

Қазақстан Республикасы
Білім және ғылым
министрлігі



Министерство
образования и науки
Республики Казахстан

Ахмет Байтұрсынов атындағы
Қостанай мемлекеттік
университеті

Костанайский
государственный университет
имени Ахмета Байтурсынова

Байтұрсынов оқулары

Байтурсыновские чтения

халықаралық ғылыми-практикалық
конференция материалдары

материалы международной
научно-практической конференции



УНИВЕРСИТЕТ

2015

АХМЕТ БАЙТҰРСЫНОВ

ЧАСТЬ 1

УДК 001 (063)

ББК 72

Б 18

Редакционный совет:

доктор ветеринарных наук, профессор **Наметов А.М.**, доктор педагогических наук, профессор **Ким Н.П.**, доктор философских наук, профессор **Колдыбаев С.А.**, доктор экономических наук, профессор **Жиентаев С.М.**, доктор экономических наук, профессор **Мишулина О.В.**, доктор сельскохозяйственных наук, профессор **Муслимов Б.М.**, доктор ветеринарных наук, профессор **ТегзаА.А.**, доктор физико-математических наук **Байманкулов А.Т.**

Б 18 «Байтурсыновские чтения - 2015» Программа развития «Нурлыжол»: образование-наука-производство: Мат-лымеждунар. науч.-практ. конф. 17 апреля 2015 года. - Костанай: Костанайский государственный университет имени А.Байтурсынова, 2015. - с.369

ISBN978-601-7385-97-2

В данном сборнике представлены материалы Международной научно-практической конференции «Байтурсыновские чтения - 2015» на тему «**Программа развития «Нурлыжол»: образование-наука-производство**», состоявшейся 17 апреля 2015 года в Костанайском государственном университете имени А.Байтурсынова.

В сборнике представлены научные статьи по общественно-социальным, правовым и политическим аспектам развития современного государства и общества, приоритетным направлениям развития гуманитарных наук, структурной модернизации и научно-технологическом развитии экономики Казахстана в условиях глобализации, достижениям и перспективам развития ветеринарии и технологии животноводства, а также по стратегическим направлениям развития сельскохозяйственных, естественных, инженерных и информационных наук.

Материалы данного сборника могут быть интересны ученым, преподавателям высших учебных заведений, магистрантам и студентам.

УДК 001 (063)

ББК 72

Мнение авторов не всегда отражает точку зрения редакции. Рукописи не рецензируются и не возвращаются. За достоверность предоставленных материалов ответственность несет автор. При перепечатке материалов ссылка на журнал обязательна.

ISBN ISBN 978-601-7385-97-2

ШАРИПОВ Б.О. ДҮРМЕКБАЕВА Ш.Н. МЕМЕШОВ С.К.	ӘСУ РЕТТЕУІШІ ЛИГНОГУМАТТЫҢ ӘСЕРІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ЖАЗДЫҚ АРПАДА ҚАЛЫПТАСҚАН АНАТОМИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕР.....	109
ШИЛОВА Н.И. КУРИНЫЙ А.В. ЕСЕНТЕМИР А.Д.	САРАНЧОВЫЕ – ОСОБО ОПАСНЫЕ ВРЕДИТЕЛИ СЕЛЬСКО- ХОЗЯЙСТВЕННЫХ УГОДИЙ КОСТАНАЙСКОЙ ОБЛАСТИ.....	112
ШИПОТЬКО В.Н. АБДУЛКАРИМОВ А.А.	АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЙ И ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОСЛЕУБОРОЧНОЙ ОЧИСТКИ ВОРОХА РАПСА И ЛЬНА.....	115
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА		
ӘМІРБЕКОВА А.Ш.	ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ЖАНЖАЛДАР ЖӘНЕ ОНЫҢ АЛДЫН АЛУДАҒЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҰЙЫМДАРДЫҢ РОЛІ.....	119
АБДРАХМАНОВА А.Д.	МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС КАЗАХСТАНА: РАЗВИТИЕ, ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ.....	121
АБЖАНОВА А.К.	ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІ БАСҚАРУДЫҢ ИНСТИТУЦИО- НАЛДЫҚ НЕГІЗІ.....	126
АКАНОВ М.К. ЖИЛКИБАЕВА И.	ИНТЕНСИФИКАЦИЯ ЖӘНЕ АУЫЛШАРУАШЫЛЫҒЫНДАҒЫ ҒЫЛЫМИ - ТЕХНИКАЛЫҚ ПРОГРЕСС.....	129
АРЫСТАНОВА А.А. АБЖАНОВА А.К.	БАНКТІК НЕСИЕНІҢ ҚАЙТАРЫЛУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ.....	133
АХМЕТҚАЛИ Т.А.	ҚР ҚОР НАРЫҒЫНЫҢ НЕГІЗГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ МЕН ДАМУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ.....	136
БАЛЫНИН И.В.	АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В 2004-2013 ГГ.....	139
БАЯЗИТОВА И.А.	ЕУРАЗИЯЛЫҚ ИНТЕГРАЦИЯ – ЖАҒАНДЫҚ ЭКОНОМИКАҒА ЖОЛ.....	143
БУКЕЙХАНОВА Т.К.	СОВРЕМЕННЫЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В КАЗАХСТАНЕ.....	146
БАРАНОВА Н.А.	МЕТОДЫ И МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	151
ВАСИЛЬЧУК Е.В.	НАЛОГОВЫЙ РИСК :ПОНЯТИЕ И ПРОЯВЛЕНИЕ.....	156
ГАПТЕЛЬМАНОВА А.Р. ДОСМАКОВА А.Е.	ПРОБЛЕМА СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	161
ГАЯЗОВА Б.Б.	НАПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РК.....	163
ГОДУНОВ В.В.	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАВНОВЕСНОГО МОДЕЛИРО- ВАНИЯ ЭКОНОМИКИ.....	165
ДЖУМАДИЛДАЕВА Ж. Б.	ЭВОЛЮЦИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ФРАНЧАЙЗИНГА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ИННОВАЦИИ.....	168
ДОСМАКОВА А.Е.	ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	171

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Досмакова А.Е. - старший преподаватель кафедры управления и делового администрирования, Костанайский государственный университет имени А.Байтурсынова

В статье рассматриваются общие подходы к проблеме управления персоналом. В этой статье указывается формирование действенного механизма управления персоналом горнодобывающих предприятий на основе новых методических подходов, способствующих повышению эффективности производства в рыночных условиях.

Ключевые слова: управление, персонал, горное производство.

В современных условиях сложилась ситуация, при которой конкурентные преимущества предприятия определяются не столько организационно-экономическими составляющими, сколько компетенцией предприятия квалифицированным персоналом и его эффективным управлением. Эффективное управление персоналом становится важным фактором, способным привести к реализации конкурентных преимуществ отечественных организаций. В условиях развития рыночных отношений особое значение придается повышению уровня работы с персоналом и ее постановке на прочный научный фундамент, использованию накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта, вопросам практического применения современных форм управления персоналом. Управление человеческими ресурсами представляет собой компонент управления организацией наряду с управлением материальными и финансовыми ресурсами. Однако в силу присущей специфики управление персоналом представляет собой особый вид управленческой деятельности, для которой необходим творческий подход, индивидуализация и учет долгосрочной эффективности при принятии всех решений. В то же время методы управления персоналом могут варьировать в зависимости от размеров, организационно-правовых форм, типов организаций и др. В настоящее время нет единого подхода к оценке эффективности системы управления персоналом. Это связано с тем, что само понятие такой системы появилось недавно, а также со сложностью и многоаспектностью проблемы. Отсутствие обоснованной концепции эффективности системы управления персоналом делает проблему актуальной как для теории, так и для практики [1, с.125].

Управление персоналом – целенаправленное воздействие на персонал с целью наиболее эффективного использования его потенциала. Для того, чтобы использовать потенциал, нужно создать оптимальные условия (заработная плата), духовные, социальные, и своевременно обучать персонал новым технологиям.

Примерно в 70-х годах XX века управление персоналом претерпело глубокие качественные изменения. Это было связано с вступлением ряда промышленно развитых стран в индустриальную стадию развития, а также с действием целого ряда факторов экономического, социального и социально-культурного характера. К основным из них относятся: содержание труда; оплата за персоналом; микроэкономические факторы; организация труда и личность работника; демократии, рост цены труда и др.

Управление персоналом, которое ранее являлось второстепенной задачей, сейчас выходит на первый план. В современных условиях объективное отсутствие эффективного механизма управления горнодобывающими предприятиями породило методические проблемы и в области теории и практики управления персоналом.

Эффективное управление персоналом горнодобывающих предприятий в значительной степени зависит от результатов функционирования производственно-управленческой системы предприятия в целом, а также от степени взаимоотношения субъекта и объекта управления при достижении поставленных целей. При этом управление персоналом предприятий в современных условиях сложившейся мировой конъюнктуры должно формироваться в зависимости от динамики внешней и внутренней среды, а также их взаимосвязи [3].

Несмотря на ключевую роль в экономике Казахстана, горнодобывающая отрасль в настоящий момент оказалась в тяжелом состоянии. Основной причиной этого наряду с влиянием экономических факторов и фискальной политики является неэффективное использование трудовых ресурсов. Из всех факторов производства именно труд наименее эффективно используется на горнодобывающих предприятиях в рыночных условиях. В результате наблюдается рост затрат на производство минерально-сырьевых продуктов при одновременном повышении цены труда и снижении его производительности; ухудшение условий труда; снижение прибыльности и эффективности производства и другие негативные факторы.

В условиях динамично развивающихся рынков минерального сырья важным фактором, обеспечивающим не только выживание и развитие горнодобывающих предприятий, но и укрепление

их конкурентных позиций, является обоснование и разработка новых методических подходов формированию эффективного механизма управления персоналом.

В зависимости от вида деятельности (основной и неосновной) персонал горного предприятия подразделяется на две группы: промышленно-производственный (персонал основной деятельности и персонал непромышленных организаций (подразделений), состоящих на балансе промышленного предприятия (персонал неосновной деятельности).

К промышленно - производственному персоналу относятся работники всех участков и «цехов» основного производства, занятые непосредственно на шахте (карьере) по добыче полезных ископаемых; работники вспомогательных участков, цехов и отделов (ремонтный цех, электроремонтная мастерская, котельная и др.); работники подсобных и побочных цехов (цех строительных материалов, взрывчатых материалов и инертной пыли и др.); работники шахтных ба, душевых, прачечных, мастерских по ремонту спецодежды; работники военизированной, вооруженной вахтерской, сторожевой и профессиональной пожарной охраны; работники аппарата управления предприятиями, а также работники, обслуживающие складскую сеть, снабжение и сбыт.

К персоналу непромышленных организаций на горных предприятиях относятся работники, занятые обслуживанием основного производства. Сюда входит персонал лабораторий, научных исследовательских групп и учебных пунктов; работники, занятые на капитальном ремонте горных выработок, в конторах по тушению подземных пожаров; работники связи, оплачиваемые за средства горного предприятия; работники медико-санитарных учреждений, детских садов, яслей, клубов, жилищно-коммунального хозяйства и др. [2, с.175].

В Казахстане на горнодобывающих предприятиях мало внимания уделяется вопросам эффективного использования человеческих ресурсов, проблемам управления персоналом. Отсутствует подразделение, выполняющее функции управления персоналом. А традиционные отделы кадров ограничивают свою деятельность учетно-оформительскими функциями. Работа с персоналом требует другого подхода к формированию соответствующей службы. Работу по совершенствованию системы управления персоналом необходимо начать с реформирования этой службы. То есть, чтобы при всех условиях было обеспечено выполнение функций анализа, прогнозирования и обоснования определения потребности в работниках, укомплектования персонала с использованием внутренних и внешнего рынков труда, профдиагностики и профориентации, организации обучения работников, оценки использования их потенциала и возможностей профессионального и должностного продвижения.

Структура обычной службы персонала включает: отдел трудовых взаимоотношений; контору найму; медицинскую службу; службу бытового обслуживания сотрудников; службу связи с сотрудниками; подразделения, занимающиеся вопросами заработной платы, безопасности труда, подготовки кадров, социального обеспечения сотрудников.

Комплексный подход к определению функций и структуры служб персонала стал возможен благодаря наличию руководителей и специалистов, способных организовать работу по новому, использованием опыта стран с развитой рыночной экономикой.

В практике западного менеджмента к числу основных задач системы управления персоналом относятся:

- обеспечение фирмы высококвалифицированными и заинтересованными работниками;
- совершенствование мотивационных систем персонала;
- повышение уровня удовлетворенности трудом всех категорий персонала;
- развитие и поддержание на высоком уровне системы повышения квалификации персонала профессионального образования;
- сохранение благоприятного морального климата;
- управление внутриорганизационным движением персонала к взаимной выгоде работников администрации; планирование карьеры - продвижение по службе;
- творческую активность персонала, помощь в реализации инновационных планов фирмы;
- совершенствование методов оценки деятельности персонала и аттестации управленческого персонала.

Важнейшей задачей деятельности кадровых служб остается обеспечение предприятия высококвалифицированными специалистами, способными общими усилиями переломить негативную ситуацию и обеспечить максимальную эффективность деятельности предприятия [2, с.225].

Развитие персонала является одним из важнейших направлений деятельности, в связи с чем на комбинате разработаны программы повышения квалификации работников ГОКа. Социальная защищенность трудовым коллективам гарантируют строгое соблюдение трудового законодательства, а также ряд обязательств, добровольно принимаемых администрацией предприятия в рамках заключения коллективного договора с профсоюзной организацией. Первостепенное внимание уделяется обеспечению промышленной безопасности и охраны труда: ежегодно утверждается перечень мероприятий по улучшению условий труда; регулярно проводится аттестация рабочих мест; осуществляется медосмотр работников; разработана система комплексных и целевых проверок; также ведутся обучающие курсы в области промышленной безопасности.

В связи с этим формирование действенного механизма управления персоналом горнодобывающих предприятий на основе новых методических подходов, способствующих повышению эффективности производства в рыночных условиях, является актуальной научной задачей.

Менеджер, специализирующийся на работе с персоналом, должен иметь несколько немаловажных качеств, т.е. он должен быть: 1) организатором коллективной трудовой деятельности людей по выполнению порученной работы; 2) одновременно психологом и социологом; 3) экономистом, анализирующим, прогнозирующим и учитывающим затраты и достигнутые результаты для выбора решений.

Профессиональная подготовка рабочих в горной промышленности осуществляется в системе профессионально-технических училищ; курсовой сети (учебно-курсовые комбинаты и горномеханические школы); в учебных пунктах непосредственно на предприятиях и частично в техникумах. Кроме того, постоянно ведется переподготовка рабочих кадров. Необходимость ее связана с расширением масштабов использования высокопроизводительной, сложной горной техники, автоматизации производственных процессов и т. д. [3].

Только недавно вузы нашей страны стали готовить менеджеров по работе с персоналом, тогда будущие сотрудники кадровых служб, появились первые дипломированные социологи и психологи, изначально специализирующиеся на проблемах трудовых отношений. В данной ситуации прогрессивно ориентированным руководителям предприятий было просто неоткуда привлечь соответствующую службу профессионалов. В результате традиционный состав службы персонала преждем представлен, в основном, бывшими сотрудниками силовых структур и техническими исполнителями без специального профильного образования.

Совершенствование кадрового менеджмента должно начинаться с реорганизации службы персонала.

Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами с использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего производственного опыта.

На сегодняшний день преобразование кадровой службы предприятия из административной занятой рутинной деятельностью, подсистемы поддержки других структурных подразделений надежного делового партнера внутри предприятия и за его пределами представляет собой основу управления развития кадрового менеджмента.

Литература:

1. Гамбаров Г.М., Журавель Н.М., Королев Ю.Г. и др. Статистическое моделирование и прогнозирование: учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 1990.- 383 с.
2. Ахьюджа Х. Сетевые методы управления в проектировании и производстве / пер.с англ. – Издательство «Мир», 1979. – 638 с.
3. <http://www.dissercat.com/content>

ЖДК 332.14 (574.21)

ӘЛЕУМЕТТІК БАҒДАРЛАМАЛАРДЫ АҚПАРАТПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӘНЕ ҮЙЛЕСТІРУ

Есімхан Г.Е. - аға оқытушы, басқару және іскерлік әкімшілік кафедрасы, А.Байтұрсынұлы атындағы Қостанай мемлекеттік университеті

Әлеуметтік бағдарламалардың орындалуы елдің даму деңгейін көрсететін басты көрсеткіштердің бірі болып табылады. Осы мәселелерді шешу барысында мемлекеттік мекемелер мен ұйымдардың жұмыстары орасан зор болып келеді. Мақалада Қостанай қаласындағы негізгі мәселелер туралы сөз қозғалады.

Кілттік сөздер: жұмыссыздық, мемлекеттік бағдарлама, стратегия, әлеуметтік даму.

Жалпы кез-келген аймақтың даму көрсеткіштері олардың әлеуметтік мәселелердің қаншалықты шешілгендігіне байланысты болып келеді. Қостанай қаласында осындай шешімін тапқан тағдырлы мәселелер бар.

Республикамызда тәуелсіздік алған жылдардан бері «Қазақстан-2030» стратегиясы аясындағы әл-ауқатын арттыру мақсатында бірнеше әлеуметтік жобалар іске асырылуда [1].

Қостанай қаласы бойынша осы уақытқа дейінгі мемлекеттік деңгейдегі бағдарламалар «Қостанай-2020», «100 мектеп, 100 аурухана», «Балалан», «Саламатты Қазақстан» сияқты бағдарламалар арқылы стратегия негізінде кезең-кезең бойынша жүзеге асырылды.