрощать разрешительные процедуры в стране приема, развивать социальную инфраструктуру для адаптации и интеграции мигрантов в принимающих странах, систему защиты прав трудящихся-мигрантов и т.д. Важно взаимодействие экспертных сообществ и институтов гражданского общества стран - миграционных партнеров, их взаимодействие с государственными органами и т.д. Именно на путях взаимодействия всех участников миграционного процесса возможно решение проблем международной трудовой миграции.

Список использованных источников:

1. Комитет республики Казахстан по статистике – www.stat.gov.kz
2. Государственная стратегия социально-экономического развития Республики Казахстан на период до 2015 года. — Астана, 2010
3. Журнал «Демоскоп Weekly», Е. Садовская, Москва, 2012

УДК 338.2

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НЕФТЯНОГО СЕКТОРА КАЗАХСТАНА

Умаргали Данара Руслановна

u.danara@mail.ru

студент 4-курса кафедры экономики,

ЕНУ им. Л. Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель: к.э.н. Рахметулина Ж.Б.

Основной задачей промышленной политики является инновационное развитие производства, являющегося основой подъема конкурентоспособности экономики, повышения уровня жизни населения и обеспечения безопасности государства. Важнейшей