

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ**

**«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»  
XVIII Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XVIII Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**PROCEEDINGS  
of the XVIII International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**2023  
Астана**

**УДК 001+37**  
**ББК 72+74**  
**G99**

**«GYLYM JÁNE BILIM – 2023» студенттер мен жас ғалымдардың XVIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XVIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2023» = The XVIII International Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM JÁNE BILIM – 2023». – Астана: – 6865 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

**ISBN 978-601-337-871-8**

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+37**  
**ББК 72+74**

**ISBN 978-601-337-871-8**

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2023**

## ҚАЛА ҚҰРАУШЫ КӘСІПОРЫНДАҒЫ АДАМИ КАПИТАЛДЫҢ ЕРЕКШЕЛІГІ

Акбергенова Акмарал Кайсаровна

[Акбергенова\\_akmaral@mail.ru](mailto:Акбергенова_akmaral@mail.ru)

Л.Н Гумилев атындағы Еуразиялық ұлттық университеті, 3 курс докторанты

Ғылыми жетекші- С.М. Егембердиева

Қала құраушы кәсіпорындарда адами капиталының дамуы кәсіпорынның қызмет етуі ерекшелігімен туындайтын белгілі бір жағдайлармен байланысты. Қала құраушы кәсіпорынның жұмыс істеуі мен моноқаланың экономикалық және әлнуметтік аспектілері арасындағы тығыз байланыс бар. Сондықтан кәсіпорынның нарықтық даму болашағы осы моноқаланың дамуына айтарлықтай әсер етеді. [1]

Қала құраушы кәсіпорын – елді мекеннің экономикалық және әлеуметтік дамуын анықтайтын өнеркәсіптік кәсіпорын.

Жалпы алғанда, біз қала құраушы кәсіпорынды өз өндірісі аясында жергілікті тұрғындардың ең көп үлесін біріктіретін және ондағы негізгі әлеуметтік функцияларды орындайтын кәсіпорын ретінде түсіндіре аламыз.

Әрбір компания өз қызметін жоспарлайтын, даму стратегиясын әзірлейтін дербес заңды тұлға болып табылады. Әрбір кәсіпорынның стратегиясы, сөзсіз, оның нарықтағы орнын анықтаумен, белгілі бір сегменттерге назар аударумен, ресурстармен қамтамасыз етумен байланысты.

Алайда, моноқалаға күрделі әлеуметтік-экономикалық жүйе ретінде жүйелі көзқарас қарастырылған ғылыми еңбектердің болуына қарамастан, қала құраушы кәсіпорындарды анықтауда нақты критерийлерге сүйенетін тәсіл қазіргі уақытта жеткілікті дамымаған. Кез - келген елді мекендер сияқты, моноқалалар көбінесе халық саны, пайда болу уақыты, климаттық-географиялық орналасуы және т. б. сияқты өлшемдерге сәйкес жіктеледі. Моноқалалардың ерекшелігін есепке алу үшін қала құраушы кәсіпорын жұмыс істейтін саланың сипаттамасына, ірі көпфункционалды қоныстардан алыстығына және т.б. байланысты өлшемдер пайдаланылады. [2]

Қала құраушы кәсіпорындардың басқа кәсіпорындардан айырмашылығы:

- Қызмет ауқымында, әдетте жұмыскерлері көп ірі өндіруші немесе өндеуші кәсіпорындар;
- Табыстылық деңгейі бойынша: көбінесе қала құраушы кәсіпорындар басқаруға және персоналды дамытуға және оны ұстап қалуға үлкен инвестициялау мүмкіндіктері бар стратегиялық объектілерден тұратын кәсіпорын.
- Өз мамандарын даярлау және қайта даярлау бойынша жеке оқыту орталықтары бар мысалы, қауіпсіздік техникасы, өрт қауіпсіздігі, аралас кәсіптерге оқыту.
- Қызметкерлер үшін әлеуметтік тартымдылығы тұрғысынан, әлеуметтік пакетті ұсыну есебінен жоғары бәсекеге қабілеттілік ( зиянды жағдайда өтемақы төлеу, сауықтыру және демалу үшін жолдамалар беру және т.б)

Кез-келген өнеркәсіптік кәсіпорынның қызметін ресурстық қамтамасыз етуге көп көңіл бөлінеді. Ресурстық қамтамасыз ету материалдық (шикізатпен, материалдармен, жартылай фабрикаттармен, өндіріс құралдарымен) және еңбек ресурстарымен қамтамасыз етуді қамтиды. Еңбек ресурстары кәсіпорын ресурстарының маңызды құрамдас бөлігі ретінде материалдық ресурстарды да тиімді пайдалануды қамтамасыз етеді, өйткені жоғары білікті мамандардың еңбегі де еңбек ресурстарына кіреді.[3]

Кәсіпорынның тиімді жұмыс істеуі үшін еңбек ресурстарымен қамтамасыз етудің маңыздылығын және осы ресурстардың белгілі бір жоғары біліктілігінің қажеттілігін ескере отырып, осы ресурстарды жоспарлауды, олардың қалыптасуын, сапасын, дамуын мақсатты басқаруды жүзеге асыру қажет. Мұның бәрі адам ресурстарын (адами капиталды) басқару стратегиясы аясында жүзеге асырылады.[4]

Автордың пікірінше, қала құраушы кәсіпорынның адами капиталы бұл қызметі мен дамуы персоналды дамытудың ішкі саясатына, әлеуметтік және кадрлық саясатына, басқарудың жай күйіне және басқа да факторларға байланысты жұмысшылардың, мамандардың әр түрлі деңгейдегі басшылардың және осы кәсіпорын қызметкерлерінің басқа санаттарының адами капиталы болып табылады.

Қала құраушы кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін арттыру адами капиталды дамытуды талап етеді, бірақ оның персонал санының көбейтуіне қатты назар аударылмайды, оның құрамдас бөліктерін терең құрылымдық кешендік толықтыру, атап айтқанда, жұмысшылардың денсаулығын нығайту, білікті жұмысшылардың зиткерлік деңгейін арттыру және жұмысшылардың білім деңгейін арттыру, еңбек жағдайын жақсарту әлдеқайда маңызды болып табылады.

Кәсіпорында адами капиталды тиімді пайдалану кез келген тәуекелдерге, соның ішінде, өндірістік, қаржылық немесе басқа да тәуекелдер орын алатын кадрлық тәуекелдермен оған төнетін қауіптермен тікелей баланысты.

Қала құраушы кәсіпорынның адами капиталын кез келген басқа кәсіпорынның адами капиталынан қалыптастырудағы айырмашылықтарды анықтай отырып келесілерді ажыратуға болады: біріншіден, қала құраушы кәсіпорынның еңбек нарығы ол орналасқан моноқаланың еңбек ресурстарымен шектеледі, сондықтан адами капитал тұрақты жұмыс күшінің ұсынысы айтарлықтай өзгермейді. Екіншіден, қала құраушы кәсіпорын қызметкерлерінің білім деңгейі мен сапасы қаланың білім беру мекемелері ұсынатын орта және жоғары білім сапасына қатты тәуелді. Үшіншіден, қала құраушы кәсіпорындардың адами капиталының сипаттамаларының бірі ретінде жұмысшылардың денсаулық деңгейі, орналасқан аймақтың экологиясына, сонымен қатар, қолдау мен алдына ала әсер етудің қолданылатын әдістеріне байланысты.

Моноқала тұрғындарын ірі объектіде жұмыспен қамтудың артықшылықтарын адами капиталды дамыту үшін жасалатын жағдайлармен белгілеуге болады:

- Жоғары жалақысы бар перспективалы жұмыспен қамту;
- Тиімді әлеуметтік пакет;
- Әлеуметтік инфрақұрылым объектілерінің болуы ( спорт залдар, демалыс үйлері, медициналық нысандар )
- Персоналды дамыту саясатын іске асыруда барынша мүмкіндіктер мен іс шаралар;
- Еңбекақы төлеуді ынталандырудың дамыған жүйесі.

Моноқала мен қала құраушы кәсіпорынның қызмет ету процестері арасында қалыптасқан қала құраушы кәсіпорынның адами капиталының жай күйін анықтайтын қатынастар 1 суретте көрсетілген.



1- сурет. Қала құраушы кәсіпорынның адами капиталының жай күйін айқындайтын жүйесі.  
\*автормен құрастырылды

Осыдан келе моноқала мен қала құраушы кәсіпорынның тіршілік процесінің өзара байланысы моноқала халқының өмір сүру сапасы қала құраушы кәсіпорынына әсер етіп қана қоймай, сонымен қатар қала құраушы кәсіпорындар моноқала халқының өмір сүру сапасын жақсарту үшін бар жағдайын жасау керек деген қорытынды жасауға болады.

Халықтың өмір сүру сапасы мынадай көрсеткіштер бойынша бағаланады: орташа өмір сүру ұзақтығы; қызметкерлердің нақты жалақысының өсуі; нақты жан басына шаққандағы ЖІӨ (ЖӨӨ); білім деңгейі; денсаулық сақтау.

Адами капиталды қалыптастыру шарттары ретінде, тұтастай алғанда, жеке компаниялардың жинақталуына және сақталуына ықпал ететін процестерді атап өтуге болады, атап айтқанда сапалы білім, медициналық көмектің жоғары деңгейі, яғни моноқала тұрғындарының өмір сүру сапасы. Қала құраушы кәсіпорынның адами капиталын қалыптастыру шарттарына мыналар жатады:

- заңнамалық базаның болуы, моноқала мен өңірлердің әлеуметтік саласын дамытуға байланысты;
- кәсіпорындағы кәсіподақтардың жұмысы яғни еңбекті қорғау жөніндегі іс шаралардың және мәдени- ақпараттық іс шараларды дұрыс ұйымдастыру
- экономикалық перспективалық салалар бйынша жоғары білікті мамандарды даярлау үшін инвестиция құю.

Қала құраушы кәсіпорынның адами капиталына тікелей әсер етуші факторлардың бірнеше критерийлерін жіктеуге болады:

- әсер ету бағыты бойынша: тікелей және жанама;
- жұмыс істеу ортасына қарай: ішкі және сыртқы;
- басқару субъектілерінің әсері бойынша: объективтік және субъективті.

Қазіргі таңда экономикалық жағдай барысында қала құраушы кәсіпорындардың даму перспективасына қарай негізгі басымдық болып ресурстарды өндіру немесе қайта өңдеу технологиясын өзгерту бойынша инновациялық жобаларды енгізу арқылы олардың әлеуметтік - өндірістік құрылымын дамыту болып табылады. Қала құраушы кәсіпорынның ауқымдылығы мен күрделігін ескере отырып, адами капитал жеткілікті түрде тиімді пайдаланылмайды және оның себебі басқару субъектілерінің оны дамытуға қызығушылығының болмауы болып табылады. Қала құраушы кәсіпорын басшылары кәсіпорынның дамуын жақсарту үшін инвестиция құю қажеттілігін бағалап және қиын әрі зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыс күшінің біліктіліген арттыру қажеттілігі

басты ролде болуы тиіс. Біліктілік пен білім деңгейі неғұрлым жоғары болса, адам үшін еңбек ыңғайлығы мен жұмыс сапасы соғұрлым құнды болады. Біліктілігі жоғары жұмысшылар қауіпсіз еңбек жағдайларына, жайлы жұмыс орнына ұмтылатын болады.

Қазіргі таңда ресурстық тұжырымдама контексіндегі адами капитал компанияның тұрақты бәсекелестік артықшылықтарын қамтамасыз ете алатын ең маңызды нақты активтерінің бірі болып табылады.

Қала құраушы кәсіпорынның тиімділігі қызметкерлердің біліміне байланысты адами ресурстар ретінде қарастырылады. Қоғамның негізгі өндірістік күші кәсіпорындағы өндірістік қызметтің негізгі факторы болып табылады. Осының нәтижесінде мысал ретінде Қазақмыс корпорациясының басшылығы адами ресурстарына қомақты қаражаттар салады: бағалау, оқыту, еңбекті ынталандыру және қызметкерлерді ынталандыру. Жұмыс күші қала құраушы компания үшін негізгі капитал болып табылады. Жалпы Қазақмыс корпорациясы бойынша 29 000 астам адам жұмыс істейді, олардың көпшілігі бірінші дәрежелі теориялық дайындығы бар және үлкен тәжірибелік білімі бар өз саласының маманы болып табылады.[5]

1-кесте. Қазақмыс компаниясы тобының жұмысшыларының саны

Негізгі көрсеткіштер	2020ж	2021ж	2021ж /2020ж ауытқу	2021ж 2020жылдың деңгейінен ауытқу
Жұмысшылардың нақты саны	25 535	28 185	10,4	2 650
Оның ішінде бөлімдері бойынша:				
Басқару	3349	3568	6,5	219
Тау кен өндірісі	8709	8588	1,4	-121
Байыту өндірісі	3320	3425	3,2	105
Металлургия өндірісі	4913	4925	0,2	12
Қосалқы өндірісі	258	2791	981,8	2533
Басқа өндіріс	4565	4476	-1,9	-89
Әлеуметтік сала	423	413	-2,3	-10
*Қазақмыс Корпорациясы ресми сайтынан алынды [5]				

Кесте көріп отырғандай, кәсіпорынның жалпы жұмысшылар саны 2020жылы 25 535 адамды құраса, 2021жылы 28 185 адамды құраған, яғни 10,4 % өскен. 2021 жылы жұмысшылар саны 2650 адамға ұлғайған.

Қала құраушы кәсіпорын өз қызметкерлерінің еңбек өнімділігін арттыруға, еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау жөнінде стандарттарды сақтауға барынша көңіл бөледі. Сонымен қатар, осы бағытта орындалуын және асыра орындалуын қамтамасыз етуде көптеген іс шаралар жүргізіп жұмыс жасап келеді. Осыған байланысты кәсіпорын құрылымындағы жұмыскерлерді еңбекке ынталандыру мақсатында ережелер қабылдап іске асыруда:

- қызметкерлерге сыйақы беруді ұйымдастыру туралы ереже;
- құрылымдық бөлімшелердің желілік және жұмысшы персоналына біржолғы сыйақы беруді ұйымдастыру туралы ереже.
- кәсіпорындардың өндірістік қызметі барысында туындайтын мәселелерге уақтылы ден қою және оларды шешу, әлеуметтік-еңбек қатынастарын тиімді реттеу жүйесін ұйымдастыру мақсатында еңбек ұжымдарында, әкімшіліктің бригадирлер кеңестерімен, кәсіподақтармен, кеніштердің қоғамдық ұйымдарымен өзара іс-қимылын қамтамасыз ету.

- еңбек саласындағы кәсіподақ бірлестіктері мен әлеуметтік әріптестік Қазақстан Республикасының заңнамасы негізінде жұмыс беруші мен топ қызметкерлері арасындағы ұжымдық шарт нысанында іске асырылды.[5]

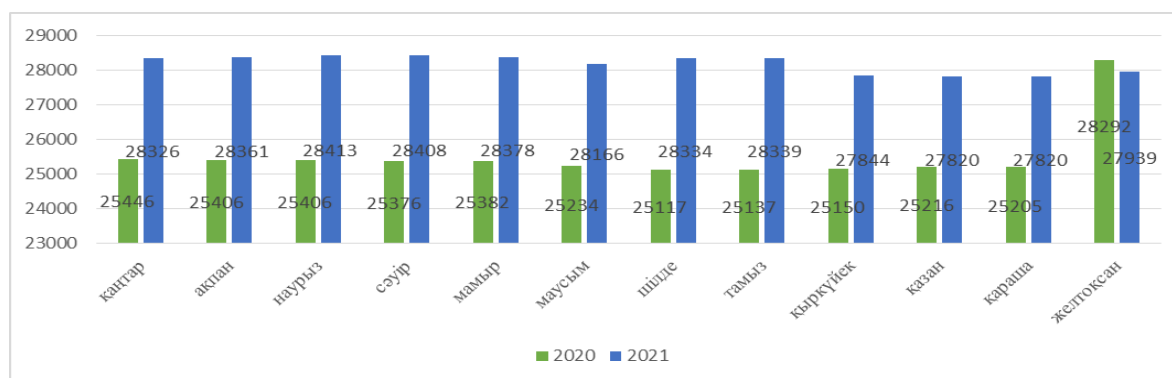
Компания тобының негізінен қызметкерлердің жас санаты жалпы саны 30-дан 50 жасқа дейін екенін атап өткен жөн және келесі кестеден көре аламыз.

2-кесте. Компания қызметкерлердің жас санатына қарай жіктелуі, адам

Көрсеткіштер	Категория	Барлығы	Үлесі,%	Жұмыскерлер	ИТЖ
Тізімдік саны		29 085	100	21 185	7 900
Жыныс	Ер адам	20 739	71,3	16 146	4 593
	Әйел адам	8 346	28,7	5 039	3 307
Жас топтары	30 жасқа дейін	5 465	18,8	4 281	1 184
	30 жастан 50 жасқа дейін	17 031	58,6	11 872	5 159
	50 жастан жоғары	6 589	22,7	5 032	1 557

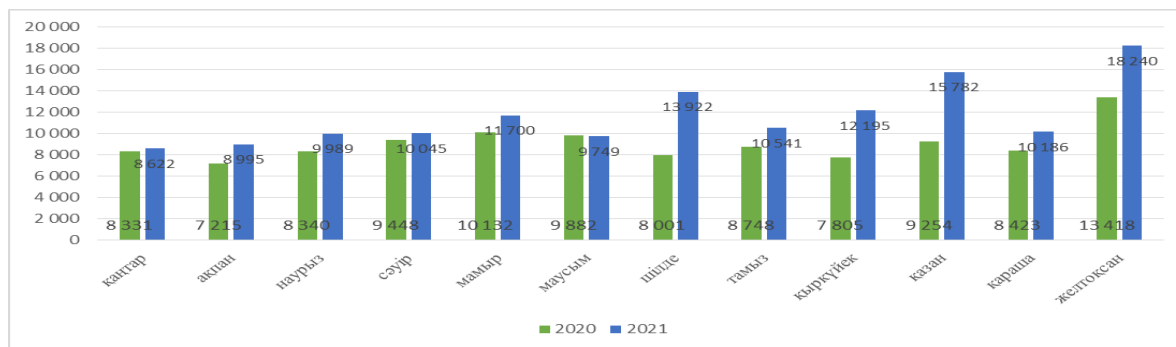
\*Қазақмыс Корпорациясы ресми сайтынан алынды[5]

Кестеде көрсетілгендей, компания қызметкерлері, оның ішінде ер адам саны 20 739 адамды құрайды, ал әйел адам саны - 8 346 адам. Жас шамасына қарай 30 жасқа дейінгі жұмыскерлер санының үлесі 18,8 пайызды құраса, 30 бен 50 жас аралығындағы қызметкерлер саны үлесі 58,6 пайызды, 50 жастан жоғары жұмыс істейтіндер саны үлесі -22,7 пайызды құрап отыр. Компанияда жұмыскерлер саны 21 185 адам, ал ИТЖ саны 7 900 адамды құрайды. Компанияның кадр саясаты шеңберінде негізгі мақсат ағымдағы және болашақ міндеттерді шешуге қабілетті талантты және ынталы қызметкерлерді тартуға және дамытуға ұмтылыу болып табылады. Келесі суретте корпорация жұмыскерлерінің санының өсу серпіні көрсетілген.



2-сурет. Корпорация жұмысшыларының санының серпіні, адам  
\*Қазақмыс Корпорациясы ресми сайты [5]

Суретте корпорация жұмысшыларының 2020 жылғы жалпы саны 28 292 құраған, 2021 жылы 27 989 адамды құрап отыр. Әрі қарай келесі суретте корпорация еңбекақы қорының 2020-2021 жылдардың серпіні көрсетілген. Суретте көріп отырғанымыздай, 2020 жылы еңбекақы қоры 13 418 млн.тенгені құраған болса, 2021 жылы 18 240 млн .тенге өскенін байқаймыз.



3-сурет. Корпорация еңбекақы қорының серпіні, млн.тенге  
\*Қазақмыс Корпорациясы ресми сайты[5]

Қорытындылай келе, қазір техника мен технологиялар рөлі аз, өйткені техника үнемі жетілдіріліп отырады, технология барған сайын жан жақты болып келеді. Қазіргі уақыта неғұрлым күрделі міндеттерді іске асыруға, дамуды қамтамасыз етуге қабілетті жұмыс күшін тарту қажет. Сондықтан ірі әлемдік компаниялар кадрлық әлеуетті дамытуға, қызметкерлерді оқытуға жән жетілдіруге қомақты инвестициялар салуда, персоналды іріктеу жүйелеріне елеулі назар аударылуда. Қазақстанда қазіргі жағдайда оны жүзеге асыру қиын. Алайда ірі компаниялар мұны жасай алады. Ол нақты өндірістік міндеттерге негізделініп, кәсіпорынның жалпы даму стратегиясына жуап беруі керек. Ең алдымен, ірі кәсіпорындар персоналды басқару стратегиясын қалыптастыру керек, ол жалпы даму стратегиясына сәйкес келеді және қойылған міндеттерді шешуге бағытталуы тиіс. Соныен қатар, кәсіпорынның кадр қызметі есеп, экономикалық және персоналды дамыту қызметіне нақты бөлінуі керек. Сонымен қатар, персоналды бағалау және резервтерді қалыптастыру және пайдалану сияқты құралдарды енгізу барлық жерде болуы керек. Мемлекет қатысатын ірі компаниялардың бастау керек. Мемлекет тарапынан бақылау кезінде осы бағыттардың барлығын іске асыру оңайырақ болады. Ал басқа компаниялар мемлекеттік кәсіпорындарда тиімді екенін көрсе, өз жүйелерін құра алады.

#### Қолданылаған әдебиеттер тізімі

1. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. -2009г.-№5.
2. Игошина К.Е. Проблемы российского рынка труда и основные направления государственной политики регулирования занятости населения // НАУКА-RASTUDENT.RU. 2016. № 12. URL: <http://nauka-rastudent.ru/36/3871/>
3. Буткенова А.К. Человеческий капитал на промышленных предприятиях Казахстана. Economic Analysis: Theory and Practice, -2018. -№ 17/3. -С 473–490
4. А.В.Лукушин. Роль градообразующих предприятий в социально-экономическом развитии моногородов. //Журнал научных публикаций Дискуссия. – 2016. - № 5(68). – С. 33-36
5. Қазақмыс корпорациясы сайты <http://www.kazakhmys.kz/>