



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ФЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ  
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҮЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ



СОВЕТ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ  
Еуразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«ФЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2014» атты  
IX қалықаралық ғылыми конференциясы**

**IX Международная научная конференция  
студентов и молодых ученых  
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2014»**

**The IX International Scientific Conference for  
students and young scholars  
«SCIENCE AND EDUCATION-2014»**

2014 жыл 11 сәуір  
11 апреля 2014 года  
April 11, 2014



**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ**  
**Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҮЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2014»  
атты IX Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
IX Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2014»**

**PROCEEDINGS  
of the IX International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2014»**

**2014 жыл 11 сәуір**

**Астана**

**УДК 001(063)**  
**ББК 72**  
**F 96**

**F 96**

«Ғылым және білім – 2014» атты студенттер мен жас ғалымдардың IX Халықаралық ғылыми конференциясы = IX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2014» = The IX International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2014». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2014. – 5831 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-610-4

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.

**УДК 001(063)**  
**ББК 72**

ISBN 978-9965-31-610-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2014

консультативные и др. Таким образом, государство определилось в субъектах обязательной помощи, в тех видах услуг, которые оно гарантировало данной категории нуждающихся [2].

Исторический опыт социальной защиты пожилых – это базис, на котором должна основываться современная социальная политика в отношении престарелых граждан. Безусловно, она не идеальна, но проанализировав ее, вычислив все минусы и плюсы, можно построить новую, эффективную систему защиты данной категории.

#### **Список использованных источников**

1. Яцемирская Р.С. Лекции по социальной геронтологии: Учебное пособие для ВУЗов - М., 2006.- 320 с.
2. Фирсов М.В. История социальной работы в России: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М., 1999.- Эл.вариант.
3. Лозовская Е.Г., Новак Е.С., Краснова В.Г. История социальной работы в России - Волгоград, 2001.- 84 с.
4. Шарин В. «Социальная помощь в средние века // Социальное обеспечение - № 9, 2005.
5. Мельников В.П., Холостова Е.И. История социальной работы в России: Учебное пособие - М., 1998.- 219 с.
6. Холостова Е.И. Социальная работа с пожилыми людьми - М., 2004.- 427 с.

УДК331.5

### **РЫНОК ТРУДА И ЕГО ФУНКЦИИ. АНАЛИЗ СООТНОШЕНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Әбдібек Айгерим Маратқызы**  
aigerim astana.kz@mail.ru

Студент 3 курса специальности «Социальная работа» Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, г. Астана, Казахстан.  
Научный руководитель- Кудабеков М.М.

Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации. Поэтому сокращение потребности в рабочей силе в определенные периоды, ранее приводившее к росту безработицы, стало в известной мере регулируемым процессом, встроенным в рыночный механизм. Это, в свою очередь, оказывает существенное влияние не только на социально-экономические, но и на политические процессы.

Согласно зарубежной классификации существуют виды рынка труда: внешний (профессиональный) и внутренний, основными отличительными признаками, которых являются система профессиональной подготовки, методы повышения профессионально-квалификационного уровня.

Внешний (профессиональный) рынок труда ориентирован на законченную подготовку, о которой свидетельствует:

- диплом и сертификат об образовании у работника;
- основную форму профподготовки, т.е. систему ученичества;

- мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями в силу наличия у работника профессий, которые могут использоваться разными организациями;
- регулирование производственных отношений на основе жесткой классификации работ, четких границ содержания каждой работы, с тем чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров, организацию профсоюзов по отраслевому и профессиональному признаку.

Внешний рынок труда нацелен на:

- подготовку работников к выполнению работ, специфических для конкретной фирмы;
- движение кадров внутри предприятия либо по горизонтали (работник перемещается на новую должность, функции и характер которой сходны с прежней), либо по вертикали (перемещение на более высокие должности и разряды);
- ограничение профессиональной мобильности и текучести кадров, что позволяет предпринимателям ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая значительные средства в "системы непрерывного образования";
- регулирование производственных отношений (гарантии занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии, классификация работ на основе взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышения профессионально-квалификационного уровня работников);
- организацию профсоюзов внутри компаний.

Рынки труда дифференцируют по следующим видам:

1. пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости – национальный, региональный, местные (локальные) и международный;
2. степени зрелости – фрагментарный (частичный) рынок труда, теневой (нерегулируемый) и регулируемый;
3. демографическим признакам – рынки труда молодежи, женщин, пожилых трудающихся;
4. профессиональным признакам – рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и т. п.;
5. управляемости – либеральные, социально ориентированные, гибкие;
6. характеру социально-трудовых отношений – профессионально открытые и внутренние закрытые (ограниченные рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами).

С возникновением отношений между людьми, обусловленных разделением труда, возникали проблемы занятости в трудовом процессе. Предполагалось, что существующая возможность сокращения расходов на приобретение товаров, создание сбережений и изъятие их из потока доходов не приведут к сокращению спроса, так как при условии существования денежного рынка действует закон равенства сбережений и инвестиций и все сбереженные средства будут инвестированы в производство товаров, цена на которые к тому же будет ниже первоначальной.

В состав рабочей силы входят все занятые и безработные, их число характеризует предложение рынка труда в данный момент. Категория вне рабочей силы включает население, которое в данный момент экономически неактивно. В их число входят лица, не желающие трудиться или не имеющие

возможности приступить к работе по другим причинам. Эту взаимосвязь можно представить так:

- 1) Не институциональное население = Рабочая сила + Лица вне рабочей силы.
- 2) Рабочая сила = Занятые + Безработные.

Таким образом, не институциональное население = Занятые + Безработные + Лица вне рабочей силы.

Численность граждан Республики Казахстан, города Астана, состоящих на учете в качестве безработных, на конец января 2014 года составила 2 380 человек. Доля зарегистрированных безработных в численности экономически активного населения в январе 2014 года составила 0,5%. Уровень безработицы за 4 квартал 2013 года составил 5,4%. Среднемесячная номинальная заработная плата в январе-декабре 2013 года составила 158 899 тенге и увеличилась по сравнению с январем-декабрем 2012 года на 7,7%, в реальном выражении – на 2,6%.

Основная задача работника на рынке труда – найти подходящее рабочее место, т.е. соответствующее собственной оценке профессиональных и иных деловых качеств, желаемому уровню оплаты и условий труда, престижности и т.д.

Среди основных направлений государственного регулирования рабочей силы можно выделить:

1) Программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе:

- Программа «Занятости 2020»

Целью является содействие устойчивой, продуктивной занятости и снижение роста уровня безработицы. Реализация данной программы позволит снизить уровень бедности в стране с 8,2 до 6%, а уровень безработицы не будет превышать 5,5%. Задачами данной программы является вовлечение в продуктивную экономическую занятость самостоятельно занятого, безработного и малообеспеченного населения, развитие кадрового потенциала для реализации программы индустриализации. Также одной из задач программы является совершенствование системы оказания адресной социальной помощи. Реализация Программы предполагает три этапа: pilotный - 2011 год, второй этап – 2012-1015 годы, третий этап – 2016-2020 годы.

- «Дорожная карта занятости 2020»

Целью является содействие повышению благосостояния населения путем организации устойчивой и продуктивной занятости, сокращения безработицы. Реализация Дорожной карты занятости 2020 в первую очередь направлена на обучение, трудоустройство, содействие в открытии и расширении собственного дела по месту жительства, а в случае отсутствия таких возможностей, содействие добровольному переезду из населенных пунктов с низким экономическим потенциалом в населенные пункты с высоким экономическим потенциалом и центры экономического роста с целью расширения доступности продуктивной занятости.

2) Положение по подготовке и переподготовке кадров осуществляется с целью углубления полученных ранее или приобретения новых профессиональных знаний и навыков, профессий и специальностей в связи с требованиями научно-технического прогресса, экономического развития, структурными изменениями в производстве и социальной сфере, а также с целью удовлетворения индивидуальных потребностей граждан в повышении своей профессиональной подготовки.

3) Правила содействия повышения мобильности лиц, участвующих в активных мерах содействия занятости, и оказания им мер государственной поддержки определяют порядок содействия повышению мобильности лиц, участвующих в активных мерах содействия занятости, добровольного переселения, организации переезда, оказания им мер государственной поддержки и использования целевых трансфертов на оказание активных мер содействия занятости.

4) Программы по социальному страхованию безработицы.

Основная задача работодателя на рынке труда – найти подходящего работника для заполнения вакансий, т.е. максимально соответствующего функциональному содержанию рабочего места за приемлемую заработную плату и другие условия труда. В случае достижения договоренности работник и работодатель, заключив сделку в виде трудового договора, покидают рынок труда. Рынок труда обеспечивает работникам - работу, а работодателям – работников и согласовывает решения в области занятости.

Вопрос о существовании рынка труда в Казахстане основывается на понимании его не только как комплекса социально-трудовых отношений и не только как экономической категории, но это и исторически сложившийся специфический механизм саморегулирования. Рынок труда реализует определенный круг социально-трудовых отношений на основе информации,

поступающей в форме цены труда, а также способствует установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством.

Таким образом, можно сделать вывод, что рынок труда занимает важное место в развитии экономической системы, подчиняется в целом законам спроса и предложения и представляет собой рынок особого рода, который имеет существенные отличия от других товарных рынков. На рынке труда регуляторами являются не только микро- и макроэкономические факторы, но и многие факторы социального и социально-психологического характера.

Здесь не только переплетаются интересы работников и работодателей при определении цены рабочей силы и условий труда, но и практически отражаются все социально-экономические явления, которые происходят в обществе.

Исходя из выше сказанного можно утверждать, что спрос на любом из перечисленных видов рынка труда формируют безработные и лица, ищащие работу, а основной целью функционирования рынка труда является обеспечение социально-приемлемого уровня занятости населения. Особое место в системе регулирования рынка труда занимают службы занятости. Они представляют собой специальные учреждения, осуществляющие посреднические функции на рынке рабочей силы. В их функции входят регистрация безработных, их трудоустройство, изучение конъюнктуры рынка труда, тестирование, профессиональная ориентация и переподготовка безработных, выплата пособий.

В Казахстане существует свод законодательств регулирующие рынок труда, основным законом является закон Республики Казахстан от 23.01.2001г. "О занятости населения", состоящая из 4-х глав и регулирующие правовые, экономические и организационные отношения в сфере занятости населения.

Исходя из статьи 3, Законодательство Республики Казахстан о занятости населения гласит:

1. Законодательство Республики Казахстан о занятости населения основывается на Конституции Республики Казахстан, состоит из настоящего Закона и иных нормативных правовых актов.

2. Законодательство Республики Казахстан о занятости населения распространяется на граждан Республики Казахстан, иностранцев и лиц без гражданства.

3. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, имеют приоритет перед настоящим Законом и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

**Согласно статье 14, Государственная социальная защита от безработицы оказывает следующее:**

1) содействие в трудоустройстве;

2) профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации;

3) оплата организации общественных работ и труда безработных, занятых на общественных работах;

3-1) организация общественных работ и оплата труда работников, занятых в режиме неполного рабочего времени, принимающих участие в общественных работах;

4) оказание государственной адресной социальной помощи безработным из числа малообеспеченных граждан в соответствии с законодательными актами.

Важным является то, что физические и юридические лица, нарушившие законодательство Республики Казахстан о занятости населения, несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

## Список использованных источников

- 1) «Регулирование рынка труда и занятости человеческих ресурсов РК в условиях глобализации», Татибеков, Алматы, 2006 г.
- 2) Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда//Общество и экономика. 1997. №7-8. – С.69.
- 3) Закон Республики Казахстан «О занятости населения».
- 4) Кашепов А.В. Российский рынок труда: проблемы формирования и перспективы//Общество и экономика. – 1997 -№7-8.
- 5) Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики. – М.,1999.–С. 24.
- 6) Хейне Пол. Экономический образ мышления: Пер.с англ. – М., 1992.

УДК 304 (574)

## ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ҚЫЗМЕТ ҚӨРСЕТУ

Әбдуәли Нұршайық Қеменұлы

nurshaik\_05\_kaz@mail.ru

Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ әлеуметтік жұмыс

мамандығының студенті, Алматы, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі – М.Қ.Шынарбекова оқытушы

Әлеуметтік жұмыс – бұл өз бетімен өмір сүре алмайтын, өзінің өмірлік мәселелерін шеше алмайтын, адамдарға көмек ретінде бағытталған іс-әрекет. Әлеуметтік жұмыс – әрекеттің ерекше бір түрі. Егер құрылышты үй салса, жөндеуші машиналарды жөндесе, ал әлеуметтік қызметкер «адамды» құрады. Ол өзінің клиентімен әңгімелеседі, оның психикалық стресін кетіреді, оны құнделікті өмірдің ырғағына енуге, қоғам қатарына бейімделуге көмек қөрсетеді.

Біз әлеуметтік жұмысты халықтың әлеуметтік саналылығына қызмет ететін мамандықпен байланыстырамыз, әлеуметтік жұмыс сферасы жылдан жылға кеңеюде, дегенмен, бүгіннің өзінде әлеуметтік жұмыскердің қызметі әр түрлі орындарды қамтуда: үкіметтік денсаулық сақтау ұйымдары, мектептері, денсаулық сақтау орталықтары, отбасын және баланы қорғау агенттіктері, психологиялық денсаулық орталықтары, бизнес және өндіріс түзету орталықтары және де пенитенциарлы мекемелерде қызмет етеді. Әлеуметтік қызметкер нәсіліне, этникалық тобына, әлеуметтік-экономикалық деңгейіне, дініне байланысты кішкентай баладан бастап, үлкен жастағы карттарға дейін өз қызметін ұсынады.

Әлеуметтік қызмет көрсету – бір өзі еңсере алмайтын қызын тұрмыстық жағдайдағы (мұғедектік, жасының ұлғаюына, сырқаттығына байланысты өзін-өзі құтуге қабілетсіздік, жетімдік, қараусыз қалушылық, жұмыссыздық, белгілі бір тұрғылықты мекенінің жоқ болуы, отбасында қатігездікпен қарауы) азаматтарды әлеуметтік қорғау, әлеуметтік-тұрмыстық, әлеуметтік-медициналық, психологиялық-педагогикалық, әлеуметтік-құқықтық қызметтер мен материалдық, рухани көмек көрсету, әлеуметтік жерсіндіру және сауықтыру жөніндегі әлеуметтік қызмет орындарының қызметі [5].

Қазақстанда әлеуметтік қызмет көрсетуді іске асыру мүмкіншілігі территориялық әлеуметтік қызмет көрсету органдарын ұйымдастыру, оларды одан әрі дамыту нәтижесінде іске асырылады. Әлеуметтік жұмыс саласында кәсіби әлеуметтік қызметкерді және басқа мамандарды даярлау жеткілікті дәрежеде жүріп жатыр деп айтуга болады. Әлеуметтік жұмыстың теоретиктері әлеуметтік қызмет көрсетуді әлеуметтік жұмыстың түрі деп тұжырымдайды. Ис жүзінде тәжірибеде бұл жүйелер әлеуметтік адамгершілік, қайырымдылық қызметтің белгілі бір түрлері болып саналады.

Қазақстан Республикасында әлеуметтік жұмысты жетілдіріп оны әрі қарай дамытуда көптеген мекемелер айналысады. Қазіргі уақытта әлеуметтік қызмет көрсету