

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

Джон Клакстон, Еуропалық комиссия бас директораты халықаралық ынтымақтастық департаменті басшысының орынбасары:

– Еуропа Одағындағы тәжірибемізге сай біз ынтымақтастық пен бәсекелестік елдердің инновациялық дамуын жақсартта түсетініне көз жеткіздік. Соған орай жеті рамкалық бағдарлама арқылы технологиялық даму және зерттеулерге арналған еуропалық ынтымақтастықтың соңғы 20 жылдағы сызбасын жасадық. Қазақстан бұл бағдарламаға белсенді қатысуда. Мен қазақстанның инновацияға үлкен басымдық беріп отырғанын байқадым. Инновацияға бетбұрыс – бұл бүкіл Еуропаның ұстанымы. Инновация бізге экономиканы дамыту мүмкіндіктерін ашып, өнімді көбейтуге көмектеседі. (VI Астана экономикалық форумында сөйлеген сөздерінен) [4].

Қуаттың балама көздерін табу – бүгінде елімізде басым бағыттардың бірі. Солай бола тұрғанмен жаңғыртылатын қуатты енгізуге кедергілер аз емес. Біріншіден, бұл қуат тасымалдаушылардың төмен бағасы, электр қуаты мен жылу тарифтерінің төмендігі, екіншіден, жетілдірілген нормативтік базаның жетіспеушілігі, үшіншіден, осы саладағы жекелеген жасақталым-жобалардың жоқтығы, соның кесірінен қымбат бағаға шетелдік қондырғыларды сатып алуға мәжбүрміз, кейде сол қондырғылардың өзін ақтайтын мерзімінің оларды пайдалану мерзімінен асып түсетіндігі дер едік. Бірінші кедергіні уақыттың өзі жөндейді, қуат тасымалдаушылар қымбаттап, қондырғылар мен технологиялардың бағасы төмендейтін болады. Уақыт өте келе қуаттың балама көздері бәсекеге қабілетті болады деп ойлаймыз. Бұл инновация Қазақстанның құрылуына тағыда бір алғышарт болатыны кепіл.

#### **Қолданылған әдебиет:**

1. «2010-2014 жылдарғы ғылым және инновациялық қызмет» статистикасы бойынша ҚР Статистика Агенттігінің жинағы: [http:// www. stat.kz](http://www.stat.kz)
2. Васин В.А., Минделли Л.Э. Национальная инновационная система: предпосылки и механизмы функционирования. М.: ЦИСН, 2002, С. 11-12.
3. Гаева Д. Сценарии формирования инновационной модели экономики / Д. Гаева // Человек и труд. 2007. - N 2. - С. 75-78.
4. <http://www.worldbank.org> –Дүние жүзілік банктің арнайы сайты.

#### **УДК 331.5**

#### **ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ**

**Ерсеитова Адия Талгатовна, Нурутдин Жамиля Адильевна**

*znurutdinova@mail.ru*

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

Научный руководитель: Рыспекова М.О.

Проблема рынка труда, занятости и безработицы являются одной из важнейших социально-экономических проблем нашего времени. Ряд проблем - особенности формирования рынка труда, занятости и безработицы, проблемы регулирования в условиях перехода к рынку труда, регулирование в условиях перехода к рынку, региональные аспекты безработицы и другие остаются, в настоящее время, мало изученными.

Актуальность темы исследования. Проблемы состояния рынка труда и занятости населения исключительно актуальны для казахстанской экономики, стоящей перед необходимостью сохранить, приумножить и рационально использовать имеющийся трудовой потенциал. Без этого невозможно дальнейшее продвижение Казахстана по пути рыночных реформ и ее полноценная интеграция в систему международных экономических отношений, где решающей предпосылкой конкурентоспособности страны является высококвалифицированная, мобильная рабочая сила, заинтересованная в результатах производства и обеспеченная устойчивой занятостью.

Целью работы является исследование политэкономической сущности современного рынка труда и обоснование направлений совершенствования механизма регулирования занятости населения.

Мы провели анализ и оценку государственного регулирования уровня занятости населения в Казахстане и для этого изучили сначала его основные показатели.

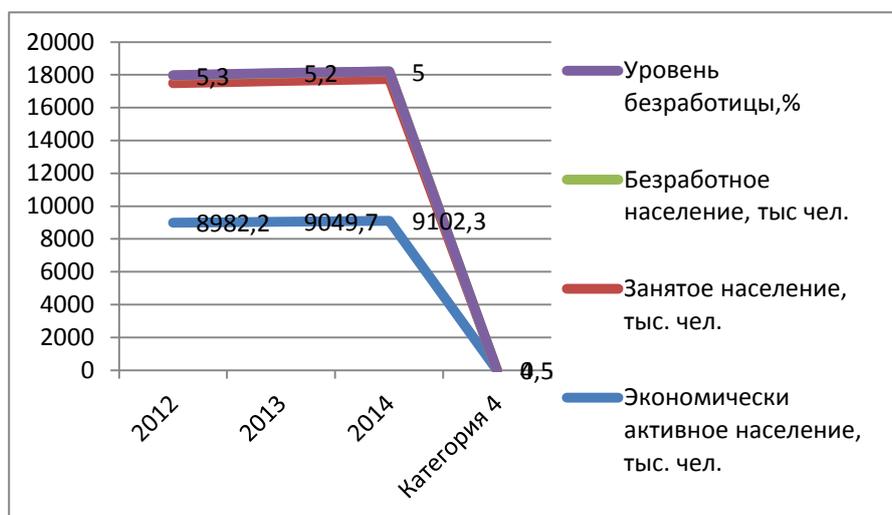
Для изучения показателей рынка труда Республики Казахстан за 2012-2014 гг. воспользуемся статистическими данными, представленными на сайте Министерства Национальной экономики Республики Казахстан.

Основные индикаторы рынка труда представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные индикаторы рынка труда за 2012-2014 гг.

Индикаторы рынка труда	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Абсолютная величина	В %	Характеристика
Экономически активное население, тыс. чел.	8982,2	9049,7	9102,3	120,1	1%	Экономически активное население за 3 года выросло на 1% или на 120,1 человек
Занятое население, тыс. чел.	8507,4	8580,1	8641,9	134,5	1,5%	Занятое население за 3 года выросло на 1,5% или на 134,5 человек
Безработное население, тыс чел.	474,8	469,6	460,4	-14,4	-3%	Безработное население за 3 года сократилось на 3% или на 14,4 человек
Уровень безработицы, %	5,3	5,2	5	-0,3	-5%	Уровень безработицы за 3 года сократился на 5% или на 0,3 человека

Из представленных данных следует, что за изучаемый период уровень безработицы снизился на 0,3% за счет увеличения экономически активного населения на 120,1 тысячу человек и занятого населения на 132,7 тысяч человек. Также отмечается снижение уровня безработного населения на 14,4 тысяч человек.

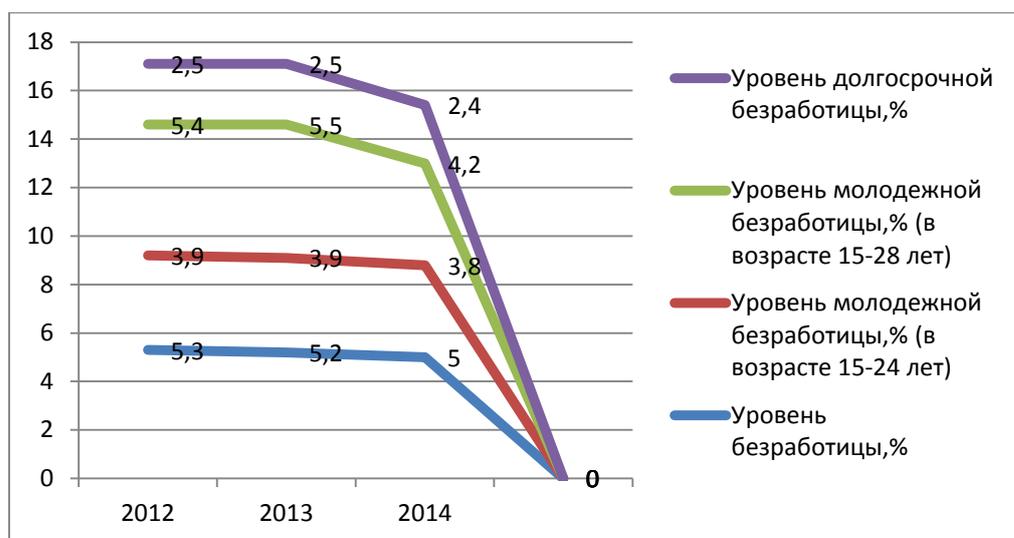


Далее рассмотрим уровень безработицы по категориям населения в таблице 2.

Таблица 2 – Уровень безработицы

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Абсолютная величина	В %	Характеристика
Уровень безработицы,%	5,3	5,2	5	-0,3	-5%	Уровень безработицы за 3 года сократился на 5% или на 0,3 человека
Уровень молодежной безработицы,% (в возрасте 15-24 лет)	3,9	3,9	3,8	-0,1	-2%	Уровень молодежной безработицы (в возрасте от 15-24 лет) сократился на 2% или на 0,1 человека
Уровень молодежной безработицы,% (в возрасте 15-28 лет)	5,4	5,5	4,2	-1,2	-22%	Уровень молодежной безработицы (в возрасте от 15-28 лет) сократился на 22% или на 1,2 человека
Уровень долгосрочной безработицы,%	2,5	2,5	2,4	-0,1	-4%	Уровень долгосрочной безработицы сократился на 4% или на 0,1 человека

Следует отметить, что помимо снижения общего уровня безработицы, значительно сократился уровень молодежной безработицы в возрасте 15-28 лет – на 1,2%.



Динамика увеличения среднемесячной номинальной заработной платы отображена на рисунке 1.

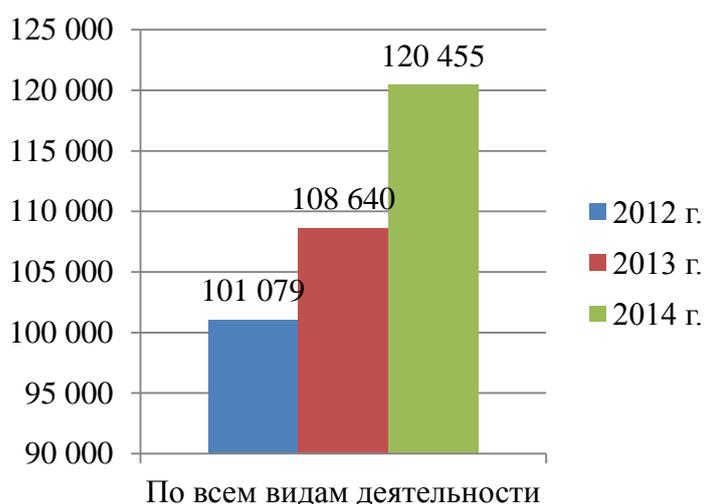


Рисунок 1 - Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника в Республике Казахстан

На основе проведённого анализа состояния рынка труда в Республике Казахстан, можно сказать, что налицо положительная динамика. Снижение уровня безработицы и увеличение уровня занятого населения наряду с увеличением заработной платы свидетельствует об активном участии государства в вопросах регулирования рынка труда.

Современное состояние занятости населения характеризуют следующие основные признаки:

- недостаточная степень развития институционально-правового обеспечения занятости, что ведет к сохранению конфликтов на рынке труда;
- преобладание неэффективной занятости, которая выражается в высокой концентрации рабочей силы на убыточных предприятиях, больших масштабах недоиспользования рабочего времени, низкой производительности труда, снижении в общем числе работников доли занятых в высокотехнологичных и наукоемких видах деятельности;
- отсутствие эффективно работающего рыночного механизма трудовых ресурсов, адекватного макроэкономическим преобразованиям;
- потеря квалификации высококвалифицированными кадрами из-за отсутствия реальной связи между доходом и уровнем профессионализма работников, их перетока в неформальную занятость, миграции за рубеж;
- нарастание разрыва между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы;
- ухудшение качественных характеристик имеющихся рабочих мест и медленное создание новых;
- увеличение травматизма и числа профессиональных заболеваний из-за роста доли рабочих мест с неблагоприятными условиями труда;
- обострение проблем трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения: молодежи, инвалидов, женщин, уволенных в запас военнослужащих и др.;
- сохранение на производстве значительных масштабов скрытой безработицы, расширение предложения рабочей силы в «теневой» сфере занятости;
- недостаточно гибкое реагирование на изменения спроса на рабочую силу системой профессионально-технического образования;
- наличие стихийной трудовой миграции рабочей силы внутри страны;
- медленная интеграция переселенцев - оралманов на исторической родине;
- слабое развитие доступности рынка жилья, что препятствует гибкому перемещению и использованию экономически активного населения;

- отсутствие возможности ускоренного переобучения безработных по требуемым специальностям;
- направление больших потоков трудовой миграции из государств СНГ (прежде всего, из Кыргызстана и Узбекистана) в Казахстан;
- значительный объем нелегальной трудовой миграции и отсутствие механизмов по возвращению трудящихся-мигрантов, незаконно находящихся на территории Казахстана, в места их постоянного проживания;
- отсутствие единой автоматизированной информационной базы по вопросам занятости населения.

Приоритетами новой стратегии занятости могут стать следующие направления:

1. Совершенствование институционально-правовой базы. Необходимым является принятие закона о занятости, который бы охватывал все ее сферы, определил формы участия и меру ответственности за решение проблем занятости всех причастных субъектов общества.

2. Проведение работы по идентификации самозанятого населения в рамках неформальной экономики Казахстана и сопоставление с международной практикой, включая определение правового и социально-экономического статуса самозанятых и их отраслевого профиля, а также выявление доступа этой категории к услугам системы социального обеспечения.

3. С помощью республиканских и местных исполнительных органов решение проблемы самозанятости населения за счет более активных мер по возрождению, развитию и инновационному обновлению производства в промышленных и аграрном секторах, в депрессивных регионах, развитие малого и среднего предпринимательства.

4. Создание условий для эффективной системы учета, отчетности и контроля занятости населения, преодоление стихийности в развитии рынка труда, координация решений по регулированию рынка труда с учетом состояния региональных рынков, состояния социальной инфраструктуры и прежде всего рынка жилья.

5. Принятие мер по недопущению нелегальной трудовой миграции, использование возможностей перелива рабочей силы и формирования общего рынка труда в рамках Таможенного Союза.

6. Развитие и поощрение научных исследований по наиболее актуальным проблемам занятости населения, создания эффективного рынка труда и регулирования миграции рабочей силы.

Эти меры могли бы обеспечить повышение эффективности занятости населения, снижение безработицы, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, предоставление социальных гарантий гражданам в области труда, медицинского страхования, получения профессионального образования, соблюдение ряда других социальных стандартов и нормативов.

Анализ движения населения по категориям занятости позволил выявить основные изменения, происходящие на рынке труда:

1) рынок труда становится более динамичным, увеличилась доля занятых, сохранивших свое прежнее рабочее место, доля официально зарегистрированных безработных снизилась.

2) повышается мобильность внутри категории занятых.

3) практически все изменения вероятностей перехода населения из одной категории в другую способствуют повышению доли безработных.

4) единственный фактор, сдерживающий рост безработицы – переход безработных в состав экономически неактивного населения (их численность в 2012 году составляет 3,54 млн. человек), включая отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиск, студентов, а также женщин, занятых ведением домашнего хозяйства.

Таким образом, повышение занятости населения и снижение безработицы является приоритетным направлением государственной политики занятости Казахстана, которая

разрабатывается по двум основным направлениям: содействие в трудоустройстве незанятого населения и оказание помощи в профподготовке, переподготовке. В связи с продуманной эффективной политикой государства в РК наблюдаются позитивные изменения в системе занятости. Однако, сохраняются и нерешенные проблемы. Прежде всего, это дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, особенно в категории молодежи, инвалидов, а также лиц, длительное время неработающих, и предпенсионного возраста. В целях обеспечения занятости этих категорий населения необходимо разработать законодательные механизмы стимулирования работодателей по сохранению действующих и созданию новых рабочих мест.

#### **Список использованных источников**

1. Послание Президента – Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана. «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» // Казахстанская правда, 28 января 2012 года.
2. Социально-экономическое развитие Республики Казахстан. г.Астана, 2012, с. 39.
3. Нугербеков С. Казахстанский рынок труда характеризует динамичность / / Казахстанская правда № 354-355 (27173-27174) 16.10.2012

**УДК 331.5**

### **РОЛЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НА ПРЕДПРИЯТИИ «КАЗМУНАЙГАЗ»**

**Ибрайхан Гафур**

**Оспанов Чингиз Кайратулы**

*ospanov.chingizz@gmail.com, dolkser09@mail.ru*

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

Создание конкурентоспособного предприятия всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Кадры всегда относились к важнейшим факторам, обеспечивающим эффективность работы предприятия. Реализация потенциальных возможностей любой организации зависит от знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению работающего персонала и руководящего состава. Поэтому коллективный договор является составной частью всей управленческой деятельности организации и направлена на защиту прав работников предприятия и предоставление лучших условий работы для сотрудников предприятия.

Юридическое значение коллективного договора состоит в том, что он представляет собой важный источник права, устанавливаемый не законом или подзаконным нормативным правовым актом, а заинтересованными сторонами трудовых отношений путем достижений договоренности в решении различных профессиональных, социальных и производственных вопросов. Это обстоятельство придает коллективному договору определенную гибкость, позволяет учитывать различные обстоятельства в отношениях между работниками и работодателями и вносить в коллективный договор соответствующие коррективы.

Коллективный договор выполняет сразу несколько функций. [2,стр.13]

Защитная функция коллективного договора заключается в том, чтобы защитить интересы работников, ведь в трудовых отношениях работодатель является экономически более сильной стороной. Например, в коллективном договоре можно предусмотреть меры по сохранению рабочих мест на случай механизации или автоматизации производства или, скажем, запрет на увольнение за прогул женщин с маленькими детьми.