



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

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 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

артықшылықтарымен қатар кемшіліктерінің де барын айтуға болады. Бірақ, бұның бәрі жүйені жақсартумен, яғни зейнеткерлердің өмір сүру дейгейін көтеруге бағытталғаны сөзсіз.

Қолданылған әдебиет:

1. Елбасы Жарлығымен Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесін одан әрі жаңғыртудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы. — [Электронды ресурс] — URL: <http://www.adilet.zan.kz/kaz/docs/P1400000396#z12>
2. «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 маусымдағы № 105-V заңы. — [Электронды ресурс] — URL: <http://www.adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1300000105#0>
3. Текущее состояние накопительной пенсионной системы на 1 апреля 2014 года. — [Электронды ресурс] — URL: <http://www.afn.kz/attachments/128/272/publish272-1086550.pdf>.

УДК 331.5.024.5 (100-87)

УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ: ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Жаркинбаева Салтанат Баймуратовна

salta.2608@mail.ru

Студентка 4 курса кафедры «Менеджмент» Экономического факультета ЕНУ им.

Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – профессор Н.А.Урузбаева

Занятость является важнейшей характеристикой экономики, параметром уровня жизни населения страны. Занятость не только экономическое явление, но и частью социальной политики государства.

Как экономическая категория занятость представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности. Являясь характеристикой рынка труда, занятость выражает меру включения населения в трудовую деятельность, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей самих работников в оплачиваемых рабочих местах, в получении достойного дохода. [1]

Управление занятостью - это социальное управление, являющееся средством реализации социальной политики.

Функции системы управления занятостью:

- целеполагание - выбор целей, стратегий;
- планирование - разработка программ занятости;
- организация - заключается в формировании оптимальной организационной структуры службы занятости, рациональное распределение обязанностей и полномочий, создание дополнительных структур, расширяющих возможности трудоустройства;
- координация - обеспечение синхронности действий участников системы управления занятостью;
- контроль - учет, оценка и корректировка деятельности составляющих систем управления занятостью для обеспечения выхода на заданные параметры. трудоустройство инвестиции финансы предпринимательство

Задачами системы управления занятости являются:

- создание информационной базы о рынке труда;
- определение существующей структуры занятости (по отраслям и регионам);
- определение потребности населения в рабочих местах;
- на основе общеэкономических тенденций развития регионов определение направлений содействия занятости;
- определение направлений развития регионов;
- регулирование состояния рынков труда депрессивных регионов;

- создание рабочих мест на базе развития малого предпринимательства;
- формирование инвестиционного и финансового механизма создания рабочих мест;
- содействие повышению эффективности использования производственных мощностей.

Технология управления занятостью опирается:

- на правовое обеспечение (законы и иные нормативные акты);
- организационное обеспечение (информационные системы, системы профориентации, подготовки и переподготовки кадров);
- социальные гарантии (пособие по безработице, минимальный размер оплаты труда, квоты на трудоустройство граждан, нуждающихся в социальной поддержке);

экономические меры (бюджетная политика, налоговая политика, финансирование государственных приоритетов, государственный заказ). [2]

Успешное функционирование механизма повышения эффективности занятости базируется на комплексной, целостной системе, создающей необходимую основу для сокращения затрат живого труда, повышения производительности труда, высвобождения рабочей силы из неконкурентоспособных отраслей и производств, из участков, связанных с тяжелым физическим трудом, развития новых видов занятости. Недоучет любого из сегментов механизма в области регулирования занятости и рынка труда может существенно затормозить процесс активного поиска внешних и внутренних резервов повышения эффективности использования рабочей силы.

Реализация целей эффективного воспроизводства рабочей силы предполагает разработку методов и средств регулирования процесса занятости населения. Средства регулирования подразделяются на: правовые; организационно-административные; экономические; информационные; социально-психологические. Для рационального применения совокупности методов воздействия на систему воспроизводства рабочей силы в целом и отдельных ее фазах необходимо учитывать соподчиненность и прямую зависимость всех фаз воспроизводства рабочей силы со сложившейся и формирующейся системами связей.

Для современного казахстанского рынка труда особый интерес представляет европейский опыт и особенно опыт тех стран, которые понесли потери в ходе второй мировой войны, на территориях которых велись боевые действия (Франция, Австрия, Германия и др.), структура экономики которых, а также демографическая ситуация схожи с казахстанской. Кроме того, ценен опыт государств, испытывающих последствия коренной перестройки экономики, ломки идеологических и духовных ценностей, изменений в социальной политике и др.

Управление процессами, протекающими на рынке труда, в западных странах основывается на принципах социального партнерства. Понятие «социальное партнерство» применяется на Западе главным образом социал-демократами. Исторически оно противостояло классовой борьбе. В настоящее же время противостояние труда и капитала стало не таким острым благодаря общему подъему жизненного уровня населения стран с рыночной экономикой. Средний класс в этих странах составляет 70—80% населения. В таких условиях лозунги социального партнерства стали использоваться для укрепления политической стабильности в стране.

Одна из целей австрийской модели экономического развития в недавнем прошлом сводилась к формированию новых принципов «социального партнерства». Предполагалось, что бесконфликтный трудовой климат в стране можно обеспечить с помощью гарантий полной занятости. При этом в качестве основного аргумента выдвигалось утверждение о том, что занятость важнее рентабельности. Кроме того, ценно подключение трудовых коллективов к решению основных проблем фирмы. Главным достижением австрийские экономисты считали создание в экономике «атмосферы социального мира».

Регулирование занятости, управление структурой безработицы, ее размерами, концентрацией по регионам и отраслям, а также решение сопутствующих проблем являются приоритетными задачами систем управления трудом в странах с рыночной экономикой. В

этой связи, интересным представляется опыт Франции, в частности, временная и частичная занятость, гибкое рабочее время, сконцентрированная рабочая неделя.

В некоторых развитых странах (например в США) практическое применение получила доктрина гибкого рынка труда. Гибкий рынок труда означает высокий уровень адаптации рабочей силы к колебаниям на рынке труда. В результате получила распространение гибкая система оплаты труда (учитывающая прибыль и участие в доходах). Работникам платят высокую заработную плату, однако они не имеют гарантий занятости. Функциональная гибкость предприятия предполагает, что персонал не должен иметь барьеров между специальностями. Постоянная модернизация производства требует от персонала способности легко изменять профессию.[3]

Государственное регулирование гибкого рынка труда сводится к следующему:

- уменьшению роли правовых норм в области трудовых отношений;
- отказу от ряда государственных социальных программ;
- отказу от программ значительного перераспределения доходов и регулирования заработной платы;

– поощрению индивидуальных, а не коллективных договоров.

Однако данная политика эффективна только в период подъема экономики, в период спада появляется необходимость государственного регулирования для смягчения последствий кризиса.

Существует два вида политики занятости: активная и пассивная. Активная направлена на создание новых рабочих мест, пассивная на социальную защиту населения на рынке труда.[4]

Политика занятости многих развитых стран имеет два направления:

- стимулирование рынка труда;
- социальная защита безработных граждан и членов их семей.

Для ускорения привлечения безработных к трудовой деятельности создаются центры занятости, которые аккумулируют информацию о безработных и свободных вакансиях, подбирают работу, организуют обучение и так далее. Социальная защита населения включает пособия по безработице, защиту от необоснованных увольнений, защиту социально-уязвимых слоев граждан на рынке труда. При этом пособия по безработице не должны вызывать иждивенческих настроений, но и не вызывать обнищания.

Одним из основных направлений регулирования рынка труда является установление государством минимального размера оплаты труда.

В частности во Франции и некоторых других странах устанавливается минимальный размер оплаты труда не только для всего рынка в целом, но и различный для различной квалификации, уровня образования.

Также могут устанавливаться минимально допустимые условия труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, участие работников в управлении предприятием и т. д.). Применяется развитая система коллективных договоров.

Соблюдение этих норм может контролироваться как государственными органами, так и профсоюзами.

Однако системы, направленные на улучшение условий труда и коллективных договоров, вызывают проблемы с трудоустройством социально-незащищенных слоев граждан.

Интеграция в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС) в идеале должна привести к созданию единого рынка труда. Поэтому необходимо рассмотреть опыт управления занятостью в Республике Беларусь и России, учесть их особенности и возможность его применения в нашей стране.

Республика Беларусь. Регулирование занятости и безработицы осуществляется с помощью комплекса методов, к которым относятся законодательные, экономические, административные, идеологические, организационные.

Законодательное регулирование осуществляется путем принятия государственных

законодательных актов, регулирующих процесс обучения и образования, трудоустройство представителей отдельных групп населения, направленных против дискриминации некоторых из них, в частности молодежи и женщин.

Экономические методы заключаются в проведении комплекса мер по стимулированию занятости на макроуровне за счет кредитования, субсидирования, льгот и дотаций работодателям, регулирования уровня подоходного налога, государственных закупок и других мер, осуществляемых на макроуровне.

К административным методам относятся: изменение границ пенсионного возраста, установление определенной продолжительности рабочей недели, оплачиваемого отпуска, либерализация или ограничение иммиграции и эмиграции рабочей силы, регулирование некоторых вопросов трудоустройства отдельных категорий населения.

Идеологические методы применяются для разъяснения политики полной занятости, достижения оптимального сочетания интересов работодателей и работников.

Суть организационных методов заключается в снижении или устранении различного рода барьеров, которые препятствуют территориальной, отраслевой, профессиональной и квалификационной мобильности трудовых ресурсов. С этой целью совершенствуется статистика занятости и безработицы, развивается автоматизированная система изучения и регулирования структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, повышается эффективность работы органов по труду, занятости и социальной защите в направлении содействия трудоустройству.

Регулирующая функция государства в Беларуси не ограничивается только содействием трудоустройству незанятого населения, но охватывает и сферу наемного труда, способствует развитию предпринимательской инициативы граждан и samozанятости.

Управление занятостью заключается в целенаправленном предоставлении государственных гарантий безработным, сохранении и создании рабочих мест для лиц неконкурентоспособных на рынке труда, а также работников, находящихся под угрозой увольнения. В первую очередь, это относится к убыточным предприятиям, которые могут быть признаны банкротами.

Особая роль отводится созданию информационного пространства по взаимодействию временно неработающих граждан и нанимателей. Предполагается проведение «Ярмарок вакансий», «Дней предприятий», других массовых информационных мероприятий.

Создана единая компьютерная система массового информирования граждан и работодателей о спросе и предложении рабочей силы, осуществляется консультирование по вопросам трудового и социального законодательства, перемены занятий, профессионального обучения, профориентационной работы среди подростков и молодежи.[5]

Опыт России. Главным приоритетом экономической политики государства в части регулирования рынка труда в настоящее время становится обеспечение скоординированного функционирования рынка труда и капитала, отлаживание механизма государственного регулирования процессов формирования и движения инвестиций по территории России с учетом интересов занятости.

Основными формами государственного регулирования рынка труда являются:

- сохранение, поддержание и создание рабочих мест;
- регулирование и регламентация высвобождения рабочей силы;
- предоставление государственных гарантий занятости.

В зависимости от содержания основных направлений государственной политики в сфере занятости можно выделить два ее вида:

1. активную государственную политику в сфере занятости;
2. пассивную государственную политику в сфере занятости.

Активной политике свойственно наличие форм обеспечения занятости, направленных на скорейшее подыскание работы, а также на переобучение и профессиональное обучение безработных, то есть государство устанавливает дополнительные стимулы для тех, кто пытается получить работу.

Пассивной политике свойственно наличие повышенных размеров пособий по безработице и иных мер оказания материальной помощи безработным, то есть поддержание жизненного уровня граждан в период безработицы.

Инструментом реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральная, территориальные и местные (городские, районные) программы содействия занятости населения.[6]

Если же говорить о последствиях договора о ЕАЭС в социальном плане, то уже с 2015 г. гражданам РФ, Белоруссии и Казахстана не нужно получать разрешения на работу для трудоустройства в любой из этих стран. Фактически это означает создание общего рынка рабочей силы и квалифицированных кадров в «стержневом» регионе ЕАЭС. Тому же способствует и взаимное признание дипломов об образовании (пока исключение в этой сфере составляют юристы, педагоги, медики и фармацевты). При этом граждане стран-членов союза, работающие в одной из них по контракту более чем полгода, будут уплачивать подоходный налог по той же шкале и в том же порядке, как его оплачивают местные жители.

Мировой опыт в данной сфере невозможно полностью интегрировать в существующие в Казахстане социальные практики управления занятостью населения вследствие различий в структуре, причинах безработицы, моделей поведения работодателей и разницы в законодательстве. Однако данный опыт может сыграть положительную роль при разработке инновационных моделей управления в стратегической перспективе, если принимать во внимание существующие тенденции реализуемой в Казахстане модернизации.

Список литературы:

1. Рынок труда. Занятость. Безработица. В.А. Павленков - М.: Изд-во МГУ, 2009. - С. 98
2. Викторов И.С., Макашева А.Ж. "Социально-правовые аспекты проблемы занятости населения" - И.С. Викторов., А.Ж. Макашева // Трудовое право.-2004-№8.-С.45
3. Пашков А.С. Роль государства в регулировании рынка труда //Журнал "Правоведение"/1995/№3.
4. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 2006.-С.51-55
5. www.mintrud.gov.by
6. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Международные нормы труда/ И.Я Киселев.- М: из-во Эксмо, 2005.- С. 87

УДК: 338.48:339.92(574)

ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУ САЛАСЫНДАҒЫ МЕНЕДЖМЕНТ

Жанаева Айнұр Абайқызы

ainur.zhanayeva@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Экономика факультеті менеджмент кафедрасының

«Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығының 3-курс студенті,

Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі: Амренова Ғалия Қапбарқызы

«Қызмет көрсету саласындағы менеджмент» ұғымы ғылыми және тәжірибелік сөздікке Швеция мен Ұлыбританияда 20-ғасырдың 80-жылдарында енгізілген. Уақыт өте келе, ол қызмет көрсету бойынша басқару қызметінің негізгі назарын анықтай отырып, жалпы ұғымға айналған. Маркетинг, адами ресурстар мен операциялық менеджмент сияқты салаларда мұндай бағдар сәйкес термин енгізілгенше әлдеқайда ерте көрініс таба бастаған. Әдебиетте қызмет көрсету саласындағы менеджменттің бірнеше анықтамасы бар. Мысалы, К Альбрехт келесі анықтаманы ұсынды: «Қызмет көрсету саласындағы менеджмент –