



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2018»
XIII Халықаралық ғылыми конференциясы

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

XIII Международная научная конференция
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2018»

The XIII International Scientific Conference
for Students and Young Scientists
«SCIENCE AND EDUCATION - 2018»



12th April 2018, Astana

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

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2018»
атты XIII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XIII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2018»**

**PROCEEDINGS
of the XIII International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2018»**

2018 жыл 12 сәуір

Астана

УДК 378

ББК 74.58

Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2018» атты студенттер мен жас ғалымдардың XIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2018» = The XIII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2018». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2018. – 7513 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-997-6

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 378

ББК 74.58

ISBN 978-9965-31-997-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2018

Екіншіден, зерттеудің нәтижесінде қызмет жасауға таңадап алған нарық сегментінің талап-тілектерін орындау. Тұтынушылардың қажеттіліктеріне сай өнім өндіру, "келешекті сезу" және соған байланысты жаңа тұтыну қасиеттерімен тауарын өңдеу. Тек осы жолмен ең жоғары коммерциялық нәтижеге жетуге болады.

Үшіншіден, жиһаз өнімдерін өткізуде маркетингтің жылжыту технологиясын ұтымды пайдалану маңызды. Тиімді тауарлар қозғалысын ұйымдастырмаған жағдайда коммерциялық табысқа жету және бәсекелестік артықшылық қол жеткізу мүмкін емес. Бұл бәсеке жағдайын рынок жағдайларына тез бейімделу жолдарын табуға көмектеседі.

Бұл қағидаттар маркетинг шаралары арқылы жүзеге асырылады. Маркетингті тиімді басқару үшін қосымша маркетинг жүйесі қолданылады. Ол жүйенің құрамындағылар: маркетингтік ақпарат жүйесі, маркетингті жоспарлау жүйесі, маркетингті ұйымдастыру жүйесі, маркетингті бақылау жүйесі. Осы құрамдас жүйелерді кешенді жүргізген жағдай жиһаз нарығындағы маркетинг қызметінің тиімділігін көруге болады.

Жиһаз нарығындағы шаруашылық субъектілеріне маркетинг технологияларын енгізу үшін келесідей тұжырымдар ұсынамыз:

- жиһаз нарық сегментінің ерекшеліктеріне сай қызмет жасай алатын маркетинг мамандарын дайындау, осы бағытта жоғарғы және арнаулы орта білім беретін оқу орындарында жиһаз маркетингінің тетіктерін үйрететін курс енгізу;

- жоғарғы оқу орындарында мен жиһаз жасаушы кәсіпорындары арасында ынтымақтастық орнату, шаруашылыққа иелік етушілердің жиһаз маркетингі білімдерін жетілдіру мақсатында семинар-тренинг ұйымдастыру арқылы біліктіліктерін жетілдіру.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Афанасьев М.П. Маркетинг: стратегия и практика фирмы. – М.: Финансстатинформ. – 1995. – 102 с.
2. Нысанбаев С.Н., Садыханова Г.А.. Маркетинг негіздері. – Алматы: Қазақ университеті, 2002. – 12-13 бб.

УДК 342.9

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Садуов Ныгман Аскарлович

nigman55@mail.ru

магистрант кафедры «Менеджмент» экономического факультета Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева
Научный руководитель - Б.Толысбаев

В данной статье представлен анализ текущей ситуации в системе государственной службы, определены основные проблемы кадровой политики, ключевые механизмы ее реализации.

В настоящее время основным вопросом государственной кадровой политики является оптимальное сочетание общегосударственных, областных и местных интересов. Решение этой системной задачи позволит сделать кадровую политику более сильной и эффективной, так как она будет отражать интересы всех своих объектов снизу доверху, а также интересы всего трудоспособного населения страны, имеющего конституционное право на государственную службу. Решение данной задачи призвано обеспечить проведение государственной кадровой политики, которая дает возможность использовать потенциал общества для решения задач, обеспечивающих поступательное развитие общества. При этом особое внимание должно уделяться кадровому обеспечению государственных органов, их аппарата.

Необходимо уточнить определение «Кадры» и «Кадровая политика». Кадры – это основной штатные работники, как правило, квалифицированные работники. Различаются отдельные категории кадров: кадры массовых профессий, кадры специалистов, управленческие кадры (включая руководящие) [1]. Под государственной кадровой политикой (где субъектом выступает государство) мы понимаем стратегию, политический курс работы с кадрами на общегосударственном уровне; это выражающая волю народа государственная стратегия формирования, развития и рационального использования кадров, всех трудовых ресурсов страны. Таким образом, государственная кадровая политика представляет собой официально признанную и закреплённую в документах государства систему идей, принципов, целей, приоритетов и ориентиров по регулированию государством кадровых процессов, что выливается в стратегию формирования и использования, восстановления кадровых ресурсов общества [2]. Таким образом основной целью кадровой политики государства является формирование высокопрофессионального, стабильного, сбалансированного государственного аппарата. Достижение этой цели предполагает решение ряда задач, которые представлены на рисунке 1.

На рисунке представлены задачи, которые необходимо решить при реализации кадровой политики:

- разработка и внедрение системы поиска и отбора в государственную службу;
- постоянное профессиональное развитие государственных служащих через механизмы повышения квалификации, обучения, аттестации, квалификационных экзаменов и т.д.;
- формирование надежного кадрового резерва на ответственные должности как из внутренних, так и из внешних источников;
- создание системы правовой и социальной защиты государственных служащих [3].

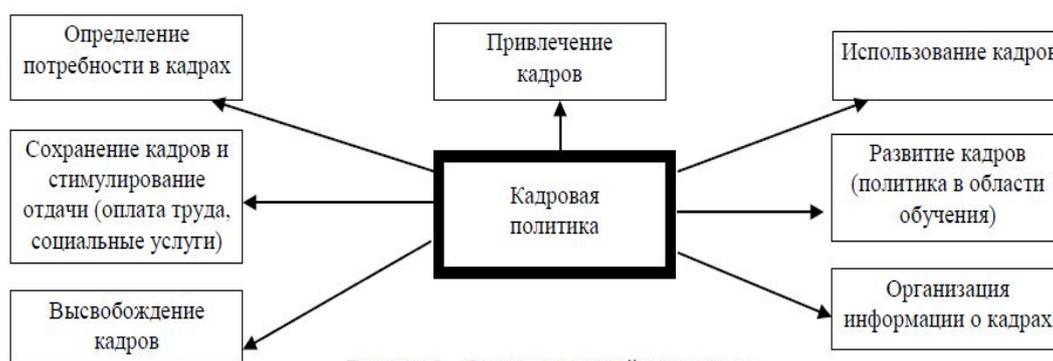


Рисунок 1 – Задачи кадровой политики

В узком смысле кадровая политика – это набор конкретных правил, способов, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации. Сутью кадровой политики является работа с персоналом соответствующая концепции развития организации.

Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Для достижения данной цели определяются текущие задачи и приоритетные направления работы с кадрами различных ветвей власти с учетом специфики функций, принципов комплектования персонала каждого государственного органа.

На наш взгляд приоритетными или первостепенными направлениями кадровой политики в системе государственной службы являются:

- формирование эффективного механизма подбора кадрового состава государственных служащих и работы с ним. В числе практических мер - переход от назначения к приему на государственную службу на конкурсной основе, установление испытательного срока, переход к служебным контактам;
- повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих;

- совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих. При этом профессиональная подготовка и переподготовка для государственных служащих признаны важнейшими направлениями кадровой политики.

Эти приоритеты и задачи во многом определяют содержание управления персоналом государственной службы. В ходе реализации кадровой политики должны применяться современные кадровые механизмы и технологии при возрастании роли и ответственности кадровых служб государственных органов.

Также современная концепция управления персоналом склоняется к приоритетности передачи большого объема управленческих функций непосредственным руководителям того или иного коллектива. При этом они должны получать необходимую профессиональную и методическую помощь. При этом особое внимание уделяется функциональному разделению труда в области управления персоналом.

Для реализации кадровой политики, а также для управления карьерой гражданских служащих осуществляется кадровое планирование - «система мероприятий, обеспечивающих государственный орган кадровым составом госслужащих, способным выполнить стоящие задачи высокой сложности как текущие, так и перспективные» [4]. Основной задачей кадрового планирования является «обеспечение госорганов необходимым числом квалифицированных служащих с минимальными затратами при отборе и решении вопросов профессионального развития».

Кадровое планирование осуществляется с использованием арсенала технологий и инструментов, при помощи которых осуществляются процедуры отбора, оценки кандидатов на замещение должностей государственной службы, проведение конкурсов, аттестаций, квалификационных экзаменов и т.д. К примеру, используются такие критерии отбора и оценки государственных служащих:

Профессиональные - характеристики профессиональных знаний, умений, навыков, профессионального опыта человека, стажа работы в должности, результатов служебной деятельности;

Деловые - характеристики, отражающие работоспособность, организованность, ответственность, обязательность, инициативность, эффективность деятельности;

Морально-психологические - характеристики, раскрывающие такие особенности человека, как способность к нравственной и профессиональной самооценке, честность, психологическая устойчивость, справедливость и гуманное отношение к другим;

Интегральные - характеристики, образующиеся на основе многих других присущих человеку качеств и свидетельствующие о его общей культуре, состоянии здоровья, авторитете, культуре мышления, речи и др.

Содержание этих критериев зависит от категорий и групп должностей государственной службы, поскольку каждая из них может иметь свой набор критериев в силу специфических требований, должностных обязанностей и уровня ответственности, предъявляемых к определенной должности.

В целях реализации кадровой политики проводится кадровая работа. В органе государственной власти создается структурное подразделение по вопросам государственной службы и кадров.

Следовательно, кадровая политика на государственной службе – это деятельность государственных органов, их руководителей, работников кадровых подразделений по реализации кадровой стратегии, направленная на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед государственными органами.

Эффективная кадровая политика, определяющая основные подходы, принципы и направления работы по развитию и наращиванию кадрового потенциала государства, является ключевым фактором роста конкурентоспособности Казахстана, его экономики и благосостояния граждан.

В нашей стране Конституцией РК и Законом РК «О государственной службе» заложены основы для построения эффективной системы государственного управления, законодательного оформления прохождения государственной службы. В законе определены основы организации государственной службы в республике, правового положения государственных служащих, их социальной защищенности и регулирование отношений в сфере государственной службы.

Учитывая один из важнейших приоритетов Стратегии Казахстан – 2050 – создание электронного Правительства, Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы с самого начала своей деятельности направило основные усилия на создание условий для привлечения на государственную службу высокопрофессиональных кадров, имеющих соответствующее образование и необходимый опыт работы.

Вопросы подбора и расстановки кадров являются важной частью реформирования общества и служат мощным рычагом воздействия на все сферы и участки жизни.

Весь механизм государственной службы, совокупность государственных органов управления создаются в государстве для решения единых целей, общих задач, связанных с обеспечением политической и экономической стабильности, правопорядка, гарантированной защиты законных свобод, прав и интересов граждан. В этих целях Конституция РК, действующее законодательство обуславливают основные принципы республиканской кадровой политики. Поэтому их последовательность и комплексное претворение в жизнь – необходимое условие современной работы с кадрами.

Таким образом, нами в заключении сделаны следующие выводы:

1. Под кадровой политикой на государственной службе понимается общий курс и последовательная деятельность государства по формированию требований к государственным служащим, по их отбору, подготовке и рациональному использованию с учетом состояния и перспектив развития государственного аппарата, прогнозов о количественных и качественных потребностях в кадрах государственных служащих.

2. Главной целью кадровой политики в сфере государственной службы является формирование такого кадрового потенциала, который в профессиональном, квалификационном и деловом отношении позволял бы обеспечивать эффективное функционирование и развитие общества.

3. Политика государства в отношении кадров на государственной службе должна быть направлена на создание следующих условий: равного доступа граждан к государственной службе; проявления каждым государственным служащим своих способностей, реализацию своих интересов и личных планов, связанных с эффективным управлением обществом; правовой и социально-экономической защищенности государственных служащих. В тоже время кадровая политика должна гарантировать защиту государственной службы от случайных и недостойных людей, рассматривающих государственную службу исключительно через призму только личных интересов.

4. Для кадровой политики в сфере государственной службы характерна многосубъектность. Каждому субъекту соответствует свой объем полномочий, ограниченный статусом, назначением, границами объекта регулирования. В своих действиях субъекты кадровой политики в сфере государственной службы относительно самостоятельны и независимы.

Список использованных источников:

1. Коргова М.А. Кадровый менеджмент. – М.: Феникс, 2007. – 254 с
2. Коновалова В.Г. Развитие моделей управления карьерой государственных служащих в странах Европейского Союза: тенденции, проблемы, полезный опыт // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. – 2013. – №2. – С. 81–88.
3. Байменов А.М. Государственная служба. Международный опыт. Казахская модель. Материалы лекции в РАНХиГС при Президенте РФ. [Электронный ресурс]. – Москва, 2013. Режим доступа: <http://kzmet.gov.kz/kzm>

ӘОЖ 658.11

КӘСІПОРЫНДЫ ДАҒДАРЫСҚА ҚАРСЫ БАСҚАРУ ҚАЖЕТТІЛІГІ ЖӘНЕ ЭКОНОМИКАЛЫҚ МАҢЫЗЫ

Сатыбалдин Азамат Нурланұлы

rkaugabaeva@bk.kz

магистрант, Қазақ Экономика, қаржы және халықаралық саудалар университеті
Ғылыми жетекшесі - Әмірбекұлы Ержан

Қазіргі күнгі әдебиеттерде, әлеуметтік-экономикалық жүйенің дамуын-дағы ортақ дағдарыс түсінігі қалыптаспаған. Тұрмыстағы көзқарас бойынша, дағдарыс тек капиталистік өндіріс тәсілінде ғана тән құбылыс және социа-листік өндірісте болмауы тиіс. Тіпті бұрындары социализмде дағдарыс жоқ, тек "өсім қиындықтары" деген теория қалыптасқан болатын. Көп жылдары біздің елімізде бұл түсінік, өндіріс дамуындағы экономикалық саясатты қалыптастырудың нақты факторы емес, тек идеологиялық тұрғыда болды.

Бірқатар мамандардың айтуынша, бұл тек макроэкономикалық даму процесіне қатысты, ал кәсіпорын немесе фирма масштабында, мысалға, басқарудағы қателіктермен немесе басшылардың кәсіби деңгейінің төмендігінен туындайтын үлкен немесе кішігірім өткір мәселелердің болуы. Бұндай мәселелер дағдарыс дамуын көрсетпейді, олар объективті тенденциялардан туындамаған, бірақта кейбір сыртқы әсерлерге байланысты.

Мұндай ұсынымдар бір жақты және ұйымды басқаруда жағымсыз әсер қалдыруы мүмкін. Егер осы позициямен фирмаішілік басқаруды қарастыратын болсақ, даму стратегиясын құрастырғанда дағдарысты көре білу және оның мүмкіндіктерін ескеру мүмкін емес. Сонда, дағдарыстың болуы заңды құбылыс екенін ескерсек, стратегияның қаншалықты нақты болатынын көріңізші?

«Дағдарыс» түсінігі «тәуекел» түсінігімен тығыз байланысты, ол өз кезегінде барлық басқару шешімдерін жасау методологиясына әсер етеді. Бұдан дағдарыс күтімін алыптастасаңыз, тәуекелдік өткірлігі жоғалады да дағдарыс жағдайы күрделене түседі. Дағдарыс мәселесіне басқа көзқараспен қарауға болады.

Әлеуметтік - экономикалық жүйенің қандайда түрі болмасын, қоғамдық формация болсын, фирма немесе кәсіпорын өзінің өмірінде екі тенденциясы болады: жұмыс істеу және даму.

Жұмыс істеу - бұл тіршілік әрекетін ұстап тұру, өзіне тән бүтіндігін, сапалы анықтамасын, мінезін білдіретін қызметін сақтау.

Даму - бұл ортаның өзгеруіне байланысты тіршілік әрекетін нығайтуда жаңа сапаны игеру.

Жұмыс істеу және даму, өте тығыз байланысты, және әлеуметтік -экономикалық жүйедегі негізгі тенденциялардың бірлігін білдіреді. Бұл байланысты келесі көрсеткіштерден көруге болады (сурет 1).

Жұмыс істеу және даму байланысы диалектикалық мінезде болады, ол дағдарыстың басталуының заңдылығын және шешу мүмкіндіктерін көрсетеді. Жұмыс істеу дамуды ұстап тұрады, және сол уақытта оның қоректі ортасы болып табылады, даму жұмыс істеудің көптеген процестерін бұзады, бірақ оның нық орындалуына жағдай жасайды.