

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

Вместе с тем есть и сложности к которым следует отнести: разный уровень экономического развития, отличие правовых систем, разный вид конкурентоспособности в промышленности, уровень образованности кадров и стоимость заимствования на текущий момент. Может возникнуть такая ситуация, что одна страна будет доминировать над другой, и получит за счет этого союза возможности экспансии на другие рынки. Но стоит учитывать, что структуры наших экономик очень близки по соотношению аграрного и индустриального секторов, по уровню урбанизации, поэтому в целом фактор превалирования одной страны над другой не должен так активно выражаться, как происходит в Евросоюзе. Но в какой – то степени такой риск существует, и исключать потенциальные проблемы не стоит.

Создание единой валюты Евразийского экономического союза не является утопией, оно возможно в долгосрочной перспективе. На данном этапе идеальным было бы использование национальных валют в расчетах между странами. Отказ от доллара и евро мог бы помочь экономической интеграции Евразийского экономического союза.

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

1. Интернет-портал. <http://www.eaeunion.org/#info>
2. Экономика. Толковый словарь. — М.: "ИНФРА-М", Издательство "Весь Мир". Дж. Блэк. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М.. 2000
3. Буторина О. «Трудный путь к единой европейской валюте» // МЭМО №1 1998
4. Источник: Московские новости// Владимир Юровицкий член – корреспондент Международной академии информатизации// Рубль – единая валюта Евразии.
5. Чувахин Л.Г. Томоженный союз и ВТО: российские реалии // Научно – исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал – 2013. №1. с.39-50.

**УДК 338.2**

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ АО "АТФБАНК"**

**Камилова Н., Рыспаева А.**

*kamilova\_n@bk.ru*

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

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

Кадровый потенциал организации – важнейший стратегический фактор, определяющий ее успех. Качественные и количественные характеристики рабочей силы определяют возможность реализации экономических программ, структурной перестройки, расширения производства, роста качества продукции и производительности труда. Именно мероприятия, способствующие развитию персонала, позволяют увеличить кадровый потенциал компании.

В связи с проводимыми в Казахстане экономическими реформами все больше и больше руководителей предприятий обращают внимание на свой персонал, осознавая его ценность.

Без людей, способных эффективно использовать сложную технологию, капитал и материалы, предприятие не может успешно и динамично развиваться. Именно человеческий капитал является краеугольным камнем в конкурентоспособности предприятия ее экономическом росте и эффективности деятельности предприятия. В результате чего любой экономический анализ предприятия не обходится без анализа кадрового потенциала предприятия[1].

Анализ трудовых показателей предприятия лежит в основе аудита социально-трудовой сферы предприятия, который позволяет оперативно оценить правильность кадровой политики. Управлению использованием персонала принадлежит ведущее место в системе управления предприятием. Для сферы управления персоналом характерно наличие специфического понятийного аппарата, отличительных характеристик и показателей деятельности, специальных процедур и методов - аттестации, эксперимента и других; методов изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала[2].

Данное исследование было сделано на примере АТФ Банк — крупный банк Казахстана. По данным Агентства Республики Казахстан по регулированию и надзору финансового рынка и финансовых организаций (АФН) занимает четвертое место среди банков республики по размерам активов. По итогам 2006 года банк занимал 3 место среди казахстанских банков и 13 место по объему активов среди банков СНГ в рейтинге «Интерфакс-1000»: Банки СНГ», от «Интерфакс-ЦЭА»[3].

Таблица 1 - Экономические показатели

Показатель	На 01.10.15	На 01.07.15
Уставный капитал	167 878 470 тыс. тенге	167 878 470 тыс. тенге
Собственный капитал	89 287 847 тыс. тенге	79 628 907 тыс. тенге
Совокупные активы	1 096 088 тыс. тенге	1 029 976 982 тыс. тенге
Чистая прибыль	9 548 409 тыс. тенге	2 563 396 тыс. тенге
Балансовая стоимость простой акции	1 943,00 тенге	1 730,00 тенге
ROA	871,14%	0,25%
ROE	10,69%	3,22%
Примечание: составлено авторами на основании данных[3]		

Исходя из приведенных данных таблицы 1, можно сделать следующие выводы.

Уставного капитал в октябре 2015 года по сравнению с июлем 2015 года остался таким же, то есть без изменений. Прирост собственного капитала в октябре составил - 9 658 940 тыс. тенге. Также прирост совокупных активов сократился в размере -101 901 610 тыс. тенге. Чистая прибыль увеличилась в июле на 6 985 013 тыс. тенге.

Таблица 2- Анализ использования персонала АО "АТФ Банк"

Показатель	2012 год	2013 год	2014 год	Изменение
Среднегодовая численность рабочих	660	672	669	9
Отработано за год одним рабочим дней/часов	220/1720	220/1760	210/1680	-10/40
Средняя продолжительность рабочего дня	7,93	8	7,90	-0,03
Фонд рабочего времени	1154369	1182720	1130991	-1041278
В том числе сверхурочно отработанное время	1670	-	1500	-170
Примечание: Составлено авторами на основании данных [3]				

Как видно из приведенных данных, предприятие использует производственный персонал недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 210 дней вместо 220, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 10 дней, а на всех —6690 дней, или 53520 ч.

Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0.1 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими —48180 ч. В действительности они еще выше в связи с тем, что фактический фонд отработанного времени включает в себя и сверхурочно отработанные часы (1500 ч). Если их учесть, то общие потери рабочего времени составят 52490 ч.

Таблица 3 - Анализ факторов изменения среднегодовой выработки и изменение прибыли на одного работника, тыс. тг.

Факторы изменения среднегодовой выработки	Расчет влияния	Изменение прибыли на одного работника, тыс. тг.
Удельный вес рабочих в общей численности персонала	$13,09 \cdot 0,992 \cdot 18,79 / 100$	+1,91
Количество отработанных дней одним рабочим за год	$(-23,202) \cdot 0,992 \cdot 18,79 / 100$	-3,60
Средняя продолжительность рабочего дня	$(-7,094) \cdot 0,992 \cdot 18,79 / 100$	+8
Среднечасовая выработка	$42,55 \cdot 0,992 \cdot 18,79 / 100$	+9,90
Изменения уровня отпускных	$(523,40 - 490,2) \cdot 0,992 \cdot 18,79 / 100$	+4,04
Итого:	$39,120,992 \cdot 18,79 / 100$	+7,3
Примечание: Составлено авторами на основании данных [3]		

Видно, как изменилась прибыль на одного работника за счет факторов, формирующих уровень среднегодовой выработки персонала. Отрицательный результат влияния отдельных факторов можно расценивать как неиспользованный резерв повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Таблица 4 - Исходные данные для анализа фонда заработной платы

Вид оплаты	2012 год	2013 год	2014 год	Изменение
Оплата труда рабочих без отпускных	14821	15302	16434	1613
Оплата отпусков рабочих	1274	1390	1491	217
Оплата труда руководителей	3672	3808	3540	-132
Общий фонд зарплаты	19560	20500	21465	1905
Удельный вес при общем фонде зарплаты, %	63,27	64,0	64,66	1,39
Примечание: Составлено авторами на основании данных [3]				

Таким образом, мы видим, что рост среднегодовой зарплаты вызван в основном увеличением среднечасовой зарплаты, которая в свою очередь зависит от уровня квалификации работников и интенсивности их труда, пересмотра норм выработки и расценок, изменения разрядов работ и тарифных ставок, разных доплат и премий. В процессе анализа необходимо изучить выполнение плана мероприятий по снижению трудоемкости продукции, своевременность пересмотра норм выработок и расценок, правильность оплаты по тарифам, правильность начисления доплат за стаж работы, сверхурочные часы, время простоя по вине предприятия и др.

Следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Как уже отмечалось, для расширенного воспроизводства, получения прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если такой принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и соответственно уменьшение суммы прибыли.

Можно сделать вывод, что в АТФ Банке работает относительно большое количество кадров, и так же присутствует не малая текучесть персонала[3].

Развитие персонала начинается с его привлечения и подбора. Кредитные учреждения во все большей степени стремятся привлечь коммуникабельных сотрудников, которым общение с клиентами приятно, которые способны с открытостью относиться к другим людям и охотно работают в команде. Так как такие качества развитию поддаются трудно, самой важной частью развития персонала является его верный подбор.

Развитие персонала, в частности продвижение обладающих руководящим потенциалом сотрудников, является неотъемлемой задачей любого руководителя. Ведь начальник лучше всего видит необходимость в повышении квалификации и потенциалов своих сотрудников. Он является первым и наилучшим тренером для своих подчиненных. Руководитель должен поддерживать сотрудника советом, помощью и идеями, и помогать ему успешно справляться, со своими задачами и, возможно, готовиться к выполнению более высоких профессиональных и руководящих задач.

Можно рекомендовать следующий порядок обучения сотрудников банка:

- ✓ вновь принимаемые сотрудники (кроме технического персонала) в период испытательного срока проходят 8 – 16-часовой вводный курс (с отрывом от производства) по изучению соответствующих нормативных документов, структуры банка, основных направлений и принципов работы;

- ✓ принимаемые вновь или назначаемые на новую должность руководители, а также перемещаемые в должности специалисты проходят после назначения с отрывом от работы соответствующий 24 – 32-часовой курс обучения;

- ✓ руководители структурных подразделений банка, как правило, должны проходить обучение по одной из программ, определяемых руководством отдела (на курсах, семинарах, в институте повышения квалификации, либо стажироваться за рубежом);

- ✓ работники массовых профессий (операционисты, кассиры) ежегодно должны обучаться на курсах повышения квалификации;

- ✓ все работники банка должны проходить инструктаж по мере выхода новых нормативных и распорядительных документов, относящихся к их деятельности.

Для повышения эффективности системы профессионального обучения администрация банка, руководители подразделений и служба персонала должны проводить определенную работу по созданию максимальной заинтересованности у сотрудников к планируемому обучению. Для этого разрабатываются методы индивидуальной мотивации с использованием одного или нескольких моральных и материальных стимулов:

- ✓ возможность для специалиста сохранить работу в банке, если к нему ранее предъявлялись претензии в отношении недостаточной квалификации;

- ✓ стремление специалиста получить повышение в должности или в зарплате;

- ✓ интерес сотрудника к овладению новыми знаниями и навыками с целью приобретения смежной банковской профессии;

- ✓ желание сотрудника в перспективе занять руководящую должность в банке.

Качественное решение проблемы совершенствования кадрового потенциала предполагает обучение не отдельных сотрудников подразделения, а, желательно, всего подразделения. В противном случае теряется эффект от обучения отдельных групп и сотрудников. В крайнем случае, должна составляться группа людей (критическая масса обучаемых), повышение квалификации которых положительно повлияет на профессионализм подразделения в целом[4].

Рекомендации при организации обучения персонала банка.

Прежде всего, это создание специализированных подразделений – учебного центра или отдела по подготовке кадров. В таких структурах должны работать профессионалы, знакомые с опытом обучения в коммерческих структурах.

При организации обучения необходим жесткий принцип материальной ответственности преподавателя (плохо научил – переобучи за свой счет) – слушателя

(обучение – дорогостоящий процесс, решил уйти раньше установленного срока на другую работу – компенсировать затраты банка на обучение).

Лучший вариант обучения – на рабочем месте, через знание того, что плохо дается сотруднику на его рабочем месте, в его рабочей технологии. В этом случае от преподавателей требуется умение оперативной диагностики знаний, навыков, профессиональной подготовки сотрудников. Нужно иметь специалистов-преподавателей, обучающих сотрудников на рабочих местах, и способных оценить тот необходимый для успешной работы уровень знаний. Конечно, само обучение и тренинг можно и нужно проводить в стационарных условиях, где для этого имеются необходимые учебные технологии и оборудование. Но акцент должен быть на диагностике применительно к реальной рабочей ситуации. Главное в работе с сотрудниками учебного центра – авторитетность их знаний и навыков.

Не надо экономить деньги на оплату труда преподавателя – убытки от безграмотного специалиста будут еще больше.

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

1. <http://bibliofond.ru/typeworkrpredmet>
2. Интернет источник: <http://studopedia.ru>
3. <http://www.kase.kz/emitters/show/ATFB>
4. Управление персоналом. [Электронный ресурс] : [www.aup.ru/books](http://www.aup.ru/books)

**УДК 331.5**

## **ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В ДЕПРЕССИВНЫХ ОБЛАСТЯХ КАЗАХСТАНА И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ**

**Канапиева Айнур Рустемовна, Булхаирова Дина Сериковна**  
[a.kanapieva@mail.ru](mailto:a.kanapieva@mail.ru)

студенты 2 курса очной формы обучения ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан  
Научный руководитель: к.э.н., и.о. профессор М.О. Рыспекова

Занятость и безработица являются чрезвычайно важными и многоплановыми областями экономической, социальной и общественно-политической жизни. Проблемы безработицы и мобильности трудовых ресурсов приобрели особую актуальность, что обусловлено множеством факторов. Постоянное и масштабное регулирование занятости и безработицы, существующее в Казахстане, определяет многие тенденции в этой сфере, в частности, отражается на мобильности рабочей силы, масштабах и динамике показателей безработицы и занятости.

**Рынок труда - один из важнейших рынков, определяющих экономическую стабильность любого государства.** Любое Правительство стремится найти эффективные пути развития трудового рынка и снижения безработицы. Общеизвестно, что любая экономическая политика, направленная на снижение безработицы, либо должна способствовать увеличению уровня трудоустройства граждан, либо снижению показателя увольняемости.

Невозможно практически найти в мире страну, где нет того или иного вида безработицы. И Казахстан не является исключением. Угроза безработицы всегда стоит за плечами любого наемного работника, и надо представлять: откуда она возникает, сколько длительной может быть и как с ней бороться.

Безработицу можно определить как наличие в стране людей, которые способны и желают трудиться по найму при сложившемся уровне оплаты труда, но не могут найти работу по своей специальности или трудоустроиться вообще [1].