

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



Студенттер мен жас ғалымдардың  
**«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2016»** атты  
XI Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XI Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
**«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2016»**

PROCEEDINGS  
of the XI International Scientific Conference  
for students and young scholars  
**«SCIENCE AND EDUCATION - 2016»**

2016 жыл 14 сәуір  
Астана

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

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2016»  
атты XI Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XI Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2016»**

**PROCEEDINGS  
of the XI International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2016»**

**2016 жыл 14 сәуір**

**Астана**

**ӘӨЖ 001:37(063)**

**КБЖ 72:74**

**F 96**

**F96** «Ғылым және білім – 2016» атты студенттер мен жас ғалымдардың XI Халық. ғыл. конф. = XI Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2016» = The XI International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2016» . – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2016. – .... б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

**ISBN 978-9965-31-764-4**

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.

**ӘӨЖ 001:37(063)**

**КБЖ 72:74**

**ISBN 978-9965-31-764-4**

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2016

✓ Шестое: усиление и дополнение каждой из стран ВЛП даст предпосылки к созданию более усиленного и мощного сообщества, что в дальнейшем отразится на экономике не только данных стран, но и в мирового сообщества в целом.

✓ Седьмое: Каждая страна ВЛП стремится к сотрудничеству, тому пример Казахстан, и тесное сотрудничество поможет наладить не только экономические связи между странами, но и политические, т.к. каждая страна будет равна между собой, независимо от уровня экономического роста.

✓ Восьмое: Ведение единой региональной валюты даст еще один толчок к сближению стран и решению проблем, касающихся иностранной валюты.

#### **Список использованных источников:**

1. План нации - 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Нурсултана Назарбаева – [электронный ресурс] Режим доступа: <http://dinvo.gov.kz/rus/pravovaya-baza/plan-natsii-100-shagov.html>
2. Мировая экономика [электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.ereport.ru/stat.php?razdel=country>

**УДК 331**

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В АО НК «КАЗМУНАЙГАЗ»**

**Ауталипова А.Б., Сламгазизов М.Г.**

Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева,  
г.Астана, Республика Казахстан

Научный руководитель: Рыспекова М.О., к.э.н., профессор

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

Актуальность темы исследования состоит в том, что в настоящее время – в период современного мирового экономического кризиса – повышается самостоятельность предприятий, а также их экономическая и юридическая ответственность. Все более значимой становится финансовой устойчивости. Предприятиям в нынешнее время нестабильной экономики, когда наблюдается спад промышленного производства и значительно сокращаются инвестиции в производство, для того, чтобы наблюдалась эффективная работа, необходимо уметь анализировать свою прошлую деятельность (для того, чтобы не повторять ошибок и использовать положительные моменты) и планировать будущую деятельность (чтобы избежать ошибок и представить результаты своей работы). Как правило, повышение производительности труда возможно за счет применения совершенной технологии, автоматизации производства, использовании специализированных производственных методов, принятия целесообразных управленческих решений руководителями и рациональной организации труда на предприятии.

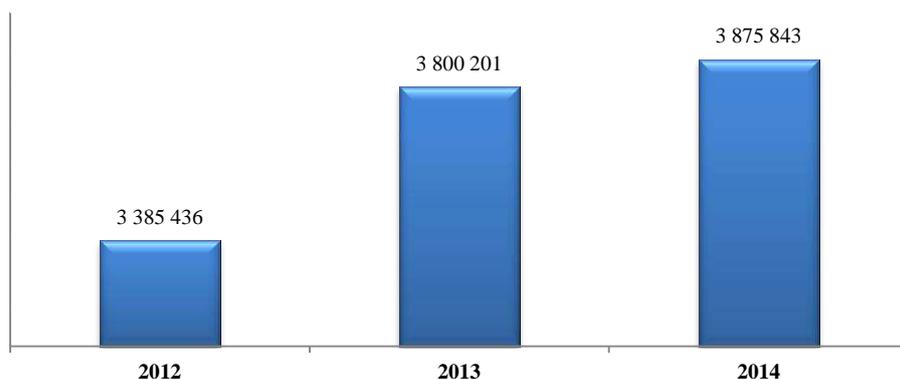
Результатами работы по внедрению единой кадровой политики в КМГ стала разработка Концепции «Изменения кадровой политики группы КМГ», которая была одобрена Единственным акционером.

Целью Концепции являются единый организационный дизайн и повышение эффективности управления, стандартизация и централизация HR-процессов, автоматизация HR -процессов по группе компаний КМГ, создание корпоративных инструментов обмена опытом и совершенствования HR -процессов.

Согласно Правилам обучения и развития персонала осуществляется с целью формирования и поддержания необходимого уровня квалификации персонала, с учетом требований и перспектив стратегического развития КМГ.

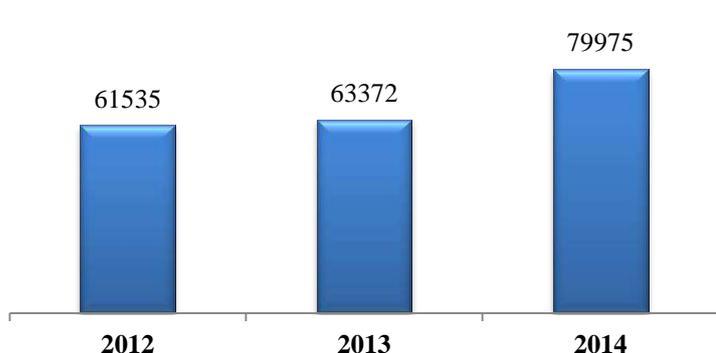
В 2013 году 63372 работников прошли обучение на общую сумму 3 800 201 тыс. тенге при средней стоимости обучения – 59 тыс. тенге, а в 2014 году по группе компаний КМГ обучение прошли 79 975 работников на общую сумму 3 875 843 тыс. тенге, при средней стоимости обучения – 48 тыс. тенге.

*Диаграмма 1. Расходы на обучение персонала по группе компаний КМГ, тыс. тенге*



Источник: kmg.kz

*Диаграмма 2. Общее количество обученных работников по группе компаний КМГ*



Источник: kmg.kz

В рамках пилотного проекта по внедрению дуальной системы обучения в группе компаний АО НК «КазМунайГаз» были определены пилотные компании ТОО «Павлодарский нефтехимический завод» и АО «Интергаз Центральная Азия».

В 2014 году на базе Павлодарского нефтехимического завода по дуальной системе обучаются студенты 3 курса по специальностям: технология переработки нефти и газа; техническое обслуживание и ремонт оборудования предприятий нефтегазоперерабатывающей отрасли, всего: 79 человек.

Обучение по дуальной форме обучения организовывается непосредственно на рабочих местах, на учебном полигоне, в учебной лаборатории. В целях создания жизнеспособной системы обучения разработаны мультимедийные обучающиеся комплексы по основным технологическим процессам с визуализацией в 3-D модели. Кроме того, оказана помощь в оснащении материально-технической базы колледжа.

Для оказания практической помощи учащимся в овладении профессиональными навыками закреплены 23 наставника из числа высококвалифицированных специалистов, которые прошли соответствующие обучения. Согласно положению «О наставничестве», наставникам предусмотрена соответствующая доплата.

Необходимо отметить, что указанные профессии определены в связи с потребностью в кадрах в рамках модернизации завода, что обеспечит 100% трудоустройство выпускников обучившихся по дуальной системе обучения.

В целях привлечения высококвалифицированных специалистов, в корпоративном центре в 2014 году успешно реализован Пилотный проект по открытому конкурсному отбору персонала, который в дальнейшем планируется внедрить по всей группе компаний КМГ.

В рамках пилотного проекта по замещению вакантных должностей были определены 5 открытых вакансий.

Пилотный проект (Прозрачный найм) состоял из нескольких этапов:

1 этап – были поданы объявления о вакансиях в открытые источники (специализированные СМИ, внутренний сайт, прямая рассылка в ДЗО, социальные сети и другие) с обязательным указанием необходимых квалификационных требований к вакантным должностям, которые учитывали стаж, опыт работы, образование, знание языков (казахский, английский).

2 этап – проведен сбор резюме кандидатов в течение 10 дней. На данном этапе поступило 523 резюме. В среднем по 105 резюме на каждую вакантную позицию.

3 этап – проведен отбор резюме кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям. На данном этапе отобрано 53 кандидата, соответствующих квалификационным требованиям согласно поданным резюме.

4 этап – тестирование проводилось в течение двух дней по следующим направлениям: на профессиональные знания, на анализ вербальной и числовой информации, на знание государственного и английского языков, интервью на оценку компетенций кандидата согласно модели компетенций развития работника[1].

В рамках пилота были апробированы следующие новшества в процедуре найма:

— расширение каналов и источников сбора резюме кандидатов: внутренний сайт, специализированные СМИ, социальные сети и другие источники (Facebook, Twitter);

— отбор резюме проводился совместно со структурными подразделениями, где была объявлена вакансия;

— расширение форматов тестирования: добавление тестов на знание государственного и иностранных языков, где вес оценки по данному тесту от общего результата составлял не более 5%;

— конкурсная комиссия формировалась из числа руководящих работников КМГ.

Данная методика вносится в Правила отбора КМГ и будет распространяться по группе компаний КМГ.

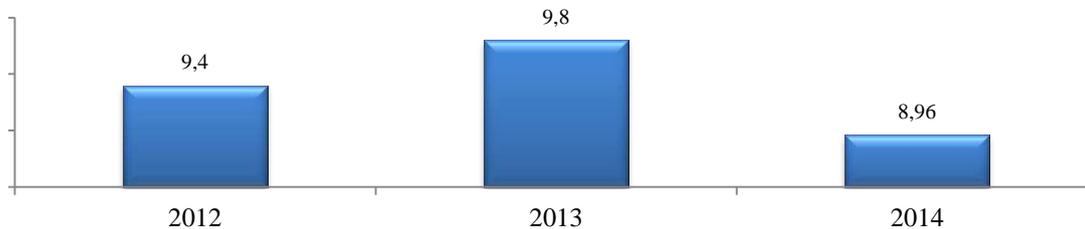
Учитывая тренд технологического развития нефтегазовой отрасли, большое внимание уделяется вопросам повышения квалификации, а также краткосрочной подготовки и переподготовки персонала. В этих целях в группе компаний КазМунайГаз действуют 4 учебных центра:

1. Учебно-курсовой комбинат западного филиала КазТрансОйл в городе Актау;
2. Учебно-курсовой комбинат Интергаз Центральная Азия в городе Шымкент;
3. Корпоративный учебный центр Озенмунайгаз в городе Жанаозен
4. Учебный центр «Эмбаокуорталыгы» в городе Атырау.

В 2014 году в этих учебных центрах прошли обучение свыше 22 тысяч работников. Повышение квалификации, краткосрочная подготовка и переподготовка кадров проводится по 64 профессиям, связанным с добычей нефти и газа, бурением скважин, 37-ми рабочим профессиям, связанным с трубопроводной транспортировкой нефти и 14 профессиям, связанным с транспортировкой газа[2].

Согласно установленному показателю по текучести кадров на уровне не более 14%, в 2012 году данный показатель по группе компаний составил 9,4%, в 2013 году – 9,8%, а в 2014 году составил 8,96%. (за исключением мероприятий, связанных с оптимизацией структуры управления Компанией). Данные результаты отражают положительную ситуацию по закреплению кадров в группе компаний КМГ.

Диаграмма 3. Текучесть кадров в разрезе годов по группе компаний КМГ



Источник: kmg.kz

Нулевой травматизм на производстве, недопущение смертельных случаев на производстве являются стратегическими целями Компании.

Для достижения этих целей необходимо исполнение задач в области безопасности и охраны труда:

- повышение лидерства руководителей всех уровней в вопросах БиОТ, ООС;
- снижение потенциальных производственных рисков;
- улучшение условий труда и обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- обучение, подготовка и повышение уровня квалификации работников;
- повышение уровня культуры безопасности[3].

Достижение цели по развитию кадрового потенциала необходимо посредством реализации следующих задач:

1. Комплексное планирование трудовых ресурсов с учетом потребности бизнес-направлений КМГ, их рационального размещения и эффективного использования;
2. Проведение эффективной политики в отношении молодых работников;
3. Обучение и повышение квалификации;
4. Формирование стабильной внутренней среды группы компаний КМГ и прозрачной системы мотивации персонала (100% охват руководящих работников мотивационными ключевыми показателями эффективности деятельности);
5. Создание эффективной системы общего вознаграждения[4].

Комплексное планирование трудовых ресурсов с учетом потребности бизнес-направлений КМГ ПМ, их рационального размещения и эффективного использования:

- разработка Политики набора кадров с учетом долгосрочной потребности производства в персонале.
- формирование потребности на управленческих и административных должностях на ближайшую (1-2 года) и длительную (до 5 лет) перспективу, в том числе по дефицитным специальностям группы компаний КМГ, создание резерва группы компаний КМГ в количестве не более 2 % (в целях обеспечения эффективности процесса) от утвержденной штатной численности группы компаний КМГ;
- приверженность к справедливому процессу набора, при этом важно, чтобы другие также считали его справедливым;
- все виды деятельности по набору кадров должны способствовать достижению цели группы компаний КМГ;

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 группы компаний КМГ;
- создание программы ротации и кадрового резерва с целью привлечения молодых специалистов;
- возрождение школы наставничества.

После того, как КМГ вложила средства в поиск и обучение работников, способных проводить в жизнь стратегию КМГ, КМГ не должна потерять этих работников. КМГ ставит перед собой задачу разработать стратегию вознаграждения, которая даст работникам стимул остаться в группе компаний КМГ и достичь высокого уровня производительности[5].

Рассмотрев основные факторы и резервы роста производительности труда на промышленном предприятии мы тем самым выполнили поставленные перед нами задачи, а именно рассмотрели сущность экономического понятия «производительность труда»; рассмотрели и охарактеризовали факторы повышения производительности; рассмотрели и охарактеризовали резервы роста производительности труда.

Раскрытие поставленных нами задач позволило выполнить главную цель написания данной работы: самостоятельно изучить материалы по выявлению факторов и резервов роста производительности труда на промышленном предприятии и сделать основные выводы.

Основными нашими выводами, сформулированными в ходе изучения научных материалов явились:

1) Производительность – ключевой фактор конкурентоспособности экономики и стабильного экономического роста. Производительность труда – показатель эффективности использования ресурсов труда (трудового фактора). Производительность труда измеряется:

— либо количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год);

— либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции;

2) все факторы повышения производительности тесно связаны и взаимозависимы, они должны изучаться комплексно. Это необходимо для того, чтобы более точно оценить влияние каждого фактора, так как действия их неравноценны. Действие одних дает устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является преходящим;

3) если совокупность резервов классифицировать в соответствии с классификацией факторов, то при проведении анализа облегчается выявление основных причин потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору производительности труда и определение путей их устранения.

Рост производительности труда имеет большое значение для предприятия; он позволяет:

— существенно снизить затраты на производство и реализацию продукции, если рост производительности труда опережает рост средней заработной платы;

— при прочих равных условиях увеличить объем производства и реализации продукции, а следовательно, и рост прибыли;

— проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам;

— более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение предприятия;

— повысить конкурентоспособность предприятия и продукции, обеспечить финансовую устойчивость работы.

Эффективность роста производительности труда на предприятии связи характеризуется следующими показателями:

— процент прироста производительности труда;

— условная (относительная) экономия численности работников за счет роста производительности труда и абсолютная (реальная) экономия численности;

— доля прироста продукции, полученная за счет роста производительности труда.

Снижение темпов роста производительности труда отрицательно сказывается практически на всех сторонах производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

К сожалению, с переходом на рыночные отношения на многих предприятиях не уделяется должного внимания росту производительности труда: не делается анализ, не разрабатываются и не планируются мероприятия по ее росту на предприятии.

Планируя показатели труда на предстоящий период, предприятие должно запланировать рост производительности труда и рассчитать экономические показатели, характеризующие эффективность ее роста [6].

#### **Список использованных источников:**

1. <http://www.kmg.kz/> Официальный сайт АО НК «КазМунайГаз»
2. <https://sk.kz/company/3> Информационно-аналитический сайт
3. <http://www.azskmg.kz/> Отчет «КазМунайГаз» за 2014 год
4. Оплата без тарифов // Экономика и жизнь. 2010. - № 37. - С.6-7
5. Жактаева Р., Дзекунов В. Инновации как инструмент повышения конкурентоспособности экономики // Промышленность Казахстана.— № 5 (68). — С. 42-46
6. Управление персоналом: Учебник для вузов, ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, М.: ЮНИТИ, 2008

**УДК 331**

### **ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В АО НК «КАЗМУНАЙГАЗ»**

**Ауталипова А.Б., Сламгазизов М.Г.**

Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева,  
г.Астана, Республика Казахстан

Научный руководитель: Рыспекова М.О., к.э.н., профессор

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

Актуальность темы исследования состоит в том, что в настоящее время, в период современного мирового экономического кризиса, повышается самостоятельность предприятий, их экономическая и юридическая ответственность. Резко возрастают значения финансовой устойчивости и субъектов хозяйствования. Предприятиям в нынешнее время нестабильной экономики, когда наблюдается спад промышленного производства и значительно сокращаются инвестиции в производство, для эффективной работы необходимо уметь анализировать свою прошлую деятельность (для того, чтобы не повторять ошибок и использовать положительные моменты) и планировать будущую деятельность (чтобы избежать ошибок и представить результаты своей работы).

Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции или выполненных работ и затрат рабочего времени. От уровня производительности труда зависят темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции. Повышение производительности труда путем механизации и автоматизации труда, внедрения новой техники и технологии практически не имеет границ. Поэтому целью анализа оценки производительности труда является выявление возможностей дальнейшего