

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

возможность сформировать экономическую безопасность стран-участниц Союза в новом формате.

Опираясь на опыт ЕС, наработанный многими годами кропотливой работы по созданию единых принципов и механизмов обеспечения безопасности, Казахстану следует проявить инициативу и настойчивость в вопросах реализации принципов обеспечения экономической безопасности в рамках ЕАЭС, которыми являются:

1) принцип «унификации законодательства» – формирование единой правовой политики ЕАЭС, создание Договора о Евразийском экономическом союзе;

2) принцип «четырех свобод» – свободное перемещение услуг, товаров, капитала и рабочей силы (в частности, устранение барьеров в сфере предпринимательской деятельности путем открытия границ с отменой таможенного, фитосанитарного и ветеринарного контроля, что позволяет бизнесу сократить время доставки и уменьшить издержки).

3) принцип «равноправия государств» – равные условия для всех государств-участниц ЕАЭС, вне зависимости от уровня развитости и политического строя.

Рассмотрев основные принципы экономической безопасности Казахстана в рамках ЕАЭС, можно констатировать, что их обеспечение поможет сформировать эффективное экономическое развитие как на внешнем так и на внутреннем уровне.

Литература:

1. Колупаев В.А. Формирование концепции национальной экономической безопасности в зарубежных странах. //Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. - Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики РБ. – Минск. - 2002. № 12. -С.2-9.

2. Никитенко П.Г., Булавко В.Г. Экономическая безопасность: теория, методология, практика. - Институт экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2009.- 483 с.

3. К. Арыстанбеков Государственное обеспечение экономической безопасности в США. // Фемида. - 2002. - №8. - С. 58-60.

4. Арменский А. Е., Гусев В. С., Петров А. Е. Информационная и экономическая безопасность государства. Учебно-методическое пособие для государственных служащих. –Москва: Мобиле, 2003.-С. 153.

5. Прилепский А. И. Формирование механизма обеспечения экономической безопасности в народнохозяйственном комплексе: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05.– М.,1999.– 222 с.

6. A Strong Britain in an Age of Uncertainty: The National Security Strategy.//Официальный сайт Министерства Обороны Великобритании: <http://www.official-documents.gov.uk>

7. Осерек А. Economic Security and the European Dream.// [Электронный ресурс]: Marquette University.

ВЛИЯНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Исаева Б.К., Тлеукиева А.А.

Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева,

г.Астана, Республика Казахстан

E-mail: b.isayeva_78@mail.ru, aizhan_ardakovna@mail.ru

Структуру современной организации можно представить в виде широкоформатного комплекса производств различного масштаба и уровня – это могут быть и предприятия малого бизнеса, мастерские и специальные опытно-конструкторские организации и крупные фабрики, заводы и научно-исследовательские организации.

В настоящее время в наукоемких отраслях происходит процесс структурного преобразования - создаются крупные, интегрированные структуры, объединяющие все стадии создания и реализации наукоемкой продукции. Такая интеграция позволяет наукоемким предприятиям получать больший экономический эффект, который обусловлен

концентрацией ресурсов на важнейших направлениях расширенного производства, совершенствованием управленческих технологий и кадрового состава, большей инвестиционной привлекательностью, возможностью выхода на внешние рынки сбыта.

Кадровая политика организации – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание сплоченного квалифицированного и высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом [1].

Успешность предприятия, достижение поставленных целей во многом зависит от кадровой составляющей, которые характеризуются высокой степенью интеллектуального труда.

Человеческий ресурс — важнейший нематериальный актив предприятия, поскольку все иные активы пассивны по своей сути и требуют вмешательства человека для производства стоимости. Из этого следует, что одним из условий конкурентоспособности организации является эффективная политика управления человеческими ресурсами [2].

Главной целью системы управления персоналом предприятий является обеспечение компании высококлассными специалистами, их продуктивное использование, профессиональное и социальное развитие, удовлетворяющее и руководство предприятия, и самих работников. Кадровая политика таких предприятий должна обеспечивать баланс между максимизацией гибкости и эффективностью персонала. Стратегия управления персоналом организации связывает между собой многочисленные аспекты управления персоналом для обеспечения стимулирования и влияния на сотрудников, на их трудовые качества и квалификацию. Этим создается такая политика управления, которая соответствует конкретной целевой группе.

Эффективное использование имеющихся у предприятия ресурсов может позволить предприятию не только достичь, но и сохранить и упрочить конкурентные позиции. Усиливающаяся конкуренция на рынке высоких технологий в условиях рыночной экономики обуславливает медленный отход от иерархического управления к взаимоотношениям, базирующимся на экономических методах. Это диктует необходимость в принципиально новом подходе к приоритетам, главным из которых становится грамотная и продуманная кадровая политика.

Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом. Кадровая политика формируется руководством организации и реализуется кадровой службой через выполнение её работниками своих функций.

Успешная, конкурентоспособная деятельность предприятия невозможна без стратегического и целостного подхода к управлению всеми имеющимися активами и, прежде всего, наиболее ценными из них - человеческим капиталом.

Исследования последних лет показывают то, что наиболее эффективными вложениями являются инвестиции в человека, что свидетельствует о необходимости высокоэффективной комплексной системы организации труда и производства, которая способна обеспечить не только рациональное использование имеющихся экономических ресурсов, но и развитие производственного и трудового капитала. Взаимодействие технических, экономических и социальных параметров производства необходимо принимать во внимание при организации управления на предприятии. Перед руководителем предприятия (организации) стоит задача подбора кадров, соответствующих определенным требованиям, а также оптимизации распределения служащих по индивидуальным рабочим местам различной категории сложности. Необходимо точно сформировать организационную структуру предприятия - обосновывать оптимальную форму управления при данных производственных условиях и ограничениях. Существующие сегодня методы управления трудовыми ресурсами предприятий, разработанные для условий традиционной экономики,

не отвечают требованиям управления специалистами с высоким развитием интеллекта, без чего невозможно функционирование производства и организации в целом.

Предприятия требуют нового работника, набор знаний, навыков и умений которого изменяется в зависимости от меняющихся целей предприятия. Основная проблема, возникающая в сфере управления персоналом предприятия, состоит в смене роли работника в производственном процессе под влиянием нового технологического уклада. Использование наукоемких технологий способствует изменению содержания и функции труда, возникновению новых профессий и специализаций, что требует от работника большей умственной мобильности, умения решать производственные задачи в новых условиях усложнения профессиональной деятельности.

Основной целью кадровой политики предприятий является поддержание оптимальных условий для эффективного труда, который способствует достижению целей предприятий. При этом большое внимание уделяется специфике сотрудников предприятий – большую часть персонала предприятий на сегодняшний день должны составлять сотрудники интеллектуального труда, они оперируют в своей работе информацией и знаниями. Они идентифицируют себя чаще с профессией, а не с конкретной организацией или рабочим местом. Сферой их профессиональных интересов являются собственный интеллектуальный рост и развитие. Это те сотрудники, которые могут быстро обучаться, передавать знания и работать в условиях постоянного риска, изменений и неопределенности. Работников интеллектуального труда отличают глубокое понимание сущностных основ профессии, умение прогнозировать процессы и явления, находящиеся в зоне его компетенции, способность моделировать ситуацию, непрерывно творчески мыслить, включать интуицию, использовать элементы новизны и оригинальности при выполнении профессиональных задач, стремление к самосовершенствованию. Необходима такая система управления персоналом, которая способна удержать сотрудников умственного труда и повысить результативность их труда в целях достижения целей предприятия.

Правильно сформированная кадровая политика обуславливает такие факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятия:

- укомплектованность штата персонала, что обеспечивает бесперебойную работу по производству и разработке новой продукции;
- оптимизация и минимизация затрат на формирование необходимого уровня трудового потенциала коллектива предприятия (экономия происходит за счет издержек, связанных с наймом персонала и его подготовкой – обучение и в перспективе – переобучение и повышение квалификации);
- учет интересов работников, перспективы профессионального роста и получения корпоративных льгот – за счет этого стабилизируется коллектив;
- формирование эффективной мотивационной системы;
- наиболее полное использование квалификации сотрудников, их рациональное использование.

Реализация кадровой политики осуществляется через кадровую работу, в связи с чем, выбор кадровой политики предполагает определение главной цели, средств, методов, приоритетов и т.д.

В основе кадровой работы лежат правила, традиции, комплекс мероприятий, который связан с осуществлением подбора кадров, их обучением и переобучением, повышением квалификации, расстановкой, мотивацией и продвижением. Это свидетельствует о том, что кадровая политика не ограничивается только наймом сотрудников, а представляет собой более обширную работу, связанную с определением стратегии адаптации, подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. При этом текущая кадровая работа связана с оперативным решением кадровых вопросов, в то время как целью кадровой политики является такая постановка задач, рассчитанных на дальнюю перспективу [3].

Основанием для дифференциации кадровых политик может быть принципиальная ориентация на собственный персонал или на внешний персонал, степень открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава. По этому основанию традиционно выделяют два типа кадровой политики - открытую и закрытую (таблица 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика двух типов кадровой политики

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	Открытая	Закрытая
Набор персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	Ситуация дефицита рабочей силы, отсутствие притока новых рабочих рук
Адаптация персонала	Возможность быстрого включения в конкурентные отношения, внедрение новых для организации подходов, предложенных новичками	Эффективная адаптация за счет института наставников ("опекунов"), высокой сплоченности коллектива, включение в традиционные подходы
Обучение и развитие персонала	Часто проводится во внешних центрах, способствует заимствованию нового	Часто проводится во внутрикорпоративных центрах, способствует формированию единого взгляда, общих технологий, адаптировано к работе организации
Продвижение персонала	Затруднена возможность роста, так как преобладает тенденция набора персонала	Предпочтение при назначении на вышестоящие должности всегда отдается сотрудникам компании, проводится планирование карьеры
Мотивация и стимулирование	Предпочтение отдается вопросам стимулирования (внешней мотивации)	Предпочтение отдается вопросам мотивации (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии)
Внедрение инноваций	Постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников, основной механизм инноваций - контракт, определение ответственности сотрудника и организации	Необходимость специально инициировать процесс разработки инноваций, высокое чувство причастности, ответственности за изменения за счет осознания общности судьбы человека и предприятия

В результате, общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему:

- кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

- кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия.

- поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т. е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Обобщив выявленные требования к кадровой политике предприятий при реализации стратегии интеграции можно сделать вывод, что в её основе должен лежать систематический анализ внешней и внутренней и гибкое реагирование на происходящие в этих средах

изменения за счет корректировки действий. Это свидетельствует о том, что кадровая политика предприятия может и должна меняться в зависимости от стадии жизненного цикла организации и решаемых задач. Это позволит предприятию активно развиваться, иметь структуру организации, соответствующую требованиям рынка и обеспечит конкурентные преимущества.

Литература:

1. Багриновский К. А., Бендиков М. А., Фролов И. Э., Хрусталева Е. Ю. Научно-исследовательский сектор экономики России: состояние и особенности развития. — Автореф. дис. канд. техн. наук. — Москва, 2011. — 21 с.
2. Варфоломеев В.П. Управление высокотехнологичным производством. – М.: Экономика, 2009. – 512 с.
3. Козлова, М.В. Инновационные стратегии в системе управления качеством и конкурентоспособностью инновационных предприятий //Проблемы современной экономики. – 2011. - №1. – С.14-19.

АКТУАЛЬНОСТЬ, ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ЛОГИСТИКИ В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ

Сулейменова У.Ш., Бекенов А.С.

Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева,

г.Астана, Республика Казахстан

E-mail: umit888@mail.ru, aidar_bekenov92@mail.ru

Проблемы логистики уже более 25 лет в нарастающих масштабах привлекают внимание ученых, специалистов, руководителей фирм, предприятий и корпораций развитых стран мира. Этот острый интерес проявляется в научном и практическом планах. Проникновение логистики в сферу экономики в существенной степени обязано компьютеризации управления. В действительности мы имеем дело с быстро развивающейся инфраструктурой в сфере экономики и организации производства и с новым научным направлением. Эта инфраструктура основывается на современных достижениях науки и техники.

Актуальность логистики заключается в пяти факторах: экономическом, организационно-экономическом, информационном, техническом и специфическом (для казахстанских условий), связанном с регулированием хозяйственных процессов.

Интерес к проблемам развития логистики в промышленно развитых странах исторически был связан, прежде всего, с причинами экономического характера. В условиях, когда рост объемов производства и расширение внутринациональных и микрохозяйственных связей привели к увеличению издержек сферы обращения, внимание предпринимателей сконцентрировалось на поиске новых форм оптимизации рыночной деятельности и сокращении затрат в данной сфере.

Развитие логистики определили следующие 2 фактора:

1. Усложнение системы рыночных отношений и повышения требований к качественным характеристикам процесса распределения.
2. Создание гибких производственных систем [1].

С середины 80-х годов в западных странах наметился новый подход к развитию логистики. Его специфика – в выходе логистической системы за пределы экономической среды и учете социальных, экологических и политических аспектов.

Понятие логистической системы является одним из базовых понятий логистики. Из всего множества разнообразных систем логистические системы выделяются составом элементов, характером связей между ними, организацией и интегративными свойствами [2].