

ISSN 1990 - 5580



Халықаралық бизнес университетінің
ХАБАРШЫСЫ

ВЕСТНИК
Университета международного бизнеса

VESTNIK
University of International Business



Signatory of The Magna Charta Universitatum

Выпуск № 4 (34)
Октябрь – Декабрь

2014

«ХАЛЫҚАРАЛЫҚ БИЗНЕС УНИВЕРСИТЕТІНІЦХАБАРШЫСЫ» ЖУРНАЛЫ ТУРАЛЫ ҚЫСҚАША АҚПАРАТ

Хабаршы Халықаралық бизнес университетінің гылыми, мерзімдік басылымы болып табылады және жетіжылдан астам уақыттан бері жарияланып жүр.

Журналдың тақырыбы экономика, инновация, IT технологияларын дамыту мен менеджмент және маркетинг, қаржы саласындағы өзекті мәселелерге арналған.

Мақалалар төменде көрсетілген негізгі тараулар бойынша орналасады:

- қазіргі экономикадагы интеграция
- ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігі
- қаржысекторы
- адамиресурстар.

Алыс –жақын шетелдердің белгілі авторлары мен зерттеушілері журнал беттерінде өз еңбектерін жариялаган (Қыргызстан, Әзіrbайжан, Ресей, Украина, Польша, Италия және б.)

Қазақстанның барлық аймақтарынан журналда жарияланған материалдар қоры - 1000 наң астам мақаладан тұрады.

Журналдың басылым мерзімі – үш айда 1 рет (жылына

4нөмір, басылым тілдері – қазақ, орыс, ағылшын).

Журнал Қазақстан Республикасының Спорт, ақпарат және мәдениет Министрлігінде 2005ж. 13 қазанында №6384-Ж тіркелген.

Журнал 2006-2012 жылдар аралығында Қазақстан Республикасы Фылым және білім Министрлігінің гылым, білім саласындағы аттестациялау және бақылау Комитетінің гылыми басылымдар тізіміне 2006ж. 23 қарашасынан № 10-7/1591 енгізілді, сондай-ақ журнал Париждегі ISSN Халықаралық орталығында тіркелген.

Тіркеу нөмірі -ISSN 1990 – 5580.

2014 жылдың журналаға:

- Фылым және білім саласын бақылау жөніндегі комитеттің Фылыми қызметтің негізгі нәтижелерін жариялау үшін ұсынып отырган басылымдардың тізімі,
- FTA ҰО АҚ Қазақстандық импакт-факторлы дәйексөз қоры бойынша Қазақстандық журналдардың тізімі (АО НЦ НТИ) (ағылшын нұсқасы) енеді.

КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ЖУРНАЛЕ «ВЕСТНИК УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА»

Вестник является научным, периодическим изданием Университета международного бизнеса и издается более семи лет.

Тематика журнала соответствует актуальным вопросам в области экономики, инновации, развития IT технологий, менеджмента и маркетинга и финансам и др.

Статьи размещаются по следующим основным рубрикам:

- интеграция в современной экономике
- конкурентоспособность национальной экономики
- финансовый сектор
- человеческие ресурсы.

На страницах журнала печатались известные авторы и исследователи из стран ближнего и дальнего зарубежья (Кыргызстан, Азербайджан, Россия, Украина, Польша, Италия и др.) Всего база опубликованных материалов превышает более 1000 статей из всех регионов Казахстана.

Журнал зарегистрирован в Министерстве культуры, информации и спорта Республики Казахстан № 6384-Ж от 13.10. 2005г

Журнал с 2006 года по 2012 год был включен в Перечень научных изданий Комитета по надзору и аттестации в сфере образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан № 10-7/1591 от 23.11.2006г, а также журнал зарегистрирован в Международном центре ISSN в Париже.

Регистрационный номер - ISSN 1990 – 5580. В 2014 году войдет журнал:

- Перечень изданий, рекомендуемых Комитетом по контролю в сфере образования и науки для публикации основных результатов научной деятельности,
- Перечень Казахстанских журналов по Казахстанской базе цитирования с импакт-фактором АОНЦНТИ (англоязычная версия).

АДЫГЕНДА СПОРТСМАНДАРДЫНЫ АЛМАТАУ

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИКАЛЫК МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (СЭМУ) АЛМАТАУ
СОЛДАТСКАЯ СТРАНАСТАВКА

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ
БИЗНЕС
УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ

ВЕСТНИК
УНИВЕРСИТЕТА
МЕЖДУНАРОДНОГО
БИЗНЕСА

VESTNIK
UNIVERSITY
OF INTERNATIONAL
BUSINESS

Выпуск N4 (34)/2014
октябрь–декабрь

АЛМАТАУ 2014

БИБЛИОТЕК
УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖДУНАРОДНО
БИЗНЕСА

«ВЕСТНИК» УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

№4 (34) 2014 Ежеквартальный журнал. Издается с 2006 года.
Собственник (учредитель): Университет международного бизнеса
Редакционный номер ISSN 1990-5580

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Сагадиев К.А., д.э.н., профессор, академик (председатель) –
Казахстан
Spanov M.Y., д.э.н., профессор, директор НИИ ИЭ (зам. председа-
теля) – Казахстан
Арыстанов А.К., д.э.н. – Казахстан
Bianchi M., профессор, доктор PhD – Италия
Bakanauksas A. – Литва
Koshanov A.K., д.э.н., академик – Казахстан
Narenova M.N. – и.о. ректора UIB
Demeuova G.T., д.э.н. – Казахстан
Rassulev A. Ф., д.э.н., профессор, директор института экономики
АН РУ – Узбекистан
Issekeshev A.O., Министр по инвестициям и развитию РК – Казахстан
Стюарт А. – США
Ли С., зам. директора Института России, Восточной Европы
и Центральной Азии КАОН – Китай

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Масырова Р.Р. (Главный редактор)
Душински М. А.
Байгараева А.Е.
Култан Я.

EDITORIAL COUNCIL

Sagadiyev K.A., Doctor of Economics, professor, academician
(chairman) – Kazakhstan
Spanov M.Y. – Doctor of Economics, professor, Director
of the Research Institute of Economy (vice-chairman) – Kazakhstan
Arystanov A.K., Doctor of Economics – Kazakhstan
Bianchi M., professor, Doctor PhD – Italy
Bakanauskas A. – Lithuania
Narenova M.N., Acting Rector of UIB – Kazakhstan
Demeuova G.T., Doctor of Economics – Kazakhstan
Issekeshev A.O., Minister for Investment and Development of the RK –
Kazakhstan
Koshanov A.K., Doctor of Economics, professor, academician –
Kazakhstan
Rassulev A., Doctor of Economics, professor, Director of Economics
Institute of Science Academy, Uzbekistan – Uzbekistan
Stuart A., professor – USA
Sun Li, Deputy Director of Russia, Eastern Europe and Central Asia
CASS – China

EDITORIAL BOARD

Masyrova R.R. (Editor in chief)
Duszynski M.L.
Balgorayeva A.E., Doctor PhD
Kultan Y., professor, Doctor PhD

Периодичность издания журнала — 1 раз в квартал (4 номера в год).

Языки изданий — казахский, русский, английский.

Свидетельство о постановке на учет средства массовой информации № 6384

от 13.10.2005 г. Министерства культуры, информации и спорта РК

Адрес издателя: 050010, г. Алматы, пр. Абая 8а. Университет международного бизнеса

Контактное лицо: Главный редактор — Масырова Роза Рамазановна,

тел.(раб.): +8 (727) 2596310, факс: +8 (727) 596320; моб.: 8701 943 21 99, 8 777 241 64 69

E-mail: vestnik@uib.kz

Ответственность за содержание статей несет автор

©Университет международного бизнеса

- **УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА (УМБ)** – специализированный вуз, осуществляющий подготовку кадров в сфере бизнеса и экономики на всех уровнях высшего и послевузовского образования. С момента своего основания УМБ является пионером многих инновационных процессов в образовании и научных исследованиях в РК. Университет сформирован в 1992 году на базе Международной школы бизнеса, заложившей ведущие принципы и концепции современного бизнес-образования в Казахстане. УМБ характеризуется сложившими научными школами и достижениями в области фундаментальных и прикладных экономических исследований. Вуз имеет международные аккредитации образовательных программ и широко признается бизнес-сообществом в стране и за рубежом.

Подробную информацию можно получить на сайте: www.uib.kz

- **ХАЛЫҚАРАЛЫҚ БИЗНЕС УНИВЕРСИТЕТІ (ХБУ)** – жоғары және ЖОО-дан кейінгі білім берудің барлық деңгейлерінде бизнес және экономика салаларында кадрлерді да-ярлауды іске асыратын мамандандырылған ЖОО.ХБУ өзінің құрылу сәтінен бастап ҚР-да білім беруде және ғылыми зерттеулерде көптеген жаңашылдық үдерістердің пионері болып табылады. Университет 1992 жылы Қазақстандағы қазіргі бизнес-білім беруде жетекші ұстанымдар мен тұжырымдамаларды енгізе отырып, Халықаралық бизнес мектебінің базасында құрылған. ХБУ іргелі және қолданбалы экономикалық зерттеулер саласында ғылыми мектептермен және жетістіктермен қалыптасқаны сипатталады. ЖОО білім беру бағдарламаларының халықаралық аккредитациясы бар және елімізде және шеттілдерде бизнес-қауымдастырында кеңінен танымал.

Толық мәліметті сайтан көруге болады: www.uib.kz

- **UNIVERSITY OF INTERNATIONAL BUSINESS** is a university educating cadres in a wide range of undergraduate, graduate and postgraduate programs in economics and business. From the time of its creation UIB has been a pioneer of new trends and innovations in Kazakhstan. UIB was founded in 1992 on the ground of international Business School which leading role at the time defined main principles and leading concepts of business education in the country. UIB has long history of scientific achievements along with prominent academic traditions and school in economic and business studies. UIB has got international accreditation of the range of programs and is widely recognized by business community in Kazakhstan and abroad .

More information is available at: www.uib.kz

УДК 331.57 (573.9)

Аргандыков Д.Р.,
вице-министр
здравоохранения и социального развития
Республики Казахстан

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ КАК НЕОТЪЕМНОЕ УСЛОВИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА

АННОТАЦИЯ

Статья отображает проблемы, которые необходимо направить на формализацию трудовых отношений и применение активных мер по расширению доступности продуктивной занятости для самостоятельно занятого населения.

Ключевые слова: рынок труда, полная занятость населения, безработица, профориентация.

Проведение активной политики, нацеленной на достижение полной занятости, является в развитых странах приоритетным направлением государственной политики на рынке труда.

Во многих странах с периода «рецессии» 2008 года вырос уровень безработицы.

По данным агентства EUROSTAT в странах Евросоюза в 2013 году безработица достигла 10,9%.

В Италии и Франции количество безработных достигло 10,8% и 11,5% то в Германии безработными считаются чуть более 5%.

Рекордсменом остается Греция, в данной стране работу не могут найти порядка 28% граждан этой страны.

При этом имеются неутешительные прогнозы, по данным ОЭСР в 2014 году уровень безработицы в Еврозоне может достигнуть 12,3%, с превышением данного показателя более 28% в Испании и Греции.

Отдельного внимания заслуживает молодежная безработица.

Сегодня она достигла тревожных масштабов. По данным МОТ на февраль 2013 года уровень безработицы в странах ЕС

среди молодежи составлял 23,5%. То есть каждый четвертый молодой человек является безработным.

Всего в мире насчитывается более 1,2 млрд. молодежи.

Причем в развивающихся странах живут более 90% молодых людей и большинство молодых людей заняты в неформальном секторе экономики.

При этом Эксперты Всемирного банка прогнозируют снижение роста мировой экономики:

- в 2014 году до 2,6%,
- в 2015 году до 3,2%,
- в 2016 году до 3,4%.

МВФ:

- в 2014 году до 3,3%,
- в 2015 году до 3,8%.

Указанные процессы безусловно несут риски и для нашей экономики:

– Замедление экономического роста с начала текущего года по итогам января-июля 2014 года рост ВВП составил 104,0% и не достигает запланированного уровня 106%;

– ИФО производства товаров сложился на уровне 100,7%, отставая от запланированного уровня на 2,1%;

– ИФО производства услуг отстает от запланированного уровня на 3,3%;

– ИФО производства валовой продукции сельского хозяйства составил 103,4%, что ниже целевого индикатора на 0,5 %;

– ИФО обрабатывающей промышленности 99,8% при утвержденном целевом плане 104,0%;

– ИФО производства по отрасли водоснабжение, канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов составил 95,9%.

В результате спада производства (снижение ИФО) уменьшение потребности в рабочей силе (уменьшение количества создаваемых рабочих мест) в 2014 году составит 2,6 тыс. работников.

В разрезе отраслей больше всего снижение в отраслях: водоснабжение и ЖКХ, сельское хозяйство, обрабатывающая промышленность.

В условиях возможного снижения мировых цен на основные виды казахстанской экспортной продукции (нефть, сталь, медь, цинк, алюминий, свинец, ферросплавы) и замедления темпов экономического роста **НЕОБХОДИМО ПРИНЯТЬ МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА.**

В нашей стране в регулировании рынка труда у нас есть и определенные успехи но есть и проблемы.

В первую очередь ситуации на рынке труда.

В ходе социально-экономических преобразований в стране создан динамично развивающийся рынок труда, устойчиво повышается экономическая активность и уровень занятости населения.

Уровень безработицы за последние 5 лет снизился с 6,6% в 2008 году до 5,2% по итогам 2013 года.

Повысился уровень экономической активности населения.

Если сравнивать с 2008 годом, то численность экономически активного населения увеличилась на 700 тыс. человек или на 7,7% и составила 9,1 млн. человек.

Численность занятого населения увеличилась с 7,8 млн. человек до 8,6 млн. человек по сравнению с 2008 годом..

Несмотря на позитивные показатели:

1. Развитие национального рынка труда сталкивается с определенными проблемами и трудностями.

2. Сохраняется дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда.

3. Отсутствует объективный прогноз спроса на трудовые ресурсы в разрезе отраслей и специальностей.

4. Требует повышения эффективности работы органов занятости населения.

5. Существует проблема трудоустройства целевых групп населения (молодежь, женщины, инвалиды, лица старше 50 лет).

Одной из значительных проблем на рынке труда страны является сохранение высокого удельного веса неэффективной занятости – в стране 2,6 млн. человек являются самостоятельно занятыми.

782 тыс. человек или 30% по последним данным органов статистики заняты неэффективной деятельностью.

Фактически напряженность на рынке труда сегодня вызвана 1,2 млн. человек в составе которых безработные и непродуктивные самозанятые. С учетом возможного высвобождения на предприятиях страны, это количество может возрасти.

Очень высоки риски в таких отраслях как обрабатывающая, горнодобывающая отрасли, строительство.

При этом из указанного количества 1,2 млн. человек 63% проживают на селе. Надо отметить что уровень безработицы среди лиц в возрасте 29-34 лет составляет 7,6% (в сельской местности – 9,0%), 76% непродуктивно самозанятых проживают в сельской местности.

В отношении самозанятого населения

Самостоятельная занятость налагает существенные затраты, выражющиеся в более низкой производительности, недополучении налоговых поступлений и неполном охвате социальной защиты.

Надо признать что реальные шаги по такому феномену как самозанятость в Казахстане мы начали делать не так давно. Именно в Казахстане, потому что она здесь имеет свою специфику в отличии от понимания самозанятости в Европе и США.

При этом в обществе доминируют стереотипы, что самозанятость и безработица это зачастую схожие понятия. И, самозанятость характеризует неразвитость в экономическом плане страны.

Не принимается во внимание тот факт, что самозанятое население на самом деле не однородно. Это не одна социально – экономическая группа, это конгломерат групп, зачастую диаметрально противоположенных по своей деятельности, доходам, жизненным принципам и другим признакам.

В 2010 году мы впервые провели исследование, были опрошены тысячи людей из самозанятого населения. Мы сконцентрировались на тех людях, чьи доходы не высоки и не постоянны.

И эти люди пояснили с какими трудностями они сталкиваются, что служит препятствием для получения более высоких доходов.

В результате в 2011 году как Вы знаете была принята Программа занятости 2020, которая в последующем трансформировалась в «Дорожную карту занятости».

До этой программы системно проблемами самозанятых никто не занимался.

Отдельные попытки предпринимались только с точки зрения рассмотрения самозанятых как источника пополнения казны.

Среди проблем также отмечу следующие:

На селе, где проживает две трети самозанятого населения отсутствует достаточное количество рабочих мест и имеются сложности с вовлечением в предпринимательскую деятельность самозанятого населения (недоступность кредитных средств).

«Дорожная карта занятости – 2020».

(Справочно: с начала текущего года участниками стали 129,6 тыс. чел. Трудоустроено 121,7 тыс. чел., из них 70,2 тыс. сельчан. На инфраструктурные проекты 9,9 тыс. участников Программы, прошли обучение основам предпринимательства (9,0 тыс.чел. Число получателей микрокредитов составило 8,5 тыс.чел., из них 6,2 тыс. открыли собственное дело и стали начинающими предпринимателями. Ими дополнительно создано 6,2 тыс.рабочих мест. Профобучением охвачено 35,4 тыс.чел., из них 32,8% (11,6 тыс.) трудоустроены после завершения обучения).

Поэтому в рамках ДКЗ 2020 мы занимаемся поддержкой сельских предпринимателей.

В сельской местности слабо развит частный сектор, это усугубляется слабой инфраструктурой и затрудненным доступом к рынкам сбыта. В результате не активное участие самозанятых на селе в системе пенсионных накоплений и социального страхования.

Учитывая данные проблемы сегодня значительные усилия необходимо направить на формализацию трудовых отношений и применение активных мер по расширению доступности продуктивной занятости

для самостоятельно занятого населения, в том числе:

- создать благоприятные условия для развития предпринимательства на селе (доступ к ресурсам, воде, пастбищам, финансовым источникам, обеспечение сбыта продукции и пр.);

- вовлечь самозанятых в систему пенсионного обеспечения и страхования;

Я даже думаю назрела необходимость принятия закона о личных подсобных хозяйствах.

Среди структурных проблем на рынке труда хотел бы отметить следующее:

- дефицит рабочей силы и безработицы, качественное несоответствие параметров спроса на рабочую силу и ее предложения в региональном разрезе, по видам деятельности, профессионально-квалификационном разрезе.

Этот факт, к сожалению, приводит к существованию структурной безработицы и неудовлетворенного спроса на труд, неэффективному использованию рабочей силы, поскольку часть людей работают не по специальности и с потерей в уровне дохода.

Снижение координации в функционировании системы образования, приводит к усилению дисбаланса на рынке труда, а именно к нехватке работников определенных профессий (в частности, квалифицированных рабочих кадров, техников, инженеров).

Поэтому современная ситуация на рынке труда требует все более тесного участия в процессе подготовки кадров самых широких слоев общества.

Исследования последних лет показывают, что сегодня скорость устаревания знаний примерно в 4 раза превышает скорость их обновления – и это в рамках одного поколения.

В этих условиях прообразование не должно быть оторвано от рынка труда. Работодатели должны совместно с системой образования определять чему, как и каким профессиям обучать.

И, сегодня рынок труда определяет наиболее востребованные профессии, диктует

необходимые требования к компетенциям специалистов.

По поручению Главы государства с нашим Министерством совместно с госорганами разработан пятилетний прогноз развития рынка труда.

За основу мы взяли стандартный прогноз макроэкономических показателей развития экономики, результаты анкетирования предприятий и потребности проектов карты индустриализации.

В результате ожидается что совокупный прирост спроса на рабочую силу за период 2014-2018 годы составит около 700 тысяч человек, в то время как прирост экономически активного населения составит около 400 тысяч человек.

Это объясняется неблагоприятной в демографическом плане ситуацией в 90-х годах прошлого века.

Результатом может стать уменьшение трудоспособного населения (в возрасте 16-62(57) лет) к 2020 году.

То есть лиц трудоспособного возраста на рынок труда будет входить меньше, чем выходит из него, что безусловно повысит требования к качеству рабочей силы.

При условии сохранения параметров макроэкономического развития, планируется что население будет обеспечено рабочими местами, а складывающийся дефицит на рынке труда будет восполняться за счет вовлечения безработного и формализации самозанятого населения.

Что касается востребованности специальностей, то картина выглядит следующим образом:

1) по оценкам до 2018 года наиболее дефицитными станут рабочие профессии,

специальности технического и профессионального образования,

2) из 20-ти наиболее востребованных профессий более половины приходятся на такие как горнорабочие, строители, водители, механики и так далее.

Для выработки требований к знаниям, умениям и навыкам, которыми должны владеть специалисты, в том числе и выпускники образовательных учреждений, при участии работодателей ведется разработка профессиональных стандартов.

Законодательное и методическое обеспечение данного процесса имеется.

Сегодня нами согласовано 257 профессиональных стандартов.

На их основе ведется разработка образовательных программ.

Для управления качеством профессионального образования активно внедряется профориентация среди населения.

В текущем году в рамках Программы «Дорожная карта занятости» – 2020 в качестве пилота началась работа по профориентации среди учащихся старших классов общеобразовательных школ Восточно-Казахстанской, Павлодарской, Северо-Казахстанской и Южно-Казахстанской областей.

Впервые профориентация ведется органами занятости, частными агентствами занятости и неправительственными организациями при непосредственном участии работодателей.

Для этого совместно с Министерством образования разработаны методические рекомендации по проведению профессиональной ориентации и выделены средства.

ТҮЙІН

**Аргандыков Д.Р.,
ҚР денсаулық сақтау және әлеуметтік дамыту вице-министрі**

ЖҰМЫСПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ҚОҒАМНЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК ТҮРАҚТЫЛЫҒЫНЫҢ ШАРТЫ РЕТИНДЕ

Мақала еңбек қарым-қатынасын ресімдеуге және дербес жұмыспен қамтылған халық үшін нәтижелі жұмыспен қамтылуға қол жетімділікті көңейтту шарапарын белсенеді жүзеге асыруға қажетті бағытталған мәселелерді көрсетеді.

Кілтті сөздер: еңбек нарығы, халықтың жұмыспен толық қамтылуы, жұмыссыздық, кесілтік бейімделу.

RESUME

Argandykov D.R.,

Vice-Minister of Health and Social Development of the RK

EMPLOYMENT AS AN ESSENTIAL CONDITION FOR SOCIAL STABILITY

Article shows the problems that should be directed to the formalization of labor relations and the use of active measures to improve access to productive employment for the self-employed.

Keywords: labor market, full employment, unemployment, career guidance.

УДК 330.32

Сагадиев К.А.,

доктор экономических наук, профессор,
президент Университета международного
бизнеса

ФАКТОРЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются факторы, формирующие и накапливающие человеческий капитал. Дан анализ состояния казахстанской средней, средне – специальной и высшей школы, проведено исследование о состоянии отечественного рынка труда, от которого во многом зависит эффективность использования этого капитала. Гибкость, мобильность, способность чутко реагировать на спрос и предложение рабочей силы во многом определяют уровень её эффективного использования. Если в обществе есть существенные перекосы в спросе и предложении, если в обществе сильны традиции непотизма, клановости, не развита конкуренция, где нет спроса на разнообразные и современные аспекты человеческого капитала, то трудно рассчитывать на высокую эффективность его использования.

Ключевые слова: человеческий капитал, рынок труда, экономически активное население, безработица.

Университет международного бизнеса уже второй год занимается исследованием состояния человеческого капитала в Республике Казахстан. В прошлом году основное внимание обращалось на изучение факторов, формирующих и накапливающих человеческий капитал, прежде всего на систему образования страны. Были проанализированы состояние казахстанской средней, средне специальной и высшей школы, достигнутые рубежи и имеющиеся проблемы.

Результаты этих поисков были опубликованы в печати.

Однако, образовательная сфера хотя и весьма важный фактор формирования человеческого капитала, но на его состояние и использование влияют множество других факторов. С этой целью в комплексной программе изучения проблемы человеческого капитала нами было предусмотрено исследование состояния отечественного рынка труда, от которого во многом зависит эффективность использования этого капитала. Гибкость, мобильность, способность чутко реагировать на спрос и предложение рабочей силы во многом определяют уровень её эффективного использования. Если в обществе есть существенные перекосы в спросе и предложении, если в обществе сильны традиции непотизма, клановости, не развита конкуренция, где нет спроса на разнообразные и современные аспекты человеческого капитала, то трудно рассчитывать на высокую эффективность его использования.

Укажем еще на степень совершенства рыночных институтов и институциональной среды, от которого также во многом зависит как формирование, так и использование человеческого капитала. В обществе, где нет высокого уважения к законам, где недостаточно защищены права собственности, нет экономической свободы и конкуренции, где много бюрократии, препятствий для предпринимательской деятельности,

трудно рассчитывать на эффективное воспроизводство, накопление и использование человеческого капитала. То есть последнее во многом обусловлено состоянием институциональной среды.

Укажем также на социальные и культурные факторы, оказывающие свое влияние на состояние человеческого капитала в той или иной стране. Они своего рода детерминанты экономического поведения людей, представляют собой свод неформальных правил и норм, разделемых людьми. Это – ценный ресурс, в котором конвертируются отношения между участниками социального взаимодействия, обеспечивая взаимную ответственность и благонадежность. Одним из важных компонентов социального капитала является доверие, играющее роль своего рода «смазки» в отношениях между людьми, группами людей или организациями, что позволяет им взаимодействовать эффективно. Из мировой практики известно, что недостаточно высокий социальный капитал не позволяет построить полноценное рыночное общество, даже если оно формально перешло к рыночной экономике.

Таким вот представляется нам совокупность факторов, влияющих на воспроизводство, накопление и использование человеческого капитала. В вышеуказанной комплексной программе мы преследовали цель исследовать состояние каждого из этих факторов в Казахстане. Отсюда второй этап исследований был нацелен на изучение рынка труда.

Всем известно, что регулирования рынка труда важная составная часть социально-экономической политики любого общества. Самым действенным образом на него воздействует проводимая тем или иным государством и социальная и экономическая политика. На это оказывает влияние и перемены в политике в отношениях между государствами и обществами. Устойчивый рост рынка труда это один из важнейших предпосылок развития экономики, темпов его роста, фактор, определяющий уровень жизни, социальное самочувствие массы населения.

Занятость – ключевой показатель рынка труда, обеспечение занятости требует от государства проведения политики, обеспечивающей профессиональное образование и мобильность рабочей силы, развитие кадрового потенциала, постоянный рост рабочих мест и повышение их качества. Уровень и состояние занятости это фундаментальный показатель жизни всего человечества и поэтому Международная организация труда (МОТ) провозглашает принцип полной, продуктивной и свободно избранной занятости, призывает все государства мира проводить политику, позволяющую обеспечить работой максимальное количество людей в нем и обеспечивая при этом эффективность производства и свободу выбора гражданами сферы приложения своего труда.

С развитием глобализации на рынок труда открытых экономических систем оказывает влияние общее состояние мировой экономики, и те или иные сбои и катаклизмы, которые происходят в ней. Сейчас, к примеру, негативное влияние на экономику многих стран мира, если не всех, оказывает мировой финансово-экономический кризис 2008-2010 годов и его последствия. Как указывают эксперты, мировая экономика вошла в период длительной нестабильности, и как его следствие в ряде стран снижается уровень занятости и растет безработица. Только за период с начала мирового кризиса армию безработных пополнили 67 млн. людей. По данным ООН сейчас в мире число безработных достигает 203,2 млн. человек, при этом число работающих, но получающих менее 2 долларов в день, составляет 840 млн. чел. Особенно растет молодежная безработица. По данным МОТ, в мире около 80 млн. молодых людей (не старше 24 лет) являются безработными, а в таких странах, как Греция и Испания около половины тамошней молодежи не имеют работы. В мире замедлен процесс перемещения рабочей силы из сферы сельского хозяйства, где традиционно низок уровень производительности труда в отрасли промышленности и другие сферы экономики.

Растет также доля работающих бедных, у которых доходы ниже прожиточного минимума. В США, к примеру, насчитывается 7,5 млн. таких граждан. Растет также доля не защищенной занятости, у которых трудовые отношения не имеют юридического оформления.

По мере развития технологического прогресса спрос на неквалифицированный труд с образовательным уровнем не выше школьного будет последовательно падать, а высококвалифицированный труд окажется в дефиците. По мнению экспертов ООН, уже в ближайшем будущем, к 2020 году в мире на 40 млн. возрастет спрос на лиц с высшим образованием. Так, в общей сложности складывается тренд развития мирового рынка труда на ближайшие десятилетия. На казахстанский национальный рынок труда, как важного элемента открытой экономической системы, этот тренд, несомненно, оказывает свое негативное влияние, что потребует от властей страны соответствую-

щей корректировки социально – экономической политики.

В целом же национальный рынок труда в Казахстане формируется довольно устойчивыми темпами (таблица 1).

За 2001-2014 гг. все население Казахстана выросло на 2423,4тыс. чел. или на 16,3%, опережающими темпами (на 22%) за тот же период выросла численность экономически активного населения, а занятое население выросло на 30%. Качественно улучшились все другие важные параметры отечественного рынка труда: уровень молодежной безработицы (в возрасте 15-24 лет) сократился в 5 раз, уровень молодежной безработицы (в возрасте 15-28 лет) снижен в 3,6 раза, в 3 – раза снижен уровень долгосрочной безработицы. За 2001-2014гг в целом удалось сократить уровень безработицы в стране в 2 раза – с 10,4 до 5,1%, т.е. выйти на уровень, как это установлено мировой статистикой рынка труда, естественной безработицы. Все это результаты

Таблица 1 – Основные показатели занятости населения Казахстана за 2001-2014гг.

Показатели	2001	2014	Рост в %
1. Все население (тыс.чел.)	14821	17244,4	* 16,3%
2. Экономически активное население	7479,1	9111,7	22%
3. Занятое население (тыс.чел.)			
а) из них	6644,7	8650,8	30%
б) наемные работники (тыс.чел.)	3863,3	6040,1	56%
в) самостоятельно занятые (тыс.чел.)	2835,5	2610,7	– 8%
4. Безработное население (тыс.чел.) в.т.ч.	780,3	461,0	– 41%
а) уровень безработицы (в %)	10,4	5,1	уменьшение в более 2 раза
б) уровень молодежной безработицы в возрасте 15-24 лет (в %)	19,1	3,9	уменьшение в 5,0 раз
в) уровень молодежной безработицы в возрасте 15-28 лет (в %)	16,6	4,6	снижения в 3,6 раза
г) уровень долгосрочной безработицы (в %)	7,6	2,5	снижения в 3 раза
5. Экономически неактивное население (тыс.чел.)	3175,8	3590,3	рост 13%

активно проводимой в стране социальной и экономической политики.

Тем не менее, национальный рынок труда в Казахстане все еще далек от желаемых параметров. Стоимость трудовых ресурсов растет, значительно опережая динамику роста производительности труда. В то же время страна ощущает серьезный дефицит квалифицированной рабочей силы. В 2008-2013 гг. производительность труда в стране возросла всего на 1,0%, в то время как среднемесячная номинальная зарплата выросла на 19,4%, а реальная среднемесячная на 7,9%.

Скорость формирования рынка труда все еще недостаточна для того, чтобы своевременно создавать предпосылки для экономического роста. В результате нередко предприятия содержат излишнюю рабочую силу, не соответствующую реальным потребностям производства. В большинстве сегментов рынка труда слаба или же отсутствует конкуренция за более высоко оплачиваемое или благоприятное рабочее место.

В течении многих десятилетий в период социализма в массовом сознании казахстанцев закрепился стереотип в способность государства решать проблемы занятости каждого конкретного человека, сформировалась уравнительная «общинная» психология, как и психология неприятия безработицы. Это все специфические особенности рынка труда в Казахстане, особенности трудового менталитета казахстанцев. В течение более 20 лет, с переходом на рыночную модель экономики, постепенно меняется отношение населения к труду, растет ответственность людей за результаты собственной трудовой деятельности. В то же время в глубинке Казахстана, в аулах и селах еще нельзя сказать о полном преодолении вышеуказанного трудового менталитета их жителей.

Еще одна особенность нашего рынка труда – это значительно высокая доля самозанятых в общей структуре всего занятого населения. Его удельный вес составляет около 30% (2610 тыс.чел. в 2014г.) и прак-

тически не меняется в течение длительного времени. За этим сегментом занятого населения в обществе сформировалось мнение как о самой низкодоходной и низко производительной сфере экономики. Бытует мнение, что самозанятые в Казахстане – это люди, которые не нашли себе достойное место на рынке труда в качестве состоявшихся предпринимателей или наемных работников. Изучая деятельность самозанятых, к сожалению, весьма трудно опровергнуть указанное выше мнение. Действительно, именно здесь имеет место низкая эффективность труда, что негативно сказывается на темпах роста производительности труда и валового внутреннего продукта страны.

За рубежом, в развитых странах, да и в развивающихся, в последние десятилетия наблюдается рост самозанятого населения. Начиная с 70-х годов прошлого века в мире все в большей степени утверждается мнение, что сфера самозанятых это не прибежище тех, кто не находит себе достойное место на рынке труда. Крепнет убеждение, что это осознанный выбор определенной части населения, которых привлекает независимость от работодателя, возможность самореализации, лучшая возможность объединить себя, свою семью и карьеру, возможность увеличить доход.

Надо отметить, что самозанятые – это не единая социально-экономическая категория людей, это конгломерат различных социальных групп. Отсюда у самозанятых весьма сложная гетерогенная структура. Тем не менее, как остроумно замечает американский исследователь Д.Пинк, самозанятые это нация свободных агентов труда. Это есть особый стиль жизни. Она имеет четыре главные ценности: свобода, возможность остаться самим собой, ответственность за свою жизнь и собственный критерий успеха.

Судя по статистике, именно такой взгляд на категорию самозанятого населения утверждается в странах Запада. В 2014г. 72% опрошенных респондентов 18 стран Европы положительно оценивают деятельность самозанятых. Во Франции такую положи-

тельную оценку разделяют 76% населения, в Дании – 80%, Великобритании – 82%. В Казахстане, как мы уже отмечали, удельный вес самозанятых в общей численности занятого населения составляет 30,2%, в Великобритании он составляет 14,6%, Италии – 25,2%, Южной Корее – 28,2%, Бразилии – 34,0%, Мексике – 33,7%, Турции – 37%, КНР – 52%. Эти данные свидетельствуют о постепенном, довольно значительном количественном росте в мире, как говорил Д.Пинк, «нации свободных агентов труда». В соответствии с такими представлениями и предпочтениями во многих развитых и развивающихся странах разрабатываются программы стимулирования развития самозанятой группы населения. Начались они с 70-х годов прошлого века, в одних странах они имеют статус национальных, в других – секторальных программ развития. И в том, и в другом вариантах они ставят себе цель оказать всестороннюю поддержку в решении проблем самозанятых.

В таблице 2 представлено самозанятое население Казахстана по категориям занятости. Из всего их количества продуктивно занятые, т.е. те кто производит продукцию для продажи составляют 70%, а непродуктивно занятые, т.е. те, кто производит продукцию только для личного потребления около 30%. Такое разделение самозанятых на указанные категории преследует цель во первых путем комплекса адресных мер поддержки вывести из категории непродуктивно занятых в категорию продуктивно занятых как можно больше самозанятых. И, это приведет к росту их вклада в создание общественных благ в стране. Комплексная программа «ДКЗ 2020» в первую очередь предусматривает меры поддержки непродуктивно занятых и самозанятых. Реализацией этой программы занимается Министерство труда и здравоохранения Казахстана. Среди непродуктивно занятых есть лица с доходами ниже прожиточного минимума. Они составляют около 200 тыс.

Таблица 2 – Самостоятельно занятное население Казахстана по категориям занятости тыс.чел. (по состоянию на 1 июля 2014 г.)

1. Самостоятельно занятые	2610,7	в %
2. Продуктивно занятые в том числе:		
а) работодатели	1828,5	70%
б) на индивидуальной основе (зарегистрированные и активно действующие)	166,2	
в) в личном подсобном хозяйстве	1185,0	64%
г) члены кооператива	467,5	
	9,8	
3. Непродуктивно занятые	782,1	29,9%
а) на индивидуальной основе (недействующие из числа зарегистрированных и не зарегистрированных)	242,6	
б) в личном подсобном хозяйстве с производством продукции для личного потребления	342,2	
в) неоплачиваемые работники семейных предприятий (не защищенные самозанятые)	24,5	
г) на индивидуальной основе (зарегистрированные и действующие)	74,8	
д) в личном подсобном хозяйстве с производством продукции для продажи (обмена) с доходами ниже величины прожиточного минимума	96,4	
е) члены кооператива с доходами ниже величины прожиточного минимума	1,7	
Всего самозанятых с доходами ниже величины прожиточного минимума	197,5	7,5%

чел. или 7,5% самозанятого населения. Это как называемые работающие бедные и при отсутствии действенных мер поддержки они имеют все предпосылки пополнить ряды безработных.

Программа государственной поддержки самозанятых реализуется и в Казахстане. С этой целью ранее действовавшая программа «Занятость – 2020» была переработана в комплексную государственную (национальную) программу «Дорожная карта занятости – 2020» (ДКЗ – 2020). В рамках этой программы предусмотрено принятие законов «О личном подсобном хозяйстве» для определения их юридического статуса, благоприятствующего их развитию и закона «О занятости» населения. Введены понятия «продуктивные» и «непродуктивные» самозанятые с тем, чтобы дифференцировать меры поддержки и повысить их адресность в отношении различных групп самозанятых людей. «ДКЗ – 2020» предусматривает комплекс мер по субсидированию и стимулированию предпринимательских инициатив этой категории людей. В Казахстане эта национальная программа начала работать с 2013 года.

С целью изучения хода реализации этой программы и оценки действенности заложенных в ней мер поддержки и стимулирования НИИ инновационной экономики Университета международного бизнеса было проведено анкетное обследование самозанятых в 2-х областях Казахстана. В Южно – Казахстанской области были опрошены 661 самозанятых лиц, в Костанайской области – 490. В ЮКО занятое население составляет 1186,6 тыс.чел., из них самозанятых 553,4 тыс.чел. или 46,6%. В Костанайской области из 488,5 тыс.чел. занятого населения 186,8тыс.чел. или 38,2% самозанятые. Из общего числа самозанятых в ЮКО в сельском хозяйстве заняты 52%, в Костанайской области – 39%. Учитывая такое большое количество самозанятых в сельском секторе экономики респонденты подбирались преимущественно из сельских районов этих областей. В ЮКО кроме г.Шымкента это 11 сельских районов, в Костанайской области

кроме гг. Костаная, Рудного, Лисаковска и Аркалыка также 11 сельских районов.

Охарактеризуем деятельность самозанятых, опрошенных нами респондентов в двух вышеуказанных областях Казахстана (таблица 3). Как видно из таблицы, опрошенные самозанятые в этих двух областях преимущественно заняты в сельском хозяйстве, оптовой и розничной торговле, строительстве, мелким ремонтом транспортных средств, оказанием образовательных услуг. При этом в обрабатывающей промышленности в ЮКО заняты 10,1% самозанятых, а в Костанайской области только 2,0%, т.е. в 5 раз меньше. Ежемесячные доходы самозанятых в ЮКО составляют в среднем 59% от уровня средней зарплаты в Казахстане. В Костанайской области доходы самозанятых в среднем составляют 54,3% от средней зарплаты в целом по стране в 2014 году. При этом обращает на себя внимание, что 13% самозанятых в ЮКО и 22% в Костанайской области имеют доходы только на уровне прожиточного минимума. Следует также иметь в виду, что средний доход самозанятых просчитан эмпирическим путем в отношении только опрошенных респондентов. В отношении к общей массе самозанятого населения 2610 тыс.чел. в стране эти данные могут иметь отклонения в ту или иную сторону, хотя серьезное отставание уровня доходов самозанятых от уровня доходов наемных работников в Казахстане подтверждается многими исследованиями, в том числе и органами статистики. На вопрос «считаете ли вы достаточными свои доходы для нормальной жизни» ответили «да» чуть больше опрошенных респондентов двух областей. При этом достойным свою уровень жизни считают 43,8% опрошенных самозанятых в ЮКО и 52% таких лиц в Костанайской области.

Больше одной трети самозанятых не откладывают сбережения, ибо все уходит на текущее потребление, более 55% опрошенных в ЮКО и 30% в Костанайской области никогда не платили налоги и не делали пенсионные отчисления, только от 14 до 26% опрошенных собираются их платить.

При дальнейшем сохранении такого положения могут возникнуть серьезные трудности в пенсионном обеспечении и регулировании трудовых отношений с рассматриваемой категорией населения. Напрашивается внесение необходимых поправок в соответствующие законы и нормативные акты Казахстана с тем, чтобы и дальше совершенствовать институциональные основы деятельности самозанятого населения. Предусмотренные к принятию Парламентом страны законы «О занятости населения», «О личном подсобном хозяйстве» и другие должны предусмотреть эти обстоятельства.

Выше мы говорили о комплексной программе «Дорожная карта бизнеса – 2020». Она содержит три направления поддержки и стимулирования деятельности самозанятых:

- 1) обучение и переподготовка самозанятых с последующим их трудоустройством;
- 2) обеспечение предпринимательским грантом лиц, желающих заниматься индивидуальным предпринимательством;
- 3) обучение, поддержка переселения лиц на новое место жительства с трудоустройством. Для этих целей из государственного бюджета страны выделены финансовые средства.

Таблица 3 – Показатели самозанятого населения в двух областях Казахстана

Показатели	Южно-Казахстанская область	Костанайская область
1. Количество опрошенных самозанятых	661	490
2. Сфера деятельности самозанятых:		
а) сельское хозяйство	134 (20,3%)	78 (16,0%)
б) оптовая и розничная торговля	126 (19,1%)	147 (30%)
в) строительство	85 (12,8%)	39 (8,0%)
г) частный извоз, ремонт автотранспорта	69 (10,4%)	59 (12,0%)
д) образование, репетиторство	63 (9,8%)	25 (5,0%)
е) обрабатывающая промышленность	67 (10,1%)	10 (2,0%)
3. Каковы Ваши ежемесячные доходы		
– до 75 тыс.тг.	120 (17,3%)	75 (15,0%)
– более 75 тыс.тг.	271 (40,5%)	182 (37,0%)
– более 150 тыс.тг.	188 (29,2%)	126 (26,0%)
прожиточный минимум	82 (13,0%)	107 (22%)
4. Считаете ли Вы свои доходы достаточным для нормальной жизни		
да	332 (50,2%)	266 (54,0%)
нет	249 (37,7%)	224 (46,0%)
5. Оценка уровня жизни семьи самозанятыми:		
а) можем свободно позволить себе дорогие вещи, квартиру, машину, отдых за рубежом	86 (13,1%)	71 (14,0%)
б) можем приобретать бытовую технику, мебель и др. вещи длительного пользования	206 (30,7%)	229 (48,0%)
в) денег хватает на одежду, питание, образование детей, но не хватает средств на покупки вещей длительного пользования	273 (42,1%)	148 (27,0%)
г) денег хватает только на питание, но не хватает на покупки одежды	59 (8,7%)	25 (12,5%)
д) если сводили концы с концами	37 (5,4%)	17 (8,3%)

6. Откладываете ли Вы деньги на сбережения да нет, все уходит на текущее потребления	407 (61,5%) 255 (38,5%)	277 (57,0%) 233 (43,0%)
7. Платите ли Вы налоги и пенсионные отчисления: а) да, всегда платили б) никогда не платили и не вижу в этом смысла в) не из чего платить, раньше оплачивал г) собираюсь начать платить	43 (6,5%) 366 (55,4%) 158 (23,8%) 95 (14,3%)	117 (24%) 146 (30,0%) 111 (23,0%) 116 (24%)
8. Информированы о программе «ДКБ – 2020»	371 (56,1%)	288 (59,0%)
9. Не информированы о программе «ДКБ – 2020»	290 (43,9%)	208 (41,0%)
10. Участие в программе «ДКБ – 2020»: а) участвовал в семинарах по предпринимательству б) смог получить предпринимательский кредит в) узнал, что можно получить 2 гранта г) получил предпринимательский грант д) не участвовал в программе	113 (17,6%) 67 (10,1%) 129 (19,5%) 30 (4,6%) 326 (47,3%)	59 (12,0%) 58 (12,0%) 78 (16,0%) 5 (1,0%) 290 (59,0%)
11. Результаты участия самозанятых в программе «Занятость – 2020»: а) после переподготовки получили новую профессию б) получили микрокредит в) переселения с трудоустройством г) получил временную общественную работу д) не участвовал в программе	116 (25,1%) 87 (13,2%) 39 (5,9%) 101 (15,3%) 268 (40,5%)	36 (7,0%) 54 (11,0%) 42 (9,0%) 45 (9,0%) 313 (64,0%)
12. Помогло ли Вам участие в программе «Занятость – 2020» трудоустроиться и улучшить финансовое положение: а) да, трудоустроился, улучшилось б) да, трудоустроился, но потом уволился из-за неоправданных ожиданий в) не смог трудоустроится д) другое (не участвовал)	130 (19,7%) 101 (15,3%) 171 (25,9%) 259 (34,2%)	79 (16,0%) 85 (17,0%) 77 (16,0%) 249 (51%)
13. Какие проблемы ограничивают развитие вашего бизнеса? а) низкая доступность финансовых ресурсов б) низкие доходы и их нестабильность в) коррупция, преступность, рейдерство г) искусственные барьеры (волокита, местничество чиновников) д) высокая конкуренция и другие е) постоянные проверки госорганов	277 (45,4%) 137 (20,7%) 101 (15,2%) 92 (13,2%) 94 (14,2%) -	130 (26,5%) 110 (22,4%) 92 (18,75%) 80 (16,3%) 149 (30,4%) 101 (20,6%)

Как видно из таблицы 3, программа «ДКЗ – 2020» начала работать. И в той и в другой области есть участвовавшие в семинарах по предпринимательству, а также получившие предпринимательский грант. Но их удельный вес пока незначителен, 47,3%

самозанятых в ЮКО и 59,0% самозанятых в Костанайской области пока не участвуют в данной программе.

А результаты участия в программе весьма положительные. Из участвовавших в «ДКЗ – 2020» в ЮКО 116 чел. (25,1%) по-

лучили новую профессию, 87 чел. (13,2%) получили микрокредит, 39 семей (5,9%) переменили место жительства и трудоустроены, 101 чел. (15,3%) получили временную общественную работу. В Костанайской области эти данные соответственно составляют 36 чел. (7,0%), 54 (11,0%), 42 (9,0%), 45 (9,0%).

Участие в программе помогло трудоустроиться и улучшили финансовое положение 130 чел. (19,7%) в ЮКО, в Костанайской области 79 (16%) опрошенных самозанятых. При этом примерно такое количество населения в двух областях (15,3% и 17,0%) самозанятых отметили, что учеба и последующее трудоустройство по данной программе не оправдали ожиданий и поэтому вынуждены были уволиться. Те, кто после учебы вообще не смог трудоустроиться в ЮКО составили 25,9% самозанятых (171чел.), в Костанайской области – 16,0% (77чел.).

Как ранее было отмечено «ДКЗ – 2020» начала реализовываться всего лишь год назад, поэтому, наверное, требуется время для ее полномасштабного исполнения, к тому же она запрограммирована до 2020 года. Тем не менее, нельзя не отметить низкую результативность уже проведенных в рамках этой программы мероприятий, имея ввиду низкий удельный вес трудоустроенных, наличие значительного числа людей, разочаровавшихся в своих ожиданиях. Отсюда, по-видимому, требуется тщательный контроль за качеством и результативностью проводимых мероприятий, их своевременная корректировка, не допущение формализма в их исполнении.

Ответы респондентов на вопрос, «какие проблемы ограничивают развитие вашего бизнеса» наводят нас на ряд размышлений. 45,4% самозанятых в ЮКО и 26,5% таких лиц в Костанайской области отмечают низкую доступность финансовых ресурсов. Поскольку это государственная программа, данное обстоятельство должно быть в поле зрения тех органов, кто ежегодно разрабатывает государственный бюджет. Вместе с

тем опытом ряда стран свидетельствует о возможности изыскать дополнительные источники для поддержки и стимулирования деятельности самозанятого населения страны. Так, в 1979 году во Франции были впервые в мире реализованы экспериментальные программы развития самозанятости для безработных путем формирования стартового капитала для своего ИП с помощью средств из пособий по безработице. В 1980г. на основе данного эксперимента была уже принята госпрограмма «Безработные предприниматели». Она предусматривает единовременную выплату пособия по безработице в объемах, позволяющих безработному сформировать капитал, достаточный для создания ИП (без наемных работников). При этом эта программа предусматривала возможность объединения множества индивидуальных единовременных пособий по безработице с целью создания пула, достаточного для нового малого предприятия. Программа ориентирована на лиц, получающих пособие по соцстрахованию и по безработице, на обездоленных людей и на отдельных индивидуумов, изыскивающих возможность для самостоятельной трудовой деятельности. В 1984г. в этот перечень дополнительно были включены молодые люди и лица, впервые вступающие в трудовую деятельность.

Великобритания вслед за Францией также приняла национальную программу развития самозанятости (EAS). Ее участниками могли быть лица, получающее пособие по безработице и имеющие дополнительные социальные льготы. В отличие от французской модели в британской модели помочь оказываются только тем, кто намерен создать свое новое ИП. Сходные программы сейчас существуют во всех странах ОЭСР.

После 10 лет экспериментальной проверки французской и британской моделей США приняли свою национальную программу самозанятости (SEA), причем Министерство труда отдало предпочтение французской модели. При этом она отличается предусмотренной в ней системой техниче-

ской подготовки и финансовой помощи обучаемых.

Таким образом, в мировой практике наработан весьма поучительный опыт развития самозанятости и институциональный, технической и финансовой поддержки данной категории населения стран. Он может быть весьма полезен и для нас, особенно в плане изыскания нетрадиционных источников финансирования этой сферы.

На вопрос «информированы, знаете ли, о программе «ДКЗ – 2020»» 56,1% респондентов в ЮКО и 59% в Костанайской области ответили «да, информированы», но довольно значительное их количество и в той и в другой области (41% и 43,9%) ответили, что не знают этой программы, не информированы о ней. Мы проводили опрос преимущественно среди отдаленных от областных центров в аулах и селах двух областей. Возможно, по этой причине они слабо информированы. Но если так, то надо продвигать эту очень перспективную национальную программу в казахстанскую глубинку, там создавать информационные центры, центры предпринимательства. Ибо, именно в казахстанской глубинке сосредоточена основная часть самозанятых и они в первую очередь нуждаются в обучении, переподготовке и финансовой поддержке. В настоящее время во всех областях страны есть достаточное число центров занятости.

К тому же к обучению местного населения предпринимательству можно было бы активно использовать преподавателей вузов, которых сейчас в любом регионе Казахстана более чем достаточно.

В числе причин, сдерживающих развитие бизнеса самозанятых, респонденты указывают коррупцию, рейдерство, волокиту, бюрократизм, местничество чиновников. Сейчас в стране ведется активная борьба со всеми этими явлениями и если в глубинках все еще много жалоб по этому поводу, то это, возможно, потому, что энергия центра по искоренению мздоимства и волокиты не доходит до глубинки. Это, конечно должно стать предметом пристального внимания органов власти.

И, последнее, 51% опрошенных самозанятых в ЮКО, 53% таких лиц в Костанайской области отвечают, что самозанятость в целом устраивает их и их семью. Возможно это потому, что наш народ привык довольствоваться малым. Но возможно и потому, что и у нас начал формироваться класс свободных, самостоятельных агентов рынка труда, которым дорога независимость от работодателя «У меня есть интерес к этой деятельности» утверждают 42% опрошенных самозанятых алматинцев, 83,4% из них отмечают позитивные изменения в своей жизни. Это явные признаки прогресса и они призывают нас неустанно трудиться на этом пути.

ТҮЙИН

Сагадиев К.А.,
экономика ғылымдарының докторы, профессор,
Халықаралық бизнес университетінің президенті

ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА АДАМИ КАПИТАЛДЫ ҚОЛДАНУДЫ ЖЕТІЛДІРУ ФАКТОРЛАРЫ

Берілген мақала адами капиталды қалыптастыратын және жинақтайтын факторларды ашып көрсетеді. Қазақстандық орта, орта-арнайы және жоғары мектептердің жағдайына талдау берілді, осы капиталды қолданудың тиімділігіне байланысты болатын отандық еңбек нарығының жағдайына зерттеу жүргізілді.

Кілтті сөздер: адами капитал, еңбек нарығы, экономикалық тұрғыдан белсенді халық, жұмыссыздық.

RESUME

Sagadiyev K.A.,
*doct.of econ.scienc., professor,
 president of the University of International Business*

FACTORS IMPROVING THE USE OF HUMAN CAPITAL IN THE LABOR MARKET

This article reveals the factors that shape and accumulate human capital. The analysis of the state of Kazakhstan's average, specialized secondary and higher schools, a study state of the domestic labor market, which largely depends on the efficiency of this capital.

Keywords: *human capital, the labor market, the economically active population and unemployment.*

УДК 331.4

Кулекеев Ж. А.,
*кандидат экономических наук, профессор,
 Советник Генерального директора
 АО «Казахский институт нефти и газа»*

КОНЦЕПЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН ДО 2030 ГОДА

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматриваются опыт Казахстана по реформированию рынка труда и улучшению занятости, основные задачи службы занятости, современные проблемы рынка труда.

Ключевые слова: биржа труда, безработица, инфляция, розничная торговля.

1. Значимость показателей рынка труда для общества.

Люди, принимающие политические решения во всех странах мира, огромное значение придают таким показателям, как **безработица, инфляция и объем розничной торговли**, поскольку они позволяют с высокой надежностью отслеживать динамику экономических и социальных процессов в обществе, поэтому они являются индикаторами оперативного реагирования на негативные тенденции в социально-экономическом развитии любого общества. Если указанные индикаторы являются не надежными, то политики лишаются возможности раннего диагностирования проблем экономики и социальной сферы. Среди от-

меченных показателей наиболее точным и оперативным является показатель безработицы, поскольку во многих странах отчет по показателю безработицы формируются на еженедельной основе. При этом существующая инфраструктура рынка труда позволяет точно измерять динамику занятости и безработицы, поскольку регистрация и учет безработных осуществляется поименно.

2. Основные задачи современных бирж труда.

Службы занятости, фонд занятости можно объединить одним словом – «**биржа труда**». Биржа труда – рыночный институт, оказывающий посреднические услуги организациям (работодателям) и лицам, ищащим работу при найме рабочей силы. Биржа труда систематизирует и упорядочивает систему поиска и найма рабочей силы, а также порядок и условия выплаты пособия по безработице.

Основными задачами биржи труда можно назвать:

- учет и регистрация безработных;
- поиск работы для безработных;
- стимулирование занятости населения и развития индивидуального предпринимательства;
- выплата пособий по безработице;
- формирование базы данных о вакансиях;
- поиск подходящих кадров для работодателей;
- изучение состояния и перспектив развития рынка труда путем исследования спроса и предложения на рабочую силу;

• организация переобучения и освоения новых профессий, которые пользуются спросом у работодателей.

В современном обществе общественная значимость биржи труда постоянно расштет.

3. Опыт Казахстана.

Первый закон «О занятости населения» был принят 15 декабря 1990 г. и вступил в силу с 1 июля 1991 г. Это был первый закон в СССР.

В 1991 году в соответствии с требованиями закона были разработаны все необходимые нормативные подзаконные акты для учреждения Государственной службы занятости и Фонда содействия занятости.

Для реализации политики занятости населения было создано 300 служб занятости в городах и районах, областном и республиканском уровнях.

ГСЗ должна была:

- вести учет безработных и оказывать содействие в трудоустройстве;
- предоставлять консультации работодателям и безработным;
- организовать обучение и переподготовку безработных;
- выплачивать пособия безработным;
- организовать разработку республиканских и территориальных программ занятости;
- оказывать содействие работодателям в создании дополнительных рабочих мест.

Был создан Государственный фонд содействия занятости (ГФСЗ) как финансовый институт для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и обеспечения эффективной деятельности ГСЗ. Предприятия отчисляли 2% от ФОТ в ГФСЗ.

4. Проблемы рынка труда Казахстана:

1. Отсутствует единый орган, оказывающий материальную и моральную поддержку лицам, ищущим работу. Службы занятости работают в отрыве от государственного фонда социального страхования (ГФСС).

2. ГФСС работает как финансовый институт, а не как институт рынка труда.

3. Нарушен принцип функционирования бирж труда.

4. Безработные граждане не мотивированы в посещении центров занятости и в получении статуса безработного из-за сложности регистрации, а также из-за отсутствия реального содействия в трудоустройстве и материальной поддержки со стороны служб занятости.

5. Отсутствует единая база данных о вакансиях по стране.

6. База данных о кадрах в службах занятости не полная, поэтому работодатели не проявляют большого интереса к их услугам.

7. Высока доля самозанятого населения.

8. Люди перестали надеяться на помощь государства в трудоустройстве.

9. Государство слабо представляет ситуацию на рынке труда.

10. Растет дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда из-за слабости и несогласованности деятельности институтов рынка труда.

11. Система первичной регистрации безработного не отделена от системы регистрации с целью получения статуса безработного.

12. Рост дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда из-за слабости и не согласованности деятельности институтов рынка труда.

13. Отсутствует доступная информация о кадрах в разрезе отраслей и профессиональных квалификаций. Из-за этого многие работодатели не могут найти подходящие кадры, а более 30% выпускников ВУЗов работают не по специальности.

14. Отсутствует механизм объективной оценки эффективности реализуемых государством программ по повышению занятости и сокращению безработицы, позволяющий отследить их влияние на улучшение ситуации на рынке труда и на экономику в целом.

15. Большинство мероприятий по улучшению занятости, в том числе по переоб-

учению и переподготовке кадров осуществляются без должного изучения потребности рынка в кадрах.

16. Не изучается спрос экономики на кадры по профессиям и квалификациям. Отсутствует доступная информация о потребностях отраслей экономики в квалифицированных кадрах. Из-за этого многие работодатели не могут найти подходящие кадры, а более 30% занятого населения работают не по специальности.

17. Политика занятости проводится без должного изучения проблем отдельных целевых групп, таких как длительные безработные, городские и сельские без-

работные, безработные предпенсионного возраста, безработные инвалиды, безработные многодетные матери, лица, впервые вступающие в трудовые отношения, дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, в возрасте от 18 до 29 лет и др.

18. Слабая координация политики занятости не способствует появлению механизма объективной оценки эффективности реализуемых государством программ по повышению занятости и сокращению безработицы, позволяющего отследить их влияние на улучшение ситуации на рынке труда и на экономику в целом.

Таблица 1 – Центры занятости: количество, штатная численность и затраты на содержание

	Количество центров	Штатная численность	Затраты на 2014 г. млн т
Республика	204	1980	3 872.1
Акмолинская область	19	124	219.9
Актюбинская область	13	100	184.0
Алматинская область	19	221	426.2
Атырауская область	8	61 *	116.8
ВКО	21	182	372.6
Жамбылская область	11	136	223.7
ЗКО	13	87	168.3
Карагандинская область	19	169	301.9
Костанайская область	20	134	270.2
Кызылординская область	8	67	145.7
Мангистауская область	7	57	103.5
Павлодарская область	13	113	186.0
СКО	14	95	185.2
ЮКО	17	263	500.8
Г. Алматы	1	121	206.3
Г. Астана	1	50	78.7

Особенности рынка труда РК:

- В последние годы уровень безработицы держится на уровне 5 %, т.е. на уровне естественной безработицы.
- Доля самостоятельно занятого населения высокая. По данным за 2013 год численность самостоятельно занятых составила 2621 тыс. человек, что составляет около 31% от общего числа занятых.
- Около 40% самостоятельно занятого населения заняты не продуктивно, т.е. либо по существу являются не занятыми, либо занятыми в личном подсобном хозяйстве для производства продукции для собственных нужд.
- При количестве занятого населения 8,5 млн. человек регулярные пенсионные отчисления осуществляют только около 4 млн. человек, а социальные отчисления только 5,8 млн. человек, что усиливает социальную уязвимость отдельных категорий занятых.

- Менее 10% от общего количества безработных обращаются в службы занятости и регистрируются, что свидетельствует о низкой эффективности работы этих служб.

Образование служб занятости:

1. Предполагается образование службы занятости в подчинении МТЗСН.
2. Ее необходимо образовать путем слияния функций и ресурсов существующих Центров занятости (финансируются за счет РБ) и АО «Информационно-учетный центр».
3. От областных департаментов по контролю и социальной защите передать функции и ресурсы по занятости (20%) в службы занятости.
4. Службы занятости образовать во всех регионах с образованием служб на уровне городов и районов.

Таблица 2 – Финансовое обеспечение функционирования биржи труда

		2012	2013	2014
1	Фонд оплаты труда по стране, млрд. т	2331,3	4609,7	5070
2	1% от ФОТ, млрд. т	23	46	50,7
3	Фактические данные ГФСС (1%), млрд. т	36,7	40,6	
4	Средства РБ на реализацию ДКЗ по двум направлениям, млрд. т		18	20,5
5	Средства Фонда занятости, млрд. т		64	71,2
6	Численность населения, делающих пенсионные отчисления, тыс. чел.	5 862,6	6001,3	4069,4
7	Число получателей пособия, чел.	14350	18846	100 000
8	Расчетный объем выплат на одного безработного, тыс. т.	1 602,8	2 440,8	507,0
9	Содержание центров занятости, млрд.т		2,9	3,8

Предложения по установлению размеров пособий по безработице:

Установить максимальный срок выплаты пособий по безработице – 6 месяцев. На пособия могут претендовать лица, имеющие пенсионные отчисления за последние 12 месяцев до даты потери работы. Размер установить дифференцированно:

- первые 2 месяца – 60% от его средней з/пл,
- вторые 2 месяца – 50% от его средней з/пл,
- третьи 2 месяца – 40% от его средней з/пл.

Максимальный размер пособия не должен превышать 4-х кратного размера МЗП. Минимальный размер пособия – не ниже МЗП.

Выводы:

1. Опыт Казахстана по реформированию рынка труда и улучшению занятости за 1991-1998 г. соответствовал требованиям рыночной экономики.

2. Первый закон о занятости населения (1991г.) был рыночно ориентированным, в последующем стал модельным для многих стран СНГ (Российская Федерация, Азербайджан, Молдова, Украина).

3. После ликвидации ФСЗ нарушился принцип функционирования институтов рынка труда (биржи труда), что привело к появлению диспропорций между спросом и предложением на рынке труда.

4. Международный опыт показывает, что проблемы занятости решаются через биржи труда, которые являются совокупностью экономических, финансовых, информационных, аналитических институтов.

5. Биржи труда осуществляют: регистрацию и мониторинг безработных, выплату пособий, поиск кадров для работодателей, поиск работы для ищущих, изучение состояния рынка труда.

6. Взаимоотношения между биржой труда и безработными основываются на принципе добровольной регистрации взамен на предоставляемую материальную и моральную поддержку.

7. Взаимоотношения между биржой труда и работодателями строятся на доверительной (партнерской) основе взамен на качественные услуги по поиску и подбору подходящих кадров по их запросу. В некоторых странах регистрация свободных рабочих мест является обязательной (Швеция).

8. Обязательным условием получения пособия по безработице является участие в ФСС. Размер и сроки получения пособия зависит от стажа участия в ФСС, размера зарплаты и трудового стажа. Как правило существуют верхние и нижние пределы пособия по безработице. Для отдельных категорий граждан (инвалиды) действует более длительный срок получения пособий по безработице.

9. В развитых странах является доступным получение пособий по безработице для всего населения. При этом участники ФСС получают полноценное пособие, а неучастники ФСС получают социальное пособие, размер которых ниже пособий по безработице.

10. Стимулируется создание рабочих мест для инвалидов: субсидирование для создания рабочих мест, квоты рабочих мест для инвалидов, налоговые льготы, проф. подготовка, финансовая помощь на обучение и выплату стипендий, гранты на обустройство рабочих мест.

11. Стимулируется молодежная занятость: переобучение и получение квалификации оплачивается государством, при прохождении производственной стажировки часть затрат берет на себя государство, прохождение производственной стажировки в гос.структурах и гос.компаниях оплачивается государством, существуют специальные центры содействия занятости молодежи.

12. Биржи труда стимулируют развитие индивидуального предпринимательства: если безработный представит бизнес-план, то ему могут выдать сразу всю сумму причитающегося пособия по безработице для организации своего дела; безработным индивидуальным предпринимателям могут предоставить налоговые льготы.

13. Деятельность институтов рынка труда РК в настоящее время не соответствует требованиям экономики. Их действия носят разрозненный характер. ГФСС действует как страховой институт, а не как институт рынка труда.

На современном этапе без должных институциональных реформ обеспечить сбалансированное развитие рынка труда Казахстана и всей экономики не возможно.

ТҮЙІН

Кулекеев Ж.А.,
з.ғ.к., профессор,
«Қазақ мұнай-газ институты» АҚ бас директорының кеңесшісі

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ХАЛЫҚТЫҢ 2030 ЖЫЛҒА ДЕЙІНГІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУ ТҮЖÝРЫМДАМАСЫ

Берілген мақалада Қазақстанның еңбек нарығын реформалау және жұмыспен қамтуды жақсарту, жұмыспен қамту қызметтерінің негізгі міндеттері, еңбек нарығының қазіргі мәселелері бойынша тәжірибелер көрсетіледі.

Кілтті сөздер: еңбек биржасы, жұмыссыздық, құнсыздану, жекелеген сауда.

RESUME

Kulekeev J.A.,
cand.ofecon.scien., professor,
Advisor to the General Director of JSC "Kazakh Institute of Oil and Gas"

THE CONCEPT OF EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN TILL 2030

This article displays the experience of Kazakhstan to reform the labor market and improve employment, the main tasks of service employment, modern labor market problems.

Keywords: labor exchange, unemployment, inflation, retail

УДК 37.08

Ибраев А.,
Президент Национального центра
научно-технической информации.

ОПЫТ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ НАУЧНЫХ КАДРОВ КАЗАХСТАНА

АННОТАЦИЯ

В статье анализируются пути подготовки научных кадров Республики Казахстан. Национальный центр является единственной организацией в Казахстане, осуществляющей государственную регистрацию и формирование фонда публикуемых и непубликуемых до-

кументов, в том числе защищенных в стране диссертаций.

Ключевые слова: научный потенциал, научные эксперименты, подготовка научных кадров.

Согласно Закону РК «О занятости населения» содействие развитию способностей граждан к творческому, производительному труду является одним из важных направлений государственной политики в сфере занятости.

НЦНТИ вносит определенный вклад в реализацию данного направления. Центр является единственной организацией в Казахстане, осуществляющей госрегистрацию и формирование фонда публикуемых и не-

публикуемых документов, в том числе защищенных в стране диссертаций. При этом мы не просто принимаем и регистрируем защищенные научные работы, но и обрабатываем полученную информацию, анализируем ее и формулируем рекомендации для органов управления и научных организаций. И этот анализ, надо сказать, приводит к неожиданным результатам.

В Казахстане, в отличие от развитых стран мира (это, прежде всего, страны Запада и Юго-Восточной Азии), всегда наблюдался недостаток научных кадров, их численность на 10 тысяч экономически активного населения у нас была в несколько раз ниже. Но в последние годы проблема формирования кадрового потенциала науки, его воспроизведения и рационального использования не только не решилась, но и обострилась. Например, после присоединения Казахстана к Болонской декларации произошел резкий спад числа защит диссертаций. За шесть последних лет защищено всего около 700 работ докторантов PhD, в то время как раньше, когда действовала традиционная система, ежегодно регистрировалось около 1500 кандидатов и 300-500 докторов наук.

Есть другая проблема – использование научного потенциала. По данным Агентства РК по статистике, из числа защитившихся, в науке занята лишь треть (223 человека). Оставшиеся две трети молодых ученых работают в сферах, никак не связанных с научной и образовательной деятельностью. Причины оттока молодых ученых из науки – это низкая заработная плата, не удовлетворительные условия исследовательской деятельности.

В отраслевом отношении, как и в количественном, докторантура также не отвечает потребностям научно-технологического и экономического развития страны. Если Номенклатура специальностей научных работников включает 418 специальностей, то докторантура PhD – всего 184. В прошлом году 154 докторанта (64%) защитили диссертации в области общественных наук, 48 (20%) – технических и прикладных, 39 (16%)

– естественных и точных. При этом по таким приоритетным направлениям, как горное и нефтегазовое дело, наноматериалы и нанотехнологии, химическая технология неорганических веществ, информационные системы и вычислительная техника защищены лишь единичные работы.

Может быть, малое количество защищенных диссертаций компенсируется значимостью полученных докторантами научных результатов и опубликованием их в рецензируемых отечественных и зарубежных изданиях? К сожалению, практика показывает обратное. В этом вопросе немаловажную роль играет действующие сегодня стандарты образования.

Так, в соответствии с Государственным общеобязательным стандартом образования Республики Казахстан 5.04.034 – 2011 года докторанту PhD на проведение исследовательской работы отводится лишь около 30% времени. Для ряда технических, естественных и сельскохозяйственных специальностей требуется большее время для проведения исследований, позволяющих сделать значительный вклад в науку.

Международный опыт содержания программ PhD показывает, что в среднем 60% времени обучения отводится на научные эксперименты, а на прохождение курсов по специальности и методологии – оставшиеся 40%. Продолжительность обучения за рубежом зависит от выбранной темы и мотивации абитуриента. Как правило, это три-четыре полных года стационарного обучения или пять-шесть лет заочной учебы. Есть несколько путей, чтобы получить степень доктора. Наиболее распространенные программы получения докторской степени: 1) традиционные исследовательские программы; 2) учебно-исследовательские программы; 3) профессионально-ориентированные программы.

Для получения докторской степени от докторантов требуется, чтобы их исследования, помимо привнесения принципиально новых знаний, были достойны публикации в рейтинговых научных изданиях и представляли ценность для других исследователей

в этой области. Согласно Правил присуждения ученых степеней от 31 марта 2011 года № 127 (с изменениями и дополнениями № 226 от 18 мая 2012 года и 214 от 30 мая 2013 года) докторант PhD должен за 3 года обучения изложить основные научные результаты исследовательской работы не менее чем в 7 публикациях, в том числе одна, опубликованной в научном издании с ненулевым импакт-фактором, индексируемых в информационных ресурсах компаний Thomson Reuters и базе Scopus.

Думаю, многие из присутствующих здесь, знают, что НЦНТИ является координатором национальных подписок кенным зарубежным ресурсам. И проводимый нами библиометрический анализ публикаций казахстанских авторов показывает, что Веб Web of Science и Scopus включают сведения о 11158 и 9869 казахстанских научных публикациях. При этом за годы доступа отмечается возрастание количества казахстанских публикаций в 2-3 раза, и они опубликованы в более чем 1000 изданиях, включенных в эти базы, около 70% из которых имеют ненулевой импакт-фактор.

Большее число публикаций докторантов в изданиях, индексируемых Scopus. Это объяснимо тем, что выпускникам докторантур для ускорения процесса опубликования результатов научных исследований представлена возможность издаваться во всех видах рейтинговых изданий, входящих в данную базу.

Известно, что на опубликование научных трудов в рейтинговых журналах необходимо не менее 1,5-2,0 года. Тем самым действующие Правила ставят докторантов в жесткие временные рамки и вынуждают искать пути для опубликования статей в короткие сроки.

Труды докторантов PhD в основном сосредоточены в нескольких журналах. Лидирует среди них китайский журнал Life Science Journal, в котором с 2011 года по настоящее время опубликовано более 600 статей. Несмотря на то, предметная область этого издания – биохимия, генетика и молекулярная биология, в нем размещены

статьи наших докторантов по педагогике, психологии и другим социальным и гуманитарным дисциплинам.

Аналогичная ситуация прослеживается с мультидисциплинарными журналами Middle East Journal of Scientific Research, World Applied Sciences Journal (Пакистан), за определенную плату оказывающими услуги по опубликованию статьи по любому направлению в кратчайшие сроки. Выше приведенные результаты анализа показывают, что новая система подготовки кадров высшей квалификации для сферы науки и экономики в Казахстане работает весьма нерезультативно. Возможно, настало время поднять вопрос о восстановлении прежней двухступенчатой системы или учреждении второй докторской степени – хабилитированный доктор, а также института соискательства.

Большинство стран Содружества вместе с внедрением Болонской модели сохранили и национальную. Так, в Азербайджане существуют ученые степени – доктор философии (PhD) и доктор наук с указанием в обоих случаях отраслей наук. В Молдове также есть доктор наук и доктор хабилитат. В России и Республике Беларусь введены ступени бакалавриат – магистратура, но при этом сохранена полностью двухступенчатая система «кандидат-доктор» наук. В Армении сохраняется двухступенчатая система подготовки кадров высшей квалификации.

Реформирование системы подготовки научных кадров идет во всех странах мира. В отдельных странах Европейского Союза и Британского Содружества функционирует двухуровневая система, включающая академическую, PhD степень и ученую степень доктора наук (DSc, хабилитированный доктор), присваиваемую на основе многолетних исследований. В ангlosаксонских странах статусно существует так называемая система tenure (tenure). Университет присваивает tenure более квалифицированным докторам философии, которые имеют научные достижения. Доктора философии, обладающие tenure, имеют реально бо-

лее высокий научный, административный и иной статус, чем не обладающие им доктора философии.

По всей вероятности, происходящие в мире процессы глобализации, интернационализации научных исследований, увеличения мобильности научно-технических кадров требуют внесения изменений в систему образования и подготовки научных и научно-педагогических кадров страны. Важность этого процесса трудно переоценить, поскольку именно высококвалифицированные научные кадры в «экономике знаний» играют главную роль. Требуется доработка кадровой политики Казахстана в области образования и науки.

Примером для наших молодых ученых могут служить корифеи казахстанской науки, результаты научной деятельности которых востребованы мировым научным сообществом.

В области физических наук – это Сергей Одинцов, профессор Евразийского национального университета им. Л.Гумилёва. Востребованы публикации ученых физико-технического института Эрнста Бооса, Болата Жаутыкова, Николая Покровского, Асета Баракбаева в области физики высоких энергий. Следует также отметить работу ученых Ирины Иргибаевой и Динары Биримжановой, из Евразийского национального университета им. Л. Гумилева в области химии.

Совместно с зарубежными коллегами сотрудники физико-технического факультета Евразийского национального университета им. Л. Гумилева под руководством профессора Ратбая Мырзакулова проводят исследования в области астрофизики, кос-

мологии и физики ДНК, вызывающие большой интерес со стороны исследователей разных стран.

В области биотехнологии микроорганизмов, растений, животных наибольшее число ссылок приходится на публикации сотрудников Национального биотехнологического центра РК – Ерлана Раманкулова, Айнур Сарсеновой, Ирины Ковальчук, Елены Людиковской, Марьиам Волгиной, Юрия Грачева, Аманкула Бекенова и их зарубежных коллег.

В области имmunологии активно цитируется работа профессора Жанат Идрисовой (Казахский национальный медицинский университет им. С. Асфендиярова), посвященная проблемам рассеянного склероза. Относительно высокая частота упоминания в научных изданий, индексируемых в Web of Science, еще двух работ казахстанских ученых, ведущих исследования в области медицинской генетики и онкологии. Это Айкен Аскапули из Института общей генетики и цитологии, а также Сагинбек Игисинов из КазНИИ онкологии и радиологии.

Высокоцитируемая работа в области технических наук, которая является междисциплинарной, принадлежит казахстанскому археологу с мировым именем Виктору Федоровичу Зайберту (Кокшетауский государственный университет им. Ш. Уалиханова).

В области социальных наук наиболее часто цитируемая статья, освещющая вопросы археологии и антропологии, опубликована сотрудником Казахского института археологии Алексеем Марьяшевым и Эммой Усмановой – ученым Карагандинского государственного университета им. Е. Букетова.

ТҮЙИН

Ибраев А.,

Ұлттық ғылыми-техникалық әқпараттар орталығының төрағасы

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҒЫЛЫМИ КАДРЛАРЫН ДАЯРЛАУ ЖҮЙЕСІН РЕФОРМАЛАУ ТӘЖІРИБЕСІ

Мақалада Қазақстан Республикасының ғылыми кадрларын даярлау жолдары талданады. Ұлттық орталық Қазақстанда жарияланған және жарияланбаган құжаттардың, сонымен қатар

елімізде қорғалған диссертациялардың мемлекеттік тіркелуі мен қорын құруды жүзеге асыратын жалғыз үйім болып табылады.

Кілтті сөздер: ғылыми потенциал, ғылыми тәжірибе, ғылыми кадрларды даярлау

RESUME

Ibrayev A.,

President of the National Center for Scientific and Technical Information

EXPERIENCE IN REFORMING THE SYSTEM OF TRAINING OF SCIENTIFIC PERSONNEL OF KAZAKHSTAN

The article examines the ways scientific training of Kazakhstan. The National Center is the only organization in Kazakhstan, carrying out state registration and the formation of the fund published and unpublished documents, including protected in the country theses.

Keywords: scientific potential, scientific experiments, training of scientific personnel

УДК 332

Святов С.А.,

доктор экономических наук, профессор,
ректор
Казахский экономический университет
им. Т.Рыскулова

ПОДГОТОВКА ЭКОНОМИСТОВ С УЧЕТОМ ВЫЗОВОВ РЫНКА ТРУДА

АННОТАЦИЯ

В данной статье отражаются задачи, которые стоят перед высшей школой республики, связанные с необходимостью соответствия образовательного сектора: инновационной модели развития экономики, социальным запросам потребителей образовательных услуг, требованиям глобальной конкуренции на рынках инноваций, труда и образования, интеллектуализация общества.

Ключевые слова: инновационная экономика, макроэкономическая среда, бизнес-образование, потребности рынка.

В глобальном индексе конкурентоспособности по итогам 2012 года Казахстан был впервые отнесен к группе из 25 стран, которые находятся на этапе перехода от второй эффективного развития к третьей стадии инновационного экономического развития. В 2013 году занял, а в 2014 году сохранил 50 место Глобального индекса конкурентоспособности. К преимуществам

экономического развития относятся гибкий и эффективный рынок труда и стабильная макроэкономическая среда. Для третьей стадии инновационной экономики характерен переход к преимущественно интенсивным факторам роста, основанным на использовании современных технологий. Это предполагает высокий уровень интеллектуализации общества, его способность производить, усваивать и применять новые знания. Продвижение в рейтинге возможно, прежде всего, за счет улучшения развития финансового рынка, конкурентоспособности компаний, развития инновационного потенциала и преодоления коррупции [1].

В этой связи перед системой высшего образования республики возникают неотложные задачи, связанные с необходимостью соответствия образовательного сектора:

во-первых, инновационной модели развития экономики,

во-вторых, социальным запросам потребителей образовательных услуг,

в-третьих, требованиям глобальной конкуренции на рынках инноваций, труда и образования,

в-четвертых интеллектуализация общества.

Президент страны Н.А.Назарбаев в качестве ключевой задачи социальной модернизации определил подготовку молодежи к жизни в условиях новой индустриально-инновационной экономики. Одной из состав-

ляющих данной задачи является нацеленность подготовка молодых людей в высших учебных заведениях для работы по конкретным профессиям, профессиональная практика на рабочих местах, начиная со второго курса, и трудоустройство по полученной в вузе специальности.

В то же время отсутствует полная информация о состоянии рынка труда, в разрезе регионов, трудоустройстве и развитии карьеры выпускников, количестве работников по разрядам, отсутствуют данные о самозанятых. Госзаказ формируется по текущим вакансиям, которые становятся неактуальными после завершения обучения в вузе. К сожалению, высшее образование продолжает ориентироваться на обобщенное, обезличенное место работы и подготовку специалистов для абстрактного среднего потребителя. Именно эта тенденция отражается в низких позициях по индикаторам ГИК: качество школ управления и сотрудничество университетов и бизнеса в сфере НИОКР [2].

Потенциальные организации, где будут работать выпускники экономических специальностей, могут быть разными и по размеру, и по форме собственности, и по корпоративной культуре ведения бизнеса. Это в значительной степени определяет специфику будущей профессиональной деятельности выпускника, а, следовательно, должно получать свое отражение в содержании вузовских образовательных программ.

Образовательные результаты (Learning Outcomes) выпускника не только должны соответствовать национальным и отраслевым квалификационным рамкам и профессиональным стандартам, но и обеспечивать широкие возможности трудоустройства, дальнейшего обучения и изменения сферы деятельности. Всего этого можно достичь только с помощью подготовки студентов, ориентированной на конкретные области профессиональной деятельности.

Академическая свобода и кредитная технология позволяют вузам учитывать потребности работодателей. Академическая свобода в определении содержания об-

разования расширена в бакалавриате до 55%, магистратуре – до 70 %. Но готовы ли все вузы к реализации этих академических свобод? Имеются ли специалисты, способные определить совместно с работодателями результаты обучения, разработать уникальные индивидуальные образовательные траектории, обеспечивающие достижение модели специалиста и профессиональных стандартов?

Присоединение страны к Болонскому процессу, внедрение его принципов в казахстанское высшее образование, реализация на практике кредитной технологии обучения обусловило необходимость ее ориентации на освоение профессиональных стандартов каждым студентом. Одной из главных функций национальной квалификационной системы как раз и является прогнозирование спроса специалистов и его удовлетворение.

Национальные квалификационные рамки и профессиональные стандарты определяют ожидаемые профессионально ориентированные результаты выпускников. И уже задачей вуза становится определение образовательной траектории, разработка новых учебных предметов, способных обеспечить формирование профессиональной компетентности [3].

В КазЭУ им. Т.Рыскулова учет индивидуальности студентов, их способности к обучению, находит свое отражение в представлении студентам возможности выбора уникальных учебных предметов, высококвалифицированных современных преподавателей, обучения в зарубежных вузах-партнерах. С 2012 года действуют академические советы образовательных программ по каждой из специальностей. В их состав входят работодатели, ведущие преподаватели, казахстанские и зарубежные эксперты и практики, выпускники вуза. Академические советы позволяют определить содержание образования, перечень и последовательность изучения дисциплин. Привлечение лучших преподавателей и практиков также является функцией этих советов. С помощью академических советов становится возможным определить компетенции, кото-

рые являются востребованными на рынке труда, привлечь уникальных специалистов-практиков для проведения занятий.

Проектирование образовательного процесса в КазЭУ осуществляется на основе маркетинговых исследований, изучения емкости рынка труда, оценки потребностей в профессиональных компетенциях и удовлетворенности потребителей. Созданное управление маркетинга координирует все вопросы приема. На основе его исследований вуз устанавливает критерии отбора абитуриентов, в том числе определяя более высокие, чем в аналогичных вузах пороговые проходные баллы и квоту приема по каждой специальности. В КазЭУ реализуется социальная программа по представлению бесплатного обучения для талантливой молодежи – по итогам предметной олимпиады университета осуществляется прием на уникальные образовательные программы.

Расширение академической свободы вузов создает условия и для включения в образовательную траекторию программ профессиональной сертификации. Подобная подготовка позволяет «заточить» выпускников под конкретные рабочие места, обеспечить их конкурентоспособность на рынке труда, учесть потребности работодателей, представляющих различные формы собственности [3].

Одна из основных причин проблем с трудоустройством и связанной с этим социальной неудовлетворенности является диспропорция между количеством выпускников и емкостью рынка. В настоящее время доля студентов-экономистов в общем контингенте вузов составляет 25-27% от их общего числа, тогда как потребность рынка в них по результатам проводимых маркетинговых исследований, составляет всего лишь 13%. «Перепроизводство» экономистов и финансистов с одной стороны, и осткая нехватка квалифицированных специалистов по этим же направлениям с другой – это два полюса одной и той же проблемы. Поэтому для вузов очень важно осуществлять такую подготовку на основе

правильного количественного и качественного прогнозирования тенденций развития рынка труда как в отраслевом, так и территориальном разрезах. Конечно, в условиях рыночной экономики, многообразия форм собственности, добиться высокой точности прогнозов чрезвычайно сложно, да в этом и нет особой необходимости. Для вузов важны тенденции развития рынка труда и основные количественные индикаторы для определения стратегии развития на кратко и среднесрочную перспективу [4].

В настоящее время учебные заведения имеют полную свободу в вопросах формирования контингента – они самостоятельно определяют планы приема как по общему количеству, так и в разрезе форм обучения и структуре имеющихся специальностей. Государство же определяет здесь только «входные барьеры» в виде минимально требуемого балла ЕНТ, соотношение между контингентом очного и заочного обучения и рекомендует вузам минимальную стоимость обучения, которая привязана к величине государственного образовательного гранта, утвержденного на соответствующий год.

Следует отметить, что преобладающая часть подготовки студентов в стране осуществляется на платной (коммерческой) основе вне зависимости от формы собственности вузов. За счет государственного заказа формируется только незначительная часть общего контингента обучающихся. В последние годы лишь каждый пятый студент обучался по государственному образовательному гранту. Контингент обучающихся по образовательному гранту сосредоточен в основном в государственных вузах на инженерных, педагогических и медицинских специальностях. При равном количестве студентов в государственных и частных вузах, на первые приходится более 80 процентов обладателей государственных образовательных грантов. Что касается группы специальностей социальные науки и бизнес, куда входят наши экономические специальности, то в 2012 на них было выделено всего 713 образова-

тельных грантов, что составило лишь 2,5% от общего их количества. Несмотря на это, ежегодно каждый четвертый абитуриент в Казахстане поступает на экономические специальности.

Подготовка экономистов распылена сегодня по большому количеству вузов из разных регионов, что не может не сказываться на качестве их подготовки. Фактически экономические специальности являются «дойными коровами», позволяющий выжить мелким вузам. Экономистов готовят более 80 вузов Казахстана (55% от их общего количества). Основными проблемами подготовки по экономическим специальностям у большинства этих вузов являются незначительный контингент очного обучения, проблемы с обеспечением квалифицированными преподавателями, недостаточная материально-техническая база, отсутствие финансовых возможностей и заинтересованности в развитии внешней и внутренней академической мобильности.

Реализация данных задач сегодня под силу только крупным, финансово устойчивым, специализированным на подготовке экономистов высшим учебным заведениям. Они смогут обеспечить их решение и создать достойные условия для обучения, проживания, занятий спортом и повышение культурного уровня наших студентов. Концентрация на достижение цели, эффект масштаба и специализации доказывает свою эффективность и в системе высшего образования. В этом отношении курс на укрупнение и специализацию действующих образовательных учреждений является объективной необходимостью и велением времени.

В сложившихся условиях вузы находятся перед дилеммой обеспечения его конкурентоспособности как учебного заведения, с одной стороны, и финансовой устойчивости, с другой. Решение данной проблемы лежит на пути повышения социальной ответственности вуза за качество подготовки студентов как основы для его дальнейшего успешного трудоустройства. Исходя из этого социальная ответствен-

ность вуза должна заключаться в наборе на обучение такого количества студентов, которые могут быть трудоустроены после окончания вуза.

Поэтому перед вузами и обществом в целом стоит задача как по количественному, так и качественному прогнозированию рынка труда. Прогнозирование качества подготовки молодых специалистов для рынка труда является основой для индустриально-инновационного развития общества, обеспечения его конкурентоспособности в целом.

Для экономических специальностей очень высока значимость практико-ориентированных знаний. Сфера профессиональной деятельности в экономике изменяется так быстро, что преподаватели часто не успевают наработать соответствующие компетенции и их осмыслить, а, следовательно, не способны сформировать их и у студентов. В этой связи привлечение практиков-руководителей организаций, ведущих менеджеров, финансистов, аудиторов – для чтения авторских курсов в рамках элективных дисциплин является необходимым элементом в процессе обучения. Вузам необходимо решать вопрос постоянного профессионального совершенствования ППС, включения их в реальную профессиональную деятельность, в том числе через участие в профессиональных объединениях и стажировку.

Президент страны указал на важность развития социального партнерства, создания условий для расширения участия негосударственного сектора в социальной модернизации страны. Сегодня знания быстро устаревают. Полученное один раз академическое знание уже перестает определять всю дальнейшую жизнь человека, как это было ранее. В современной реальности, чтобы оставаться востребованным и соответствовать требованиям профессиональных стандартов, необходимо постоянно учиться и совершенствоваться. В этой связи возрастает роль бизнес-образования. Успешный опыт реализации программ бизнес-образования в КазЭУ и ряде других ву-

зов в режиме эксперимента позволяет сделать вывод о необходимости их перевода в штатное состояние. Программы MBA, DBA, EMBA способны обеспечить поддержку выпускников, устранив последствия полураспада знаний, содействовать постоянному профессиональному развитию.

Вопросы трудоустройства выпускников находятся быть в центре внимания Центра карьеры КазЭУ на протяжении всего периода обучения студента. Стало традицией проведение на постоянной основе ярмарок вакансий, подготовки выпускников к самопрезентации на рынке труда.

Дополнительным фактором конкурентоспособности является полилизычие наших студентов. Реализация специальной университетской программы «КазЭУ-English» привела к созданию факультета международных образовательных программ, где проходит обучение на английском языке с привлечением зарубежных ученых и практиков. Лингвистический центр КазЭУ проводит курсы по изучению иностранных языков, готовит студентов к сдаче IELTS и TOEFL. Тем самым расширяются возможности студентов по языковой подготовке, достаточный уровень которой способствует

увеличению академической мобильности студентов и преподавателей.

Казахстанским предпринимателям будут созданы новые возможности в сфере образования – это подчеркнул Президент страны Н.А.Назарбаев в выступлении на Съезде предпринимателей. В тоже время актуальным становится вопрос о социальной ответственности бизнеса, привлечения финансовых средств для улучшения инфраструктуры организаций образования, выделения грантов на обучение и академическую мобильность. Внутренние инвестиции в образовании наиболее эффективны, поскольку решают не только текущие, но и стратегические задачи, обладая мультиплективным эффектом [5].

Все эти меры – только часть ежедневной комплексной работы КазЭУ по обеспечению конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Качественное прогнозирование на основе потребностей рынка труда, постоянные мониторинг и привлечение работодателей позволяют обеспечить производство конкурентоспособных услуг в сфере образования и готовить кадры, способные реализовать программу социальной модернизации страны.

Литература

1. В рейтинге Индекса глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума 2012-2013 Казахстан занял 51 место. – URL: <http://www.mnplan.gov.kz/pressservice/77/45845/>.
2. Назарбаев Н.А. Назарбаев изложил основные принципы социальной модернизации казахстанского общества. – URL: <http://newskaz.ru/society/20120710/3482268.html>.
3. Святов С.А. КазЭУ «затачивает» студентов-экономистов под конкретные рабочие места [Электрон. ресурс]. – URL: http://forbes.kz/process/education/prioriteti_podgotovki_ekonomistov_v_usloviyah_sotsialnoy_modernizatsii.
4. Официальный сайт Агентства РК по статистике. – URL: www.stat.kz.
5. Назарбаев Н.А. II Съезд МК «Жас Отан»: Мечтать. Трудиться. Верить. – URL: [HTTP://ASSEMBLY.KZ/NEWS/1/21/](http://ASSEMBLY.KZ/NEWS/1/21/).

ТҮЙИН

Святов С.А.,

экономика ғылымдарының докторы, профессор,
Т.Рысқұлов атындағы Қазақ экономикалық университетінің ректоры

ЭКОНОМИСТЕРДІ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ЕСЕБІМЕН ШАҚЫРУГА ДАЙЫНДЫҚ

Берілген мақалада республиканың жоғары мектерінің алдында тұрган білім беру секторына сәйкес қажеттіліктермен байланысты міндеттер: экономиканы дамытудың инновациялық

улгілері, білім беру қызметін қолданушылардың әлеуметтік сұраныстары, инновация, еңбек және білім, қоғамды зияттандыру нарықтарына жаһандық бәсекелестік талаптары қамтылып көрсетілді.

Кілтті сөздер: инновациялық экономика, макроэкономикалық орта, бизнес – білім, нарық талаптары.

RESUME

Svyatov S.A.,

doc.of econ.scienc., professor,

Rector of the Kazakh Economic University

TRAINING OF ECONOMISTS TO THE CHALLENGES LABOUR MARKET

This article will reflect the challenges facing higher education of the republic related to the necessity of compliance of the education sector: an innovative model of economic development, social demands of the consumers of educational services, the requirements of global competition in the markets of innovation, employment and education, intellectualization of society.

Keywords: innovative economy, the macroeconomic environment, business education, the needs of the market.

УДК 303:31.7

Спанов М.У.,

доктор экономических наук, профессор
Университет международного бизнеса

ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В КАЗАХСТАНЕ

АННОТАЦИЯ

Данная статья отражает страной пройденный этап приватизации, о введение частной собственности на землю, где разрабатываются и запускаются в практику программы инновационного стратегического развития. В стране так и не создан рынок труда, классический с точки зрения экономических теорий и адекватный современным мировым стандартам.

Ключевые слова: самозанятость, безработица, приватизация, частная собственность на землю, рабочая сила, предпринимательство.

Институтом инновационной экономики были проведены социологические исследования по самозанятым в Южно-Казахстанской и Костанайской областях.

Главной целью было исследование конгломерата различных групп самозанятого

населения в т. ч. городского и сельского в разрезе регионов и сфер деятельности для возможности сравнения показателей развитости или неразвитости социально-экономической системы РК с общемировыми тенденциями оценки самозанятых.

Основными задачами исследования:

– проведение социологического исследования самозанятых (городских и сельских жителей) по сферам деятельности в двух регионах Казахстана: Южно-Казахстанской и Костанайской;

– исследование позитивных и содержащих факторов, влияющих на развитие самозанятости (формальной и неформальной) в городской и сельской местности в разрезе различных регионов РК;

– определение мер по выводу категорий самозанятых из теневой экономики для создания благоприятного климата и возможности самозанятым быть одним из главных составляющих элементов малого и среднего бизнеса в городе и на селе;

– определения категории самозанятых, которым действительно необходимы меры государственной поддержки в виде «Дорожной карты бизнеса – 2020»;

– выработка механизмов по реализации Программ государственной поддерж-

ки самозанятых с учетом разделения на «продуктивно занятых» и «непродуктивно занятых»;

– на основе изучения зарубежного опыта создание отечественных моделей стимулирования самозанятости в городских условиях и сельской местности с учетом географических особенностей и местоположения (в разрезе регионов и их специфики);

– исследование механизмов формирования осознанного перехода и стремления к самозанятости из разных слоев населения на основе изучения зарубежных моделей стимулирования самозанятости для формирования новой стратегии развития рынка труда и занятости в РК.

Охватываемая группа: различные группы активного населения относимого к самозанятым, в соответствии с международными стандартами в отношении данной категории населения и с учетом национальной специфики.

Всего было опрошено более 1000 человек в двух регионах, упор был сделан на сельское население – восемьдесят процентов опрошенных. Опрос проводился фокус группами в соответствии с программой исследования.

Сразу перейду к некоторым результатам опроса.

По Южно-Казахстанской области:

1. Причины, условно говоря, «перехода» в состояние самозанятости связаны, преимущественно, с недостаточностью оплаты труда по найму (35.4%) и неудовлетворенностью условиями труда (20.6%).

2. В развитии собственного бизнеса респонденты отметили такие проблемы, как низкую доступность финансовых ресурсов (22.9%), низкие доходы и их нестабильность (11.3%), а также коррупцию и криминал (8.5%).

3. Из числа опрошенных, только 39.2% прошли процедуру регистрации. Остальные в качестве причин отсутствия регистрации назвали: дороговизну услуг по регистрации, а также отсутствие необходимости реги-

страции в силу краткосрочности действия или невысоких доходов.

4. На вопрос от чего зависит развитие вашего дела более трети (34.3%) указали «от личных финансов и собственных перспектив».

5. 13% респондентов отметили, что могут себе позволить дорогостоящие покупки, однако более 70% признали, что, благодаря собственному бизнесу, стали жить лучше. При том, что главным источником дохода является собственная занятость, почти половина имеет дополнительные источники доходов (до 75 тысяч тенге – имеют 18.2%, более 75 тысяч почти 41%, более 150 тыс. – 28.5%). При этом у 85.8% эти доходы являются постоянными, а 61.5% еще умудряются откладывать сбережения.

6. По выплате налогов распределение следующее: только 6.5% платят налоги, 55.4% не видят в этом смысла, 23.8% не платят, хотя раньше оплачивали.

7. В отношении доверия к пенсионной системе расклад таков: не доверяют пенсионной системе почти 85% опрошенных, и небольшую сумму отчислений имеют 57.5%.

В Костанайской области:

Более 26% отметили, что самозанятость связана с семейным бизнесом. И в отличие от ЮКО большинство самозанятых составляют женщины.

В оценке ограничений развития своего дела опрошенными были отмечены такие факторы:

1) высокая конкуренция (13%),

2) низкая доходность (9.5%),

3) низкая доступность финансовых ресурсов (11.5%),

4) коррупция (8%).

Зарегистрированные предприятия имеют 33%.

Также как и в ЮКО опрошенные отметили улучшение жизни вследствие перехода к самозанятости (79%). При этом 36% указали, что хотели бы в дальнейшем работать по своей специальности.

Налоги и пенсионные отчисления оплачивают только 24% самозанятых.

Стоит отметить и тот факт, что в ЮКО происходит резкое увеличение численности населения, в т. ч. за счет миграции, в то время как в Костанайской, наоборот, наблюдается сокращение этого показателя по тем же причинам миграции, но вследствие оттока населения.

В целом первичные результаты показывают, что регионы обладают благоприятными условиями для развития предпринимательства в лице самозанятого населения:

- в Костанайской области сформирован перспективный промышленный потенциал, а также есть региональные преимущества, связанные с близостью России в рамках Таможенного союза;
- Южно-Казахстанская область обладает весомым социальным потенциалом в использовании аграрного сектора.

Однако существуют и проблемы, и общими для обоих регионов являются:

- низкий уровень подготовки предпринимателей (отсутствие навыков бизнес – планирования, управления, маркетинга, бухгалтерского учета, т.е. знаний, связанных с ведением бизнеса);
- высокая стоимость разрешений на присоединение объектов к инженерным коммуникациям;
- финансовые проблемы: низкий уровень кредитования в начальной стадии МСБ, недоступность кредитных ресурсов, сложная и длительная процедура оформления кредитов;
- традиционно устойчивые диспропорции между уровнем занятости городского и сельского населения;
- в соответствии с полученными данными вызывают большое озабоченность отношение к налогам и пенсионным отчислениям.
- отсутствие информирования органами управления мер предлагаемых государством в сфере трудовых отношений и развития предпринимательства, особенно на государственном языке.

Отдельно хочется выделить восприятие населением «Дорожной карты бизнеса 2020). Об этом проекте слышало более половины участников опроса (56.%), и только менее 18% участвовали в семинарах по предпринимательству. При этом городские самозанятые знают о «Дорожной карте» в меньшей степени, нежели сельские жители. Даже такие первичные результаты говорят о том, что правительству необходимо усилить работу с населением в этом плане, т.к. дорожная карта направлена именно на поддержку населения и развитие малого бизнеса. Такая же ситуация сложилась и с Дорожной Картою занятости 2020.

С 1992 года наша страна перешла от плановой экономики к рыночной. И с точки зрения рынка и классической политической экономии, действенность законов которой только подтверждаются мировой экономической практикой, у нас в Казахстане должно «работать» четыре фактора производства, если мы действительно хотим запустить современную рыночную экономику, это:

1. Капитал (приватизация).
2. Земля (частная собственность на землю).
3. Рабочая сила (отсутствует рынок труда).
4. Предпринимательство (инновации, ГПФИИР).

Страной пройден этап приватизации, введена частная собственность на землю, разрабатываются и запускаются в практику программы инновационного стратегического развития. Однако, к большому сожалению, фактор, связанный с рабочей силой, оказался проигнорированным. В стране так и не создан рынок труда, классический с точки зрения экономических теорий и адекватный современным мировым стандартам. Стоит ли напоминать, что неполное функционирование одного из факторов производства будет сдерживать дальнейшее экономическое развитие, выполнение основных стратегических документов и, возможно, поставит под удар выполнение программы ГПФИИР. Подобные примеры известны в

экономической истории, когда при наличии блестящих возможностей отсутствие рынка труда затормозило экономическое развитие на долгие годы, например Пакистан, Куба.

Мы приняли формулировку самозанятых, предложенную международными организациями, однако мы так и не сумели взять под контроль (или государственный патронаж, можно называть по разному) процессы в этой области. Последние десять лет количество самозанятых находится на одном уровне – по разным оценкам, от 2.5 млн. чел. до 3 млн. чел. При этом в стране сокращается количество официальных безработных. Складывается парадокс – количество самозанятых остается в течение двух десятилетий неизменным, а уровень безработицы сокращается. Стоит учитывать и тот факт, что казахстанской статистикой не учитывается такая значительная группа фактически безработного населения, как сельские жители. Думается, что, **в первую очередь**, необходимо внести существенные корректиры в определение понятия «самозанятые».

Второе. Убежден, что самозанятые из разряда аутсайдеров социальной системы могут стать важным ресурсом, даже мотором, экономического рывка. А почему бы и нет? Известно, что по итогам 2013 г. среднедушевой ВВП в стране составлял порядка 14 тысяч. долл. США. Привлечение непродуктивно занятого населения – а это около миллиона человек (всего самозанятых, по разным оценкам, от 2.5 мил. чел. до 2.8) – может удвоить ВВП в течение 3-5 лет. То есть к 2020 году ВВП Казахстана может достичь уровня 500 млрд. долл. США (вместо нынешних 225 млрд. долл. США). Нужно найти удобный способ – перевести практику самозанятости в цивилизованное русло (с официальной экономической деятельностью, регистрацией, отчислением налогов и пр.), тогда мы сможем активизировать неучтенный в нашей экономической системе на данный момент колоссальный резерв.

Третье. Результаты исследования показывают нехватку знаний, образования у большинства респондентов. В этом плане

мы можем использовать такой необходимый для малого и среднего бизнеса резерв как юристы и экономисты, переизбыток которых в данное время рассматривается как недостаток и ставится в упрек Министерству образования и науки. А между тем, именно они могут стать будущими руководителями в той сфере или отрасли, которую сегодня называют самозанятостью. Нужно только внести соответствующие изменения в программу их подготовки и углубить взаимодействие между органами государственного управления.

Еще один аспект. Подготовка специалистов инженерно-технического профиля. Общеизвестен тот факт, что у нас их практически нет, как нет и уважения к людям рабочих специальностей. А между тем, без этой группы специалистов невозможны инновационные прорывы. Можно разработать прекрасные, технически пионерные, проекты, но осуществлять их на практике все же будут рабочие. Возможно, продвижение этого вопроса стоит начинать с запуска специальной рекламной социальной компании.

Отмечу и то обстоятельство, что в рамках подготовки среднего технического персонала запланировано строительство двух специальных технических колледжей в Астане и Алматы. Это важно и очень своевременно. Но на этом нельзя останавливаться, в стране необходимо создавать точки экономического роста и в других агломерациях (густо населенном юге, промышленном севере, нефтедобывающем западе).

Четвертое. В дальнейшем для оценки состояния социальной сферы необходимо переходить на международные стандарты, а это всего четыре критерия:

1. Соотношение доходов 10% самых богатых и 10% самых бедных граждан.

Предельно критическое значение в мировой практике выражается числом 10:1. Ведущие страны Швеция 6:1, Германия 7:1, Казахстан – 22:1. Так, что в этом плане есть куда стремиться.

2. Доля населения, живущего за чертой бедности. Предельно критическое значение в мировой практике – 10%. И, несмотря

на то, что показатели Казахстана находятся в допустимых значениях, тем не менее, необходимо принятие нормативов, которые бы объективно определяли понятие и стандарты бедности. Первоначально, конечно, для этого необходимо разработать стандарты определения «среднего класса» как социальной группы и уже на их основе определять реальную бедность населения. Соответственно если мы это сделаем, то и количество бедного населения может измениться.

3. Соотношение минимальной и средней заработной платы. Предельно критическое значение в мировой практике – 1:3. В Казахстане данный показатель намного выше 1:8.

4. Уровень безработицы. Предельно критическое мировое значение 8-10%.

В стране уровень безработицы по состоянию на январь 2014 года составил 5,2%, и

это, конечно, вселяет определенный оптимизм. Однако, существуют проблемы, о которых я говорил выше, и их стоит учитывать.

В заключении хотелось бы отметить, как бы утопически не звучало, но в стране «одним махом» можно (и реально!) решить сразу три социальные проблемы, значительные на сегодняшний день для казахстанской экономики:

- 1) самозанятость,
- 2) несбалансированность подготовки кадров,
- 3) увеличение ВВП страны (что особенно важно в период мировых экономических катаклизмов).

С точки зрения макроэкономики нужно всего-навсего зарегистрировать и перенаправить. Насколько это возможно на практике, и найдутся ли заинтересованные – решать вам – представители органов государственного управления.

ТҮЙИН

Spanov M.U.,
экономика ғылымдарының докторы, профессор
Халықаралық бизнес университеті

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУ ФАКТОРЛАРЫ

Берілген мақала жекешелендіру кезеңінен өткен, жерге жеке мәншіктікіті енгізу туралы, инновациялық стратегиялық даму бағдарламасын өндеп, тәжірибеге енгізуін елді көрсетеді. Елімізде қазіргі әлемдік стандарттарға сай және экономикалық классикалық теориялар бойынша еңбек нарығы әлі күнгө құрылған жоқ.

Кілтті сөздер: өзін-өзі жұмыспен қамту, жұмыссыздық, жекешелендіру, жерге жеке мәншіктік, жұмыс күші, кәсіпкерлік.

RESUME

Spanov M.U.,
doc.of econ.scienc.,professor
University of International Business

FACTORS OF ECONOMIC GROWTH IN KAZAKHSTAN

This article reflects the country passed stage of privatization, the introduction of private ownership of land, which are developed and run in practice program of innovative strategic development. The country has not established the labor market, in terms of the classic economic theories and adequate modern world standards.

Keywords: self-employment, unemployment, privatization, private ownership of land, labor, entrepreneurship.

УДК 331.53

Култан Я.,
доктор PhD
Университет экономики в Братиславе
Словакия

ИТ И ВИЭ ОДНИ ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ РЕШЕНИЯ ВЫБРАННЫХ ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА

АННОТАЦИЯ

В современном обществе существует целая группа людей, которых называют безработными. Среди них те, которые ищут работу, те, кто долгое время не могут найти работу из-за низкого уровня образования или потери квалификации. Над этой проблемой работает большая группа специалистов, государственные органы и органы самоуправления, различные организации и т.п.

Статья посвящена выявлению некоторых аспектов и проблем рынка труда и возможностям их решения с применением таких современных технологий, как информационные технологии (ИТ), технологии получения энергии из возобновляемых источников энергии (ВИЭ), био-энерго-установок (БЭУ).

Ключевые слова: рынок труда, низко образованные, без трудовых навыков, информационные технологии, (ИТ) и технологии для производства энергии из возобновляемых источников энергии (ВИЭ), защита окружающей среды.

Введение

К основным ценностям каждого государства можно отнести полезные ископаемые, расположенные близ значимых транспортных путей, природные ресурсы, промышленность, сельское хозяйство, сфера услуги рабочая сила. Несмотря на тот факт, что рабочие и их вклад в сырье и материалы могут создать товар и сферу услуг, необходимые для развития государства, огромная масса людей находится без работы. Речь идет не только о тех, которые не хотят работать, ноглавным образом о тех, которые не могут найти себе работу по своим способностям и желаниям. Все безработные, несмотря на причины, по которым стали без-

работными, не приносят пользу и являются грузом для бюджета государства.

В современных условиях рыночной экономики важную роль играет политика государства, направленная на снижение числа безработных различными способами поддержки занятости, социальной и финансовой поддержкой на время поиска работы.

В данной статье мы не будем рассматривать все проблемы рынка труда, а лишь аспекты, позволяющие выявить меры снижения безработицы и привлечения к работе тех безработных, которые уже давно потеряли квалификацию или в силу своего низкого образования не могут себе найти работу. Кроме того, постараемся показать возможности создания продуктивных и полезных для общества рабочих мест, которые будут направлены на защиту окружающей среды.

1. Недостатки программ занятости

В наше время многие страны принимают различные меры по снижению безработицы и повышению занятости населения. Многие приносят свои результаты, но большое число безработных во многих странах говорит о том, что ситуация полностью не решена.

На основе анализа таких программ в Словакии или других стран можем выделить ряд ошибок, которые снижают эффект от политики, направленной на снижение безработицы.

Сравнительно невысокая зарплата и пособия отбивают желание многих безработных браться за ту работу, которую им предлагают. Не нужно высшего образования, чтобы понять, что получая минимальную зарплату, которую надо расходовать на транспорт, одежду, питание во время работы, лучше остаться дома и без работы получать необходимые средства для проживания.

Многие программы, направленные на крупные предприятия или приносящие эффект предприятию не заинтересует широкий круг малых и средних предпринимателей. Небольшой фирме со штатом 5-6 че-

ловек нет смысла брать на работу человека с практически нулевыми компетенциями/способностями. Это лишние расходы, которые не оправдают себя, даже при получении поддержки от государства.

В рамках многих программ создаются узконаправленные или даже непродуктивные рабочие места. Новые рабочие места, созданные различными программами поддержки занятости направлены на производство конечной продукции, не стимулирующей повышение занятости других лицили не позволяющей повышать зарплаты уже работающих людей. Таким образом, вновь созданные рабочие места существуют лишь при постоянной поддержке со стороны государства или бюджета местных органов управления.

Также необходимо учесть, что многие программы создают монотонные непродуктивные рабочие места (подметание улиц, продажа журналов и газет), результаты которых иногда не видно даже после окончания рабочего дня.

Другая группа недостатков исходит из несоответствия спроса и предложения. Часто предприниматели предлагают такую низкую зарплату, что если даже кто-то возьмется за такую работу, будет низкий результат, за которым следует увольнение. И как результат такой опыт нарушает доверие между работодателем и работником.

Большим недостатком существующих программ является различные курсы переквалификации после, которых ожидается, что безработный найдет себе работу в данной профессии. Часто после такого курса, который был организован без надлежащего анализа предложения и спроса на рынке труда, безработный не находит работу и старается попасть на следующий курс. Это представляется, как попытка найти работу, но на самом деле это лишь возможность снова получать различного рода пособия и поддержки. Многие фирмы предлагают различные курсы без учета потребностей в данном регионе, особенно если их оплачивает государство.

Самым большим примером такого безответственного подхода к подготовке кадров в Словакии является бесплатное среднее образование в гимназии или высшее образование по специальностям, которые уже сейчас не требуются в таком количестве.

2. Пути улучшения ситуации на рынке труда

Для улучшения данной ситуации необходимо провести анализ указанных недостатков.

Бесплатное среднее образование в Словакии может принести большую пользу, если государство будет финансировать те направления обучения, которые необходимы для него. Количество мест в средних учебных заведениях должно исходить из потребностей страны в развивающихся направлениях деятельности. Поступление на эти места должно регулироваться требованиями к успеваемости студентов.

Тоже самое касается и обучения в высших учебных заведениях. Количество оплачиваемых государством студенческих мест должно быть ограничено потребностями рынка труда и производительностью экономики. Спрос студентов на обучение в частных вузах можно снизить следующим образом: студентам должно быть не выгодно платить за обучение в частном заведении, если то же образование можно получить и бесплатно. Независимые комиссии, проверяющие уровень достигнутых результатов позволяют ликвидировать учреждения, занимающиеся так называемой выдачей дипломов. Естественно государство может не только создавать свои университеты, но и поддерживать частные, которые гарантируют высокий уровень подготовки специалистов.

Чтобы избежать бесконечных переквалификаций необходимо создать профессии, содержащие в себе основы других профессий. В некоторых сферах существует такой подход, а в некоторых его надо внедрить.

Целью надо ставить создание не просто рабочего места, но такой работы, которая будет генерировать возможности соз-

дания других мест занятости, повышения зарплаты населению в окрестностях, улучшения условий труда или защиты окружающей среды. Для этого требуется тщательная подготовка со стороны специалистов различного профиля и экономический анализ производственных процессов.

При создании рабочих мест необходимо учитывать требования данного региона, состав, структуру и качество рабочей силы, которую мы хотим привлечь. Такие рабочие места требуют объединения высококвалифицированных рабочих с низко образованным персоналом и использование современных технологий. В данной работе приведен пример использования информационных технологий и технологий получения энергии из возобновляемых источников.

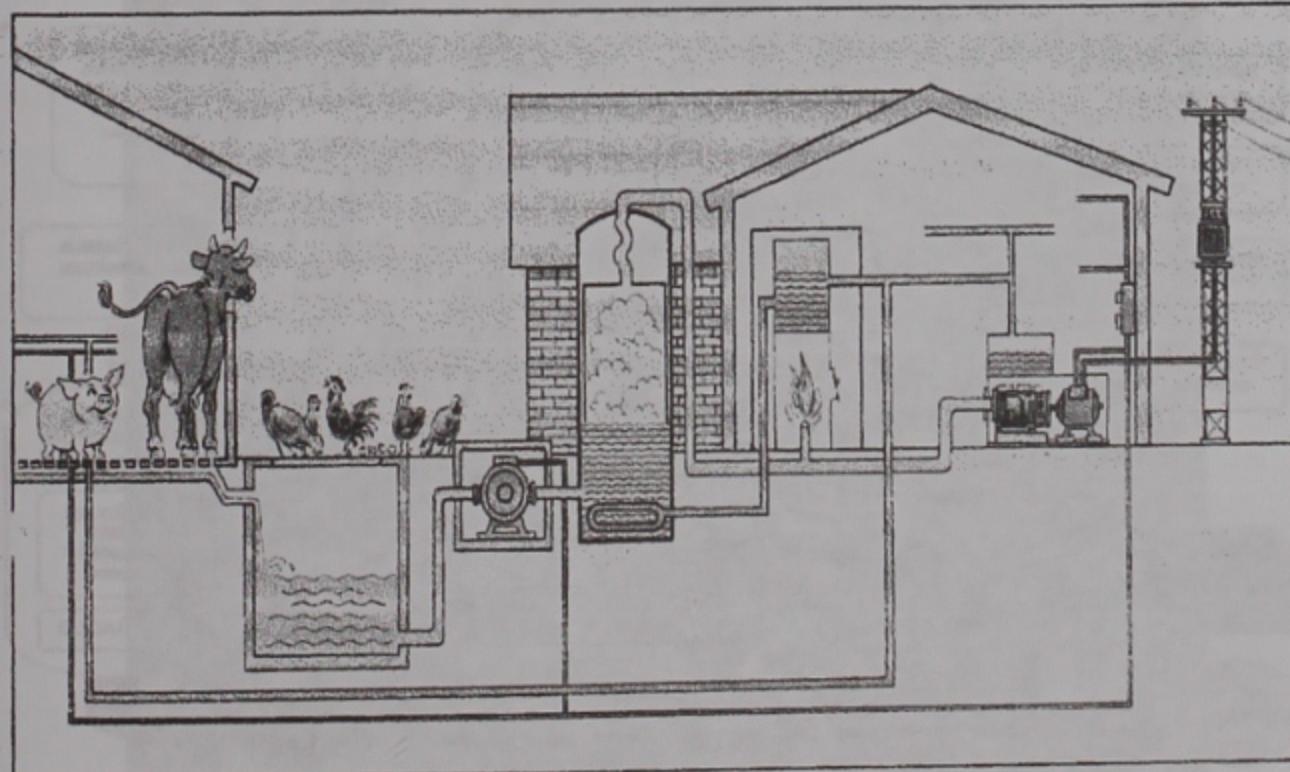
3. Биогазовые энергоустановки для повышения занятости сельского населения

В этой части рассмотрены лишь некоторые возможности применения оборудования для производства и использования биогаза.

В настоящее время в Казахстане существуют большие потери электрической энергии в распределительных сетях. Этот недостаток энергетической системы можно устранить созданием мелких энергетических установок в отдельных отдаленных населенных пунктах. Та же необходима отметить, что в таких населенных пунктах, как правило, сконцентрировано большое количество безработных или непродуктивно занятых людей. Одной из форм повышения занятости является создание малой электростанции мощностью 80-150 кВ – вернее био-энерго-установок (БЭУ).

1) основные преимущества БЭУ

БЭУ является потребителем растительной продукции или отходов. Та же в ней можно утилизировать отходы животноводства, пищевой продукции или продуктов потребления. Для ее работы необходимо постоянно собирать данные продукты. Для сбора травы, различного рода растений и других отходов можно использовать 4-6 человек без образования или навыков. Кроме того, данная установка производит электрическую энергию прямо в месте потребления.



Obr. 1 – Биоустановка на ферме

ния, что позволяет понизить потери в распределительной сети и улучшить качество поставляемой энергии.

БЭУ производит большое количество тепла. Данное тепло можно использовать в сушильных агрегатах или сушилках сельскохозяйственной продукции. Это приведет к ее лучшему сохранению. В сушилках могут работать 2-4 человека.

Сушилки соединяются с теплицами, и отходящее тепло используется для подогрева теплиц. Выращивание овощей в течение долгого времени обеспечит работой еще 4-6 человек в период с ранней весны до поздней осени. Овощи, выращенные на местах будут дешевле, чем привозные.

Поскольку в данной области находится энергоустановка – то можно ее использовать для производства пеллет или брикетов. Сырьем для такого производства могут служить отходы от местной пилорамы или мебельной мастерской. Если в окрестности нет такого производства, то можно использовать и траву, солому или остатки других растений. Они по своей энергетической ценности намного уступают углю или дровам.

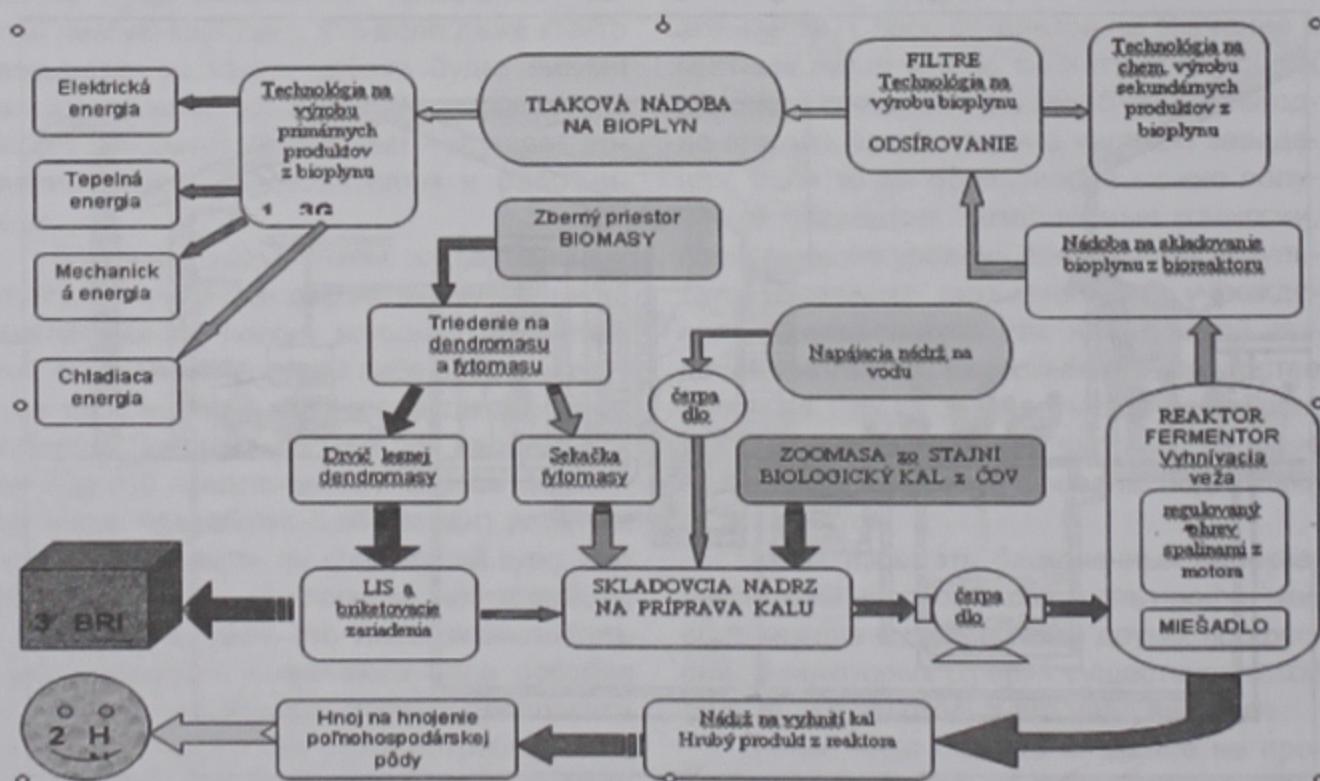
Если учесть их низкую стоимость, быструю и чистую обработку, то они могут стать товаром высокого спроса. В этом производстве могут найти работу 4-6 человек для сборки сырья, 2-3 для производства, 1-2 для упаковки и 2-3 для реализации. Необходимо учесть, что предметом производства может служить и подготовка сухого материала для мебельного производства. Сухие доски по стоимости 2-3 раза дороже несущего материала.

В данной системе находят работу и мастера, которые поддерживают деятельность установки.

2) основные доходы БЭУ

Все доходы можно разделить на две группы – прямые и косвенные.

К косвенным доходам можно отнести снижение расходов на социальную поддержку безработных, расходов на социальное и медицинское страхование, выплату пособий по безработице, повышение покупательной способности населения. Повышение денежного оборота в данном районе дает работу и другим профессиям, которые из-за низкой покупательной способности



Obr. 2 – Комплексное использование биоотходов

населения не имели возможность развиваться.

К прямым дохода можно отнести плату за электроэнергию, доходы от реализации брикетов и пеллетов, прибыль от реализации тепличных продуктов и доходы от просушивания сельскохозяйственной продукции или материалов для мебельного или другого производства. Если данная установка утилизирует отходы пищевой промышленности, косит траву в парках или зеленых площадях города и/или села, то плата за эту деятельность входит в прямые доходы.

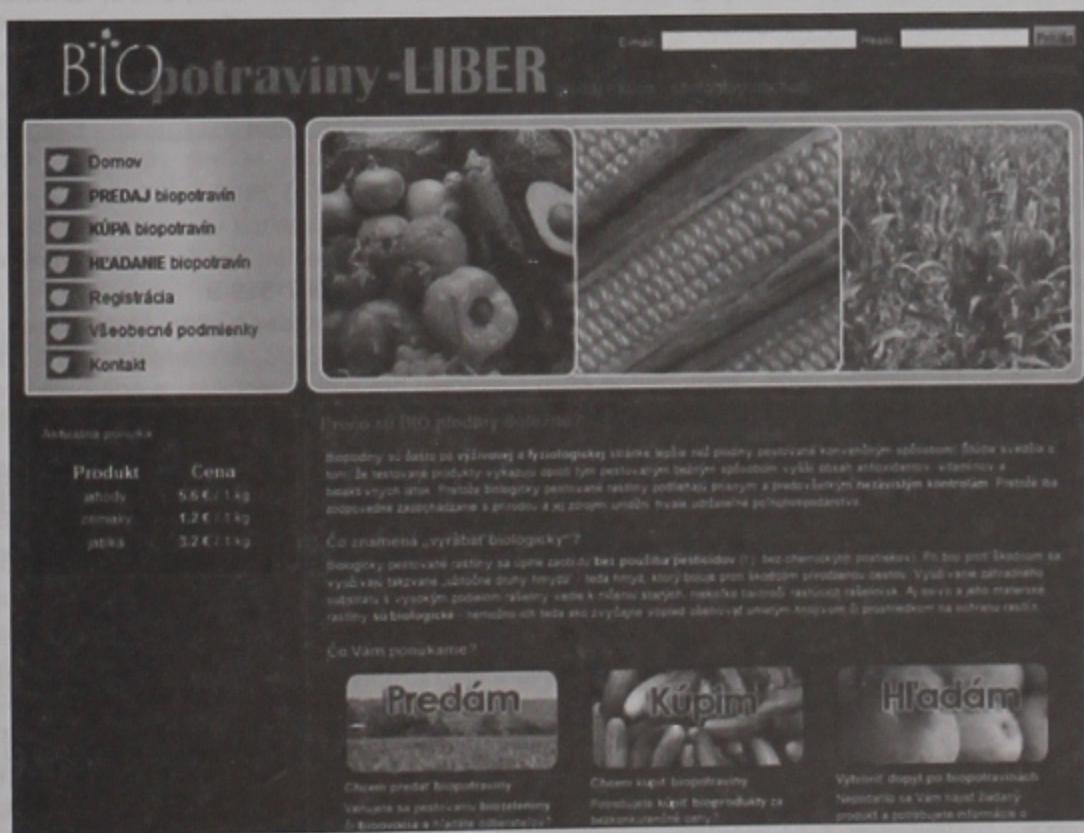
4. Информационные технологии – возможности для повышения занятости

Следующим моментом улучшения занятости и производительности в сельских районах представляет применение информационных технологий. Речь идет не об общих фразах, а о конкретной деятельности молодых образованных менеджерах, которые способны создавать виртуальные предприятия, направленные на покупку и продажу сельскохозяйственной продукции.

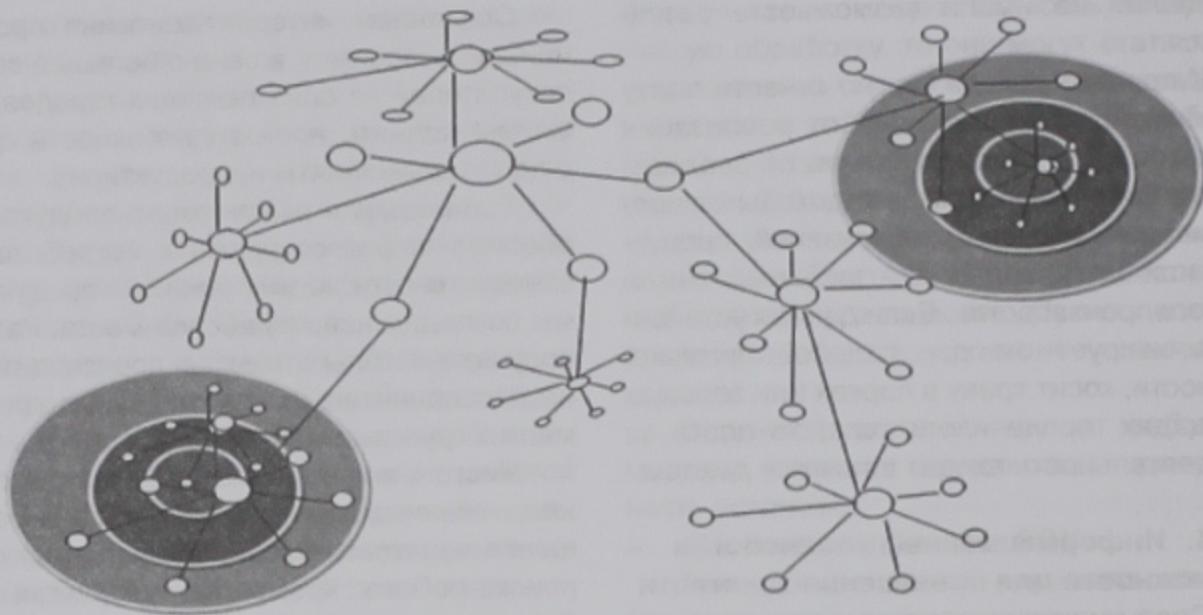
Созданием интернет-магазина продукции, производимой в селе с большой сетью покупателей из близ лежащих городов, мы можем поднять производительность граждан, которые заняты непродуктивно.

Если создать рынок сбыта продукции и обеспечить развоз прямо к потребителям свежей сельскохозяйственной продукции, мы создадим новые рабочие места. Работу получат не только мелкие производители, но и дополнительно фасовщики, водители мелких грузовых машин.

Чисто информационным продуктом, направленным для решения задачи повышения занятости населения является сайт поиска работы. Кроме того он должен отображать и предложение по рынку труда, возможности его дальнейшего развития. Начало такой работы уже сделано. Сейчас необходимо научить людей им пользоваться. Один из временных недостатков такой системы – форма доступа к данному сайту и обновление информации. Целесообразно, чтобы данные в нем отражались в реальном времени. Обновление через месяц или



Obr. 3 – Сайт магазина биопродукции



Obr. 4 – Соединение интернет-магазинов нескольких микрорайонов

неделю не принесет желаемого результата. Данный сайт должен показывать данные о структуре свободных рабочих мест, возможности вложения данных или получения отзыва и т.п.

Кроме текущей информации сайт должен предоставлять и сводные информации о структуре предлагаемых и искомых рабочих мест, распределение плотности данных мест.

Лишь полное представление существующих рабочих местах и трендов их изменения дает возможность правильно решать вопросы переподготовки кадров, расширения предпринимательства, подбора правильного направления получения образования и других вопросов, влияющих на занятость населения.

Литература

1. Mihaliková E.: Alternatívne formy informačných zdrojov v samospráve. In: Teória a prax verejnej správy, Zborník z vedeckej konferencie, FVS UPJŠ, Košice, 2002, ISBN 80-7097-519-9
2. Obnoviteľné zdroje energie v podmienkach SR / František Janíček, Jaroslav Kultan, Matej Korec, Juraj Šedivý, Emil Krondiak. In Elektrotechnika, informatika a telekomunikácie 2008 : konferencia s medzinárodnou účasťou, 14. – 17. október 2008 : mimoriadne číslo Časopisu pre elektrotechniku a energetiku vydané ku konferencii. – Bratislava : Spolok absolventov a priateľov FEI STU (EF SVŠT), 2008. – ISSN 1335-2547. – Roč. 14, č. 5/8 (október 2008), s. 148-155.
3. Začlenenie výroby z OZE do modelu trhu s elektrinou v podmienkach SR / František Janíček, Jaroslav Kultan, Matej Korec, Emil Krondiak, Igor Šulc. In Časopis pre elektrotechniku a energetiku. – Bratislava : Spolok absolventov a priateľov FEI STU v Bratislave, 2008. – ISSN 1335-2547. – Roč. 14, č. 6 (december 2008), s. 18-21.
4. Informačné technológie v ekonomike a vzdelávaní = Informacionnye technologii v ekonomike i sisteme obrazovanija : [zborník] z medzinárodnej dištančnej konferencie študentských vedeckých prác : 2. marec 2011 / zostavil Jaroslav Kultan. – Bratislava : [Vydavateľstvo EKONÓM], 2011. – [80] s. : obr. – ISBN 978-80-225-3186-3
5. Informačný portál trhu s energiou / Jaroslav Kultan. In AIESA – budovanie spoločnosti založenej na vedomostiach [elektronický zdroj] : zborník : 14. medzinárodná vedecká konferencia : Bratislava, 10.-11. november 2011 = AIESA – building of society based on knowledge : proceedings : 14th international scientific conference / zostavovateľ Janette Brixová. – Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. – ISBN 978-80-225-3312-6. – S. [1-11].

6. Cloud computing v miestnej samospráve / Peter Schmidt, Jaroslav Kultan. In Ekonomické aspekty v územnej samospráve II [elektronický zdroj] : recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej korešpondenčnej konferencie : Košice 2012 / zostavovateľ Eva Miháliková, Zuzana Hraboveká. – Košice : Katedra ekonomiky a riadenia
7. Renewable energy resources and management appliances – use of smart technologies in the energy / Jaroslav Kultan. In Power engineering 2012 : abstracts of 11th international scientific conference Energy – Ecology – Economy 2012 : Tatranské Matliare, Slovakia, May 15-17, 2012. – Bratislava : Slovak University of Technology in Bratislava, 2012. – ISBN 978-80-89402-49-6. – S. 111-112.
8. Energy management and renewable energy sources / Jaroslav Kultan, Talgat Baytasov. In Power engineering 2012 : abstracts of 3rd international conference Renewable energy sources 2012 : Tatranské Matliare, Slovakia, May 15-17, 2012. – Bratislava : Slovak University of Technology in Bratislava, 2012. – ISBN 978-80-89402-48-9. – S. 241-242.
9. Jaroslav Kultan, Matej Kultan, Smart spotrebiče a ich úloha pri využívaní obnoviteľných zdrojov energie. In EE – časopis pre elektrotechniku, elektroenergetiku, informačné a komunikačné technológie [elektronický zdroj] : zborník ku konferencii Elektrotechnika, informatika a telekomunikácie 2013, 15.-18. október 2013, Bratislava. – Bratislava : Spolok absolventov a priateľov FEI STU v Bratislave, 2013. – ISSN 1335-2547. – Roč. 19, mimoriadne číslo (október 2013), s. 158-161 CD-ROM.

ТҮЙІН

Култан Я.,
PhD докторы,
Братислава Словакиядағы экономика университеті

АТ МЕН ЖЭК – ЕҢБЕК НАРЫГЫНДА ТАБЫЛҒАН МӘСЕЛЕЛЕРДІ ШЕШУ ҚҰРАЛДАРДЫҢ БІРІ

Қазіргі қоғамда жұмыссыз деп аталатын адамдардың тұмас тобы өмір суреді. Олардың ішінде жұмыс іздеп жүргендер, ұзак уақыт бойы тәменгі деңгейдегі білімінің немесе біліктілігін жоғалтып алуының салдарынан жұмыс таба алмай жүргендер бар. Бұл мәселемен мамандардың көп топтары, мемлекеттік органдар мен өзін-өзі басқару органдары, әртүрлі ұйымдар жөнө т.б. жұмыс жасайды.

Мақала еңбек нарығының біршама аспекттері мен мәселелерін анықтауга және оларды ақпараттық технология (АТ), жаңартылған энергия көздерінен (ЖЭК) энергия алу технологиялары, био-энерго-қондырыгылары (БЭК) сияқты қазіргі жаңа технологияларды қолданумен шешу мүмкіндіктерін анықтауга арналған.

Кілттің сөздер: еңбек нарығы, білімі тәмендер, жұмыс істеу дағдыларының жоқтығы, ақпараттық технологиялар (АТ), жаңартылған энергия көздерінен энергия өндіру технологиясы (ЖЭК), қоршаган ортаны қорғау.

RESUME

Kultan Jaroslav,
PhD,
University of Economics Bratislava, Slovakia

IT AND INEXHAUSTIBLE ENERGY SOURCE ARE ONE OF THE TOOLS FOR SOLVING SELECTED PROBLEMS OF THE LABOR MARKET

In modern society, there is a whole group of people, which are called unemployed. Among them are those who want to find a job, some for a long time could not find work because of low education or skills already lost work – they need help. Working on this large group of professionals, state and local governments, organizations, etc.

Article is devoted to some aspects and problems labor market and their possible solutions with the use of modern technology that selects information technology (IT) and technology for the production of energy from renewable energy sources (RES).

Key words: labor market, low-educated, without job skills, information technology (IT) and technology for the production of energy from renewable energy sources (RES), бұзотекстинг the environment био-energy system BES.

УДК 338.239

Таменова С.С.,
кандидат экономических наук, профессор,
директор Института социально-
экономических исследований
КазЭУ им. Т. Рыскулова

ГОСУДАРСТВО, НАУКА И БИЗНЕС: ПЕРСПЕКТИВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются перспективы взаимодействия государства, науки и бизнеса. Исследователями отмечается, что в результате изменений, происходящих в структуре экономики и общества, государство не может играть доминирующую роль в инновационном развитии, потому что оно не способно создавать знания.

Ключевые слова: государственный сектор, университеты, некоммерческие организации.

В современной системе образования и науки Казахстана мы испытываем недостаточность научных кадров и, в связи с этим, необходимо формирование научно-образовательных инфраструктур в университетах для содействия развитию связей между наукой и бизнесом. При формировании таких инфраструктур в университетах будет повышаться научный потенциал и приток в науку молодых кадров.

Во многих странах (США, Великобритания, Япония, Италия, Австралия, Германия, Китай, и др.) уделяется большое внимание формированию и освоению интегрированных производственно-образовательных программ [1]. Считается, что интегрированные производственно-образовательные и научно-образовательные программы подготовки специалистов являются самыми эффективными.

Эти программы позволяют одновременно обеспечивать высокое качество теоретического обучения и практической профессиональной подготовки, а главное – оперативно реагировать на динамично меняющиеся потребности общества, науч-

но-технической сферы и рынка интеллектуального труда.

Процесс производства новых знаний сосредоточен в университетах и в научно-исследовательских организациях. В одних странах институты, включенные в процесс производства нового знания, оформлены в виде университетов, в других они представляют собой систему академических организаций. Исследователями отмечается, что в результате изменений, происходящих в структуре экономики и общества, государство не может играть доминирующую роль в инновационном развитии, потому что оно не способно создавать знания, хотя и несет ответственность за организацию их производства, поскольку знания являются общественным благом.

Теория тройной спирали (Henry Etzkowitz, Loet Leydesdorff) [2], показывает тесную взаимосвязь между государством, бизнесом и университетом – ключевыми элементами инновационной системы любой страны (рисунок 1). Основной тезис теории тройной спирали состоит в том, что доминирующее положение в системе инновационного развития приобретают институты, ответственные за создание нового знания. К тому же процесс глобализация и переход к постиндустриальной экономике (экономике знаний) приводит к появлению новых форм организации экономической деятельности.

Модель тройной спирали показывает включение во взаимодействие определенных институтов на каждом этапе создания инновационного продукта. На начальном этапе генерации знаний взаимодействуют власть и университет, затем в ходе трансфера технологий университет сотрудничает с бизнесом, а на рынок результат выводится совместно властью и бизнесом.

На наш взгляд, подготовка кадров является важнейшим инструментом развития связей между факторами тройной спирали. Она важна для усиления связей между наукой и бизнесом, роста спроса на НИОКР со стороны промышленности, успешного осуществления коммерциализации и т.д.

Традиционно кадровая политика государства продолжает поддержку научных кадров преимущественно в государственном секторе науки. Таким аспектам кадровой политики, как стимулирование научной мобильности ученых, привлечение специалистов из-за рубежа, подготовка кадров для высокотехнологичных отраслей, которые одновременно стимулируют развитие связей между наукой и бизнесом, уделяется недостаточно внимания.

Политика по поощрению научной мобильности может включать стимулирование обмена персоналом между университетами и малыми инновационными компаниями, через субсидирование дополнительных ставок исследователей в малых и средних компаниях.

Проблемой является то, что в дефиците находятся преподаватели, которые могут заниматься подготовкой кадров в соответствии с требованиями бизнеса. Только сейчас начинают появляться отечественные специалисты, имеющие опыт практической деятельности, которых можно привлечь в учебный процесс.

Переход страны к экономике знаний происходит, когда ключевым фактором конкурентоспособности государства становятся новые знания и технологии. Именно университеты, ведущие исследования и разработки, становятся в такой ситуации важнейшим ресурсом для наукоёмкого производства. Показателен в этом отношении опыт Южной Кореи.

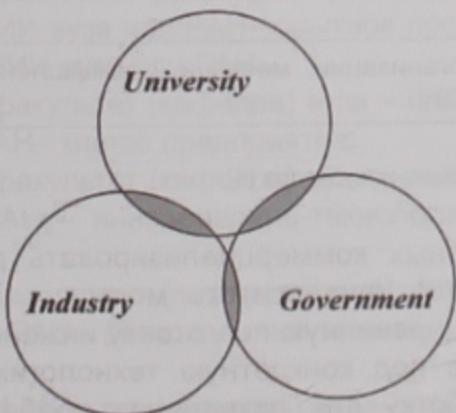


Рисунок 1 – Модель тройной спирали (Triple Helix-Field Interaction Model) [2]

Первая национальная программа в области исследований и разработок в Южной Корее стартовала в 1982 году, государственные приоритеты были смешены от промышленной и прикладной науки в фундаментальную область. Исследовательские институты были реструктурированы с учетом решения новых задач. Возросла роль государственного финансирования науки, также осуществлялось значительное инвестирование компаний в исследования и разработки. Получила развитие система подготовки высококвалифицированных исследователей и инженеров, основанная на привлечении иностранных преподавателей и специалистов и на обучение за рубежом. Был создан научный городок Даэдеок (Daedeok Science Town) для того, чтобы на небольшой территории предоставить помещения учебным и исследовательским институтам, как финансируемым государством, так и частным, высокотехнологичным и венчурным фирмам, и содействовать их совместным исследованиям [3].

Ведущая роль в создании бизнес-инкубатора может принадлежать самым различным институтам, в частности, государственным органам, корпорациям, университетам или научно-исследовательским институтам, неправительственным организациям и т.п.(рисунок 2). В Южной Корее ведущей движущей силой в создании бизнес-инкубаторов являются университеты.

Для того чтобы подготовить правильную стратегию необходимо адаптировать бизнес-модель к потребностям, ресурсам и местным условиям. Независимо от конкретных целей проекта, самое главное, установить, каким образом инкубатор будет ценным для предприятий, а также какую пользу принесет экономике (рисунок 3).

Для достижения этой цели, в первую очередь необходимо повысить ценность инкубатора: наличие квалифицированного персонала, отремонтированной площади с рабочими зонами, эффективных бизнес – услуг, необходимых средств для достижения инкубатором точки безубыточности.

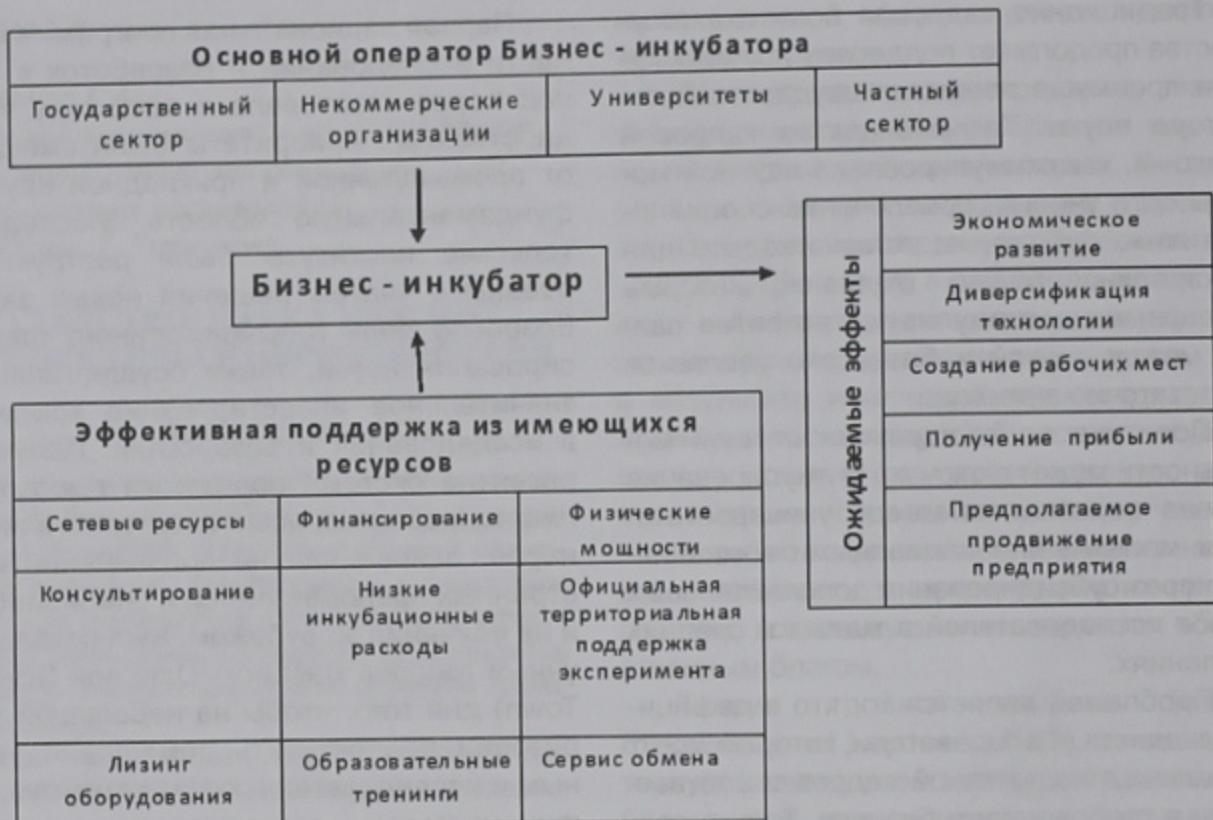


Рисунок 2 – Концепция бизнес-инкубатора [4]

Аспект	Эффект
Университет/ лаборатория	Привлечение средств в университет/на развитие лаборатории
	Усиление производственно-академического бизнес-сотрудничества
	Повышение шансов трудоустройства выпускников/исследователей Дополнительный доход исследовательского состава Рост научноемких малых и средних предприятий
	Повышение шансов инвестировать в высокотехнологическое производство Укрепление кооперации предприятий, рост прибыли Эффективное внедрение исследований и развитие
Предприятие	Рост занятости в новых промышленных районах Рост налогообложения
	Стимулирование структурной реорганизации местной промышленности (рост местного предпринимательства)
Локальная зона	Рост занятости в новых промышленных районах Рост налогообложения
	Стимулирование структурной реорганизации местной промышленности (рост местного предпринимательства)

Рисунок 3. Ожидаемые эффекты от бизнес-инкубатора [4]

В России в 2006 г. Фонд содействия инициировал программу ПУСК (партнерство университетов с компаниями), которая направлена на повышение квалификации кадров в области инновационной деятельности и состоит в поддержке подготовки квалифицированных команд,

способных коммерциализировать разработки [5]. Университеты могут вести специализированную подготовку инженерных кадров под конкретную технологию или разработку для ликвидации пробелов в образовании тех, кто включен в малое инновационное предпринимательство. Пар-

тнером Фонда в этой инициативе является федеральное агентство Роснаука, которое финансирует образовательную деятельность. Модель данной программы заимствована за рубежом. Это так называемая «схема обучения в компании» (Teaching Company Scheme), впервые использованная в Великобритании.

Смысл программы состоит в том, чтобы объединить малый бизнес и научно-образовательные учреждения. Связующим звеном выступают студенты и аспиранты, которые выполняют краткосрочные (в течение одного года) научно-исследовательские проекты в малой фирме, а их работа курируется со стороны как университета (НИИ), так и малой фирмы. Зарубежный опыт свидетельствует о высокой эффективности такого механизма.

В отсутствии стимулирующей государственной политики вузы самостоятельно стали развивать новые формы подготовки кадров, в том числе для инновационного бизнеса. Достаточно распространенной стала форма университетских учебно-научно-инновационных комплексов (УНИК) во многих странах СНГ. Специфика УНИК состоит в том, что благодаря кооперации научных, учебных и производственных мощностей обеспечивается новое качество образования, развитие научных исследований и коммерциализация результатов научно-технической деятельности. В России было апробировано несколько форм организации УНИК:

- факультет (кафедра) вуза – лаборатория НИИ вуза или РАН – опытное производство НИИ вуза или РАН;
- факультет (кафедра) вуза – лаборатория РАН – малое предприятие;
- факультет (кафедра) вуза – лаборатория РАН – инновационно-технологический центр;
- факультет (кафедра) вуза – лаборатория РАН – региональный инновационный фонд;
- факультет (кафедра) вуза – лаборатория НИИ вуза или РАН – крупное промышленное предприятие [3].

Так, в основу успешной работы УНИК Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР) была положена модель Оксфорда. Здесь УНИК построен на базе сотрудничества с малым инновационным бизнесом.

В структуре УНИК действует 15 частных фирм, имеющих свои структурные подразделения внутри университета. Частные фирмы инвестируют средства в развитие таких инициатив, как создание инфраструктуры для проведения НИОКР, собственно НИОКР, подготовка специалистов для частных фирм. Для этого фирмы оснащают учебные лаборатории новым оборудованием.

В Казахстане также функционируют различные формы университетских учебно-научно-инновационных комплексов. Так, создано акционерное общество «Национальное агентство по технологическому развитию» (АО «НАТР») для содействия в обеспечении координации процессов инновационного развития и предоставления мер государственной поддержки [6]. Компетенция и полномочия Агентства прописаны в Законе «О государственной поддержке индустриально-инновационной деятельности» от 9 января 2012 года, в котором в области поддержки инновационной деятельности предусмотрены:

– формирование и развитие системы коммерциализации технологий осуществляется посредством содействия в создании и поддержки офисов коммерциализации при ВУЗах и НИИ Республики Казахстан, а также посредством развития региональных центров коммерциализации при технопарках;

– содействие в создании и поддержка офисов коммерциализации, и организация деятельности региональных центров коммерциализации при технопарках осуществляется согласно порядку создания центров (офисов) коммерциализации на базе научно-исследовательских институтов, университетов и технологических парков.

Главной целью офисов коммерциализации является коммерциализация резуль-

татов научных исследований и разработок структурных подразделений ВУЗа или НИИ.

В 2013 году АО «НАТР» в рамках соответствующей бюджетной программы поддерживает развитие 21 офис коммерциализации в ВУЗах и НИИ. Поддержка офисов коммерциализации осуществляется по следующим направлениям:

- оказание методологической поддержки в организации деятельности центра (офиса) коммерциализации, а также в проведении отбора проектов для их дальнейшей коммерциализации;
- оплата услуг не менее 1 (одного) сотрудника центра (офиса) коммерциализации;
- обучение сотрудников центров (офисов) коммерциализации методам, инструментам и направлениям коммерциализации технологий, согласно учебной программе;
- предоставление консультационной поддержки по коммерциализации технологий, защите объектов интеллектуальной собственности, продвижению и т.д.

В Казахском экономическом университете им. Т.Рыскулова создана инновационная инфраструктура для обеспечения совместного участия с бизнес-структурами в сфере развития инноваций с целью подготовки высококвалифицированных специалистов (рисунок 4).

Главная цель научно-исследовательской деятельности нашего университета в консолидации образовательного, научного и бизнес сообщества для решения текущих и перспективных проблем экономической и социальной модернизации. Одним из целевых ориентиров развития научной деятельности университета является достижение конкурентоспособности и сбалансированности научно-исследовательской деятельности, привлечение профессорско-преподавательского состава, магистрантов и студентов к научной работе и системной интеграции образования, обеспечения роста научной мобильности университета.

Политика по стимулированию научной мобильности должна быть современной и комплексной с учетом разных формы движения кадров и их влияние не только на количество, но и на качество научных кадров.

На наш взгляд, важным аспектом применения инновационных подходов обучения является развитие навыков проведения междисциплинарных исследований, которые вузы могут проводить в партнерстве с другими научными организациями и частными компаниями. В связи с тем, что вузы перешли на двухступенчатую систему подготовки кадров бакалавр-магистр в соответ-

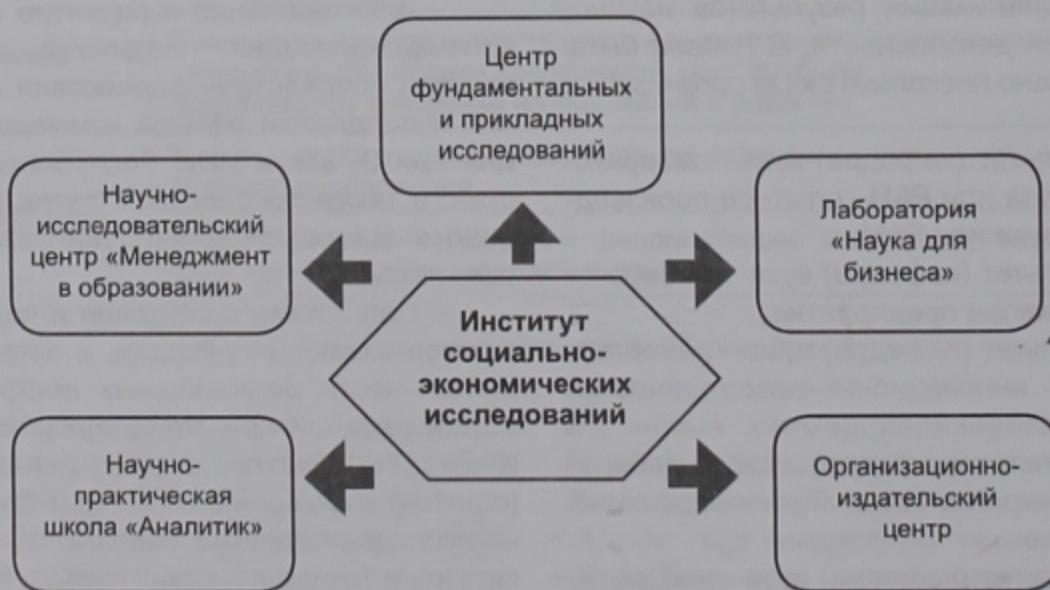


Рисунок 4 – Научно-инновационная структура КазЭУ им. Т. Рыскулова

ствии с принципами Болонского процесса, эти подходы к осуществлению образовательной деятельности вполне реализуемы.

Переход к модульной системе обучения и системе кредитов создает предпосылки для формирования междисциплинарных образовательных программ.

В целях координации и реализации таких программ рекомендуется следующее:

1. Реализация инновационной образовательной программы на долевой основе, при софинансировании со стороны бизнес-структур.

2. Образовательные программы, тренинги, семинары ориентировать как на научных и предпринимателей, действующих в сфере малого инновационного бизнеса, так и представителей органов исполнительной власти.

Таким образом, усиление взаимодействия между государством, наукой и бизнесом требует осуществления перехода на

политику стимулирования научной мобильности как ученых, так и подготовку кадров для инновационного бизнеса.

Мы можем констатировать достаточность принятых мер, адекватность государственного финансирования инновационного развития экономики. Проблема состоит в повышения уровня образования и подготовки кадров для индустриально-инновационного развития национальной экономики.

Представленные успешные бенчмаркинги соединения образовательной и инновационной деятельности в вузах показывают, что при наличии тесных связей с начинающими частными предприятиями начинает активно развиваться научно-образовательная кооперация. Бизнес структуры проявляют заинтересованность в подготовке инженерных кадров и выполнении вузами НИОКР и готовы софинансируовать эту деятельность.

Литература

1. Манушин Э. А. Взаимосвязь фундаментальных и прикладных аспектов образовательного процесса// Научное издание МГТУ им. Н.Э.Баумана «Наука и жизнь»/77-48211/467932/№ 10, октябрь 2012.
2. Etzkovitz H., Leydesdorff L. (2000). The dynamic of innovations: from National System and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-Government relations //Research Policy 29, p. 109–129.
3. Daedeok Science Town. URL: <http://www.dtv21.co.kr>
4. Business Incubator operating manual.
5. Государство, наука и бизнес в инновационной системе России / Дежина И.Г., Киселева В.В. – М.: ИЭПП, 2008. – 227 с.: ил. – (Научные труды/ Ин-т экономики переходного периода; №115Р). – ISBN 978-5-93255-251-3.
6. АО «Национальное агентство по технологическому развитию» URL: <http://www.natd.gov.kz>

ТҮЙИН

Таменова С.С.,

экономика ғылымдарының кандидаты, профессор,

T. Рысқұлов атындағы ҚазЭУ өлеуметтік –экономикалық зерттеу институтының директоры

МЕМЛЕКЕТ, ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БИЗНЕС: ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСТИКТІ ҚЕЛЕШЕГІ

Мақалада мемлекет, ғылым және бизнестің өзара әрекеттестігінің келешегі көрсетілген. Зерттеушілер экономикамен қоғам қырылсындағы болып жатқан өзгерістердің қорытындысында мемлекет инновациялық дамуда басымдық рөл атқара алмайтындығын ескертеді, өйткені ол білімді жасауға қабілетті емес.

Кілтті сөздер: мемлекеттік сектор, университеттер, коммерциялық өмес ұйымдар.

RESUME

Tamenova S.S,

cand.of econ.scienc., professor,

Director of the Institute of Social and Economic Research KazEU. T.Ryskulov

STATE, SCIENCE AND BUSINESS: PROSPECTS FOR COOPERATION

The article reveals the prospects of cooperation between the state, business and science. The researchers said that as a result of changes in the structure of the economy and society, the state can not play a dominant role in the innovative development, because it is not capable of creating knowledge.

Keywords: public sector, universities, non-profit organizations.

УДК 331.53.1

Бримбетова Н.Ж.,

доктор экономических наук, профессор

Институт экономики МОН РК

Уразалиева А.А.,

магистр экономики и бизнеса,

директор по развитию бизнеса

ТОО «Рекрутинговая компания Elite»

**ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА:
РЕАЛИИ И МЕТОДЫ ИХ РАСЧЕТА**

АННОТАЦИЯ

В последние годы много нареканий вызывает отсутствие адекватной методики прогнозирования кадров у профильных министерств. Как следствие, перевыпуск одних специалистов и нехватку других. Впервые за долгие годы разработана уникальная методика определения прогнозной потребности кадров и составлен рейтинг востребованных и невостребованных специалистов на 5-летний период до 2019 год. Помимо этого была разработана и апробирована новейшая авторская методология расчета прогнозных потребностей кадров на рынке Казахстана. Методология представляет собой расчетную формулу, по которой специалисты на любом уровне (от государства до предприятия) смогут сделать прогноз потребности кадров на следующий год.

Ключевые слова: потребности рынка труда, методология расчёта потребности кадров, прогноз востребованности кадров.

В своей программной статье «Социальная модернизация Казахстана: двадцать

шагов к обществу всеобщего труда» Президент нашей страны поручил Правительству совместно с Министерством труда и социальной защиты населения ввести практику разработки и опубликования Пятилетнего общенационального прогноза казахстанского рынка труда. Такой документ станет путеводителем для выпускников казахстанских школ при выборе специальностей.

Реальные проблемы рынка труда

1. Спрос и предложение: несоответствие качества трудовых ресурсов потребностям.

За годы независимости значительная часть высших и некоторая часть специальных учебных заведений перешла в частные руки. Теперь это коммерческие организации, а главной целью коммерческих организаций является, как известно, извлечение прибыли через удовлетворение потребностей клиентов. Клиентами в данном случае являются студенты и их оплачивающие «контракт» родители. Судя по тому, что мы имеем, жаждут они в первую очередь дипломов. И получают желаемое! Обладателей дипломов о высшем образовании у нас в стране немало. Правда, знаниями, которые к диплому должны прилагаться, они часто не обременены, но ведь это не главное. Главное – удовлетворенный спрос. Кроме того, родители, судя по всему, видят будущее своих отпрысков светлым только в том случае, если отпрыски станут начальниками. А путь в кресло начальника от-

крыт лишь перед теми, кто имеет «корочку» юриста, управленца или экономиста. Этим объясняется огромный спрос на названные специальности, которые, опять-таки, весьма успешно удовлетворяет отечественная система образования.

Очевидно, что такое количество начальников даже казахстанская экономика выдержать не способна. Работодатели в шоке от качества знаний и навыков выпускников, а нередко – и от их завышенных запросов по зарплате. Как следствие – принимать на работу молодых специалистов им совершенно не хочется. Но иногда приходится, особенно если все старые работники в предпенсионном возрасте. В итоге бизнесу приходится кадры переучивать за свой счет. Причем те, кто учит, бывает, сожалеют об этом, потому что их не столь социально ответственные коллеги уже готового специалиста сманивают чуть большей зарплатой.

Пока мы на государственном уровне не поднимем престиж рабочих специалистов, наш рынок труда будет переполнен псевдоэкономистами и юристами, а строить детские сады и воспитывать наших детей будет некому.

2. Пропасть между теорией и практикой.

По поручению Н. Назарбаева в Казахстане начали модернизировать систему технического и профессионального образования – с учетом потребностей индустриализации. В своем послании народу президент страны особое внимание уделил именно развитию системы образования, отметив, что в ближайшие несколько лет нужно сформировать ядро национальной системы дуального технического и профессионального образования. В мировой практике эту систему признали наиболее эффективной формой подготовки кадров, где комбинируются теоретическое обучение в учебном заведении и производственное – на предприятии. В стране наблюдается явная нехватка профессиональных кадров, в особенности технических специалистов, как в производственной сфере, так и в сфере услуг. Таким

образом, дуальная система образования может решить главные проблемы молодых специалистов: отсутствие необходимых навыков для полноценной работы в компаниях и на производстве.

Одно ясно, что никакие модернизация экономики и инновационное развитие страны невозможны без крупномасштабных реформ национальной системы образования. В этой связи все чаще крупные компании ищут новые пути и формы взаимодействия с высшими учебными заведениями, чтобы обеспечить себя качественными специалистами.

3. Бессистемное прогнозирование потребности кадров.

– *Какие на сегодня востребованные и невостребованные специальности?*

– Такой вопрос возникает у абитуриентов, соискателей, работодателей, государственных органов и всех, кто интересуется рынком труда с периодичностью раз в отчетный период или раз в год. И каждый раз, когда он возникает, «слепливается» на скорую руку рейтинг наиболее и наименее востребованных специалистов, подготовленный на основе спроса и предложения в открытых источниках (обычно один или два сайта по поиску работы) или внутренних источниках информации по итогам прошлого года.

Нам удалось разработать логичную и комплексную методологию составления подобного рейтинга, которая позволяет учитывать все факторы, влияющие на тенденции на рынке труда, удалось посмотреть на проблему через призму всех участников рынка труда. И ключевой новизной нашей методологии является возможность сделать прогноз на среднесрочную перспективу.

Казахстану нужны специалисты, обслуживающие основное производство товаров, работ и услуг и специалисты по продажам.

Казахстан столкнулся с острым дефицитом кадров именно технических специальностей. Это следствие потери связи образования с производством, которое перестало участвовать в выработке про-

Таблица 1 – Рейтинг наиболее востребованных специалистов в 2014 году

Место	Специальность
1	Специалисты по продажам
2	Бухгалтеры
3	Инженеры
4	IT специалисты
5	Операторы
6	Специалисты по развитию бизнеса
7	Медицинские представители
8	Фармацевты, Провизоры
9	Разработчики программ
10	Логисты
11	Специалисты по работе с персоналом
12	Рекрутеры (специалисты по подбору персонала)
13	Маркетологи

Составлено автором

грамм и в самом процессе обучения. В советское время каждое училище было закреплено за каким-нибудь предприятием, которое брало на стажировку учащихся, чтобы дать им необходимые навыки и умения, но вскоре после обретения независимости эта довольно отлаженная система начала потихоньку разваливаться. В результате многие лицеи, колледжи выпускают специалистов, которых впоследствии компаниям приходится переобучать, потому что выпускники не получают, во-первых, практических навыков работы на нужных станках, а во-вторых, недостаточно конкурентоспособны на рынке труда. Главная тому причина – за последние

годы значительного ухудшился уровень преподавания технических дисциплин, учителя плохо знают практическую составляющую своего предмета.

Казахстанский рынок перестал нуждаться в самых популярных специальностях.

Проанализировав рейтинги специальностей в сузах и вузах, мы видим, что основная масса финансистов, бухгалтеров находится в постоянном поиске работы по своей специальности, юристы ввиду отсутствия спроса на них, переквалифицируются на другие профессии.

ТОО «Рекрутинговая компания Elite» при поддержке Управления по вопросам молодежной политики Акимата г. Алматы

Таблица 2 – Рейтинг наименее востребованных специалистов в 2014 году

Место	Специальность
1	Юристы
2	Специалисты по обучению и развитию персонала
3	Финансисты
4	Переводчики как отдельная специальность
5	Специалисты по международным отношениям
6	Политологи

Составлено автором

провела широкомасштабное исследование с глубокой аналитической работой.

Целью данного исследования: стало составление рейтинга наиболее и наименее востребованных специалистов с перспективой на 5 лет.

Результаты исследования будут полезны в первую очередь: абитуриентам для выбора будущей профессии, центрам занятости для корректировки планов работы, вузам для планирования деятельности в подготовке учебных программ, исполнительной власти для регулирования решения проблем по сокращению безработицы, Министерству труда и социальной защиты.

Рекрутинговой компании Elite удалось разработать методику прогнозного составления рейтинга профессий.

Ключевыми факторами, которые составляют основу методики, являются:

- изучение ситуации по количеству и качеству обучающихся студентов на 2014-2015 учебный год;
- исследование текущей ситуации на рынке труда;
- анализ крупнейших сайтов по поиску работы;
- исследование крупных проектов государственного масштаба 2014-2018 гг. в Республике Казахстан;
- изучение мировой практики, в т.ч. стран Таможенного союза и стран СНГ, ЕС.

- опрос экспертов (руководители направления управления персоналом компаний, эксперты-аналитики рынка труда).

По результатам использования каждого инструмента, нам удалось составить мини рейтинги, которые легли в основу прогноза.

В результате проведенных исследований и составленных мини рейтингов подведены итоги и определены профессии недалекого будущего. Напомним, что востребованы (таблица 3) будут всегда профессионалы и даже среди наименее востребованных (таблица 4) профессий будет спрос на специалистов с большой буквы.

Через 5 лет Казахстану нужны будут кадры технических специальностей.

Основная тенденция на рынке труда прослеживается в том, что будут востребованы специалисты в IT сфере, маркетинге и продажах, логистике, медицине, инженеры и специалисты по работе с подбором персонала, а, к примеру, специалистам с дипломом переводчика приходится осваивать другие специальности. И как отметили эксперты, на сегодняшний день очень сложно найти квалифицированных, грамотных, теоретически подкованных сотрудников в любой отрасли.

Данные специальности не исчезнут через 5 лет. На них будет наименьший спрос (таблица 4).

Для достижения успеха специалист должен обладать полным спектром знаний как

Таблица 3 – Рейтинг наиболее востребованных специалистов в 2019 году

Место	Специальность
1	Инженеры, строители, архитекторы, конструкторы
2	IT специалисты, разработчики, аналитики
3	Специалисты по продажам
4	Логисты, специалист складского хозяйства
5	Ученые, химики, физики, специалисты в нано – и биотехнологиях
6	Медицинские специалисты (узкая специализация), фармацевты
7	Финансовые эксперты, бухгалтеры, специалисты сфер учета и аудита
8	Специалисты по работе с персоналом, рекрутеры
9	Рабочие специальности
10	Специалисты по работе в социальной сфере

Таблица 4 – Рейтинг наименее востребованных специалистов в 2019 году

Место	Специальность
1	Юристы международного права
2	Экономисты широкого профиля
3	Переводчики как отдельная должность
4	Операторы call центров
5	Специалисты по обучению персонала как отдельная должность

технических, экономических, так и юридических. Таюже необходимо владеть иностранными языками, так как международное партнёрство развивается семимильными шагами. В целом, уровень требований к квалификации будет продолжать расти. Кроме того, независимо от сферы деятельности, специалисты должны быть готовы выполнять сразу несколько функций в рамках своей специальности. Недостаточно обладать только лишь техническими знаниями. В промышленности, например, наиболее привилегированными будут те сотрудники, которые в дополнение к научному образованию высокого уровня, приобрели навыки управления. Поэтому следует сосредоточиться на диверсификации навыков и дипломов и стремиться постоянно обучаться, узнавать новое и быть проактивным (т.е. опережать возможные события и создавать собственные сценарии путем совершения активных действий).

Однако важно не забывать, что оплата труда во многом зависит не столько от профессии, сколько от места работы, конкретной должности, а также от индивидуальных особенностей работника, его мастерства и целеустремленности. Кроме того, большинство из опрошенных экспертов отметили значимость качества образования для получения хорошо оплачиваемой работы. Так, степень магистра не является гарантом высокой заработной платы и уровня занимаемой должности, так как качество полученных знаний видно в процессе их применения, а как показывает практика, различия между бакалаврами и магистрами в этом плане не всегда есть.

Для абитуриентов и их родителей еще один важный совет: какую специальность и какой вуз вы ни выберете, чтобы быть востребованным на рынке труда, нужно упорно и систематически трудиться. Диплом может девальвироваться, а знания, навыки и умение осваивать новое у вас никто не отберет. И еще одна рекомендация для всех специалистов: изучайте английский язык, если хотите быть в курсе того, что происходит в интересующей вас области в мире.

Методология расчета прогноза потребности кадров в Казахстане (на примере г. Алматы)

Авторская методология расчета является уникальной разработкой, основанной на изучении опыта европейских стран, опыта государственного планирования потребности кадров в России, а также на взаимодействии с учеными экономистами Института экономики Министерства Образования и науки РК.

Расчет основан на использовании метода прогнозирования количественных параметров с помощью математической статистики, расчета динамики развития отраслей и выведения приоритетных сфер экономики.

Алгоритм расчета:

- 1) определить приоритетные сферы экономики по объему производства и привлеченным инвестициям,
- 2) составить рейтинг приоритетных отраслей экономики по среднему значению темпа роста,
- 3) определить контуры потребности персонала за 4 года,

Таблица 5 – Результат на примере одной из перспективных отраслей

	Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов				
	2010	2011	2012	2013	Прогноз на 2014
Произведено товаров, услуг, работ, в тыс. тенге	4 258 819 153	5 116 127 254	6 655 348 097	7 877 347 813	
Производительность труда	29 831,39	37 044,39	49 872,22	49 838,34	
Численность персонала, чел	142 763	138 108	133 448	158 058	192 831

- 4) определить динамику производительности труда,
 5) определить динамику произведенного объема товаров, работ, услуг,
 6) рассчитать прогнозное количество необходимого персонала.

ТҮЙІН

Бримбетова Н.Ж.,
 экономиқа ғылымдарының докторы, профессор
 ҚР БФМ FK Экономика институты

Уразалиева А.А.,
 экономика және бизнес жөніндегі магистры, бизнес дамыту директоры
 ЖШС «Рекрутинговая компания Elite»

ЕҢБЕК НАРЫГЫНЫҢ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ: БОЛМЫС ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢНЫҢ ЕСЕПТЕУІНІҢ ӘДІСТЕРІ

Соңғы жылдары кадрларды болжаудың адекватты әдістемесін жоқтығы профилді министрліктерге көпшақырылған. Осы жағынан оның нәтижесі бір мамандардың артық дауындалуы, ал басқа мамандықтарды жетіспешілігі. Ұзақ жылдар ішінде алғаш рет кадрлардың қажеттілігі болжау методологиясы және қажетті мен сұранымсыз мамандар рейтингі 5 жылғы кезеңге 2019 жылға дейін өндөлген. Сонымен бірге Қазақстан кадрлардың болжам қажеттіліктерін есептеудің өткізу жаңа авторлық әдіснамасы өндөлген және қолданылған. Әдіснама кез-келген деңгейдегі мамандарды (мемлекеттің көсіпорына дейін) кадрларды қажеттіліктің болжамын келесі жылға жасай алатын есептеу формуласы болып келеді.

Кілтті сөздер: еңбек нарығының қажеттіліктері, кадрларды қажеттіліктің есептеуін әдіснама, кадрларды керектіктің болжамы

RESUME

Brimbetova N.Zh.,

Doctor of Economics, Professor

Institute of Economics of the MES of RK

Urazaliyeva A.A.,

Master of Economics and Business, Business Development Director

«Recruiting company Elite», LLC

THE LABOR MARKET REQUIREMENTS: REALITIES AND METHODS OF ITS CALCULATION

In recent years there is a lot of criticism to relevant ministries for the lack of adequate methods to predict frames. As a consequence labor market has reissues of one specialists and lack of others. For the

first time during last years there has been developed a unique method of forecasting needs of personnel and a rating withdrawn and outstanding specialists on the 5-year period until 2019. Besides there has been developed and tested the latest authoring methodology for calculating the forecast needs of personnel in Kazakhstan. The methodology is a calculated formula by which professionals at any level (from the state to the enterprise) will be able to forecast the needs of staff for the next year.

Keywords: labor market needs, the methodology for calculating the needs of personnel, personnel demand forecast

УДК 334.71

Мишулина О.В.,
профессор,
Костанайский государственный университет имени А. Байтурсынова

ПРОБЛЕМЫ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

АННОТАЦИЯ

В статье представлены основные группы черт субъектов малого предпринимательства РК, которые позволили сформулировать проблемы управления малым предприятием. На основе анализа самооценки казахстанских предпринимателей выделены внутренние и внешние проблемы развития малого бизнеса. Показана возможность решения проблем менеджмента на уровне самого субъекта. Проведена систематизация этих проблем и предложен механизм совершенствования системы менеджмента в малом бизнесе.

Ключевые слова: рыночная экономика, малый бизнес, потребности рынка.

Осуществляемые в Республике Казахстан экономические реформы стали условием становления и развития малого бизнеса, которому свойственны цивилизованные черты. Основная цель любого бизнеса – достижение успеха и закрепление его, получение возможности видеть новые перспективы развития. Менеджмент в предпринимательстве связан с поиском предпринимательских идей, созданием условий для их эффективной реализации, оперативной реакцией на изменения внешней и внутрен-

ней среды. Без эффективного менеджмента не возможно существование субъектов малого бизнеса и их успешное развитие в современной конкурентной среде предпринимательства.

Менеджмент в условиях рынка означает [1-4]:

- ориентацию фирмы на потребности рынка, на запросы конкретных потребителей и организацию производства тех видов продукции, которые пользуются спросом и могут принести фирме намеченную прибыль;
- постоянное стремление к повышению эффективности производства; хозяйственную самостоятельность, обеспечивающую свободу принятия решений тем, кто несет ответственность за конечные результаты работы фирмы или ее подразделения;
- постоянную корректировку целей и программ в зависимости от состояния рынка;
- конечный результат деятельности фирмы или ее хозяйственно самостоятельных подразделений, который выявляется на рынке в процессе обмена;
- необходимость использования современной информационной базы с компьютерной техникой с целью осуществления многовариантных расчетов при принятии обоснованных и оптимальных решений.

В выявлении проблем развития малого бизнеса РК необходим анализ внутренней и внешней предпринимательской среды, позволяющий определить основные группы черт малого бизнеса на современном этапе, которые обусловлены:

- 1) характером производственного процесса;

2) спецификой системы управления и руководства;

3) состоянием отдельных элементов системы управления (кадры, финансы и т.д.);

4) особенностями внешних воздействий.

Первая группа характерных черт малого бизнеса обусловлена специфическими особенностями производственного процесса:

1) ограниченность масштабов применяемых средств производства и технологических процессов;

2) небольшая номенклатура выпускаемых изделий, то есть узкая специализация;

3) упрощенность системы сбыта.

Вторая группа факторов отражает особенности системы управления и руководства в малом бизнесе:

1) единство права собственности и непосредственного управления предприятием;

2) особое значение роли руководителя в жизни предприятия, его непосредственное включение практически во все функциональные области;

3) компактностьправленческой команды и многофункциональность менеджеров;

4) отсутствие громоздких управляемых структур, простоту информационных связей, неформальный характер планирования и контроля;

5) быстроту принятия решений.

В составе третьей группы признаков выделяются:

1) особый, характер отношений между хозяином и работником, обусловленный тем, что хозяин является непосредственным руководителем всех работников малого предприятия;

2) гибкость, восприимчивость к нововведениям;

3) небольшой масштаб используемых финансовых ресурсов;

4) низкая капитализация, означающая, что владельцы пускают на расширение основного капитала лишь малую часть доходов;

5) высокая оборачиваемость капитала;

6) существенное влияние на кадровую политику, принятие стратегических реше-

ний, выбор правовых форм и на другие параметры хозяйственной деятельности семейных и родственных связей, что обусловлено правом наследования.

Четвертую группу образуют следующие устойчивые характеристики малого бизнеса:

1) локальность ресурсных и сбытовых рынков;

2) неформальность взаимоотношений с узким кругом поставщиков и потребителей;

3) положение «ведомого» в системе кооперационных связей с крупными и средними предприятиями;

4) чувствительность к колебаниям экономической конъюнктуры, политической обстановки, изменениям законодательства, обусловленная низким барьером входления в бизнес, а следовательно, и выхода из него;

5) ограниченность источников финансирования и хроническая нехватка капиталов;

6) большая степень зависимости от системы поддержки малого предпринимательства.

Представленные группы черт малого бизнеса на основе качественных признаков позволяют выделить из предпринимательского сектора Казахстана малый бизнес, сформулировать его проблемы и определить пути их разрешения.

Малый бизнес, несмотря на его небольшие размеры, в полной мере обладает характерными признаками, позволяющими относить его к системным образованиям и рассматривать как особую социально – экономическую систему, формирующую определенные требования к ее функционированию:

1) изменчивость отдельных параметров системы и стохастичность ее поведения;

2) уникальность и непредсказуемость поведения системы в конкретных условиях и вместе с тем наличие у нее предельных возможностей, определяемых имеющимися ресурсами и условиями функционирования;

3) способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям;

4) способность изменять свою структуру и формировать варианты поведения;

5) способность и стремление к формированию целей внутри системы.

Проведенный анализ внутренней и внешней среды предпринимательства в Казахстане показал, что в последнее время малый бизнес характеризуется устойчивой динамикой роста числа субъектов и занятых в них работников. Однако доля продукции, вырабатываемой в сфере малого предпринимательства, в ВВП невысока, отраслевая и региональная структура нерациональны, а попытки управления становлением и развитием предпринимательства на государственном уровне до сих пор не приносят желаемых результатов.

В выявлении проблем в малом бизнесе важна самооценка собственной истории, предназначения и перспектив казахстанского предпринимателя. Результаты одного из блоков комплексного мониторингового исследования – опроса 2000 действующих предпринимателей [5], выявили современные проблемы малого предпринимательства. На долю внутренних проблем малого бизнеса приходится, по мнению самих предпринимателей, 64% факторов, сдерживающих их развитие, а по актуальности на них отводится 32%. Среди внутренних проблем на первом месте – финансы – 31% (19% актуальности), затем идут проблемы подбора необходимых кадров – 13% (6% актуальности), нехватка оборудования – 11% (4% актуальности), а на недостаток собственных знаний и навыков для развития бизнеса приходится 9% (3% актуальности).

Проблема нехватки собственных финансовых и материальных средств для развития предпринимательства приводит к формированию стратегии выживания (37%) и формирования условий (28%), а не динамичного развития (24%) и расширения бизнеса (11%).

Проблема управления персоналом, которая всегда считалась прерогативой средних и крупных предприятий, оказалась актуальной и для предприятий малого бизнеса [6-8]. Руководителю предприятия малого

бизнеса необходимы работники, которые имели хотя бы начальные знания в смежных областях. Трудность заключается в том, что многие амбициозные и талантливые специалисты склонны предпочесть малому (пусть и перспективному) предприятию работодателя с громким именем на рынке. Поэтому руководителю малого предприятия приходится переплачивать от 10 до 60% заработной платы некоторым специалистам по сравнению с крупными предприятиями.

Сведения о причинах «деловых неудач» в бизнесе приводят и зарубежные исследователи [9]. На долю неудач, связанных с неудовлетворительным менеджментом предприятия, приходится 92% (некомпетентность, отсутствиеправленческого опыта, несбалансированный опыт и отсутствие опыта работы в отрасли). Эти данные соответствуют и казахстанской практике предпринимательской деятельности. Так, только 11% предпринимателей до прихода в малый бизнес имели знания, умение и навыки управляемой деятельности. Среди 89% субъектов малого бизнеса на долю безработных приходилось 8%, учащихся и студентов – 6%, рабочих и служащих – 40%, специалистов – 35% [5]. Все это свидетельствует о крайне низком уровне культуры предпринимательства в казахстанском малом бизнесе. Назначение культуры предпринимательства связано с решением двух основных проблем: выживания в данной социально-экономической среде и обеспечение внутренней интеграции для достижения поставленных целей.

В Казахстане все более возрастает интерес со стороны малого бизнеса к этическим проблемам – деловой и профессиональной этики, социальной ответственности, равно как и к эффективности производства. Понимание социальной ответственности у большинства предпринимателей пока не выходит за рамки исполнения закона и честного ведения дела. Так для 37% субъектов малого бизнеса – это уплата налогов, 18% видят в этом своевременную выплату заработной платы, 17% – участие в социальных программах и проектах, 11% – предоставле-

нии рабочих мест, 10% – занятие благотворительностью и 8% – увеличение прибыли [5]. Как подтверждает деловая практика, неотъемлемыми чертами современного бизнеса являются честность и порядочность. Однако казахстанские предприниматели достаточно ясно видят общественное предназначение своего класса. Более 1/3 субъектов малого бизнеса помимо извлечения прибыли к целям предпринимательской деятельности относят удовлетворение общественных потребностей – 35%, развитие экономики Казахстана – 34%, создание и предоставление рабочих мест – 33%, другое – 2%. Таким образом, целый ряд факторов накладывает серьезный отпечаток на способы, формы и стиль управления коллективом малой фирмы. Задача менеджера (руководителя фирмы) заключается в том, чтобы с учетом всей совокупности специфических факторов конкретного предприятия определить оптимальную систему управления в целях достижения успеха.

Как выявили наши исследования, основные причины неудач СМБ кроются в несистемном характере менеджмента на уровне субъектов малого предпринимательства, которые возможно разрешить на уровне самого субъекта. Нами проведена систематизация этих проблем и предложен механизм совершенствования системы менеджмента в малом бизнесе. Рекомендации представлены в таблице 1.

В условиях небольшого бюджета малому бизнесу приходится решать те же задачи, что и крупному бизнесу: поиск персонала, его мотивация и развитие и др. Руководители предприятий малого бизнеса сами решают, какие из представленных ниже функций необходимы для успешной деятельности их предприятия: формирование состава персонала:

- подбор, отбор и наем персонала;
- адаптация персонала;
- увольнение;
- обучение и развитие работников;
- оценка результатов работы персонала и вознаграждение за труд;
- мотивация и стимулирование труда;

– делопроизводство в управлении персоналом.

В условиях рыночной экономики искусство управления предприятием малого бизнеса все в большей мере сосредотачивается на использовании внутреннего потенциала предприятия, на экономическом обосновании принимаемых управленческих решений, что требует совершенствования приемов и методов финансового управления. Управление финансами малого бизнеса – улучшение финансового состояния предприятия и получение определенных финансовых результатов. Эффективное управление финансами предприятия возможно лишь при планировании всех финансовых потоков. Именно в ходе планирования предприниматель всесторонне оценивает состояние своих финансов, выявляет возможности увеличения финансовых ресурсов, направления их эффективного использования.

В настоящее время финансовая помощь со стороны государства субъектам малого бизнеса осуществляется по трем направлениям в виде субсидирования процентной ставки по кредитам: поддержка новых бизнес-инициатив, оздоровление предпринимательского сектора, поддержка экспортноориентированных производств [10]. В Программу «Дорожная карта бизнеса 2020» с 2012 года также введены новые финансовые инструменты:

- новая система гарантирования кредитов, разработанная в целях улучшения доступа предпринимателей к кредитным ресурсам БВУ. Предусматривается представление следующих видов гарантов:
 - индивидуальные гарантии для действующих предпринимателей в размере до 50% от суммы по кредитам от 60 миллионов тенге до 750 миллионов;
 - экспресс-гарантии для действующих предпринимателей в размере до 50% от суммы по кредитам до 60 миллионов тенге;
 - экспресс-гарантии для начинающих предпринимателей в размере до 70% от суммы по кредитам до 20 миллионов тенге.

Таблица 1 – Основные направления совершенствования системы менеджмента в малом бизнесе

Существующие проблемы менеджмента в малом бизнесе	Возможности преодоления проблем
1. Персонал: отсутствие специализации, необходимость совмещать профессии и функции, социальные различия, экономия на социальных льготах, отсутствие повышения в должности, клановость, отсутствие организованного обучения, принципы кадрового отбора ориентированы не на прямые, а на косвенные доказательства профессиональной состоятельности кандидата	Формирование и развитие системы управления персоналом на предприятиях малого бизнеса
2. Финансы: Недостаток собственных финансовых ресурсов, повышенный риск вложений из-за неопределенности нововведений, трудности получения заемных средств	Управление финансами на уровне предприятия малого бизнеса Использование мер финансовой поддержки по трем направлениям программы «Дорожная карта бизнеса 2020», и Программы развития моногородов, проводимой Комитетом развития предпринимательства совместно с Фондом развития предпринимательства «Даму» Использование системы микрокредитования
3. Руководство: Повышенная требовательность к предпринимателю, меньшая степень регламентации в работе, конфликты, недостаток управленческих навыков, отсутствие предпринимательской культуры и специального образования в области управления в условиях рыночной экономики	Использование мер нефинансовой поддержки по четвертому направлению программы «Дорожная карта бизнеса» – Усиление предпринимательского потенциала
4. Коммуникации: Ограниченные каналы связей, трудность привлечения внешних источников услуг, контактов	Предоставление услуг бизнес-инкубаторами, индустриальными зонами, технопарками Участие в Партнерской Программе развития малого и среднего бизнеса вокруг крупных компаний
5. Маркетинг: Отсутствие, как правило, собственной сбытовой сети, необходимость завоевания рынка, узкая специализация	Управление маркетингом на предприятиях малого бизнеса

– поддержка начинающих предпринимателей, реализующих новые бизнес-идеи, отличающиеся новизной и оригинальностью. Предусматривается предоставление начинающим предпринимателям:

– грантов стоимостью до трех миллионов тенге для покрытия затрат, связанных с проектом;

– предоставление экспресс-гарантий для начинающих предпринимателей в раз-

мере до 70% от суммы по кредитам до 20 миллионов тенге;

– предоставление сервисной поддержки и обучения.

Нефинансовые меры государственной поддержки малого бизнеса реализуются в рамках четвертого направления – «Усиление предпринимательского потенциала». Программы «Дорожная карта бизнеса 2020» с 2011 года. Государственная поддержка ма-

лого и среднего бизнеса в рамках Программы заключается в поддержке начинающих предпринимателей (старт-ап проекты); сервисной поддержке ведения действующего бизнеса; обучение топ-менеджменту малого и среднего бизнеса; реализации проекта «Деловые связи» [11-12]. На первом этапе проводятся бизнес-тренинги на территории Казахстана, направленные на обучение предпринимателей современным методам ведения бизнеса, затем участники Проекта могут участвовать в конкурсном отборе во втором этапе Проекта, который заключается в организации тематической бизнес-стажировки за рубежом, в том числе для установления деловых связей с иностранными партнерами.

Бизнес-инкубатор должен осуществлять комплексное предложение услуг СМБ: предоставление площадей на доступных условиях; обеспечение доступа к обучению, например, в сотрудничестве с Центром развития предпринимательства, профессиональные услуги бухгалтерского учета и юридические услуги; помочь в части заключения коммерческих контрактов, в налаживании внутренних и международных контактов, в том числе с крупными корпорациями.

Технологические парки в основном работают с инновационными проектами, включая научные проекты, научно-исследо-

вательские проекты и проекты по технологическому инкубированию. Кроме того, они предлагают тренинги и консалтинговые услуги, а также услуги по строительству и реконструкции. Многие компании-резиденты технопарков работают в сфере производства одежды, мебели, пищевых продуктов и сувениров.

Целью разработки Партнерской Программы является развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в регионах посредством объединения усилий крупных компаний, государства, международных организаций. Программа направлена на:

- развитие сети местных поставщиков вокруг крупных компаний;
- производство следующих переделов на базе крупных компаний;
- альтернативного бизнеса, не связанного с профильной деятельностью компаний;
- инициатив предпринимателей в области внедрения передовых технологий и охраны окружающей среды.

Управление маркетингом предполагает принятие стратегических и тактических решений, связанных с определением целевых рыночных сегментов и использованием комплекса маркетинговых средств по формированию потребительской ценности.

Литература

1. Робинс. Стивен П., Коултер, Мэри. Менеджмент. 6-е издание.: Пер с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 880 с.
2. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Менеджмент в предпринимательстве: Учеб. Пособие.– М.: ИНФРА-М, 2003.– 230 с.– (Серия «Высшее образование»)
3. Менеджмент. Теория и практика. /Поршнев А.Г., Разу М.Л., Тихомирова А.В. –2003.– 528с.
4. Бердалиев К. Менеджмент: Курс лекций. – Алматы: Экономика, 2005 – 238 с.
5. АО «Фонд развития предпринимательства «ДАМУ». Режим доступа:<http://www.bisam.kz/research/reports/msb.html>
6. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие/ Под ред. Е.Б. Моргунова. – М.: ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2001. – 464 с.
7. Кибанов А.Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. Пособие. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 301 с.
8. Армстронг М.Х. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
9. Сирополис Николас К. Управление малым бизнесом. М: Дело, 1997. – С. 29.
10. Направления программы «ДКБ 2020». Режим доступа: http://www.dkb2020.kz/ru/dkb2020/program_directions/.

11. Усиление предпринимательского потенциала. «ДКБ 2020». Режим доступа: http://www.dkb2020.kz/ru/non_financial_support/.
12. Проект «Деловые связи». ДКБ 2020. Режим доступа: http://www.dkb2020.kz/ru/non_financial_support/damu-business-connections.php.

ТҮЙІН

Мишулина О.В.,

профессор

А.Байтұрсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университеті

ШАГЫН БИЗНЕСТЕП МЕНЕДЖМЕНТТІ ЖЕТИЛДІРУДІҢ НЕПЗП БАҒЫТТАРЫ МЕН МӘСЕЛЕЛЕРІ

Мақалада шағын көсіпорындарды басқару мәселелерін тұжырымдауға мүмкіндік беретін КР шағын көсіпкерлік субъектісі ерекшеліктерінің негізгі топтары ұсынылған. Қазақстандық көсіпкерлердің өзін-өзі бағалау талдауының негізінде шағын бизнестің сыртқы және ішкі мәселелері белініп көрсетілді. Субъектінің өз деңгейінде менеджменттің мәселелерін шешу мүмкіндіктері көрсетілді. Бұл мәселелердің жүйеленуі іске асырылды және шағын бизнесте менеджмент жүйесін жетілдіру механизмі ұсынылды.

Кілтті сөздер: нарықтық экономика, шағын бизнес, нарықтың талаптары.

RESUME

Mishulina O.V.,

professor

A. Baitursynov Kostanai State university

CHALLENGES AND KEY ISSUES FOR IMPROVING MANAGEMENT IN SMALL BUSINESS

The article presents the main features of the group of small enterprises of Kazakhstan, which allowed us to formulate the problem of managing a small business. Based on the analysis of self-Kazakh businessmen isolated internal and external problems of small business development. The possibility of solving problems of management at the level of the subject. The systematization of these problems and propose a mechanism for improving the management system in small businesses.

Keywords: market economy, small business, the needs of the market.

УДК 331.3

Берешев С.Х.

доктор экономических наук, директор
Казахского научно-исследовательского
института
г. Алматы

РЫНОК ТРУДА КАЗАХСТАНА: АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ

АННОТАЦИЯ

В статье исследуется состояние рынка труда на современном этапе экономического развития Казахстана. Проводится сопоставительный анализ уровня безработицы с

другими индикаторами рынка труда. Сформирован вывод о необходимости учета особенностей формирования рынка труда при разработке перспективных планов развития экономики страны.

Ключевые слова: занятость, рынок труда, безработица, бедность, заработка плата

Трансформационные процессы, протекающие на современном этапе экономического развития страны, оказывают существенное влияние и на развитие рынка труда. На этом рынке не только переплетаются не только разнообразные интересы работодателей, работников и государства, но и отражаются основные социально-экономические явления, происходящие в обществе.

Недавний глобальный финансово-экономический кризис оказал серьезное негативное влияние на состояние занятости населения и рынки труда практически во всех странах мира. Его последствия проявляются и на нынешнем этапе развития экономики и характеризуются нарастанием инфляции и безработицы, замедлением темпов роста производства, усилением социальной дифференциации населения. В свете изложенного особый интерес вызывает исследование состояния рынка труда в Республике Казахстан на современном этапе и выявление общих закономерностей и тенденций его развития.

Анализ статистических данных убедительно свидетельствует о том, что ситуация в сфере занятости населения и рынка труда в Казахстане поступательно развивается. Уровень экономической активности населения за период с 2007 по 2013 годы возрос с 70,4 до 71,8 %, численность занятого населения увеличилась за этот период с 7631,1 до 8570,6 тыс. чел., или на 12,3%. За этот же период рост численности населения, работающего по найму, составил 19,6%.

Отмеченные тенденции основных индикаторов рынка труда Казахстана нашли свое положительное отражение на уровне безработицы. Численность безработного населения за период с 2007 по 2013 годы сократилась на 126,5 тыс. чел., а уровень безработицы – с 7,3 до 5,2% к экономически активному населению. При этом более чем в 2 раза (с 0,7 до 0,3%) сократилась доля официально зарегистрированных безработных [1, с. 9].

По данным Комитета статистики Министерства национальной экономики в 2013 г. по уровню безработицы (5,2%) Казахстан вышел на передовые позиции в мире, уступая лишь Корее (3,1%), Норвегии (3,4%), Японии (4,0%), Швейцарии (4,4%) и Мексике (5,0%), опередив такие развитые страны, как Германия (5,3%), Соединенные Штаты Америки (7,4%), Швеция (8,1%), Франции (9,9%) [1, с. 183]. В результате по данным Всемирного экономического форума Казах-

стан в рамках рейтинга глобальной конкурентоспособности на 2014-2015 годы (50-е место среди 144 стран мира) по разделу «Эффективность рынка труда» находится на 15 месте, опередив многие индустриально-развитые страны мира [2].

Вышеизложенные тенденции свидетельствуют, на первый взгляд, об эффективной политике государства в сфере регулирования рынка труда и обеспечения занятости населения. Действительно, в преддверии глобального кризиса и в последующие годы в стране были приняты превентивные меры, направленные на нейтрализацию кризисных явлений в сфере занятости. К ним могут быть отнесены разнообразные программы правительства, направленные на снижение рисков достижения высокого уровня безработицы, «Дорожная карта занятости 2020» и другие. Как признают отдельные казахстанские исследователи, на рынке труда страны стали вырисовываться элементы, свойственные рыночным отношениям и рыночным системам [3].

Вместе с тем, несмотря на вышеназванные очевидные достижения, более детальный анализ динамики показателей, характеризующих рынок труда Казахстана, дает основания полагать о наличии ряда немаловажных проблем и несоответствий в исследуемой сфере. В первую очередь рассмотрим влияние недавнего глобального финансово-экономического кризиса. Как известно, он привел к резкому росту уровня безработицы практически во всех странах мира.

Приведенные данные убедительно свидетельствуют о том, что глобальный финансово-экономический кризис оказал серьезное негативное влияние на уровень безработицы практически во всех странах мирового сообщества, за исключением Германии. Так, за период с 2007 по 2010 годы безработица в Швеции возросла на 41,0%, Новой Зеландии – на 75,7%, Дании – на 97,3%, а в Соединенных Штатах Америки – более чем в два раза. Влияние последствий кризиса было настолько велико, что и к 2013 году абсолютное большинство стран

Таблица 1 – Уровень безработицы в отдельных странах мирового сообщества в 207-2013 гг.

Страны	Уровень безработицы, %%			2010 г. к 2007 г., увеличение (+), уменьшение (-)
	2007 г.	2010 г.	2013 г.	
Норвегия	2,5	3,5	3,4	+1,0
Корея	3,2	3,7	3,1	+0,5
Швейцария	3,5	4,6	4,4	+1,1
Мексика	3,7	5,2	5,0	+1,5
Новая Зеландия	3,7	6,5	6,2	+2,8
Дания	3,8	7,5	7,5 ²	+3,7
Япония	3,9	5,0	4,0	+1,1
Люксембург	4,2	4,4	5,9	+0,2
США	4,6	9,6	7,4	+5,0
Чехия	5,3	7,3	7,0	+2,0
Канада	6,0	8,0	7,2 ²	+2,0
Швеция	6,1	8,6	8,1	+2,5
Финляндия	6,9	8,4	8,2	+1,5
Казахстан	7,3	5,8	5,2	-1,5
Франция	8,0	9,3	9,9	+1,9
Германия	8,6	7,1	5,3	-1,5

Примечания: 1) Источник: Экономическая активность населения Казахстана /Статистический сборник/ на казахском и русском языках. – Астана, 2014, с. 183; 2) данные 2012 года.

так и не достигло докризисного уровня безработицы.

В Казахстане же, как видно из данных таблицы, за все эти годы наблюдается последовательное снижение данного показателя. Подобная динамика безработицы в стране дает основания полагать, что Казахстан до настоящего времени так и вписался полностью в мировую экономическую систему.

Самой отличительной чертой казахстанского рынка труда является наличие на нем такой категории занятых, как самостоятельно занятые работники. Численность таких работников в 2013 году составила 2621,0 тыс. чел., или 30,6% от общего количества занятых в экономике.

Хотя явление самозанятости имеет распространение в индустриально-развитых и развивающихся странах мира, тем не менее, обращают на себя внимание масштабы этого явления в Казахстане.

Нетрудно заметить, что среди развитых и развивающихся стран по уровню самозанятости Казахстан занимает третье место, лишь немного уступая «пальму первенства» лишь Турции и Мексике. В то же время в Швеции доля самостоятельно занятых работников в численности занятого населения в 3 раза, в Дании и Канаде – в 3,5, в Норвегии – в 4,5, в США – в 4,7, а Люксембурге – в 5,7 раза меньше, чем Казахстане.

При этом обращает на себя особое внимание распределение данной категории по

Таблица 2 – Удельный вес самостоятельно занятых работников в общей численности занятых в 2012 г.

Страны	Доля самостоятельно занятых работников, %
Люксембург	5,7 ²
США	6,8
Норвегия	7,0
Дания	8,9
Канада	8,9
Швеция	10,5
Швейцария	10,7
Франция	11,5
Германия	11,6
Япония	11,8
Финляндия	13,6
Словакия	15,5
Новая Зеландия	16,4
Польша	22,4
Корея	28,2
Казахстан	31,7
Мексика	33,7
Турция	37,1

Примечания: 1) Источник: Экономическая активность населения Казахстана /Статистический сборник/ на казахском и русском языках. – Астана, 2014, с. 182; 2) данные 2011 года.

сферам экономической деятельности. Если в промышленности республики доля самозанятых в общей численности занятых в отрасли составила 3,5%, то в строительстве – 26,6%, торговле и ремонте автомобилей – 53,5%, а в сельском, лесном и рыбном хозяйстве – 65,4%. Следовательно, можно однозначно утверждать, что практически две трети занятого населения на селе относятся к самозанятым.

К основной части самозанятых в сельской местности относятся работающие в личном хозяйстве (личном подворье). Применительно к ним характерно непостоянство доходов, предельно низкий их уровень, нередко не достигающий стоимости прожиточного минимума. В силу изложенных причин такую категорию занятых логично было отнести к категории

безработных. Разумеется, такой подход может обусловить резкий рост уровня безработицы в стране, однако требование объективности даст возможность реально оценивать процессы, происходящие в социальной сфере. Аналогичной точки зрения придерживаются и отдельные казахстанские исследователи. По их мнению, казахстанская практика учета самозанятых приводит к завышению численности занятого населения, уменьшая при этом действительные масштабы безработицы [4, с. 9].

Обращает на себя внимание еще одно странное обстоятельство. Общеизвестно, что бедность населения в определяющей степени зависит от уровня его занятости. Весь опыт развития мировой экономики убедительно свидетельствует

Таблица 3 – Динамика показателей занятости, безработицы и бедности населения в разрезе городского и сельского населения в 2010-2013 гг.

Показатели	2010 г.		2011 г.		2012 г.		2013 г.	
	город	село	город	село	город	село	город	село
Уровень занятости, %	63,6	71,3	64,5	71,9	65,2	71,5	65,6	71,1
Уровень безработицы, %	6,2	5,2	5,8	4,9	5,6	5,0	5,4	4,9
Уровень бедности, %	3,7	10,1	2,5	9,1	1,9	6,1	1,3	4,9

Примечание – составлено автором по источникам [1, с. 63; 5, с. 56-57].

о том, что основополагающим средством борьбы с бедностью является повышение занятости населения той или иной страны или региона. Отсюда можно сформулировать вывод о том, что чем выше занятость, тем ниже бедность населения. Однако статистические данные в разрезе структуры занятости свидетельствуют об обратном.

Из данных таблицы четко видно, что уровень занятости в сельской местности заметно превышает данный показатель в городах. Соответственно этому уровень безработицы, рассчитанный в процентах к экономически активному населению, на селе ниже, чем в городе, что представляется вполне объективным фактором. В подобных условиях естественно предположить, что уровень бедности в сельской местности должен быть ниже, чем в городской. Однако парадокс заключается в том, что бедность на селе значительно выше, чем в городах. Расчеты свидетельствуют о том, что в 2010-2013 гг. доля населения с доходами ниже прожиточного минимума в сельской местности соответственно в 2,7, 3,6, 3,2 и 3,8 раза превышала данный показатель в городской местности. Тем самым нарушается один из незыблемых постулатов рыночной экономической теории об обратной пропорциональности показателей занятости, с одной стороны, и уровнем бедности – с другой. Казахстанская действительность свидетельствует о пря-

мой пропорциональности вышеназванных показателей. Другими словами, там, где выше уровень занятости, там выше и показатель бедности населения.

По терминологии Международной организации труда (МОТ) под рынком труда понимается сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда. На этой основе можно однозначно предположить, что главным регулятором рынка труда является заработная плата. Равновесная ставка заработной платы заработной платы определяется на рынке труда в результате взаимодействия спроса на труд и его предложения. Однако, как свидетельствуют статистические данные, в республике на протяжении многих лет наблюдается значительная дифференциация размеров оплаты не только по регионам, отраслям, предприятиям, но и по одноименным профессионально-квалификационным группам работников. Так, среднемесячная заработная плата руководителя организации по добыче сырой нефти и природного газа в 2013 г. (1196790 тенге) более чем 12 раз выше, чем заработка руководителя в отрасли «Рыболовство и аквакультура» (98014). Средний размер оплаты труда инженера в нефтегазовой сфере в 9,5 раза превышает заработную плату такого же инженера в сельскохозяйственном производстве и т.д. [6, с. 58-61]. Особо следует отметить, что

такие различия в оплате устанавливаются по должностям, сложность работ которых примерно одинакова. Следовательно, в подобных условиях трудно говорить о достижении в обозримом будущем равновесной ставки заработной платы, в частности, и эффективности казахстанского рынка труда в целом.

Таким образом, учитывая вышеизложенные аспекты, анализ современного состояния рынка труда убедительно свидетельствует о наличии ряда проблем в функционировании рынка труда Казахстана, которые необходимо учитывать при разработке перспективных программ занятости населения.

Литература

1. Экономическая активность населения Казахстана /Статистический сборник/ на казахском и русском языках. – Астана, 2014, с. 9.
2. Интернет-ресурс: www.reports.weforum.org.
3. Байжолова Р.А. Қазақстан Республикасының еңбек нарығы: даму кезендерімен икемділігі. /Наукоемкая экономика – новый этап индустриально-инновационного развития Казахстана. Сборник трудов Междунар. науч.-прак. конф. Института экономики КН МОН РК. Под ред. С.С. Еспаева. – Алматы: Институт экономики КН МОН РК, 2014. С. 470-480.
4. Притворова Т., Дюсембаева А. Самозанятость в Казахстане: тенденции развития и трудности идентификации. – //Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. – 2014. – № 2. – С. 2-9.
5. Уровень жизни населения в Казахстане. /Статистический сборник/, 2014. – 120 с.
6. Оплата труда в Республике Казахстан /статистический сборник/ на казахском и русском языках. – Астана, 2014, 173 с.

ТҮЙІН

Берешев С.Х.,
экономиқа ғылымдарының докторы,
Қазақ ғылыми-зерттеу институтының директоры,
Алматы қ.

ҚАЗАХСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ: ҚАЗІРГІ КҮЙІН ТАЛДАУ

Мақалада Қазахстанның экономикалық дамуының қазіргі кезеңдегі еңбек нарығының күйі зерттеледі. Еңбек нарығының басқада көрсеткіштерімен жұмыссыздық деңгейінің салыстырмалы талдауы жүргізілді. Елдің экономикасының дамуына болашақ жоспарларды әзірлеу кезінде еңбек нарығының қалыптасуының ерекшеліктерін есептөудің қажеттілігі туралы қорытынды тұжырымдалған.

Кілтті сөздер: жұмыспен қамтылған, еңбек нарығы, жұмыссыздық, кедейлік, енбекақы

RESUME

Barashev With. X
doc.of econ.scien.,
Director of the Kazakh Research Institute
Almaty

KAZAKHSTAN LABOUR MARKET: CURRENT STATE ANALYSIS

The article examines the state of the labour market at the present stage of Kazakhstan economic development. A comparative analysis of unemployment with other indicators of the labour market is carried out. Conclusions on the need to integrate the labor market formation features in working out the long-term plans of the national economy development are made.

Keywords: employment, labour market, unemployment, poverty, salary

УДК 341.21

Мельдаханова М.,
доктор экономических наук
главный научный сотрудник
Института экономики КН МОН РК

СТРАТЕГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВОГО КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ И ДОЛГОСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

АННОТАЦИЯ

Данная статья раскрывает формирование человеческого потенциала на новой качественной основе, которое подчинено общей цели социально-экономического развития страны, актуализируется проблема разработки стратегии и механизма ее реализации.

Ключевые слова: человеческий потенциал, рынок труда, инновационная экономика, уровень занятости, безработица.

Определение перспектив формирования и использования нового качества человеческого потенциала страны предусматривает выбор модели и ее основных параметров с достижением определенных результатов на каждом этапе развития. Так же необходима разработка стратегии эффективного использования нового качества человеческого потенциала и механизма ее реализации. Такая необходимость неслучайна и вызвана появлением новых условий и факторов.

Республика Казахстан вступает в новый этап социально-экономического развития на основе модернизации, структурных преобразований и перехода к высокотехнологичной и инновационной экономике. В осуществлении происходящих процессов и намечаемых стратегических проектов значительно возрастает роль человеческого фактора. В этих условиях проблема разработки стратегии развития важнейшего ресурса производства и экономического роста страны приобретает первостепенное значение. При этом формирование конкуренто-

способного квалифицированного кадрового потенциала для казахстанской экономики выдвигается как важнейшая государственная задача.

Формирование человеческого потенциала на новой качественной основе подчинено общей цели социально-экономического развития страны. В достижении этой цели необходим стратегический подход. Поэтому на данном этапе развития человеческого потенциала актуализируется проблема разработки стратегии и механизма ее реализации.

В последние годы российские экономисты единодушно выражают обеспокоенность отсутствием генеральной стратегии долгосрочного экономического и социального развития России. Академик РАН А.И.Абалкин подчеркивает, что, к сожалению, долгосрочная социально-экономическая стратегия России не разработана. Ключевым вопросом при разработке стратегии является выбор ее конечной цели. Как показывает мировой опыт, во всех странах, имеющих долгосрочную Стратегию, ее основой всегда является четкое определение высших национальных интересов. При определении динамики и перспектив развития России важнейшее значение имеет не рост сам по себе, а качество роста [1].

Необходимость разработки долгосрочной стратегии также обосновывает академик РАН Д. Львов, который пишет, что вопрос стратегии развития России вновь требует пристального внимания... Надо исходить из того, что все элементы экономической системы страны должны подчиняться единой стратегии развития России как социального государства, опирающегося на высокотехнологичную и конкурентоспособную экономику.

В то же время, находясь в фазе радикальных преобразований, экономическая система нуждается в стратегическом подходе на трансформационные процессы в стране, причем с оценкой не только будущего, но и пройденных этапов, иначе не постичь внутреннюю логику событий, не распутать узлы переплетения объективного

с субъективным в совокупности факторов, определяющих экономическую динамику. К тому же затягивание вопроса о выдвижении стратегии социально-экономического развития, кажется, исчерпало все лимиты [2].

Казахстанская и российская экономики тесно взаимосвязаны на основе эффективного экономического сотрудничества, что ожидается и в долгосрочной перспективе. Поэтому основные цели и ключевые задачи стратегий обеих стран представляют интерес для изучения и выявления общих тенденций и особенностей экономического развития каждой страны.

Реализация стратегии должна осуществляться по определенным прогнозным сценариям на каждом этапе социально-экономического развития страны что в свою очередь предполагает формирование модели развития экономики и ее основных параметров.

Становление и формирование модели экономики страны обусловлены взаимодействием многих внешних и внутренних факторов. Поэтому выбор модели и ее построение определяются главной целью и задачами ее достижения. Исследование модели предполагает многоаспектный характер. Если рассматривать модель рыночной экономики с точки зрения ее основы – многообразия форм собственности, то она предстает как **многосекторная смешанная экономика**.

Переход Казахстана на данном этапе к новой модели от экстенсивного типа к интенсивному типу экономического роста базируется на увеличении ВВП преимущественно путем внедрения новейших технологий, прогрессивных форм организации производственных процессов. Ключевыми факторами интенсивного экономического роста выступают рост инвестиций в основной капитал, повышение производительности труда, снижение издержек производства, эффективность структурных реформ в экономике, совершенствование конкурентоспособной среды и инвестиционного климата в стране. То есть предполагаются радикальные структурные преобразования

в экономике в целом и в обрабатывающей промышленности в особенности. Проблема конкурентоспособности продукции является основой для увеличения потребительского спроса, а также для диверсификации производства [3].

В современном мире происходит возрастание социальной ориентации экономической политики, проводимой в развитых и развивающихся странах. Для многих стран стратегические цели в сфере экономики становятся весьма схожими: обеспечение стабильного экономического роста, создание условий для повышения занятости населения и сокращения безработицы, сдерживание темпов инфляции, обеспечение высокой конкурентоспособности продукции, достижение и сохранение относительно высоких стандартов уровня жизни и социальных гарантий. При этом предусматривается прежде всего увеличение социальных инвестиций – вложений в человека, на его образование и поддерживание здоровья.

В последние годы значительно повысился интерес в экономической науке к теории социальной рыночной экономики, основы которой были впервые сформулированы германскими экономистами в середине 50-х годов прошлого столетия. Именно идею сочетания либерализма и порядка, воплощенного в деятельности государства, использовали теоретики социальной рыночной экономики в условиях послевоенной западной Германии. Эта теория затем получила признание в других развитых европейских странах и заняла свою нишу в мировой экономической науке [4].

Однако в трактовке сущности социальной рыночной экономики имеют место самые разные обоснования, обусловленные неоднозначным подходом к оценке исходного начала. По мнению многих авторов в современном понимании теория социальной рыночной экономики исходит из того, что самой экономике, в которой действуют объективные закономерности свободного рынка, изначально присуща социальная направленность, реализующаяся в процессе товарного производства. Другие авторы

доказывают, что любая экономика по своей природе и назначению социальна, поскольку производство продуктов и услуг осуществляется для удовлетворения общественных потребностей, для людей.

В этих на первый взгляд неоднозначных методологических подходах нет принципиальных отличий, в их исходной основе – экономика и ее общественное назначение, социальная направленность. Однако эти разные подходы обусловили появление самых различных толкований теории социальной рыночной экономики и отсутствие единого четкого определения ее сущности.

В то же время следует признать правомерным существующее мнение, что появление теории социальной рыночной экономики является естественным продолжением классической экономической теории, неоклассики, кейнсианства и неокейнсианства. Теория социальной рыночной экономики востребована на современном этапе мирового развития, когда возникает необходимость в новых условиях определения целей дальнейшего социально-экономического развития как развитых, так и развивающихся стран на долгосрочную перспективу.

С распространением теории социальной рыночной экономики неизбежно возникают вопросы, связанные с ее функционированием, со степенью государственного регулирования, с обеспечением жизненно важных интересов предпринимателей, наемных работников и других слоев населения, что гарантирует стабильность в обществе. Достижение высоких стандартов уровня и качества жизни в таких странах как Швеция, Германия, Нидерланды подтверждают реальность такой постановки вопроса и его решения.

По прогнозу Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации на среднесрочную и долгосрочную перспективу одним из ключевых приоритетов определено развитие человеческого потенциала. Несомненно, рост инвестиций в человеческий потенциал является важнейшим условием перехода России на инновационный путь развития экономики. Для

этого необходимо не только увеличение финансирования – требуется и системные преобразования, направленные на модернизацию социальных секторов экономики, улучшение качества социальной среды и условий жизни людей. Решение этой задачи будет осуществляться совместно с министерствами социального блока. Основным в данной сфере видится участие в реализации приоритетных национальных проектов, основных направлений демографической политики, развитии гибкого рынка труда, модернизации системы образования и здравоохранения.

На новом этапе перехода к инновационной «умной» экономике обостряется проблема дефицита квалифицированных кадров технических специальностей, что создает напряженность как на российском, так и на казахстанском рынках труда. В этой связи возникает осознанная необходимость разработки комплексной программы и стратегии формирования и эффективного использования нового качества человеческого потенциала на среднесрочную и долгосрочную перспективы.

На международном трудовом форуме Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев (г. Рудный, август 2008 г.) подчеркнул, что высокие темпы экономического роста стали катализатором значительных изменений в структуре рынка труда и естественного увеличения спроса на квалифицированную рабочую силу. Уже сегодня нехватка квалифицированных специалистов среднего звена сказывается на темпах роста производства и конкурентоспособности экономики. Поэтому вопрос их подготовки в необходимом объеме является одной из приоритетных задач.

Современная постановка данной проблемы должна исходить из концепции и на ее основе стратегии формирования и эффективной реализации нового качества человеческого потенциала. Прежде чем ставить вопросы с этих позиций необходимо исходить из достигнутых в стране базовых параметров нового качества человеческого потенциала. Только тогда можно опреде-

лить основные направления достижения намеченных целей в данной сфере и конкретные меры. При этом следует рассматривать эффективную реализацию нового качества человеческого потенциала в процессе становления и формирования, поскольку новое качество пока не достигнуто в соответствии с международными стандартами.

При разработке стратегии эффективного использования нового качества человеческого потенциала на среднесрочную и долгосрочную перспективу необходимо учитывать следующие особенности:

- стратегия формирования и использования нового качества человеческого потенциала является составной частью общей долгосрочной стратегии социально-экономического развития страны на этапе перехода к новому качеству экономического роста и инновационной экономики;
- цели развития человеческого потенциала на новой качественной основе в перспективе исходят из его сущности, критерии оценки и показателей измерения;
- эффективная реализация нового качества человеческого потенциала будет осуществляться в условиях формирования новой модели занятости и подготовки квалифицированных кадров в республике.

Новое качество человеческого потенциала можно рассматривать в широком смысле и в более узком понимании данного понятия. Если исходить из сущности и структуры человеческого потенциала как богатейшей совокупности возможностей выбора для человека, то новое качество человеческого потенциала представляет собой широкое понятие. Оно должно характеризоваться качественными сдвигами в демографических показателях (численность населения страны, экономически активное население, половозрастная структура, средняя продолжительность жизни), в экономических (ВВП на душу населения, уровень занятости и безработицы, заработная плата), в социальных (уровень грамотности и образования населения, занятых и безработных). Новое качество человеческого потенциала означает реализацию

возможностей и в обеспечении безопасности жизни населения, его политических и гражданских прав, свободы личности. Новое качество человеческого потенциала определяется достижением высоких стандартов качества жизни. Поэтому оценка реализации нового качества человеческого потенциала требует всестороннего подхода, что не всегда возможно и целесообразно в рамках одного исследования.

На современном этапе в контексте перехода к новому качеству экономического роста первостепенное значение приобретает развитие человеческого потенциала путем достижения высокого профессионализма в результате целенаправленной профессиональной подготовки с использованием новейших информационных и телекоммуникационных технологий. Такая подготовка позволит повысить конкурентоспособность и эффективную реализацию нового качества человеческого потенциала. Непрерывное обучение позволит работнику приобрести компетентность, квалификацию, потенциал к трудуоустройству.

Формирование инновационной экономики, основной продукцией которой является микроэлектроника, авиационная и аэрокосмическая техника, новые лекарственные препараты, искусственные материалы, предъявляются высокие требования к качеству человеческого потенциала, развитие человеческого потенциала должно соответствовать этим требованиям, что вызывает необходимость оценки достигнутого его уровня на определенном этапе.

Основными критериями оценки человеческого потенциала являются базовые индексы развития человека:

- долголетие на основе здорового образа жизни;
- образованность путем расширения и обновления знаний;
- достойный уровень жизни.

Достижение нового качества человеческого потенциала по этим направлениям непрерывно связано с реализацией трех ключевых целей человека:

- прожить долгую и здоровую жизнь;
- приобрести, расширить и обновить знания;
- получить доступ к средствам существования, обеспечивающим достойный уровень жизни.

Они составляют исходные базовые возможности расширения выбора человека. Оценка нового качества человеческого капитала с ориентацией на формирование высокотехнологичной и инновационной экономики возможна путем выбора дополнительных критериев в соответствии с международными стандартами. Они позволяют оценить происходящие положительные или негативные тенденции в развитии человеческого потенциала страны в системе глобальной экономики.

Оценка нового качества человеческого потенциала позволит выявить степень эффективной его реализации на данной стадии развития. Это становится особенно важным в условиях реализации национальной стратегии вхождения Казахстана в число пятидесяти наиболее конкурентоспособных стран мира.

В качестве критериев оценки нового качества человеческого потенциала и его эффективной реализации можно рассматривать следующие:

- устойчивый экономический рост страны;
- долголетие;
- высокий уровень жизни населения;
- образованность и профессионализм работников;
- человеческий капитал на основе новейших научноемких технологий;
- достойный высокопроизводительный труд с соответствующей заработной платой;
- востребованность человеческого потенциала на внутреннем и внешнем рынках труда;
- качество жизни в соответствии с международными социальными стандартами;
- экологическая безопасность жизнедеятельности людей.

Эти критерии могут быть представлены как цели при разработке стратегии форми-

рования и реализации нового качества человеческого потенциала на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Выбор большого числа критериев оценки человеческого потенциала на новой качественной основе обуславливается богатым содержанием сущности данного понятий.

В последние годы человеческое развитие все больше рассматривается с точки зрения создания благоприятной среды жизни человека и его трудовой деятельности, имея в виду экономически безопасные условия труда, его охраны им тема самым уменьшение производственного травматизма. Таюже большое внимание международными организациями и научной общественностью уделяется проблеме качества жизни с определением социальных стандартов, сопоставимых с принятыми в развитых странах.

Разработка стратегии формирования и эффективного использования нового качества человеческого потенциала на перспективу с оценкой качественных изменений на каждом этапе возможна в результате выбора показателей измерения. В отчетах о человеческом развитии ПРООН, начиная с 1990 года и по настоящее время, обоснован выбор базовых показателей человеческого развития: средней продолжительности жизни, грамотности взрослого населения, совокупного коэффициента обучающихся в учебных заведениях всех ступеней в возрасте от 5 до 24 лет и величины произведенного в стране ВВП на душу населения, измеряемого в долларах США с учетом паритета покупательской способности национальной валюты.

Для каждого из этих показателей были приняты фиксированные минимальные и максимальные значения:

- ожидаемая продолжительность жизни при рождении – минимальные значения – 25 лет и максимальные значения – 85 лет;
- грамотность взрослого населения – минимум – 0% и максимум – 100%;
- совокупная доля учащихся в возрасте 5-24 лет – минимум – 0%, максимум – 100%;

- реальный ВВП на душу населения в долл. США – минимум – 100, максимум – 40 000.

Значение индекса человеческого развития ИРЧП изменяется в диапазоне от 0 до 1 в зависимости от фактического значения для каждой конкретной страны. Отдельные индексы для любого компонента ИРЧП рассчитываются как соотношения фактического значения по стране X_{min} значение X_1 к $X_{max} - X_{min}$. ИРЧП был разработан в 1990 г. пакистанским экономистом Махбубом эль Хаком и используется с 1993 г. ООН в ежегодных отчетах по развитию человеческого потенциала.

При оценке нового качества человеческого потенциала интегральные показатели должны рассматриваться в качестве исходных и основных измерителей. С учетом вышеназванных критерииов оценки нового качества человеческого потенциала следует рассчитывать следующие показатели:

- темпы экономического роста страны, валовой внутренний продукт, а% к предыдущему году;
- средняя ожидаемая продолжительность предстоящей жизни при рождении, лет;
- для грамотного населения в возрасте 15 лет и старше, а также отношение общего числа учащихся на всех ступенях обучения к численности населения в возрасте 5-24 лет, в %;
- валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения, в долл. США;
- для человеческого потенциала, человеческого капитала в национальном богатстве страны, %;
- уровень и темпы роста производительности труда в национальной валюте, в долларах, %;
- соотношение минимальной и средней заработной платы, %;
- естественный уровень безработицы и фактический уровень безработицы на рынке труда, %;
- востребованность нового качества человеческого потенциала на внутреннем и

внешнем рынках труда, % трудоустройства специалистов;

– степень соответствия социальных стандартов качества жизни и социальных услуг международным стандартам, %;

– показатели экологической безопасности жизнедеятельности людей (обеспеченность чистой водой, степень загрязнения атмосферы, охрана и безопасность условий труда, производственный травматизм) абсолютные знания, %.

Данные показатели позволяют провести всесторонний анализ эффективной реализации нового качества человеческого потенциала на каждом этапе осуществления стратегии и оценить качественные изменения и возможности расширения доступа к здоровому образу жизни, знаниям, профессионализму и материальному достатку – ключевым целям жизнедеятельности всего человечества. Расчеты данных показателей и их использование дают возможность оценки достигнутого уровня социально-экономического развития республики в целом на новом этапе и ее конкурентоспособность в глобальной системе международных рейтингов.

Развитие человеческого потенциала, непосредственно связанное с созданием возможностей выбора для людей, означает его эффективную реализацию в перспективе. Она определяется стабильным состоянием экономики и общества в целом, устойчивым экономическим ростом страны. Эффективная реализация человеческого потенциала предполагает поэтапную ее реализацию, достижение определенного уровня возможностей для людей на каждом этапе.

При разработке стратегии формирования и эффективного использования нового качества человеческого потенциала на перспективу важно определить этапы ее реализации, периоды ее осуществления, что взаимосвязано со стратегиями социально-экономического развития республики.

Стратегия формирования и эффективной реализации нового качества человеческого потенциала на среднесрочную перспективу должна соответствовать кон-

крайним целям и задачам Стратегии индустриально-инновационного развития на 2003-2015 годы, особенно ее второму этапу (2008-2015 годы) перехода к экономике знаний, высоких технологий и интеллекта.

Стратегия эффективного использования нового качества человеческого потенциала на среднесрочную перспективу должна быть нацелена на формирование новой модели занятости, основанной на высоко-производительном труде занятых и низкой безработице на рынке труда. Это означает создание большого количества новых рабочих мест в результате структурных преобразований в экономике, особенно в обрабатывающих отраслях промышленности, успешного осуществления прорывных проектов. В то же время новые рабочие места должны быть востребованы в условиях дефицита, квалифицированных специалистов, особенно среднего звена, и профессиональных рабочих кадров.

В среднесрочной перспективе приоритетное значение приобретает проблема обеспечения сбалансированности рабочей силы и рабочих мест на новой качественной основе по профессиям и квалификации, востребованной экономикой, преодоления дефицита квалифицированных кадров. Одновременно модернизация экономики на основе внедрения новейших технологий, структурных преобразований будут сопровождаться ростом производительности труда и высвобождением рабочей силы. Это закономерные и ожидаемые явления, без которых невозможен переход к качеству экономического роста страны.

Стратегия эффективного использования нового качества человеческого потенциала Республики Казахстан не среднесрочную перспективу будет осуществляться в условиях становления и формирования новой модели подготовки квалифицированных кадров, в основе которой предусматривается модернизация всей системы технического и профессионального образования. В результате она должна выпускать конкурентоспособные востребованные рынком труда кадры, внося свой вклад в развитие

человеческих ресурсов страны. Подготовка профессиональных кадров будет основана на государственно-частном партнерстве и активном участии бизнес-ассоциаций. Для преодоления дисбаланса между количеством выпускаемых специалистов и потребностью казахстанского рынка труда необходимо создание национальной квалификационной структуры с прогнозом на перспективу.. Отсутствие ее не позволяет определить число и профессиональный состав ввозимой иностранной силы, а также более эффективно использовать отечественные трудовые ресурсы. По оценке департамента по управлению человеческими ресурсами АО НК «КазМунайгаз» ввоз иностранной рабочей силы ежегодно требует затрат в сумме 14 млрд.долларов.

Главная цель Стратегии эффективного использования нового качества человеческого потенциала не ограничивается среднесрочной перспективой, когда будет происходить формирование квалификационной конкурентоспособной рабочей силы путем реформирования профессионального образования, использование квалифицированных профессиональных кадров в целях преодоления нарастающего их дефицита, ввоза иностранной рабочей силы и замены отечественными специалистами и квалифицированными рабочими, устранения дисбаланса спроса и предложения рынка труда по профессиям и квалификации будет происходить в основном в долгосрочной перспективе. Цели и приоритеты стратегии предшествующего периода не будут терять своей значимости в последующие годы.

Однако на каждом этапе долгосрочной стратегии социально-экономического развития страны главные цели и приоритеты необходимо уточнять и конкретизировать с учетом изменяющейся внутренней ситуации и реалий глобальной экономики. Долгосрочная стратегия формирования и эффективного использования нового качества человеческого потенциала является неотъемлемой составной частью Концепции перехода Республики Казахстан к устойчивому

развитию на 2007-2014 годы и намечаемой к разработке Правительством РК к 2009 г. Программы социально-экономического развития Казахстана до 2020 года.

Эффективное использование нового качества человеческого потенциала зависит прежде всего от обеспечения устойчивого экономического развития республики. Только на основе устойчивого экономического развития возможно обеспечить достижение главной цели долгосрочной стратегии – благосостояние общества и новое качество жизни людей, что в свою очередь создает основу долголетия, образованности и достойного уровня жизни людей. В ходе реализации долгосрочной стратегии необходимо обновление социальных стандартов в образовании, здравоохранении, культуре, бытовом обслуживании населения. В этой связи Министерством труда и социальной защиты РК было предложено создать комплексную систему социальных стандартов в соответствии с международными нормативами и разработать Казахстанский стан-

дарт качества жизни, решение неотложных задач в данных направлениях будет способствовать эффективной реализации нового качества человеческого потенциала.

В долгосрочной перспективе будет реализовано формирование новой модели занятости населения на основе высокопроизводительного труда и дальнейшего снижения безработицы на казахстанском рынке труда. Подготовка квалифицированных кадров в результате реформирования системы общего и профессионального технического образования, использование новейших технологий обеспечат повышение производительности труда в ведущих отраслях экономики. Это является главным фактором в достижении эффективности и конкурентоспособности экономики.

Эффективное использование нового качества человеческого потенциала связано с решением многих приоритетных и неотложных задач, дальнейшего совершенствования механизма его реализации.

Литература

1. Д. Львов, академик РАН. О стратегии развития // Экономист. 2007. – № 2. – С.10.
2. В. Кушлин, доктор экономических наук, профессор // Стратегия развития и ее цели // Экономист. 2006. – № 1. – С. 3, 4.
3. Социально-экономические модели в современном мире и путь России. Книга 2. Социально-экономические модели (из мирового опыта) / Под ред. члена-корр. РАН К. Микульского. Москва: «Экономика», 2005. – 911 с.
4. Э.Набиуллина, министра экономического развития и торговли Российской Федерации. Приоритеты деятельности на 2008 г. и среднесрочную перспективу.

ТҮЙІН

Мельдаханова М.,

экономика ғылымдарының докторы,

ҚР Білім және Ғылым министрлігінің

Ғылым комитетінің бас ғылыми қызметкери

РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЖАҢА АДАМИ ӘЛЕУЕТІНІҢ САПАСЫН ОРТА ЖӘНЕ ҰЗАҚ МЕРЗІМДІ БОЛАШАҒЫНА ТИІМДІ ҚОЛДАНУ СТРАТЕГИЯСЫ

Берілген мақала еліміздің әлеуметтік-экономикалық дамуының жалпы мақсаттарына бағындырылған адами әлеуетінің жаңа сапалық негізде қалыптасуын ашып көрсетеді, оны жүзеге асыру механизмі мен стратегиясын өзірлеу мәселесі көкейкесті етіледі.

Кілтті сөздер: адами әлеует, еңбек нарығы, инновациялық экономика, жұмыспен қамтылу деңгейі, жұмыссыздық.

RESUME

Meldakhanova M.,
doct.ofecon.scien.
Senior Researcher of Institute of Economics

EFFECTIVE USE OF THE NEW STRATEGY IS THE QUALITY OF HUMAN POTENTIAL OF THE COUNTRY IN THE MEDIUM AND LONG TERM

This article reveals the formation of human capital on the basis of a new quality, which is subordinated to the overall goal of socio-economic development of the country, the problem of updated strategy and mechanism for its implementation.

Keywords: *human capital, the labor market, innovative economy, employment, unemployment.*

УДК 314.17:331.5

Куладжи Т.В.,
кандидат технических наук, доцент
САФУ им. М.В. Ломоносова
Искичекова Н.В.
кандидат экономических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник
Национального центра
научно-технической информации

РОЛЬ КЛАСТЕРОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

АННОТАЦИЯ

В данной работе приведен анализ состояния рынка труда в Республике Казахстан и странах Содружества. Представлен сравнительный анализ моделей кластеров разных стран. Рассмотрена роль кластеров в обеспечении занятости населения.

Ключевые слова: *клUSTER, рынок труда, обеспечение занятости.*

Анализ экономического развития Казахстана показывает, что в настоящее время в стране наблюдается достаточно стабильный экономический рост. Производство валового внутреннего продукта (ВВП) в стране за 2000-2013 гг. увеличилось в 2,9 раза и в 2013 г. составило 33521,2 млрд. тенге [1], превысив уровень 1990 г. на 83,9%.

Однако, как видно из данных официальной статистики, структура экономики страны по-прежнему носит деформированный

характер. Наблюдаемый экономический рост в стране обеспечивается в основном благодаря интенсивному освоению невозобновляемых минеральных ресурсов.

Модернизация основных средств по-прежнему происходит медленно, ввод новых средств незначительный. В технологической структуре экономики Казахстана преобладает третий уклад, так как его доля в ВВП составляет 65 %, доля предприятий четвертого – около 35 %, доля предприятий пятого уклада не превышает 1% [2]. Как видно, в своем развитии экономика Казахстана отстает от развитых стран на 2 уклада (5-6 в развитых странах и 3-4 в Казахстане).

За годы независимости структура промышленности Казахстана стала носить еще более сырьевой характер. Для сравнения: в структуре промышленности в целом по СНГ преобладает обрабатывающая промышленность и ее доля в общем объеме производства в 2011 г. составила 63%, добывающей – 26% [3]. Сейчас все более очевидно, что устойчивое экономическое развитие Казахстана сырьевой путь не сможет обеспечить. Выход из сложившейся ситуации был сформулирован 11 лет назад в Стратегии индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 гг. При этом инновации были определены основным фактором, определяющим конкурентоспособность национальной экономики [4]. Важным инструментом содействия инновациям в экономически развитых странах признаны кластеры. По оценке экспертов к

настоящему времени кластеризацией охвачено около 50% экономик развитых стран мира.

Сравнительный анализ моделей кластеров разных стран позволил выделить следующие основные черты наиболее распространенных моделей кластеров:

- итальянская модель – промышленный кластер состоит из большого количества малых фирм, которые объединяются в различные ассоциации для повышения своей конкурентоспособности;

- японская модель – в кластере существует фирма-лидер, которая обладает высоким масштабом производства и интегрирует большое количество поставщиков на различных стадиях технологической цепочки;

- финская модель – кластер обладает высоким уровнем интернационализации бизнеса и инноваций;

- североамериканская модель – наиболее сильно выражена конкуренция между фирмами, большинство взаимосвязей определяются рынком;

- индийско-китайская модель – основную роль играют прямые иностранные инвестиции, которые приносят современные технологии, инвестиции и дают выход на мировые рынки[5].

В разных странах кластерная политика зависит от специфики экономической политики, проводимой государством. Так, либеральная кластерная политика характерна для стран, проводящих либеральную экономическую политику, отдающих предпочтение рынку (США, Великобритания, Австралия, Канада). Дирижистская кластерная политика характерна для стран, в которых органы государственной власти играют активную роль в регулировании экономических процессов (Франция, Корея, Сингапур, Япония, Швеция, Финляндия, Словения)[6].

Практика хозяйствования показывает, что с учетом изменений экономической системы, кластеры не только формируются, расширяются и углубляются, но могут и распадаться. Такая гибкость кластеров является одним из их преимуществ по сравнению с другими формами организации экономической системы.

Кластеры способствуют формированию высокопрофессиональных специалистов мирового уровня. Развитие кластеров в стране повышает мобильность кадров. Человеческие ресурсы порождают новые идеи и инновации

История кластерного развития в Республике Казахстан показывает, что кластерная политика в стране предусматривала,

во-первых, формирование кластеров в индустриальных секторах на основе использования природных ресурсов, которые должны были стать ядром экономики Казахстана,

во-вторых, сервисные кластеры, способствующие укреплению позиций Казахстана в качестве сервисного и делового хаба в регионе Центральной Азии. В 2005 г. было определено 7 pilotных индустриально-сервисных кластеров: металлургия, нефтегазовое машиностроение, текстильная промышленность, транспорт и логистика, туризм, пищевая промышленность, строительные материалы. Реализация новой кластерной политики в Республике Казахстан позволит создать основу инновационной модели развития и новых конкурентных преимуществ отечественной экономики, повышения конкурентоспособности базовых и новых секторов экономики, малого и среднего предпринимательства [6]. Как видно, новая кластерная политика направлена также на решение проблемы занятости. Мировой опыт показывает, что кластеры вносят достаточно большой вклад в реализацию политики занятости. Так, например, в экономике США 32% занятости населения обеспечивают кластеры, а доля продукции кластеров в ВВП США оценивается в 61% [5].

Анализ рынка труда в Республике Казахстан показывает, что переход страны на инновационный путь развития сопровождается изменением сложившейся структуры занятости, возникновением новых направлений и форм занятости. Согласно официальной статистике, численность экономически активного населения (занятых и безработных) в 2013 г. в Казахстане составила 8,9 млн. человек, или 51,8% общей

численности населения страны[7]. В таких странах СНГ, как Азербайджан, Армения, Беларусь, Кыргызстан, Россия и Украина на экономически активное население в 2013 г. приходилось от 44% до 53% общей численности населения; в Таджикистане и Молдове – менее 40% [3].

Уровень занятости экономически активного населения (отношение численности занятых в экономике к экономически активному населению) в 2013 г. в Казахстане составил 94,4 %, в большинстве стран СНГ – 92-95%. По отношению к численности всего населения уровень занятости в Казахстане составил 48,9 %, в странах СНГ – 33-50%. В общей численности занятых лица, работающие по найму, в 2013 г. в Казахстане составили 69,7 %. Для сравнения, в общей численности занятых лица, работающие по найму, в 2013 г. в Беларуси, России и Украине составили 81-94%, Молдове – 71%, Армении и Кыргызстане – около 57%, Таджикистане – 46%, Азербайджане – 33%. Из общего числа наемных работников на предприятиях и в организациях Республики Казахстан в 2013 г. работали 4869,7 тыс. человек (или 82,7%), у физических лиц – 679,5 тыс. человек (11,5%), крестьянских (фермерских) хозяйствах – 339,2 тыс. человек (5,8%). Удельный вес работающих не по найму в 2013 г. был наиболее высоким в Азербайджане (67%), Таджикистане (54%), Армении и Кыргызстане (43%). В Республике Казахстан удельный вес работающих не по найму в 2013 г. составил 30,3 %. По данным выборочных обследований рабочей силы, среди работающих не по найму наибольший удельный вес приходится на численность самостоятельно занятых работников (в Казахстане, России, Украине – 77-93%, Кыргызстане – 61%; работодатели составляют в основном 2-6% и только в России – 17%. В численности самозанятых работников работодатели в Казахстане составили 156,2 тыс. человек (6,2%), самостоятельные работники – 2321,9 тыс. человек (91,9%), члены кооперативов – 13,9 тыс. человек (0,6%), помогающие (неоплачиваемые) работники семейных предприятий – 33,5 тыс. человек (1,3%). Структура занятого населения по

видам экономической деятельности в странах СНГ в 2013 г. характеризовалась более высокой долей занятых в сфере услуг. Так, в Казахстане, Азербайджане, Армении, Беларуси, Кыргызстане, Молдове, России и Украине она составила 53-82%. Удельный вес работников крупных и средних предприятий, занятых в важнейших отраслях реального сектора экономики (аграрный сектор, промышленность, строительство), составил в этих странах 18-47%.

В численности экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте основную долю в 2013 г. в Казахстане составили учащиеся дневной формы обучения – 64,1%, лица, ведущие домашнее хозяйство – 13,6%, нетрудоспособные по состоянию здоровья – 8,4%, вышедшие на пенсию – 5,8%

Лица старше трудоспособного возраста в составе экономически активного населения в странах СНГ составляют 3-8%. В Казахстане в 2012 г. 166 тыс. лиц пенсионного возраста продолжали работать, что составило 10% по отношению к числу пенсионеров по возрасту и 2% занятого населения,. Численность пенсионеров в странах Содружества в 2013 г. составила почти 66 миллионов человек, или 23,5% общей численности населения. В ряде стран Содружества в последние годы увеличивался возраст выхода на пенсию: На 1 января 2013 г. в Азербайджане он составил для мужчин 63 года, для женщин – 59 лет¹⁾, Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане – соответственно 63 года и 58 лет, Молдове и Туркменистане – 62 и 57 лет, Украине – 60 лет и 55,5 года²⁾, Армении – и для мужчин, и для женщин – 63 года. В Беларуси, России и Узбекистане на указанную дату он остался на уровне 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин.

Численность безработного населения в трудоспособном возрасте в 2013 г. в Казахстане составила 470,7 тыс. человек. Из общего числа безработных городское население составило 268,9 тыс. человек (57,1%), женщины – 260,7 тыс. человек (55,4%). Уровень безработицы в трудоспособном возрасте сложился в 5,3%, городского населения – 5,5%, сельского – 5,0%[7].

В качестве резюме отметим, что переход Казахстана на инновационный путь развития вызывает изменения в спросе на рынке труда, возрастают требования к квалификации работников. Формирование квалифицированной рабочей силы, востребованной обществом и временем, в Казахстане происходит при активном участии государства. Ярким примером этому является

статья Президента Казахстан Н.А. Назарбаева «Двадцать шагов к Обществу Всеобщего труда».

1) С 2010 г. пенсионный возраст для женщин постепенно увеличивается до 60 лет.

2) С 1 октября 2011 г. пенсионный возраст для женщин постепенно увеличивается до 60 лет.

Литература

1. Основные социально-экономические показатели Республики Казахстан // www.stat.gov.kz.
2. Бишимбаев К.В. Особенности политики индустриального роста в Казахстане // ҚазККА Хабаршысы № 4(65), 2010.
3. www.cisstat.com.
4. Стратегия индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003-2015 годы, утвержденная Указом Президента РК от 17 мая 2003 г. № 1096 // САПП. 2003. №23-24.
5. Куладжи Т.В. Кластерная экономика: матричный инструментарий оценки эффективности производства. Архангельск. ИПЦ САФУ.2013. 344 с.
6. Постановление Правительства Республики Казахстан от 11 октября 2013 года №1092. Об утверждении Концепции формирования перспективных национальных кластеров Республики Казахстан до 2020 года.
7. Экономическая характеристика населения в трудоспособном возрасте в Республике Казахстан. Стат. бюлл. Астана: Агентство РК по статистике, 2014.

ТҮЙІН

Куладжи Т.В.,

техника ғылымдарының кандидаты, доцент

М.В. Ломоносов атындағы САФУ

Искічекова Н.В.,

экономика ғылымдарының кандидаты, доцент

Ұлттық ғылыми-техникалық ақлараттар орталығының бас ғылыми қызметкери

**МЕМЛЕКЕТТИК ЖҰМЫСПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ САЯСАТЫН ЖУЗЕГЕ АСЫРУДАҒЫ
КЛАСТЕРЛЕРДІҢ РӨЛІ.**

Берілген жұмыста Қазақстан Республикасындағы және ынтымақтастық елдердегі еңбек нарығының жағдайына талдау жасалған. Әртүрлі елдердің кластерлері үлгісінің салыстырмалы талдауы ұсынылды.

Кілтті сөздер: кластер, еңбек нарығы, жұмыспен қамтылуды қамтамасыз ету.

RESUME

Kuladzhii T.V.,

candidate of technical Sciences, associate Professor

The SAF them. M. C. University

Iskichekova N.V.,

candidate of economic Sciences, associate Professor

leading research fellow of the National Center for Scientific and Technical Information

ROLE OF CLUSTERS IN THE STATE EMPLOYMENT POLICY IMPLEMENTATION

An analysis of the labour market condition in the Republic of Kazakhstan and CIS countries is made in the article. The role of clusters in employment assurance is observed

Keywords: cluster, labour market, employment assurance.

УДК 338.2

**Бекназарова А.Т.,
кандидат экономических наук, профессор
Университет «Туран»**

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ. СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЕ

АННОТАЦИЯ

Место и роль инновационной политики в структуре государственного регулирования экономики определяются особенностями инновационного процесса как объекта управления. Он в большей степени, чем другие элементы НТП, связан с товарно-денежными отношениями, с посредующими всеми стадиями его реализации. Это обстоятельство вполне убедительно проявляется в условиях регулируемой рыночной экономики. Основная масса инновационных процессов реализуется здесь частными компаниями разного уровня и масштаба, и такие процессы выступают, понятно, не как самостоятельная цель, а как средство лучшего решения производственных и коммерческих задач компаний, добивающейся высокой прибыльности.

Ключевые слова: инновационная политика, целями государственной инновационной политики, задачи инновационной политики, функциям государственных органов, инновационная сфера.

Государственная инновационная политика – составная часть социально-экономической политики, направленная на развитие и стимулирование инновационной деятельности, под которой понимается создание новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса, реализуемых в экономическом обороте с использованием научных исследований, разработок, опытно-конструкторских работ либо иных научно-технических разработок.

Государственная инновационная политика формируется и реализуется, исходя из признания приоритетности инновационной

деятельности для повышения конкурентоспособности отечественной продукции, обеспечения устойчивого экономического роста, повышения уровня и качества жизни населения, обеспечения оборонной, технологической и экологической безопасности Республики Казахстан.

Основными целями государственной инновационной политики являются:

1. Создание экономических, правовых и организационных условий для инновационной деятельности, обеспечивающих рост конкурентоспособности отечественной продукции, эффективное использование научно-технических результатов, решения задач социально-экономического развития.

2. Развитие, рациональное размещение и эффективное использование научно-технического потенциала, формирование его структуры.

3. Увеличение вклада науки и техники в развитие экономики страны, реализация важнейших социальных задач, в обеспечение прогрессивных структурных преобразований в сфере материального производства, повышение его эффективности и конкурентоспособности.

4. Укрепление обороноспособности страны и безопасности личности, общества и государства.

Для достижения поставленных целей государство должно решать следующие задачи инновационной политики:

1) определение и реализация приоритетов государственной инновационной политики;

2) обеспечение прогрессивных структурных преобразований в экономике;

3) создание и развитие инфраструктуры инновационной деятельности;

4) осуществление мер по поддержке отечественной инновационной продукции на международном рынке и развитию внешнеэкономической инновационной деятельности;

5) обеспечение взаимодействия науки, образования, производства и финансово-кредитной сферы в развитии инновационной деятельности;

6) обеспечение эффективного использования научно-технического потенциала для стабилизации развития экономики в главных направлениях, определяющих стратегию, темп и пропорции развития народного хозяйства и его структурной сбалансированности.

К основным функциям государственных органов в инновационной сфере можно отнести следующие:

1. Формирование государственной инновационной политики.

2. Создание правовой базы инновационных процессов, особенно защиты авторских прав инноваторов и охраны интеллектуальной собственности.

3. Стимулирование инноваций, конкуренции в этой сфере, страхование инновационных рисков, введение государственных санкций за выпуск устаревшей продукции.

4. Участие в формировании инфраструктуры инновационной сферы.

5. Определение приоритетных направлений развития науки, техники и технологий, обеспечивая социальную и экологическую направленность инноваций;

6. Выделение ресурсов на приоритетные научные исследования и инновации.

7. Институциональное обеспечение инновационных процессов в организациях государственного сектора.

8. Повышение общественного статуса лиц, занимающихся инновационной научно – технической деятельностью.

9. Подготовка кадров для инновационной сферы.

10. Регулирование инновационных процессов в регионах Казахстана.

11. Регулирование международных аспектов инновационных процессов.

12. Защита интересов национального инновационного предпринимательства.

Стимулирование инновационной деятельности со стороны государства подразделяются на два вида. Кроме того, важнейшую роль в стимулировании инновационной деятельности со стороны государства играет формирование благоприятного инновационного климата в экономике и ин-

фраструктуре обеспечение исследований и разработок, включая национальные службы научно – технической информации, патентование и лицензирование, стандартизации и сертификации, статистики; аналитические центры для изучения зарубежного опыта, подготовки прогнозов научно – технического развития и формирование на их основе системы национальных научных приоритетов в обеспечении информации лиц, принимающих решение; оценка возможных негативных последствий инновации.

В современных промышленно развитых странах для реализации государственных целей при осуществлении взаимодействии государства, науки и промышленности применяются три основных инструмента.

Первый из них – государственный контракт. Он применяется, если приобретение государством результатов ИиР приносит непосредственную выгоду или пользу государству, при этом не исключается ситуация передачи приобретенного продукта третьей стороне. Заключение контракта, за исключением специально оговоренных ситуаций, является результатом конкурса. В процессе работ по контракту представитель государства имеет право контролировать процесс выполнения работ и корректировать их. В законодательстве нашей страны нет четкого определения контракта по отношению к взаимодействиям с участием сферы науки.

Второй наиболее распространенный инструмент – грант. Он легализует другую форму отношений между государством и научно – исследовательским сектором, а именно поддержку или стимулирование государством научных исследований и разработок – финансами, собственностью, услугами или чем либо еще ценным. Причем предполагается, что до окончания работ по гранту государство не имеет право контроля и вмешательства в их выполнение. Срок выполнения работ оговаривается специальным соглашением. Грант используется особенно часто для поддержки исследований и разработок со стороны государства, если результаты работ неопределены или не

могут принести непосредственную пользу или выгоду в ближайшем будущем.

И, наконец, очень важный институциональный инструмент – **кооперативное соглашение**. Оно выводилось как инструмент сотрудничества и поддержки, не требующей, как и грант, заранее жестко заданного и сиюминутно полезного результата, но отличающейся от него тем, что в нем государству принадлежит право контроля хода работ и четко распределяются права и вклад участников соглашения. Оно служит важным инструментом организации кооперативных процессов между частным и государственным секторами, определение форм совместного инвестирования и разделя полученного результата. О кооперативном соглашении при проведении научно – исследовательских работ вообще нет упоминаний в нашем законодательстве.

В Казахстане доминирует доктрина прямой поддержки прикладным исследованиям и разработкам. Данный вид поддержки, как правило, наименее эффективен и среди других форм в промышленно развитых странах занимает малую долю в общем объеме финансовой поддержке государством коммерческих ИиР. На масштабы проведения исследований разработок предпринимательской средой существенное влияние оказывает применение методов косвенного стимулирования инвестирования в научно – исследовательскую деятельность. Эти методы, получившие широкое распространение, сводятся к следующим:

- налоговые послабления;
- займы по сниженным кредитным ставкам;
- финансовая поддержка процессов лицензирования государственных научно – исследовательских организаций и высших учебных заведений.

В Налоговом кодексе РК отсутствуют многие льготы и послабления, которые действуют в других странах. Налоговый кодекс пока недостаточно ориентирован на создание стимулов у собственников предприятий к стратегическому планированию, а, следовательно, и к проведению своих собствен-

ных исследований и разработок. Не развиты и две другие формы косвенной поддержки.

Таким образом, для проблемной ориентации научно – технического сектора на решение задач инновационного развития страны необходимо следующее:

1. Диверсификация организационных форм выполнения работ:

- разработка правовой и институциональной базы использования государственных контрактов, грантов и кооперативных соглашений при инвестировании и коинвестировании государством исследований и разработок;

- определение границ использования разных институциональных инструментов в зависимости от статуса проекта;

- разработка стандартов независимой научной экспертизы и принятие их в качестве юридической нормы.

2. Реформа программирования в зонах традиционной ответственности государства путем:

- реализации принципа максимальной корреляции целей и задач социальной роли государства с другими целями государственной инновационной и технологической политик;

- разработки открытых процедур формирования программ, основанных на интерактивных процедурах общения с представителями науки, промышленности и правительства.

3. Реформирование целевой «Исследование и разработки по приоритетным направлениям развития науки и техники гражданского назначения»:

- формирование приоритетных направлений научно-технического развития и критических технологий в тесном взаимодействии между правительством, научными организациями государственного и негосударственного секторов, представителями промышленности и финансового бизнеса на основе специальных интерактивных процедур.

4. Приведение систем финансирования государственных научных организаций в соответствие с реально осуществляемой

ими деятельностью. Сдвиг от базового финансирования научной деятельности организации к финансированию, основанному на участии организации в научных проектах; обеспечение финансовой прозрачности (для учредителей) хозяйственной деятельности и четкое регламентация использования доходов от деятельности организации.

5. Развитие процедур оценки деятельности организаций – исполнителей ИиР государственного сектора науки и реформирование их структуры. Оценка качества научно – исследовательской деятельности организации должна производиться исходя

из двух критериев – качество проводимых ИиР и их соответствие проблемной ориентации организации. Релевантная составляющая устанавливается по оценке вклада организации в решение задач в зонах ответственности государства (в том числе объемы финансирования грантов и контрактов) и ее вклада в повышение конкурентоспособности экономики страны (патентную и лицензионную деятельность, кооперацию с промышленностью).

6. Стимулирование промышленности к инвестированию исследования и разработки путем налоговых послаблений, займов по снижению кредитных ставок.

ТҮЙІН

Бекназарова А.Т.,
экономика ғылымдарының кандидаты, профессор
«Тұран» Университеті

МЕМЛЕКЕТТІК ИННОВАЦИЯЛЫҚ САЯСАТЫҢ МАҚСАТТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ. ИННОВАЦИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІ МЕМЛЕКЕТТІК ДЕНГЕЙДЕ ҮНТАЛАНДЫРУ ТӘСІЛДЕРІ.

Ғылыми – техникалық әлеует кез келген мемлекеттің үдтттық байлығының негізгі саласы. Барлық дамыған елдер тәжірибесі көрсеткендегі экономикалық даму, көркеюдің негізгі жолы – инновациялық салада көшбасшы болу. Инновациялар мен жаңалықтар экономиканың құлдырауна тәтеп беріп, ғылыми – техникалық прогрестің белсенді түрде дамуына жағдай жасап, үлттық экономиканың тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін жоғарылатады.

RESUME

Beknazarova A. T.,
candidate of economic sciences, Professor
«Turan» University

OBJECTIVES AND TASKS OF THE STATE INNOVATION POLICY. WAYS TO STIMULATE INNOVATION AT THE

The place and role of innovation policy within the State economic regulation defines the characteristics of the innovation process as a management object. He more than others elements of NTP is the commodity-money relations with all phases of its implementation. This fact quite convincingly in a regulated market economy. The bulk of the innovation process is implemented here by private companies of different level and scale, and such processes are clearly, not as an objective and as a means to better address industrial and commercial objectives of the company seeking high profitability.

УДК 331.522

**Каиржанова А.К.,
старший преподаватель
Низамова Н.А.,
старший преподаватель
Университет международного бизнеса**

ПОВЫШЕНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММ БАКАЛАВРИАТА НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА

АННОТАЦИЯ

В данной работе проанализировано современное состояние рынка труда Республики Казахстан в отношении молодежи, рассмотрены перспективы повышения востребованности студентов программы бакалавриата на рынке труда Казахстана. Даны практические рекомендации по улучшению профессиональной подготовки выпускников ВУЗов по программе бакалавриата.

Ключевые слова: востребованность выпускников, рынок труда Казахстана, программа бакалавриата, кураторство, конкурентоспособность новых специалистов

На сегодняшний день рынок трудовых ресурсов Казахстана требует от специалистов очень высокой квалификации, при этом большое значение имеет не только уровень образования, но и наличие навыков практической работы. Выпускникам программ бакалавриата приходится конкурировать с существующими профессионалами, имеющими значительные преимущества в силу своего многолетнего опыта работы.

Важность данной темы обусловлена тем, что молодое поколение составляет около 35% трудоспособного населения Республики Казахстан. Современные молодые люди – это настоящее и будущее страны, самый социально-активный и организованный слой общества, который с энтузиазмом встречает новшества и является генератором новых идей. В связи с этим, большое значение имеет профессиональная подготовка молодежи в рамках университета с целью их более быстрой

адаптации к дальнейшей профессиональной трудовой деятельности.

Тем не менее, современное состояние рынка труда для молодежи обусловлено сложностью ситуации. По данным комитета по статистике, во II квартале 2014 года численность экономически активного населения в возрасте 15 лет и старше составила 9,1 млн. человек или 71,7% от общей численности населения. При этом, как видно из таблицы 1, доля безработных составила 5,2% от общей численности населения Республики Казахстан, что соответствует цифре в 461 тыс. человек. Стоит отметить, что молодежь в возрасте 15-28 лет в группе безработных составляет наибольшую долю, равную 23,7% (109,4 тыс. человек). Уровень молодежной безработицы в возрасте 15-24 года сложился в 3,9% (во II квартале 2013г. – 3,8%), в возрасте 15-28 лет сложился в 4,6% (во II квартале 2013г. – 5,9%) [1].

Высшее и среднее профессиональное (специальное) образование имеют 5,9 млн. человек, что составляет 67,9% от занятого населения. Данные о занятости населения по уровню образования представлены в таблице 2.

Согласно данным таблицы 2, наличие образования является одним из самых важных аспектов трудоустройства. Однако, стоит отметить, почему столь велик уровень беззаботности среди молодежи. Основными препятствиями для трудоустройства выпускников ВУЗов являются низкая профессиональная подготовка, отсутствие производственного опыта, высокая конкуренция на рынке труда, нежелание молодых людей устраиваться на непrestижную работу и высокие запросы по зарплате.

Важным этапом подготовки молодых специалистов является профессиональное обучение в ВУЗах, а именно, какие из применяемых методов будут способствовать формированию знаний и навыков у молодежи, соответствующих современным требованиям рынка труда.

Выпускникам программ бакалавриата необходимо заблаговременно начать

Таблица 1 – Безработное население во II квартале 2014 г. [1]

Показатель	Всего	
	тыс. человек	уровень безработицы, %
Безработные, всего из них в возрасте, лет:	461,0	5,2
15-24	44,8	3,9
25-34	192,0	6,7
35-44	95,8	4,7
45-54	96,2	4,6
55-64	32,2	3,8

Таблица 2 – Занятое население по уровню образования во II квартале 2014 г. [1]

Показатель	Всего	
	тыс. человек	удельный вес, %
Занятое население, всего	8650,8	100,0
из них имеют образование:		
высшее	2669,0	30,9
незаконченное высшее	304,7	3,5
среднее профессиональное (специальное)	2900,2	33,5
начальное профессиональное	547,9	6,3
среднее общее	2074,2	24,0
основное	137,9	1,6
начальное	16,9	0,2

подготовку к трудуоустройству, и помочь в этом вопросе во многом им могут оказать кураторы и преподаватели университета. В большинстве случаев молодые люди думают только о текущих вопросах, стоящих перед ними (занятия, задания, сессия), не придавая должного значения важности подготовки себя для последующего успешного трудоустройства. В рамках данной статьи мы предлагаем сконцентрировать внимание на следующих аспектах подготовки выпускников:

1. Кураторство

Решающую роль в повышении востребованности выпускников программ бака-

лавриата на рынке труда Казахстана может сыграть грамотно организованная работа кураторов групп со студентами, в рамках которой последним должна быть доведена информация о возможности трудоустройства, зависимости между текущей активностью студентов и привлекательностью предложений со стороны работодателей в отношении наиболее подготовленных выпускников, а также для понимания того, для каких целей изучаются те или иные дисциплины.

2. Резюме как «лицо» соискателя

Уже с первого года обучения студентам должна быть разъяснена практика состав-

ления резюме (CV) и прилагаемых к ним писем (cover letter), т.к. они являются первыми и основными документами, на основании которых осуществляется первичный отбор среди кандидатов на занятие вакантной позиции в компании работодателя. Именно куратор может указать на специфические нюансы составления указанных документов, которые позволяют с лучшей стороны донести сильные стороны каждого студента.

3. Студенческие организации

Начиная с первого года обучения, студентов приглашают принять участие в деятельности различных студенческих организаций. При этом многие учащиеся выбирают организации под влиянием привлекательности тех или иных приглашающих лиц. Очень часто возникают ситуации, когда студенты заинтересованы в участии сразу в нескольких организациях, однако данный вариант может провоцировать негативное влияние подобного участия на процесс обучения студента в целом. В данной ситуации в функции куратора должна войти помочь студентам в самоопределении (т.е., что именно интересует студентов, чем именно им хотелось бы заниматься), в том числе посредством проведения соответствующих психологических тестов, требующих наличия навыков в их интерпретации.

4. Практический опыт, приобретаемый на занятиях

В процессе обучения студенты получают большой объем теоретических знаний, соответствующих требованиям рынка. Однако очень часто можно встретить такую ситуацию, что студент не может приложить полученные знания к реальной практической жизни, в связи с чем у него возникает непонимание важности изучаемых материалов, вне зависимости от успеваемости студентов (будь то отличник, либо отстающий студент). Преподаваемый теоретический материал должен быть тесно связан с практической составляющей, не ограничиваясь прохождением производственной и преддипломной практик, запланированных

в рамках процесса обучения, т.к. не всегда студенты получают возможность в действительности на практике увидеть то, как работает бизнес (не секрет, что многие студенты используются в качестве работников, выполняющих задачи копирования, сканирования, набора текста и т.п., а доступ к материалам организации может быть закрыт или в значительной степени ограничен).

Таким образом именно преподаватели университета могут показать и рассказать на примерах, как теория «вживляется» в повседневную жизнь различных предприятий.

5. Предметы, которые соответствуют потребностям рынка

Программы обучения студентов включают предметы, которые требуются соответствующими типовыми учебными планами, а также элективные дисциплины (дисциплины по выбору). Указанные элективные дисциплины не всегда отражают тенденции рынка, что может быть связано с различными причинами. В связи с этим важно давать возможность студентам предлагать интересные им курсы, что также может осуществляться при содействии куратора. Например, курс по обучению таким программам как Corel Draw и Photoshop, который преподается студентам по специальности Информационные технологии, также может быть востребован студентами по специальность Маркетинг, т.к. знание данных программ может быть немаловажным для студентов, выбравших специализацию в маркетинговых коммуникациях.

Помимо этого можно предложить составлять программы учебных дисциплин в сотрудничестве с непосредственными работодателями, которые предъявляют свои требования к подготовке молодых специалистов. Следует ввести в практику привлечение профессиональных деятелей рынка к проведению занятий для студентов на систематической основе.

6. Продуманный выбор места прохождения практики как потенциального место работы

Прохождение преддипломной практики может стать крайне важным этапом в процессе трудоустройства будущего выпускника программы бакалавриата, т.к. именно на практике многие студенты впервые сталкиваются с реальным бизнесом и стараются приложить к практической ситуации те теоретические концепции, которые были изучены в процессе обучения. Таким образом, крайне важно правильно подойти к вопросу нахождения места преддипломной практики, чтобы выпускник смог «раскрыться» и показать свои конкурентные преимущества в реальной среде. В данной ситуации проведение психологических тестов, способных рассказать об интересах и предпочтениях выпускников, имело бы большое значение для оказания им помощи в самоопределении, и, как и прежде, подобная работа должна быть инициирована кураторами, способными правильно интерпретировать результаты тестирования.

Наряду с прохождением преддипломной практики в рамках ВУЗов в содействии с базами прохождения практик можно организовывать периодические практические семинары с целью улучшения профессиональных знаний и культуры труда для студентов программы бакалавриата.

7. Студенческие проекты

Одним из значимых решений могли бы стать организация и проведение конкурсов среди студентов на подготовку проектов в рамках их специализации, а также привлечение внимания коммерческих и государственных структур к подобным мероприятиям для ознакомления их с талантливыми студентами и обеспечения их дальнейшего сотрудничества: будь то возможность прохождения практики, получения предложения о работе и т.п.

8. Примеры проведения собеседований

Стоит также отметить, что прохождение собеседования является одним из самых важных моментов при решении о принятии сотрудника на работу. Молодые люди, впервые проходящие собеседова-

ние, не подготовленные к вопросам со стороны работников кадровых служб, очень часто теряются и могут упустить свою возможность трудоустройства. Поэтому столь важно подготовить выпускников ВУЗов к собеседованиям.

В рамках кураторских часов могут быть запланированы ролевые игры, в ходе которых куратор проводил бы собеседование с каждым из студентов, давая им возможность понять специфику проведения собеседований, как правильно к ним подготовиться, как правильно отвечать на вопросы и т.п., включая даже вопросы внешнего вида соискателя. Подобные пробные собеседования позволяют студентам лучше подготовиться к реальным жизненным ситуациям и понимать влияние подобных мероприятий на их дальнейшую трудовую жизнь. А в случае, когда к проведению собеседований удастся привлечь работников кадровых служб, которые смогут дать рекомендации студентам, эффективность проведение «тестовых собеседований» была бы достаточно велика.

9. Приобретение нового опыта

В связи с вступлением Казахстана в Таможенный Союз перед образовательными организациями открываются новые возможности. Так в рамках повышения подготовки студентов программы бакалавриата можно предложить ввести в практику обмен студентами и преподавателями между ВУЗами стран-участников Таможенного союза. Такой обмен можно организовывать не только в рамках учебного процесса, но и во время каникул студентов. Анализ зарубежного опыта, методов организации учебного процесса и общественной деятельности других университетов может помочь улучшению эффективности подготовки студентов.

Подводя итоги, отметим, что роль куратора крайне важна для помощи студентам программы бакалавриата в формировании более полного представления о тесной связи учебного процесса с последующей успешностью трудоустройства. При этом следует отметить, что выполнение вышеуказанных

мероприятий со стороны кураторов требует от них определенных знаний, навыков и умений, которые могут быть получены при прохождении соответствующего программного курса, разработанного и одобренного руководством университета. Подобный курс должен позволить обеспечить целостность и планомерность работы кураторов со студентами на протяжении всех лет их обучения в стенах университета.

Внедрение указанного выше подхода в процесс обучения студентов позволит стать им более конкурентоспособными на рынке труда Казахстана, а, следовательно, позволит повысить показатели востребованности университета как организации, предоставляющей необходимый уровень знаний, а также способствующей адаптации вновь подготовленных специалистов к специфике рынка труда Казахстана.

Литература

1. Оперативные данные Департамента статистики труда и уровня жизни Комитета по статистике Республики Казахстан на август 2014 г.

ТҮЙІН

Қаиржанова А. Қ.,
ага оқытушы
Низамова Н.А.,
ага оқытушы
Халықаралық бизнес университеті

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА БАКАЛАВРИАТ БАГДАРЛАМАСЫНЫҢ ТҮЛЕКТЕРІНЕ СҮРАНЫСТЫҢ ҰЛГАЙУЫ

Берілген жұмыста Қазақстан Республикасының жастар үшін еңбек нарығының қазіргі жағдайы қарастырылған, Қазақстанның еңбек нарығында бакалавриат бағдарламасының түлектеріне сұраныстың ұлгайуының болашагы қарастырылды. ЖОО-ның бакалавриат бағдарламасының түлектерінің көсіптік даярлаудың жақсарту бойынша тәжірибелік ұсыныстар берілді.

Кілтті сөздер: түлектерге сұраныс, Қазақстан еңбек нарығы, бакалавриат бағдарламасы, бақылау, бәсекеге қабілетті жаңа мамандар.

RESUME

Kairzhanova A.K.,
senior lecturer
Nizamova N.A.,
senior lecturer
University of International Business

INCREASING THE DEMAND FOR GRADUATES WITH BACHELOR DEGREE ON THE LABOUR MARKET OF KAZAKHSTAN

In this work the current state of the labor market of the Republic of Kazakhstan for the young people were analyzed, the prospects of increasing the demand for graduates with bachelor degree on the labor market of Kazakhstan were considered. Practical recommendations for improving the trainings of graduates with bachelor degree were developed.

Keywords: demand for graduates, labor market of Kazakhstan, bachelor degree, supervision, new specialists' competitiveness.

УДК 336. 77.01

Джаксыбекова Г. Н.,
доктор экономических наук, профессор
Актаева А.А.,
магистрант
Казахский экономический университет им.
T. Рыскулова

УПРАВЛЕНИЕ КРЕДИТНЫМ ПОРТФЕЛЕМ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены экономическое содержание и процесс управления кредитным портфелем банка в современных условиях.

Ключевые слова: банк, кредитный портфель, управление, качество кредитного портфеля

Успешное функционирование банка подразумевает выдачу разного рода кредитов, различающихся по срокам и видам, а также наличию определенного обеспечения и связано с понятием кредитного портфеля, представляющего собой полный объем требований банка к предоставленным кредитам, а также качеством кредитного портфеля, влияющим на риск, доходность и репутацию банка.

Понятие кредитного портфеля банка неоднозначно определяется в экономической литературе. Одни авторы достаточно широко трактуют это понятие и относят к нему все финансовые активы и пассивы банка, исходя из того, что все банковские операции— и активные, и пассивные— имеют кредитную природу. Другие авторы, связывают данное понятие только со ссудными операциями банка и утверждают, что кредитным портфелем стоит считать не просто совокупность определенных элементов, а классифицируемую по определенному выбранному признаку совокупность. По мнению О.И. Лаврушина, кредитный портфель коммерческого банка представляет собой «совокупность активов банка в виде ссуд, учтенных векселей, межбанковских кредитов, депозитов и

прочих требований кредитного характера, классифицированных по группам качества на основе определенных критериев».

Формирование кредитного портфеля является одним из основополагающих процессов в деятельности банка, позволяющим более четко выработать тактику и стратегию развития коммерческого банка, его возможности кредитования клиентов и развития деловой активности на рынке. От структуры и качества кредитного портфеля в значительной степени зависит устойчивость банка, его репутация, финансовые результаты.

Целью управления кредитным портфелем является достижение им некого оптимального состояния (оптимальный кредитный портфель). Кредитный портфель характеризуется качеством(риском) и доходностью. Общая закономерность их взаимосвязи такова: чем выше доход, тем выше риск [1, с. 29].

Оптимальным кредитным портфелем называют кредитный портфель, реализующий оптимальную комбинацию соотношения уровня рисков и доходности. Оптимальный, качественный кредитный портфель влияет на ликвидность банка и его надежность, репутацию. Надежность банка важна для многих – для акционеров, предприятий, населения, являющихся вкладчиками и пользующихся услугами банка. Оптимальный кредитный портфель является глобальной целью всей кредитной деятельности, определяющей (подчиняющей себе) все остальные кредитные цели.

Существуют различные систематизации кредитного портфеля, среди которых можно выделить две основные: валовая (совокупный объем выданных банком кредитов на определенный момент времени) и чистая (валовой портфель за вычетом суммы резервов на возможные потери по ссудам).

Кредитный портфель можно разделить на определенные виды:

1. Риск-нейтральный кредитный портфель, который характеризуется относительно низкими показателями рискованности,

но, в то же время, и небольшими показателями доходности, а рискованный кредитный портфель имеет повышенный уровень доходности, но, при этом, и значительную степень риска.

2. Оптимальный кредитный портфель характеризуется наиболее точным соответствием по составу и структуре финансово-кредитной и маркетинговой политике банка и его плану стратегического развития.

3. Сбалансированный кредитный портфель – это комплекс банковских кредитов, который по своей структуре и финансовым показателям находится в середине эффективного решения дилеммы «риски-доходность».

Таким образом, при рассмотрении содержания понятия кредитного портфеля ключевым является «качество кредитного портфеля», которое также трактуется неоднозначно. Качество кредитного портфеля можно рассматривать с двух сторон: с одной стороны – как свойство, существенный признак кредитного портфеля, с другой – как возможность охарактеризовать его со всех рассматриваемых сторон (совокупность кредитов с разным качественным содержанием, риском, др.).

Наиболее удачное определение качества кредитного портфеля, предложено О.И. Лаврушиным: «такое свойство его структуры, которое обладает способностью обеспечивать максимальный уровень доходности при допустимом уровне кредитного риска и ликвидности баланса». Из данного определения вытекает предположение, что основными критериями, характеризующими конкурентную способность кредитного портфеля, и соответственно определяющими структуру и качество портфеля являются степень кредитного риска, уровень ликвидности, уровень доходности. Из этого определения также вытекает очевидная мысль, что в основе управления кредитным портфелем лежит постоянная оценка его качества и процессов управления риском, ликвидностью и доходностью, рассматриваемые в системе.

В отечественных словарях, в частности, в толковом финансово-кредитном словаре ученого М.С. Утебаева «кредитный риски трактуются как разновидности рисков, связанных с тем, что заемщик не может уплатить по ссуде» [2, с.291].

В финансово-экономическом словаре под редакцией А.А. Абишева, кредитный риск раскрыт как риск неуплаты заемщиком ссуды» [3, с.297].

Трактовка риска контрагента также довольно часто как в литературе, так и в официальных документах. К этому склоняется и Базельский комитет по банковскому регулированию и надзору. При оценке риска кредитной деятельности зарубежными банками в соответствии с рекомендациями Базельского комитета применяется два подхода: стандартизованный, который основывается на использовании внутренней рейтинговой системы банка. Данный подход предполагает оценки кредитного риска в соответствии с присвоенным заемщиком кредитного рейтинга (в казахстанских банках данный подход почти не применяется).

Основная кредитная деятельность АО «НурБанк» ориентированна на кредитование розничных и корпоративных клиентов, а также субъектов малого бизнеса. В течение анализируемого периода динамика кредитного портфеля АО «НурБанк» имеет тенденцию роста, начиная с 2010 года (рисунок 1).

Структура ссудного портфеля АО «НурБанк» за 2011-2013 годы по категориям заемщиков характеризуется следующими данными (таблица 1).

Анализ данной таблицы 1 позволяет сделать вывод, что структура кредитного портфеля банка относительно стабильна, с преобладанием кредитования юридических лиц. Характеристика кредитного портфеля предполагает оценку выданных ссуд в разрезе валюты займа. Как показывают данные отчетности банка, кредиты предоставляются в тенге, в долларах, евро, а также с фиксацией тенговых ссуд. Данный аспект анализа необходим потому, что каждый банк должен отслеживать валютную струк-

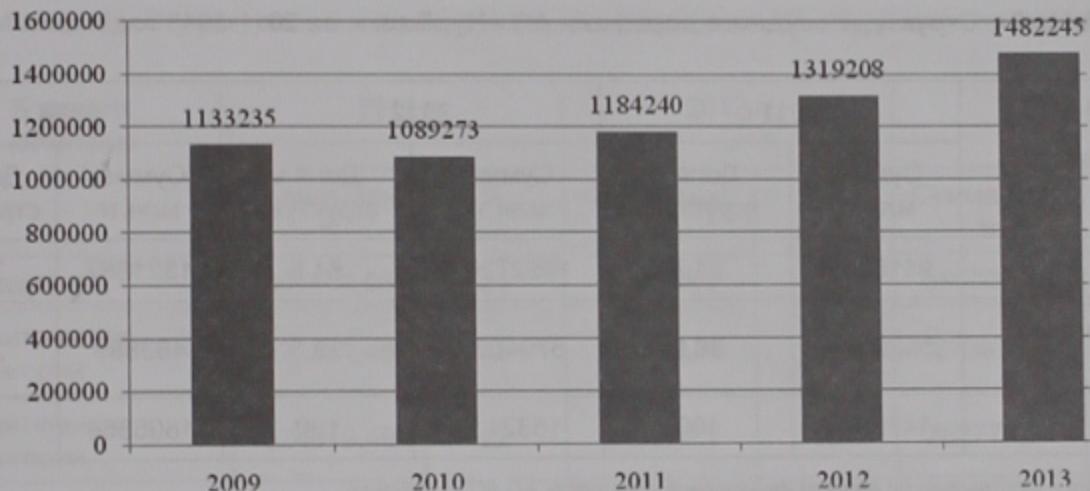


Рисунок 1 – Динамика выданных кредитов АО «НурБанк» за 2009-2013 годы, млн. тенге

Примечание – разработано по данным финансовой отчетности АО «НурБанк»

Таблица 1 – Структура ссудного портфеля АО «НурБанк» за 2011-2013 годы по категориям заемщиков, млн.тенге

Категории заемщиков	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Изменения к 2011 г.		Изменения к 2011 г.	
				Абс.	Отн.	Абс.	Отн.
Займы физ.лицам	523174	552557	618778	95604	118,3	66221	15,5
Кредитование МСБ	178369	180577	197778	19409	110,9	17201	9,8
Кредитование корпоративных клиентов	774000	899000	989000	215000	127,8	90000	21,7
Всего ссудный портфель	1475543	1632134	1805556	330013	122,4	173422	18,3

Примечание – Составлено по данным финансовой отчетности АО «НурБанк»

туру активов, а особенности по долгосрочным займам, так как они создают дополнительные источники возникновения рисков колебания валютных курсов. Рассмотрим структуру ссудного портфеля банка по видам валют (таблица 2).

Из данных таблицы 2 видно, что четко прослеживается тенденция роста теньговых кредитов с одновременным снижением объемов кредитования в иностранной валюте. Это характеризует наличие валютных рисков, вызванных нестабильностью мирового валютного рынка. Анализ показал, что банк продолжает придерживаться консер-

вативной политики при управлении валютными позициями.

Следующий этап – анализ отраслевой структуры выданных ссуд. Возникновение проблемных кредитов и кредитных рисков в целом возможно в случае сосредоточения предпочтения руководства банка кредитования определенной отрасли. Одним из эффективных методов управления риском в данном случае является рассредоточение (диверсификация) выдаваемых кредитов по разным отраслям. Рассмотрим структуру кредитного портфеля в разрезе отраслей (таблица 3).

Таблица 2 – Структура ссудного портфеля АО «НурБанк» за 2011-2013 годы

Валюта	2011 г.		2012 г.		2013 г.	
	Сумма, млн.тг	Доля в структуре	Сумма, млн.тг	Доля в структуре	Сумма, млн.тг	Доля в структуре
Тенге	911885,6	61,8	1052726,4	64,5	1321667	73,2
Иностранные валюты	563657,4	38,2	579407,6	35,5	483889	26,8
Всего	1475543	100	1632134	100	1805556	100

Примечание – Составлено по данным финансовой отчетности АО АО «НурБанк»

Таблица 3 – Структура ссудного портфеля АО «НурБанк» за 2011-2013 годы в разрезе отраслей

Валюта	2011 г.		2012 г.		2013 г.	
	Сумма, млн.тг	Доля в структуре	Сумма, млн.тг	Доля в структуре	Сумма, млн.тг	Доля в структуре
Оптовая торговля	287987	19,5	287126	17,6	341489	18,9
Строительство	168065	11,4	168244	10,3	163615	9,1
Недвижимость	122038	8,3	15756	1,0	233492	12,9
Розничная торговля	100847	6,8	104408	6,4	117826	6,5
Потребительское кредитование	168766	11,4	219809	13,5	291471	16,1
Ипотечное кредитование	119199	8,1	110141	6,71	107062	5,9
Прочее	7626	0,5	1365	0,1	18094	1,0
Всего	1475543	100	1632134	100	1805556	100

Примечание – Составлено по данным финансовой отчетности АО «НурБанк»

Как видно из представленных данных, наибольшие усилия банка сосредоточены в сфере кредитования оптовой торговли и строительства. Высокая доля розничного кредитования определяется спецификой деятельности банка, предполагающей широкий охват мелких клиентов. В целом следует отметить, что структура ссудного портфеля достаточно диверсифицирована. Рассмотрим качество кредитного портфеля за 2011-2013 годы (таблица 4).

Анализ данной таблицы позволяет сделать вывод о том, что в целом на фоне существенного роста стандартных ссуд происходит значительное увеличение безнадежных кредитов, что свидетельствует об ухудшении качества ссудного портфеля.

В структуре ссудного портфеля банка произошли следующие изменения. Несмотря на положительные изменения в абсолютных показателях ссудного портфеля в разрезе классификационных категорий, его

Таблица 4 – Структурное изменение ссудного портфеля АО «НурБанк» за 2011-2013 годы

Классиф. категория	2011 г.		2012 г.		2013 г.	
	Сумма млн. тг	%	Сумма млн. тг	%	Сумма млн. тг	%
Стандартные	309864,03	21	489640,2	30	595833,48	33
Сомнительные 1 категории	221331,45	15	228498,76	14	270833,4	15
Сомнительные 2 категории	324619,46	22	244820,1	15	252777,84	17,7
Сомнительные 3 категории	14755,43	1	16321,34	1	5416,668	0,3
Сомнительные 4 категории	14755,43	1	16321,34	1	5416,668	0,3
Сомнительные 5 категории	162309,73	11	114249,38	7	90277,8	5
Безнадежные	191820,59	13	261141,44	16	270833,4	15
Итого без учета сформированных провизий	1475543	100	1632134	100	1805556	100

Примечание – Составлено по данным финансовой отчетности АО «НурБанк»

структура, на наш взгляд, характеризуется в целом негативно. Как показали расчеты, в структуре ссудного портфеля банка произошли следующие изменения. Доля стандартных кредитов выросла с 21% в 2011 году до 33% в 2013 году, характерно, что эта тенденция носит устойчивый характер. Доля сомнительных кредитов 1 категории в целом устойчива. Удельный вес сомнительных кредитов 2 категории скачкообразно растет в 2011 году с 12% до 22%, а затем снижается до 15% в 2012г. и увеличивается до 17,7% к концу анализируемого периода.

Это свидетельствует о недоработках в оценке кредитоспособности заемщиков, либо характеризует изменения отраслевой структуры заемщиков. Доля сомнительных ссуд 4 и 5 категорий снижается в течение всего анализируемого периода, что, несомненно, свидетельствует о незначительном улучшении качества ссудного портфеля банка, так как по ним провизии формируют-

ся в размере 100%. Все вышеперечисленное объясняет большой объем провизий, динамика которых характеризуется ростом в течение всего анализируемого периода.

Важным показателем кредитного риска, на наш взгляд, является динамика нерабочающих ссуд. По данным финансовой отчетности банка, в структуре ссудного портфеля выделяют кредиты, просроченные более 30 дней и более 90 дней.

На наш взгляд, их доля в структуре ссудного портфеля довольно существенна (рисунок 2).

Как видно из представленных данных, динамика показателей носит сравнительно устойчивый характер. Наиболее стабильной является доля ссуд, просроченных более 90 дней, которая составляет в среднем 17% всего объема кредитного портфеля. Доля займов, просроченных более 30 дней, в 2011 году снизилась с 19% до 18%, однако, в 2012 году выросла до 19,8%.



Рисунок 2 – Динамика неработающих займов за 2009-2013 годы, в млн. тенге
Примечание – разработано по данным финансовой отчетности АО «НурБанк»

Ряд мер, предпринятых кредитным департаментом банка, позволили достичь незначительного снижения данного показателя к концу анализируемого периода до 17,5%. Тем не менее, на наш взгляд, в целом тенденция роста в 2012г. просроченных займов, носит негативный характер. Высокая доля просроченных ссуд в структуре кредитного портфеля свидетельствует о низком качестве ссудного портфеля банка.

Анализ действующей практики управления кредитным риском АО «НурБанк» позволяет нам сделать следующие выводы.

Процессы управления рисками банка во многом определяются его спецификой. Это связано с тем, что каждый банк в Казахстане имеет свою определенную нишу, работает с теми или иными клиентами, предоставляя им определенные виды банковских услуг.

Анализ показал, что в банке имеется четко разработанная Кредитная политика, определяющая подходы руководства к процессу кредитования и риск-менеджменту. Организация управления рисками включает функции самостоятельных подразделе-

ний и коллегиальных органов по оценке, контролю и мониторингу рисков и распределение полномочий и обязанностей между ними.

Процесс управления рисками основан на наличии трехуровневой системы защиты. Первая линия защиты включает в себя топ-менеджмент и структурные подразделения, вторая линия защиты – комитеты(службы) риск-менеджмента и Compliance, третья линия защиты – внутренний аудит.

На наш взгляд, подобный интегрированный подход к построению системы риск-менеджмента и внутреннего контроля на основе разделения ролей и полномочий между структурными подразделениями Банка по осуществлению мероприятий в наибольшей степени способствует эффективности принимаемых бизнес-решений. Структура кредитного портфеля по категориям в течение анализируемого периода относительно стабильна, с преобладанием кредитования юридических лиц. Валютная структура ссудного портфеля характеризуется ростом тензовых кредитов с одновременным снижением объемов кредитования в иностранной валюте. Анализ показал,

что банк продолжает придерживаться консервативной политики при управлении валютными позициями.

Отраслевая структура ссудного портфеля в целом достаточно диверсифицирована. Остается относительно стабильной доля потребительского кредитования, удельный вес ипотечных займов несколько снизился к концу анализируемого года. Положительной тенденцией является кредитование населения, которое всегда сопровождается значительным уровнем кредитного риска, особенно в период неблагоприятной экономической конъюнктуры.

Оценка качества ссудного портфеля банка показала, что на фоне существенного роста стандартных ссуд происходит значительное увеличение безнадежных кредитов, что свидетельствует об ухудшении качества ссудного портфеля. Удельный вес безнадежных ссуд превышает долю сомнительных кредитов 4 и 5 категорий вместе, что характеризует крайне негативное качество ссудного портфеля, так как по ним провизии формируются в размере 100%.

Высокая доля просроченных ссуд свидетельствует о низком качестве ссудного портфеля анализируемого банка. Рост объема провизий в течение всего анализируемого периода свидетельствует о наличии негативных тенденций практики кредитования и пробелах в управлении кредитным риском.

На основании проведенных расчетов можно сделать вывод, что, несмотря на значительную работу, проведенную руково-

водством банка по созданию организационных основ управления кредитными рисками, риск-менеджмента в целом, как и система управления кредитными рисками, нуждается в дальнейшем совершенствовании.

В заключении нужно отметить, что эффективное управление кредитным портфелем невозможно без регулярной отчетности о рисках с рекомендациями относительно действий. Отчет используется для мониторинга качества портфеля, профиля рисков и других целей, а также, если необходимо, корректировки стратегии банка в сфере рисков. Как правило, в казахстанских коммерческих банках ежемесячно на Кредитном комитете банка рассматривается отчет о состоянии текущей ссудной задолженности в разбивке по филиалам и выполнения заемщиками условий, предусмотренных кредитными соглашениями. По проблемным кредитам должен готовиться отчет с указанием предпринятых мер и рекомендаций.

На сегодняшний день не только в Казахстане, но и в мире в целом не существует какой-то единственно верной методики управления кредитным портфелем. В каждом банке разрабатывается собственный механизм по оптимизации этого процесса, наиболее удачные разработки становятся конкурентным преимуществом на рынке банковских услуг, но соблюдение вышеперечисленных мероприятий являются базисным требованием к управлению кредитным портфелем.

Литература

1. Синки Дж. Управление финансами в коммерческих банках. – М.: Catallaxy, 1994.
2. Утебаев М.С. Толковый финансово-кредитный словарь. – Астана: Елорда, 1999. – 720
3. Банковское дело : настольная книга банкира: учеб.пособие / Казахский экономический университет имени Т. Рыскулова ; ред. А. А. Абишев. – Алматы :Экономика, 2007. – 382 с.
4. Банковское дело: современная система кредитования: учебное пособие / О.И. Лаврушин. – М.: КНОРУС, 2008. – 264 с.
5. Финансовая отчетность АО «НурБанк» за 2011-2013 годы// <http://www.nurbank.kz/>

ТҮЙІН

Джаксыбекова Г.Н.,
экономика ғылымдарының докторы, профессор

Актаева А.А.,
магистрант
Т. Рысқұлов атындағы Қазақ экономикалық университеті

КОММЕРЦИЯЛЫҚ БАНКТІҢ НЕСИЕЛІК ПОРТФЕЛІН БАСҚАРУ

Мақалада қазіргі таңдағы банктің несие қоржыны басқару үрдісі мен оның экономикалық мазмұны қарастырылған.

Кілтті сөздер: банк, несие қоржыны, несие қоржының сапасын басқару

RESUME

Jaxybekova G. N.,
Doctor of Economic Sciences, Professor
Aktaeva A.A.,
magistrant
Kazakh Economic University

MANAGEMENT BY CREDIT BRIEF-CASE OF COMMERCIAL BANK

The article describes the economic content and process management of credit portfolio of banks in modern conditions.

Keywords: bank, credit portfolio management , the quality of the loan portfolio

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Аргандыков Д.Р.</i>	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ КАК НЕОТЪЕМЛЕМОЕ УСЛОВИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА	4
<i>Сагадиев К.А.</i>	
ФАКТОРЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА	8
<i>Кулехеев Ж. А.</i>	
КОНЦЕПЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН ДО 2030 ГОДА.....	18
<i>Ибраев А.</i>	
ОПЫТ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ НАУЧНЫХ КАДРОВ КАЗАХСТАНА ...	23
<i>Сяятов С.А.</i>	
ПОДГОТОВКА ЭКОНОМИСТОВ С УЧЕТОМ ВЫЗОВОВ РЫНКА ТРУДА.....	27
<i>Спанов М.У.</i>	
ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В КАЗАХСТАНЕ	32
<i>Култан Я.</i>	
ИТ И ВИЭ ОДНИ ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ РЕШЕНИЯ ВЫБРАННЫХ ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА ...	37
<i>Таменова С.С.</i>	
ГОСУДАРСТВО, НАУКА И БИЗНЕС: ПЕРСПЕКТИВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.....	44
<i>Брымбетова Н.Ж., Уразалиева А.А.</i>	
ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА: РЕАЛИИ И МЕТОДЫ ИХ РАСЧЕТА	50
<i>Мишупина О.В.</i>	
ПРОБЛЕМЫ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В МАЛОМ БИЗНЕСЕ	56
<i>Берешев С.Х.</i>	
РЫНОК ТРУДА КАЗАХСТАНА: АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ	62
<i>Мельдаханова М.</i>	
СТРАТЕГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВОГО КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ И ДОЛГОСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ	68
<i>Куладжи Т.В., Исхичекова Н.В.</i>	
РОЛЬ КЛАСТЕРОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ.....	76
<i>Бекназарова А.Т.</i>	
ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ. СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЕ	80
<i>Каиржанова А.К., Низамова Н.А.</i>	
ПОВЫШЕНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММ БАКАЛАВРИАТА НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА	84
<i>Джаксыбыкова Г. Н., Актаева А.А.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ КРЕДИТНЫМ ПОРТФЕЛЕМ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА.....	89

МАЗМУНЫ

<i>Аргандыков Д.Р.</i>	
ЖУМЫСПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ҚОҒАМНЫҢ ӨЛЕУМЕТТІК ТҮРАҚТЫЛЫҒЫНЫН ШАРТЫ РЕТИНДЕ.....	4
<i>Сагадиев К.А.</i>	
ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА АДАМИ КАПИТАЛДЫ ҚОЛДАНУДЫ ЖЕТІЛДІРУ ФАКТОРЛАРЫ.....	8
<i>Кулекеев Ж.А.</i>	
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ХАЛЫҚТЫҢ 2030 ЖЫЛГА ДЕЙІНГІ ЖУМЫСПЕН ҚАМТЫЛУ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ.....	18
<i>Ибраев А.</i>	
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚЫЛЫМИ КАДРЛАРЫН ДАЯРЛАУ ЖҮЙЕСІН РЕФОРМАЛАУ ТӘЖІРИБЕСІ.....	23
<i>Саятов С.А.</i>	
ЭКОНОМИСТЕРДІ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ЕСЕБІМЕН ШАҚЫРУҒА ДАЙЫНДЫҚ.....	27
<i>Спанов М.У.</i>	
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУ ФАКТОРЛАРЫ	32
<i>Култтан Я.</i>	
АТ МЕН ЖЭК – ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА ТАБЫЛҒАН МӘСЕЛЕЛЕРДІ ШЕШУ ҚУРАЛДАРДЫҢ БІРІ	37
<i>Таменова С.С.</i>	
МЕМЛЕКЕТ, ҚЫЛЫМ ЖӘНЕ БИЗНЕС: ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСТІКТІҢ КЕЛЕШЕГІ	44
<i>Бримбетова Н.Ж., Уразалиева А.А.</i>	
ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ: БОЛМЫС ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢЫҢ ЕСЕПТЕУІНІҢ ӘДІСТЕРІ	50
<i>Мишулина О.В.</i>	
ШАҒЫН БИЗНЕСТЕГІ МЕНЕДЖМЕНТТІ ЖЕТІЛДІРУДІҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ МЕН МӘСЕЛЕЛЕРІ	56
<i>Берешев С.Х.</i>	
ҚАЗАХСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ: ҚАЗІРГІ КҮЙІН ТАЛДАУ	62
<i>Мельдаханова М.</i>	
РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЖАНА АДАМИ ӨЛЕУЕТІНІҢ САПАСЫН ОРТА ЖӘНЕ ҰЗАҚ МЕРЗІМДІ БОЛАШАҒЫНА ТИІМДІ ҚОЛДАНУ СТРАТЕГИЯСЫ	68
<i>Куладжи Т.В., Искичекова Н.В.</i>	
МЕМЛЕКЕТТІК ЖУМЫСПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ САЯСАТЫН ЖУЗЕГЕ АСЫРУДАҒЫ КЛАСТЕРЛЕРДІҢ РӨЛІ	76
<i>Бекназарова А.Т.</i>	
МЕМЛЕКЕТТІК ИННОВАЦИЯЛЫҚ САЯСАТТЫҢ МАҚСАТТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ. ИННОВАЦИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІ МЕМЛЕКЕТТІК ДЕНГЕЙДЕ ҮНТАЛАНДЫРУ ТӘСІЛДЕРІ	80
<i>Каиржанова А. К., Низамова Н.А.</i>	
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДА БАКАЛАВРИАТ БАҒДАРЛАМАСЫНЫҢ ТҮЛЕКТЕРІНЕ СУРАНЫСТЫҢ ҰЛГАЙУЫ	84
<i>Джаксыбекова Г.Н., Актаева А.А.</i>	
КОММЕРЦИЯЛЫҚ БАНКТІҢ НЕСИЕЛІК ПОРТФЕЛІН БАСҚАРУ	89

CONTENT

<i>Argandykov D.R.</i>	EMPLOYMENT AS AN ESSENTIAL CONDITION FOR SOCIAL STABILITY	4
<i>Sagadiyev K.A.</i>	FACTORS IMPROVING THE USE OF HUMAN CAPITAL IN THE LABOR MARKET.....	8
<i>Kulekeev J.A.</i>	THE CONCEPT OF EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN TILL 2030.....	18
<i>Ibrayev A.</i>	EXPERIENCE IN REFORMING THE SYSTEM OF TRAINING OF SCIENTIFIC PERSONNEL OF KAZAKHSTAN.....	23
<i>Svyatov S.A.</i>	TRAINING OF ECONOMISTS TO THE CHALLENGES LABOUR MARKET.....	27
<i>Spanov M.U.</i>	FACTORS OF ECONOMIC GROWTH IN KAZAKHSTAN	32
<i>Kultan Jaroslav</i>	IT AND INEXHAUSTIBLE ENERGY SOURCEARE ONE OF THE TOOLS FOR SOLVING SELECTED PROBLEMS OF THE LABOR MARKET	37
<i>Tamenova S.S.</i>	STATE, SCIENCE AND BUSINESS: PROSPECTS FOR COOPERATION	44
<i>Brimbetova N.Zh., Urazaliyeva A.A.</i>	THE LABOR MARKET REQUIREMENTS: REALITIES AND METHODS OF ITS CALCULATION ...	50
<i>Mishulina O.V.</i>	CHALLENGES AND KEY ISSUES FOR IMPROVING MANAGEMENT IN SMALL BUSINESS	56
<i>Barashev With. X.</i>	KAZAKHSTAN LABOUR MARKET: CURRENT STATE ANALYSIS.....	62
<i>Meldakhanova M.</i>	EFFECTIVE USE OF THE NEW STRATEGY IS THE QUALITY OF HUMAN POTENTIAL OF THE COUNTRY IN THE MEDIUM AND LONG TERM	68
<i>Kuladzhi T.V., Iskichekova N.V.</i>	ROLE OF CLUSTERS IN THE STATE EMPLOYMENT POLICY IMPLEMENTATION	76
<i>Beknazarova A. T.</i>	OBJECTIVES AND TASKS OF THE STATE INNOVATION POLICY. WAYS TO STIMULATE INNOVATION AT THE	80
<i>Kairzhanova A.K., Nizamova N.A.</i>	INCREASING THE DEMAND FOR GRADUATES WITH BACHELOR DEGREE ON THE LABOUR MARKET OF KAZAKHSTAN	84
<i>Jaxybekova G. N., Aktaeva A.A.</i>	MANAGEMENT BY CREDIT BRIEF-CASE OF COMMERCIAL BANK	89

«ВЕСТНИК»

Университета международного бизнеса

Выпуск N4 (34)/2014

октябрь–декабрь

Ответственный редактор

Масырова Роза Рамазановна

Компьютерная верстка

Боранбаева С.А.

Подписано в печать 12.012.2014. Формат 70x100 1/8.
Бумага офсетная. Усл.печ. л. 7,0. Тираж 300 экз.

Типография ТОО «Таугуль Принт»

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ:

1. В редакцию направляются оформленные статьи в бумажном и электронном носителе..
2. Файл называть по фамилии первого автора.
3. Название статьи – на 3-языках.
4. Сведение об авторе – фамилия, имя, отчество (полностью), должность, место работы, степень и звание на 3-языках.
5. E-mail, телефон.
6. Статьи принимаются с объемом 7-12 страниц.
7. Статья предоставляется в формате А- 4, поля 2см (сверху, снизу, справа, слева), номера страниц посередине снизу, через 1 интервал, шрифт -14, в формате редактора Microsoft WORD, шрифт Times New Roman.
8. Указать УДК статьи.
9. Наличие ключевых слов для каждой публикации на 3-языках
10. Аннотация(резюме) 3-5 предложения на 3-х языках
11. Список литературы должен быть оформлен в соответствии с ГОСТ 7.1 – 2003 г. Нумеровать ссылки в порядке упоминания в тексте. Обозначать ссылки в квадратных скобках. Не рекомендуется использовать более 3-х интернет-источников.
12. Редакция вправе сокращать статьи и при необходимости вносить корректуру.
13. Все статьи будут рецензироваться членами редсовета.
14. Редакционный совет оставляет за собой право включения статьи в «Вестник».
15. Ответственность за содержание статей несет автор(авторы).

REQUIREMENTS TO REGISTRATION:

1. Issued articles go to edition in a paper and electronic medium.
2. To call the file by last name of the original author.
3. Article name – in 3 languages.
4. Data on the author – a surname, a name, a first name (completely), a position, a work place, degree and a rank in 3 languages .
5. E-mail, phone
- .6. Articles are accepted with a capacity of 7-12 pages.
7. Article is provided in a format A - 4, fields 2sm (from above, from below, on the right, at the left), numbers of pages in the middle from below, through 1 interval, a font-14, in a format of the Microsoft WORD editor, the Times New Roman font.
8. To specify article UDC.
9. Existence of keywords for each publication in 3 languages
10. The summary (summary) of 3-5 offers in 3 languages
11. The list of references has to be issued according to GOST 7.1 – 2003. To number links as a mention in the text. We must designate links in square brackets. It isn't recommended to use more than 3 Internetsources.
12. Edition has the right to reduce articles and if necessary to bring updates.
13. All articles will be reviewed by members of edition union.
14. Editorial council reserves the right of inclusion of article in "Bulletin".
15. The maintenance responsibility of articles is born by the author (authors).

ЕЖЕВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕСТНИК УНИВЕРСИТЕТА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА»

НАШИ АВТОРЫ:

преподаватели, магистранты,
докторанты PhD, ученые,
ведущие аналитики, представители
отечественной и зарубежной мысли.

ПОДПИСКА

Журнал включен с 2014 года в каталог:

«Газеты и журналы -2014» АО «Казпочта».

Более подробную информацию можете получить в отделе «Издательство», каб.331 в УМБ или на нашем сайте www.uib.kz

Раздел : «Вестник»

Тел: + (727) 259 63 10,

Факс: + (727) 259 63 20

Моб. 8-777-241-64-69, 8-701-943-21-99

BRIEF INFORMATION ON THE JOURNAL «HERALD OF INTERNATIONAL BUSINESS UNIVERSITY»

erald is a scientific, periodical edition of the University of International Business and it has been published for more than seven years.

The journal theme corresponds to the actual problems in the field of economy, innovation, IT development, management, marketing and finance etc.

Articles are placed according to the following major headings:

Integration in modern economy

Competitiveness of national economy

Financial sector

Human resources.

The works of well-known authors and researchers from near and distant foreignness (Kyrgyzstan, Azerbaijan, Russia, Ukraine, Poland, Italy and other ones.) have been published in the columns of the journal.

In all the base of published materials exceeds more than 1000 articles from all the regions of Kazakhstan.

Periodicity of journal edition is once a quarter (4 issues a

year, edition languages - Kazakh, Russian, English).

The journal is registered at the Ministry of culture, information and sport of the Republic of Kazakhstan № 6384-Ж, 13.10.2005.

From 2006 till 2012 the journal was included to the List of scientific publications of Committee on supervision and attestation in the education and science sphere of Kazakh Republic Ministry of education and science № 10-7/1591, 23.11.2006, also, the given herald is registered in the International ISSN center in Paris.

Registration number is - ISSN 1990-5580.

In 2014 the journal will be included to:

- List of publications recommended by the Committee on control in the education and science sphere for publishing the main scientific activity results,
- List of Kazakhstani journals on Kazakhstani citation base with impact-factor JSNCSTR.

University of International Business

