



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

малыми и средними компаниями и крупными государственными или частными компаниями, и новый Закон о государственной поддержке индустриально-инновационной деятельности закрепил эти инициативы. Однако взаимосвязь участников инновационных проектов в национальной инновационной системе в целом остается слабой, что должно быть объектом постоянного внимания. Будущие инициативы, такие как представление технологических программ, по развитию этих связей, должны быть реализованы в полной мере.

Список литературы:

1. Обзор инновационного развития Казахстана, ООН Нью-Йорк и Женева, 2012 год
2. Закон Республики Казахстан «О государственной поддержке инновационной деятельности», 23 марта 2006 года
3. Программа развития науки, инноваций и содействия технологической модернизации на 2010-2014 годы

УДК: 335.03.576.2

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ИННОВАЦИЯМИ НА КАРАЧАГАНК ПЕТРОЛИУМ ОПЕРЕЙТИНГ Б.В.

Нурлиева Камиля Рамазановна

cnr.emris@gmail.com

Студент 4 курса кафедры менеджмент экономического факультета ЕНУ им. Л.Н.

Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – А.Ж. Жунусова

К **социальным инновациям** относятся новые стратегии, концепции, идеи и организации, которые удовлетворяют любые социальные потребности – от условий труда и образования до развития сообществ и здравоохранения, способствуя расширению и упрочению общества.

Социальные инновации могут быть связаны с инновационными социальными процессами, такими, как методы и технологии источников открытого доступа. С другой стороны, они ассоциируются с такими социально-ориентированными новшествами, как микрокредиты и дистанционное обучение. Концепция «социальные инновации» применима к социальному предпринимательству, имеет отношение к процессам модернизации государственной политики и управления. Социальные инновации могут иметь место в государственном секторе, в коммерческом, некоммерческом и общественном секторах, а также в сферах взаимодействия между ними. Большое количество исследований посвящено созданию условий для межсекторального сотрудничества, нацеленного на социальные преобразования. *Социальные инновации приобретают все большую значимость в научно-образовательной среде.*

Социальные инновации обсуждались в трудах таких деятелей, как Питер Друкер и Майкл Янг (основатель Открытого университета и десятка других организаций) в 1960-е годы. В 1970-е этот термин начали использовать французские авторы, в частности, Пьер Розанваллон, Жак Фурнье и Жак Аталли. Однако социальные инновации и их проявления возникли задолго до этого. Бенджамин Франклин, к примеру, предложил ряд модификаций, касающихся социальной организации общин, с помощью которых они могли бы решать свои повседневные задачи. Многие радикальные реформаторы 19 века, например Роберт Оуэн, которого считают основателем кооперативного движения, способствовали социальным преобразованиям, а великие социологи, Карл Маркс, Макс Вебер и Эмиль Дюркгейм привлекли внимание к разнообразным процессам, связанным с социальными переменами.

Исследования социальных инноваций приобрели популярность в 20 веке. Джозеф Шумпетер, например, изучал инновационные процессы в свете созданной им теории

«креативного разрушения» и предложил рассматривать деятельность предпринимателей, как использование существующих вещей для создания новых продуктов и услуг новыми способами. Начиная с 1980-х годов, в трудах, посвященных технологическим изменениям, все больше внимания уделяется социальным факторам и их влиянию на распространение технологий.

Существует два подхода к управлению социальными инновациями – американский и японский. В отличие от японского подхода к управлению социальными инновациями, американские предприниматели более тяготеют к индивидуальному подходу, а не к концепции команды. Американские фирмы используют традиционные подходы к отбору кадров, при этом особое внимание уделяют специализированным знаниям и профессиональным навыкам. При приеме на работу каждый сотрудник проходит тестирование для выявления профессиональной подготовки, при этом каждая фирма имеет свой порядок найма и свои критерии отбора. После приема на работу работника знакомят с его обязанностями по инструкциям, соответствующим его узкой специализации, деятельностью фирмы в целом, ее организационной структурой.

Увольнение персонала в американских фирмах всегда сопровождается серией оценочных и воспитательных приемов. Оценка каждого работника проводится один или два раза в год. Результаты данной оценки обсуждаются работником и начальником. Они содержат перечень недостатков и путей их ликвидации, а также, случае необходимости, предупреждение об увольнении или о том, что дальнейшее пребывание в должности зависит от улучшения работы. В большинстве американских фирм в современных условиях преобладает тенденция к сокращению числа работников функциональных служб в процессе реорганизации фирмы в целом. Наряду с этим пересматривается система информационных потоков и процедур принятия решений.

Постоянный профессиональный рост и развитие казахстанских работников является приоритетом как для государства, так и для предприятий. Для удовлетворения потребностей в обучении и развитии персонала департамент обучения и развития компании на Карачаганак Петролеум Оперейтинг Б.В. (КПО) предлагает эффективные, разработанные по заказу программы, включая следующее:

- Международные квалификации;
- Изучение языков, обучение компьютерной грамотности и деловым навыкам;
- Профессиональное обучение;
- Наставничество в сфере лидерства;
- Обязательное обучение по охране труда, технике безопасности и охране

окружающей среды (ОТ, ТБ и ООС).

Подход, применяемый на КПО, является американским (однако обладает чертами японского подхода), он позволяет компании обеспечить:

- ❖ Соответствие работников уровню компетентности (навыки, знания) для повышения эффективности работы с целью достижения поставленных производственных задач;
- ❖ Готовность сотрудников занимать руководящие/ключевые должности в организации, а также поддержку талантливых мотивированных работников в их профессиональном росте.

Такой подход требует постоянной оценки потребностей развития сотрудников по всей компании, что позволяет компании разработать планы профессионального развития в соответствии с конкретными нуждами каждого работника по конкретной специальности в компании, повышая эффективность результатов. Наиболее распространенный в компании подход - это проведение кратко- и долгосрочных курсов обучения, направленных на развитие профессиональных навыков, необходимых сотрудникам для эффективного выполнения их работы.

В феврале 2013 г. 38 работников КПО успешно прошли обучение по сертифицированной программе управления, проведенной специалистами из Института

лидерства и управления (Великобритания). По результатам программы обучения 9 из них получили дипломы, а 29 - международные сертификаты по управлению.



Сотрудники КПО, получившие международные сертификаты обучения по Программе STEP

Кроме того, 32 молодых выпускника, успешно прошедших программу обучения для инженеров в сфере производства и технического обслуживания в соответствии со стандартами Организации ОПТО, были трудоустроены в КПО на различные инженерные должности. Еще один инструмент обучения и развития в КПО – это расширение возможностей для участия в международных сертифицированных программах. Общая стратегия КПО зависит от внедрения международных практик и технологий. Работники должны не только обладать навыками, необходимыми для эксплуатации нового оборудования или работы с новыми технологиями, но и получать современные знания, необходимые для работы в нефтегазовой индустрии на международном уровне. Программы также способствуют личностному развитию, мотивации персонала и формируют лояльность работников к компании.



На церемонии вручения дипломов ОПТО

В 2013 г. было проведено 430 051 часов обучения, 282 568 часов из которых были предоставлены работникам компании. Среднее количество часов обучения из расчета на одного работника показано на нижеприведенном рисунке. В среднем, на обучение в 2013 г. было потрачено 603 долл. США на одного сотрудника. Из общего количества часов обучения, проведенного в 2013 г., 146 017 часов обязательного обучения в сфере ОТ, ТБ и ООС были проведены для работников подрядных организаций, работающих на Карачаганакском проекте.



рисунки 1 – Среднее количество часов обучения по видам

В 2013 г. 28 работников и 35 детей работников получили стипендии на общую сумму в 220 500 долл. США. С начала данной программы в 2002 г. 160 работников и 341 ребенок получили стипендию на общую сумму в 1 517 523 долл. США.

В марте 2012 г. в КПО было запущено онлайн обучение в рамках программы «Спасатели жизни». В течение 2013 г. 3 820 работников было обучено в рамках обязательной онлайн программы обучения, включая персонал подрядных организаций компании. В 2013 г. было проведено 41 934 курсов; 25 591 из них – для работников подрядных организаций.

С 2002 г. КПО поддерживает своих сотрудников и их детей в стремлении получения высшего образования и предоставляет стипендии.

Обучение, проведенное для работников компании в 2013 году, в разбивке по категориям отображено в таблице 1.

Таблица 1 - Обучение по категориям сотрудников

Руководители высшего и среднего звена	310 человек (64,5 часов на одного работника)
Квалифицированные специалисты/руководители групп	1 988 человек (66,6 часов на одного работника)
Технический персонал	956 человек (115,3 часов на одного работника)
Офисно-административный персонал	599 человек (15,4 часов на одного работника)

Управление социальными инновациями предполагает необходимость проведения комплекса взаимосвязанных изменений в следующих элементах внутренней структуры организации: цели организации, структура, задачи и технологии, персонал. Эффект изменений, а также форма реакции может проявляться по-разному и в большей степени зависит от того, как работники организации воспринимают проводимые изменения. Мотивированность людей к принятию данных изменений можно достигнуть убеждением подчиненных, что изменение выгодно как организации, так и им лично.

Анализ отечественного опыта управления социальными инновациями позволяет сделать вывод о том, что в целом они опираются на следующие подходы теории управления: подход «человеческий капитал», подход «рынок трудовых ресурсов», подход «преданность организации». Однако реализация данных подходов в различных странах имеет свои особенности. В частности, американская модель направлена на приспособление к внешним обстоятельствам, изменение которых ведет к изменению деятельности организации в целом. В японской модели управления важнейшие механизмы изменений связаны с внутренними механизмами размещения рабочей силы. Модель КПО сочетает в себе черты американской и японской, однако в большей степени ориентирована на американскую.

Таким образом, социальные инновации представляют собой явление, характерное для всех хозяйствующих субъектов, действующих в современных условиях. Эффективность управления социальными инновациями во многом определяется уровнем мотивации коллектива организации к проводимым преобразованиям.

Список использованных источников

1. Мировая экономика и международный бизнес. Экспресс-курс. 2-е издание. Учебник Авторы: Под ред. В.В. Полякова и Р.К.Щенина
2. Шагурин С.В., Шимко П.Д. Экономика транснационального предприятия:

УДК 37.014

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕГРАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Огай Анастасия Михайловна

awallace@bk.ru

студентка 2 курса специальности «Менеджмент»

ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – К.А.Кирдасинова

Истоком современной евразийской интеграции стал проект формирования Евразийского союза государств (ЕАС), представленный президентом Казахстана Н. Назарбаевым в марте 1994 г. в МГУ им. М.В. Ломоносова. Для достижения стабильности и безопасности в евразийском регионе в эпоху дезинтеграции и системного финансово-экономического кризиса стран постсоветского пространства он предложил создать реально работающий союз государств, основой объединения которых должны были стать экономические взаимосвязи.

Цель Евразийского союза государств (ЕАС) – служить формированию согласованных подходов к проведению рыночных преобразований, обеспечению национальной безопасности евразийских стран, их совместному включению в глобальную экономическую систему.

В своём становлении и развитии современная евразийская интеграция прошла несколько ключевых этапов — от понимания необходимости восстанавливать нарушенные социально-экономические взаимосвязи до образования Единого экономического пространства, а в перспективе — Евразийского экономического союза, а именно:

- первым шагом на пути евразийской интеграции стало создание в 1995 году Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) с целью формирования общих внешних таможенных границ входящих в него государств, выработки единой внешнеэкономической политики, тарифов, цен и других составляющих общего рынка;

- вторым этапом стало образование Таможенного союза (ТС) России, Беларуси и Казахстана, в пределах которого действует единый таможенный тариф, не применяются таможенные пошлины и ограничения экономического характера, кроме специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер. 6 октября 2007 года был подписан договор о создании Таможенного союза. Но формально ТС начал свою работу 1 января 2010 года;

- третьим этапом интеграции является создание Единого экономического пространства (ЕЭП). Решение об этом было принято 27 ноября 2009 года в Москве главами России, Беларуси, Казахстана. Целью ЕЭП является устранение барьеров во взаимной торговле, создание общего рынка товаров, услуг, капиталов и рабочей силы, а также согласованная валютная политика. Датой начала функционирования Единого экономического пространства является 1 января 2012 года (после подписания президентами России, Казахстана и Беларуси) Декларации об евразийской экономической интеграции.

Основными целями формирования ЕЭП, направленные на создание условий для стабильного и эффективного развития экономик государств-участников и повышения уровня жизни населения, являются:

- эффективное функционирование общего (внутреннего) рынка товаров, услуг, капитала и труда;

- создание условий стабильного развития структурной перестройки экономики сторон в