



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



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2014» атты
IX халықаралық ғылыми конференциясы

IX Международная научная конференция
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2014»

The IX International Scientific Conference for
students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION-2014»

2014 жыл 11 сәуір
11 апреля 2014 года
April 11, 2014



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

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2014»
атты IX Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
IX Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2014»**

**PROCEEDINGS
of the IX International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2014»**

2014 жыл 11 сәуір

Астана

УДК 001(063)
ББК 72
Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2014» атты студенттер мен жас ғалымдардың IX Халықаралық ғылыми конференциясы = IX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2014» = The IX International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2014».
– Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2014. – 5831 стр.
(қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-610-4

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.

УДК 001(063)
ББК 72

ISBN 978-9965-31-610-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық
университеті, 2014

материалдық ынталандыруды ұйымдастыру. Құрылыстың қазіргі заманғы озық технологияларын қолдана отырып энергияны тұтынуды 80%-ға дейін қысқартуға болады.

2) Энергияны үнемдейтін және аз ластайтын көлік жүйесін енгізу.

3) Энергия таратудың интеллектуалдық жүйесі бар тұрақты энергетика жүйесін енгізу.

4) Ұлттық саясаттағы игі бастамалар (экологиялық заңдылықтарды енгізу немесе жетілдіру, тиімсіз субсидияларды төмендету немесе тоқтату, отын сияқты пайдалы қазбалардың орнына жаңартылатын энергияның көздерін кеңінен қолдануды, жеке автокөліктің орнына қоғамдық көліктің түрлерін кеңінен қолдануды қолдау үшін фискалдық шараларды жүргізу және т.б.).

5) Ауыл шаруашылығы және халықты тұщы сумен қамтамасыз ету.

6) Жер ресурстарын кеңінен қолдану және кешенді құрылыс саясаты.

7) Тұщы су ресурстарын орталықтан басқару.

8) Технологияларды әзірлеу және олармен алмасу.

9) Халықаралық ынтымақтастық – трансшекаралық, аймақтық, жаһандық.

Бір сөзбен айтқанда, Астана қаласы әлемдегі жаңа жетістіктерді көрсетудің озық үлгісі болмақ және Елордада осындай халықаралық көрменің өтуі баламалы қуат көздерін дамыту ісі бойынша еліміздің Орталық Азия елдері арасында жетекші рөл атқаруына мұрындық болмақ.

Әдебиеттер:

9. Б. Есекина. Концептуальные основы модели «зеленого роста» // Евразийский экономический обзор. – 2011 - № 2, стр. 116-118.

10. 22.01.2013 <http://old.zhaikpress.kz> Жайық пресс

11. 29.01.2013 <http://www.astana-akshamy.kz> Астана ақшамы газетінің ресми сайты

ӘӨЖ 001.885:331.108.2 (574)

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҰЙЫМДАРЫНДА КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ ИННОВАЦИЯЛЫҚ БАСҚАРУ

Рамашова А.Н.

rgul.ksu@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университетінің докторанты,
Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекші - э.ғ.д., профессор Байжолова Р.А.

Қазіргі кездегі экономикалық жағдайда, ұйымдар тек қана бизнес көрсеткіштерге ғана емес, сонымен қатар өзінің кадрлық құрамына да басты назар аударуы тиіс. Қоғамда болып жатқан әлеуметтік-экономикалық үдерістерге сәйкес, ұйымдардың инновациялық басқаруында кадрлық әлеует басты рөлде ойнайды. Ұйымның бәсекеге қабілеттілігі артып, тұрақты дамуы үшін, ұйым басшылығы дұрыс шешімдерді қабылдап, басқару қажет.

«Кадрлық әлеует» термині негізінде, ұйымның қарқынды дамуы үшін, кадрлар жұмысының әртүрлі әдістерінің жиынтығының қосындысы деп көрсетуге болады. Кадрлар біліктілігіне: кадрдың кәсіби білімін, тәжірибесін, кәсіби мобильділігін, еңбекқорлығын жатқызуға болады [7].

Кадрлық әлеуеттің параметрлерін келесідей сыныптауға болады:

- психофизиологиялық әлеуетке (кадр қабілеттілігі, оның денсаулығының жағдайы, еңбекқабілеттілігі, төзімділігі және т.б.);

- біліктілік әлеуеті (жалпы білім көлемі, оның тереңдігі, жан-жақтылығы, еңбекқорлығы);

- жеке әлеует (азаматтық сананың деңгейі, әлеуметтік білімділік, жұмысқа қызығушылық, еңбекке деген сұраныс, қажеттілік иерархиясы); жатады [8].

Кадрлық әлеуетті басқару кезінде, ұйымдағы жұмыс күші өз біліктілігін толық немесе жартылай пайдаланып, заман талабына сәйкес өз білімін толықтырып, жаңа ақпаратқа сәйкес өзгеріп отыруы, басты назарға алынады. Ұйымның дамуында кадрлық әлеуетті басқару кезінде жұмыс күшінің біліктілігі мен мақсаты қажет [7].

Ұйымның инновациялық бағытына кадрлық әлеуеттің басқару әдістері кіреді.

Дәстүрлі жүйеде кадрларды басқарудың әкімшілік әдісінің нәтижелері, заман талабына, әлеуметтік-экономикалық үдеріске, инновациялық дамуға сай бола алмады.

Кадрлық әлеуетті басқарудың жүйесі (дәстүрлі және инновациялық) келесі басты мақсаттарды орындауға сәйкес болуы тиіс. Біріншіден, ұйым талабына сай кадрлардың саны және сапасының ұқсастығы [10].

Екіншіден, кадрлардың ұйымдастырушылық тұрғыдан ғана емес, сонымен қатар, жалпы мақсаты мен құндылығының, дәстүрінің, ынтасының ортақ болуы еңбек өнімділігін арттырады [8].

Көптеген авторлар осы мәселені зерттей отырып, кадрлық әлеуетті басқарудың әртүрлі функцияларын ұсынады. Автор С.А. Шапионың пікірі бойынша кадрлық әлеуетті басқару кадрларды іздеу мен таңдау кезіндегі, персонаға қойылатын талапқа сай деп пайымдайды [10]. Ал Н.В. Кузьминнің еңбегінде кадрлық әлеует қалыпты жүйе арқылы компетенциялармен басқарылады деген [8]. Ю.Н. Арсеньевтің ойынша әлеуетті басқарудың негізінде іскерлік білік бірінші орында болуы керек деп қарастырған [2]. Көптеген авторлар еңбектерінде кадрлық әлеуетті басқарудың құрамына жоспарлау, таңдау, бағалау, еңбекақыны анықтау, оқыту, біліктілікті арттыру сияқты функциялар кіреді деп зерттеген [4].

Кадрлық әлеуетті басқаруда авторлардың позициясының ортақ мәселесі- ол кадрлық саясаттың негізгі бағыттары:

- ұйымды адам ресурстармен қамтамасыз ету (қажеттілікті жоспарлау, ізденіс, кадрларды таңдау);

- персоналды жұмсау (мансапты басқару, кадрлық резерв);

- Ұйымдастыру жүйесінде ұйым қызметкерлерінің кәсіби оқытуында білімін басқару.

Персоналда қажеттіліктің болуын жоспарлау—анықталған уақыт аралығында ұйымға қажет біліктілігі мен тәжірибесі мол кадрмен қамтамасыз ету үдерісі [10].

Кадрда қажеттіліктің болуы персоналға сұраныстың болуын болжамдайды. Ал персонал ұсынысында оған деген сапа, сан, тәжірибенің, маркетингі болжамдайды [3]. «Инновациялық қызметте жұмыс күшіне деген қажеттілікті болжамдау қиын, өйткені онда анықталмағандық пен тәуекел бар. Инновациялық қызмет үшін, кадрлардың әлеуметтік үдерістерге сәйкес біліктілік деңгейін бағалау керек» [4].

Сонымен қатар осындай тәуекел персонал ұсынысында кездеседі. Осыған байланысты кадрлық менеджмент арнайы кәсіби біліктілік пен тәжірибені талап етеді. Персонал ізденісі- бұл үдерісте ұйым, өзіне қажет, қойылған талапқа сай кадрларды (мамандарды) сырттан іздейді [4].

Персоналды таңдау- ұйым қойылған критерийлерге байланысты өзіне сәйкес кандидатты, бірнеше маманның ішінен тәжірибесі мен біліктілігін салыстыра отырып таңдайды [6].

Персоналды іздеу мен таңдау кезінде қызметкер белгілі бір қызмет түрін орындауға маманданады[6].«Персоналды таңдау кезінде басшы кандидаттар арасында конкурстық негізде тестілеу өткізеді. Бірақ маманның біліктілігі инновациялық қызметке, заман талабына сәйкес өзгеруге бейімделуге дайын болуы қажет» [4].

Мансапты басқару- бұл еңбекақыны көбейту негізінде персоналдың жұмысқа деген ынтасын жоғарлату [5]. Кадр жұмысын уақтылы және ұқыпты орындаған кезде жаңа лауазымдарға ие болу мүмкіндігі бар екенін білу [3].

Білімді басқару— бұл үдерісте, ұйымның еңбек көрсеткіштерін ұлғайту мақсатында кадр бойындағы барлық білімді толық пайдаланады [1].

Кәсіби білімділік- бұл оқу негізінде бірқалыпты тәжірибеге ие болу [1]. Ұйымның бизнес көрсеткіштері ұлғаюы үшін оның кадрлары біліктілігін белгілі уақыт аралығында арттыру міндетті [9].

Сонымен қатар, ұйымның кадрлық әлеуетінің инновациялық дамыту дәстүрлі басқару жүйесінің заманауи экономикаға сай, қайта қарастырылып өзгеруін талап етеді. Бұл өзгерісті Қазақстан Республикасы ұйымдарындағы кадрлық әлеуетті басқару жүйесінен көруге болады.

Қазақстанның үдемелі индустриалдық инновациялық дамуы бойынша және Қазақстанның экономикалық құрылымын қайта құрылымдау бойынша жоғары технологияларды пайдалану арқылы толыққанды және дер кезінде анықталған міндеттердің қатарында, бірінші кезекте, толассыз өнім беретін және әлемдік нарықта бәсекеге қабілетті инженерлік корпуста дұрыс кадрлық әлеуетті қалыптастыру тұрады. Жалпы адами ресурстарды және анық байқалатын инновациялық мүмкіндіктері бар кадрлық ресурсты басқару технологиясы саласында терең прогрессивті өзгерістерді қабылдау негізінен аз уақыттың ішінде жаңа кәсіподақтар және ғылымды жетістікке жетелейтін кәсіподақтарды ашумен тікелей байланысты. Бәсекеге қабілетті инновациялық кәсіподақтардың тиімді қызмет етуі үшін инженерлер, технологтар, сызба жасаушылардан бастап маркетингтерге дейін біліктілігі жоғары мамандар қажет [11].

Кадрлық әлеуетті басқару технологиясын түбегейлі жаңғырту кең ауқымды институционалдық құрылымдарды тарту арқылы жүзеге асырылуы тиіс. Жалпы ұйымдастырушылық қызметті сапалы мемлекеттік органдар іске асыруы тиіс. Бұған қоса, жұмыс берушілер қауымдастығының, кәсіподақтық ұйымдардың және үкіметтік емес құрылымдардың ұйымдастырушылық әлеуетін мақсатты пайдаланған жөн.

Кадрлық әлеуетті басқару технологиясын жаңғырту бірінші кезекте, Қазақстанның барлық жұмыс берушілеріне тән ойлаудың қалыптасқан дәстүрін түбегейлі өзгерту үшін қажет.

Екіншіден, кадрларды басқару технологиясын жаңғырту әрбір қызметкердің шығармашылық қызмет түріне қарамастан, инновациялық еңбекке деген жеке дара шығармашылық қырларын ашуға бағытталуы тиіс. Сонымен қатар заманауи инновациялық менеджменттің жетістіктерін пайдалану арқылы жеке, топтық, ұжымдық инновациялық қызметін арттыруға бағыттау керек.

Үшіншіден, кадрлық әлеуетті басқару технологиясын жаңғырту барысында инновациялық қызметтің жоғары тиімділігін ескеру керек. Инновациялық қызметтің физикалық еңбектен ғана емес, атқарушылық интеллектуалдық қызметтен айырмашылығы бар.

Кадрлық әлеуетті басқару технологиясын жаңғырту барысында көп векторлы амал-тәсілдерді пайдалану керек.

Кешенді көп векторлы басқарудың қиыншылығы кадрлық әлеует әртүрлі, әрі сапалы сипаттамалардың жиынтығын қамтиды. Мәселен, жалпы мемлекеттің немесе әрбір қызметкердің жеке дара білім жағынан, кәсіптік-біліктілік және жас, жыныс ерекшеліктері сияқты сипаттамалар жиынтығын атауға болады.

Басқару жүйесінде дәстүрлі әдіс-тәсілдер берілген жұмыс жоспарын жүзеге асыруда тиімді болғанымен, микроэкономикалық деңгейде де, ұлттық экономика кеңістігінде де инновациялық қызметтің дамуына септігін тигізбейді. Қазақстан экономикасының барлық саласының үдемелі индустриалдық-инновациялық дамуының стратегиялық міндеттерін жүзеге асыру кадрлық әлеуетті басқару технологиясының дәстүрлі әдіс-тәсілдерін пайдалануды ғана емес, экономиканың инновациялық өзгерістеріне оңтайлы әсер ететін жаңа әдістерді іздестіруге итеремелейді. Оны төмендегі кесте арқылы көруге болады (1 кесте – Қазақстанның кадрлық әлеуетін тиімді қамтамасыз ету тетіктері).

1 кесте – Қазақстанның кадрлық әлеуетін тиімді қамтамасыз ету тетіктері

Бағыттар	Тетіктер	
Әрқилы қызмет түрлері мен басқару тәсілдерінде заманауи талаптарды ұйымдастыру	Кадрлық саясатты әдістемелік-ұйымдастырушылық тұрғыда қамтамасыз ету	Ғылыми, инновациялық консалтингтік технологиялар жүйесін кеңейту
Кадрларды олардың рухани-психологиялық қасиеттері мен кәсіби шеберлігін ескеру арқылы таңдау	Тиімді кадрлық саясаттың ақпараттық қамтамасыз етілуі	Материалдық және қаржылық ресурстардың қажеттілігін анықтау және сараптауды ұйымдастыру
Қажетті кадрлық қорды ұйымдастыру	Ортақ экономикалық кеңістік құру	Мемлекеттік кадрлық бағдарламаларды анықтау және қаржыландыру көзі
Кадрлар қызметін бағалау мен бақылаудың жаңа, тың әдіс-тәсілдерін ұйымдастыру	Тиімді шешімдер қабылдауға қажетті ақпараттарды қалыптастыру және құру	Экономика салаларының кадрлық сұранысын болжау әдісін және жүйесін құру

Бүгінде инновациялық қызметтің қарқындылығы көбінесе экономикалық даму деңгейінен көрінеді: жаһандық бәсекеде инновациялар үшін қолайлы жағдайды қамтамасыз ететін елдер жеңіске жетеді. Яғни, инновациялық экономиканы дамыту елдің бәсекеге қабілеттілігін арттырудың тиімді жолдарының бірі болып табылады.

Елде дамыған кәсіпкерлік сектор мен қоғамның инновацияларды қабылдау мәдениеті болған жағдайда ғана ұлттық инновациялық жүйе тиімді болып, жоғары кіріс әкелетіні туралы шетелдердің тәжірибесінен тұжырым жасауға болады. Жаңа ғылыми басылымдарға, бұйымдарға, технологияларға, қызметтерге, кадрлар біліктілігіне, басқару әдістеріне шоғырландырылған инновация экономикалық дамыған елдердің бәрінде де бәсекеге қабілеттіліктің басты факторы болып табылады. Қазіргі уақытта Қазақстанда инновациялық белсенділік деңгейі 4,3%-ды құрайды, ал Германияда бұл көрсеткіш – 80%-ды, АҚШ-та, Швецияда, Францияда – шамамен 50%-ды, Ресейде – 9,1%-ды құрайды [12]. Ресей Федерациясымен және Беларусь Республикасымен Бірыңғай экономикалық кеңістіктің құрылуына байланысты күшейіп келе жатқан бәсеке, сондай-ақ Қазақстанның Дүниежүзілік сауда ұйымына кіру жөніндегі ниеті дамудың келешектегі жолы – инновациялық экономикаға жеделдетіп өтуді айқындап берді.

Қорыта келгенде, кадрлық әлеуетті басқарудың жаңа технологиясын енгізу экономиканың барлық саласында жүзеге асырылуы тиіс. Мұндай қадам өндірістік және коммерциялық қызметтің жаһандық жағдайында экономикалық қарым-қатынастардың дамуына әсер етеді. Жаңа басқару технологияларын енгізу мен сақтау өндірістік-экономикалық қызметте жүзеге асыру үшін мақсатты түрде тиісті комиссияны таңдау керек.

Арнайы басқару ұйымын мақсатты түрде құру объективті факторлар мен шарттардың үйлесімінен туындаған. Біріншіден, жоғары және арнайы білім беру саласында жеке секторды дамыту, сарапшылардың айтуынша жас мамандарды дайындауда теңсіздіктің туындауына әкеп соқты, мәселен сапалы инженерлік-техникалық білімі бар жас мамандар тапшылығы анық байқалады, бұл мемлекеттің инновациялық индустриаландыру үрдісіне кері әсерін тигізеді.

Екіншіден, тек қана жалпы мемлекеттік деңгейде барлық қызмет түрлерінде кешенді ақпараттандыру мәселелерін тиімді шешу. Бұған жоғары жылдамдықты және кең жолақты ғаламтор жүйесіне ену, спутниктік және кабельдік оқытудың телетаратылымы, кітапханалық қорға, мұрағатқа және өзге де мемлекеттік ақпараттық базаға қол жеткізу мәселелерін оңтайлы шешу керек.

Үшіншіден, қазіргі таңда Қазақстанда қызмет көрсететін рекрутингтік агенттіктердің жұмысы нәтижесіз. Бұған қоса, кейбір агенттіктер талантты жастарды шетелде тұрақты жұмыс істеуге жібереді.

Қазақстанның үдемелі индустриалдық-инновациялық дамуының стратегиялық міндеттерін жүзеге асыру үшін кадрлық әлеуетті басқарудың заманауи технологиясын пайдалануды кешенді түрде қарастыру керек.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб: Питер, 2007. – 831 с.
2. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления. Учебное пособие. – М., ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 288 с.
3. Вотякова И.В., Брендаков В.Н. Оценка эффективности инвестиций в кадровый потенциал при формировании стратегии инновационного развития кадрового потенциала организации // Управление персоналом, 2008, № 6.// <http://www.top-personal.ru/issue.html?1715> (дата обращения 07.03.2014)
4. Инновационный менеджмент. Учебное пособие / под ред. Оголевой Л.Н. – М., ИНФРА-М., 2001. – 238 с.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 304 с.
6. Кравченко К.А. Организационное строительство и управление персоналом крупной компании. – М.: Академический Проект, 2005. – 431 с.
7. Кузнецова И.В. Управление кадровым потенциалом в промышленности // Дисс. на соиск. уч. степени канд.экон.наук. – М., 2003. – С. 49-77.
8. Кузьмина Н.В. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах // Дисс. на соиск. уч. степени д-ра экон. наук. – М., 2004. – С. 22-25.
9. Магура М. И., Курбатова М. Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. – 216 с.
10. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании / С. А. Шапиро. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ГроссМедиа, 2007. - 248 с.
11. Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі инновациялық даму тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасының Президенті Жарлығының жобасы туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 30 шілдедегі № 990 Қаулысы.
12. Наука и инновационная деятельность. Статистический сборник, Агентство Республики Казахстан по статистике. - Астана, 2012. - 88 с.

УДК 330.65.035

УПРАВЛЕНИЯ УТИЛИЗАЦИИ ТВЕРДЫХ БЫТОВЫХ ОТХОДОВ

Рамм Алексей Викторович

Тулек Ерлан Серикович

Lesha_ramm@mail.ru, zlekov@mail.ru

Евразийский Технологический Университет, Алматы, Казахстан

Научный руководитель – Дабылтаева Н.Е

Сфера обращения с твердыми бытовыми отходами (ТБО) в Республике Казахстан признана актуальной на всех уровнях. Так, Глава государства, на расширенном заседании Правительства РК от 27 января 2012 года поручил разработать комплекс мер по развитию системы переработки ТБО [4]. В соответствии с поручением Главы государства МООС РК