

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



IX Астана экономикалық форумы аясындағы
**«ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДА ЖАҢА ИНДУСТРИЯЛАНДЫРУ -
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСУІНІҢ ДРАЙВЕРІ»**
жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ

II БӨЛІМ

25 мамыр 2016 жыл

СБОРНИК ТРУДОВ

международной научной конференции молодых ученых
**«НОВАЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ КАК ДРАЙВЕР ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РОСТА В КАЗАХСТАНЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ»**
под эгидой IX Астанинского экономического форума

ЧАСТЬ II

25 мая 2016 г.

PROCEEDINGS

of the international scientific conference of young scholars
**«NEW INDUSTRIALIZATION AS A DRIVER OF ECONOMIC
GROWTH IN KAZAKHSTAN IN TERMS OF GLOBALIZATION»**
in the framework of the IXth Astana Economic Forum

PART II

25 may 2016

Астана, Қазақстан
Astana, Kazakhstan

УДК 338.28(574)(06)
ББК 65.9(5Қаз)-551я431
Ж 28

Редакционная коллегия:

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.,
Заместитель декана по научной работе, к.э.н., и.о. доцента Бакирбекова А.М.
Заведующий кафедрой «Экономика» к.э.н., и.о. профессора Рахметулина Ж.Б.
Заведующий кафедрой «Финансы» д.э.н., и.о. профессора Садвокасова К.Ж.
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.
Заведующий кафедрой «Учет, аудит и анализ» к.э.н., доцент Алибекова Б.А.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Заведующий кафедрой «Экономическая теория и антимонопольное регулирование» к.э.н.,
доцент Бабланов Т.К., к.э.н., и.о. доцента Ауелбекова А.К.

Ж28 Жаһандану жағдайында жаңа индустриаландыру – Қазақстанның экономикалық өсуінің драйвері: Жас ғалымдардың халық. ғыл. конф. еңбектер жинағы. – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2016.

Новая индустриализация как драйвер экономического роста в Казахстане в условиях глобализации: Сб. материалов межд. науч. конф. молодых ученых. – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2016.

Proceedings of the international scientific conference of young scholars «**New industrialization as a driver of economic growth in Kazakhstan in condition of globalization**» Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2016.

ISBN 978-9965-31-762-0

ISBN 978-9965-31-762-0

Халықаралық ғылыми конференциясының еңбек жинағында жаһандану жағдайындағы жаңа индустриаландыру мен экономикалық өсудің өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международной научной конференции рассмотрены актуальные вопросы новой индустриализации и экономического роста в условиях глобализации.

The collection of materials in the international scientific conference considers important issues of the new industrialization and economic growth in globalization.

ISBN 978-9965-31-762-0

УДК 338.28(574)(06)
ББК 65.9(5Қаз)- 551я431

ISBN 978-9965-31-762-0

развития образования и науки. Решение этой задачи возложено на «Назарбаев Университет», в рамках которого создается Интегрированная академическая система здравоохранения этого учебного комплекса, включающую Национальный медицинский холдинг, Центр наук о жизни, будущую медицинскую школу. В Университете внедряется система двухэтапной подготовки врачей, которые вначале проходят четырехлетний курс обучения и затем продолжают учебу в медицинской школе. В целом же, по республике увеличен прием в медицинские вузы по государственному заказу, а также установлена 30% квота на обучение медицинских работников при условии последующей работы в сельской глубинке в течение 3 лет. Таким образом, казахстанское здравоохранение стремится к созданию модели, в которой инновационные разработки будут сочетаться с практическим опытом, качеством и высокой этикой.

В разрезе освещенных проблем одним из мероприятий, повышающих эффективность развития рынка медицинских услуг, является использование государственно-частного партнерства и развитие трехуровневой системы предоставления медицинских услуг. Внедрение данных механизмов совершенствования функционирования рынка медицинских услуг является особо важной научно-практической задачей.

Следуя из вышесказанного, необходимо сочетать элементы рынка в его классическом понимании и управляемые государством институты в организации здравоохранения. Кроме того, рыночные стимулы должны играть существенную роль, так как монополизация платежеспособного спроса на медицинские услуги государством, нормативное распределение финансовых средств между больницами приводит к тому, что финансовые результаты их деятельности перестают служить надежным ориентиром эффективности.

Литература:

1. Государственная программа развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2020 годы // <http://www.npzdravrk.kz>
2. <http://www.allinsurance.kz>.
3. www.profit.kz.
4. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 23 августа 2013 года № 485 «Об утверждении Концепции развития медицинской науки до 2020 года»// <http://online.zakon.kz>.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА ИННОВАЦИОННОЙ ОСНОВЕ

Исаева Б.К., Тажигулова А.Ж.

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,

г. Астана, Республика Казахстан

E-mail: b.isayeva_78@mail.ru

Толеген Данияр

АО «Финансовая Академия», г. Астана,

Республика Казахстан

Долгосрочный успех нефтяных компаний определяется сегодня не только объемом производства и наличием новейшего оборудования, а главным образом человеческими ресурсами и эффективностью их деятельности.

В условиях глобализации экономики, возрастающего значения качества выпускаемой и реализуемой продукции, социальных изменений на рынке труда, обеспечения инвестиционной привлекательности, внедрения технологических инноваций на производстве нефтяных компаний в условиях конкуренции ставит перед собой следующие ключевые преимущества, среди которых:

- изменение состава персонала (рабочей силы);

- изменение требований к качеству персонала (рабочей силы);
- эффективность деятельности бизнес-процессов [1].

Лидерство в отрасли всегда предполагает развитие ключевых конкурентных преимуществ. На сегодняшний день, среди конкурентных преимуществ, кроме масштаба компании, ресурсной базы, производственной инфраструктуры и других, наибольшую значимость приобретает профессионализм работников. Поэтому политика управления персоналом многих лидирующих нефтегазовых компаний направлена на максимальное раскрытие потенциала работника.

Для совершенствования кадровой политики и развития кадрового потенциала на инновационной основе ежегодно компаниями нефтегазовой отрасли должны уделять вопросам эффективного использования труда работников. Также в связи особенностью изменения рынка труда и внедрения технологических инноваций (модернизация) растут требования к качеству персонала.

Достижение цели по развитию кадрового потенциала должны осуществляться посредством реализации следующих направлений:

1. Комплексное планирование трудовых ресурсов с учетом потребности бизнес-направлений компании, их рационального размещения и эффективного использования. По данному направлению необходимо:

- разработать политику набора кадров с учетом долгосрочной потребности производства в персонале;
- формировать потребности на управленческих и административных должностях на ближайшую (1-2 года) и длительную (до 5 лет) перспективу, в том числе по дефицитным специальностям, создать кадровый резерв в количестве не более 2% (в целях обеспечения эффективности процесса) от утвержденной штатной численности компании нефтегазовой отрасли;
- придерживаться к справедливому процессу набора, при этом важно, чтобы другие также считали его справедливым;
- все виды деятельности по набору кадров должны способствовать достижению цели компании.

2. Проведение эффективной политики в отношении молодых работников:

- обучение одаренных выпускников школ в вузах Республики Казахстан, ближнего и дальнего зарубежья по специальностям нефтегазовой отрасли, для удовлетворения потребности компании;
- создание программы ротации и кадрового резерва с целью привлечения молодых специалистов;
- возрождение школы наставничества.

Так, КМГ подразумевает, что произойдут изменения, которыми нужно будет управлять, и возникнет потребность в новых навыках, поскольку появляются новые процессы, услуги и продукции. Обучение и повышение квалификации работников является одной из приоритетных целей КМГ.

КМГ ставит задачу изучить опыт работы, а также применять практику лучших передовых предприятий нефтегазовой отрасли международного уровня. В связи с этим, будет внедряться практика стажировки и обучения работников группы компаний КМГ в данных предприятиях.

Таким образом, нефтегазовые компании должны стремиться повышать производительность труда не за счет сокращения персонала, а за счет профессионализма персонала.

3. Обучение и повышение квалификации должно:

- обеспечить для работников компаний нефтегазовой отрасли, зачисленных в кадровый резерв приоритетного права на прохождение всех мероприятий, используемых в компании для профессионального обучения и развития в соответствии с индивидуальными планами развития карьеры;

– обеспечить процента охвата работников, прошедших обучение в течение года, на руководящем и управленческом уровне – не менее 50%, на исполнительском уровне – не менее 70%;

– повысить профессионализм работников всех уровней управления на основе дальнейшего развития корпоративной системы непрерывного образования, охватывающей все категории персонала и все уровни управления (расходы на обучение – не менее 5% от ФОТ);

– повысить результативность работы на всех уровнях;

– привлечение на работу «лучших из лучших» и обеспечить эффективное использование их возможностей и потенциала;

– организовать сотрудничество с ведущими учебными заведениями Республики Казахстан в области профессиональной подготовки и переподготовки кадров;

– создать учебные центры по подготовке и переподготовке технических кадров.

После того, как нефтяная компания вкладывает средства в поиск и обучение работников, способных проводить в жизнь стратегию компании, компания не должна потерять этих работников. Она должна ставить перед собой задачу разработать стратегию вознаграждения, которая даст работникам стимул остаться в компании и достичь высокого уровня производительности.

При этом обучение и развитие персонала нефтяных компаний должно основываться на конкретных принципах (таблица 1).

Таблица 1

Принципы обучения и развития персонала компании

Принципы	Характеристика
Системность	все элементы системы профессионального обучения и профессионального развития должны быть подчинены стратегической цели компании
Динамичность и гибкость	корректировка целей и изменение задач компании должны приводить к изменению в целях, направлениях, приоритетах, методах и формах обучения
Систематичность и непрерывность	обучение и развитие должны носить не эпизодичный, а систематичный, плановый характер
Результативность	обучение и развитие должны сопровождаться четкими измеряемыми критериями оценки достигнутых результатов
Практическая направленность	обучение и развитие должны ориентироваться, прежде всего, на формирование профессиональных и деловых навыков
Совместная ответственность	ответственность за эффективность обучения несут обучающийся работник, тренер (преподаватель), руководитель структурного подразделения, департамент управления человеческими ресурсами
Примечание – Составлено авторами.	

4. Создание эффективной системы общего вознаграждения и мотивации:

– внедрить систему мотивации, предусматривающей предоставления вознаграждения в соответствии с оценкой достижения целевых количественных и качественных показателей (в том числе внедрение системы сбалансированных показателей (ССП) в целях вовлечения каждого сотрудника компаний в процесс исполнения стратегии развития компании);

– разработать мотивационные карты ключевых показателей деятельности (количественных и качественных) руководящих работников компаний, по каждому из

секторов деятельности (бизнесам), их каскадирование до уровня руководителей структурных подразделений;

- внедрить единую политику оплаты труда и мотивации;
- использовать гибкую систему премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада каждого работника;
- установить уровень заработной платы в зависимости от знаний и опыта работника, уровня его ответственности, сложности и объема работ [2].

Так, новые задачи нефтебизнеса, новые формы организации производства, внедрений инноваций в производственную практику, технологии и модели управления актуализировали потребность в приведении квалификационных требований к работникам нефтяных компаний в соответствие с изменяющимися условиями. Появились новые формы «освоения новых производств» – освоение по кластерному методу, организация по выпуску модулей и блоков. Это новые подходы, которые требуют высокой квалификации специалистов, выпуск продукции с высокой добавочной стоимостью, привлечения передовых технологий.

Литература:

1. Issayeva B. Status and perspectives of innovative development of oil and gas companies in the Republic of Kazakhstan //Journal Global Awareness. – Italy, Rome, 2013. - P. 20.
2. «Стратегия инновационного-технологического развития АО НК «КазМунайГаз» на 2014-2018 годы», одобренная решением Правления КМГ (протокол №87 от 26.12.13 г.) и согласованная с Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан.

АЙМАҚТЫҚ ЛОГИСТИКАЛЫҚ ЖҮЙЕЛЕРДІҢ ДАМУЫ

Шарипбекова К.Е., Раимбеков Ж.С.

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана,
Қазақстан Республикасы

E-mail: kunduz.sharipbekova@gmail.com, zh_raimbekov@mail.ru

Дүниежүзілік Сауда ұйымына кіргелі Қазақстан Республикасы үшін заманауи логистиканың дамуына үлкен мүмкіндіктер ашылуда. Логистикалық жүйелердің тиімді құрылымдауы кеңеюде және күрделі нысанға айналууда. Атап айтқанда, тек экономикалық аспектілеріне ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік, технологиялық және экологиялық мәселелерге де әсер етуде.

Мысал ретінде, аймақтық логистикалық жүйелердің дамуын айтуға болады. Олар аймақтар арасында логистикалық инфрақұрылымды құруға және оны дамытуға ықпал етеді, оның ішінде жабдықтау тізбегінің функциялары шеңберінде қоймалау, тарату, бөлу секілді үдерістері арқылы жергілікті экономикалық жүйелердің интеграцияланған құрылымға көшуді білдіреді [1].

Сонымен қатар, жаһандану жеткізу тізбегінің жүйелерінде коммуникациялық технологияларды қарқынды дамытудың салдарынан қазіргі заманғы қалалық логистикалық орталықтардың қалыптасуына және оның дамуына әсер етеді.

Аймақтық логистикалық жүйелер дегеніміз – әмбебап (көп) өңірлік материалдық ағындардың, ақпараттың қатысуымен жүзеге асатын күрделі стохастикалық жүйелер, әр өңірде әлеуметтік, экономикалық және географиялық факторлардың ерекшеліктерінен құралатын, бірлікпен өнімдер, баға саясаты, логистикалық делдалдар мен басқа да аймақтық сипаттамалары арқылы сұраныс пен ұсынысқа анықтайтын жүйелер. Олар аймақтық көлік коммуникация, көліктік-операциялық компаниялар, сондай-ақ логистикалық делдалдар, инфрақұрылым мен өндірістің және аймақтық тарату жүйелерінің техникалық базасына әсер етеді.