

УО «Алматы Менеджмент Университет»



ALMA
ALMATY MANAGEMENT
UNIVERSITY

i-START

**«Инновационное предпринимательство:
перезагрузка 3.0»**

**Сборник материалов
ежегодной научно-практической
конференции студентов и магистрантов
14 апреля 2017**

Алматы, 2017

УО «Алматы Менеджмент Университет»

i-START

«Инновационное предпринимательство: перезагрузка 3.0»

Сборник материалов ежегодной научно-практической конференции
студентов и магистрантов
14 апреля 2017

Алматы, 2017

УДК 005.511 (063)
ББК 05.290-93
I 10

Редакционная коллегия

<i>Мырзакожа Д.А.</i>	д.х.н., директор управления стратегического планирования и исследований
<i>Укибаев Д.К.</i>	редактор журнала Центра научных исследований
<i>Ибжарова Ш.А.</i>	к.ф.н., доцент кафедры «Информационные технологии и общеобразовательные дисциплины»
<i>Арын Ә.А.</i>	магистр экономических наук, зав. кафедрой «Финансы, учет и аудит»
<i>Абдуллин Р.Ж.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Еспергенова Л.Р.</i>	к.э.н., доцент кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Мукушев А.Б.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Финансы, учет и аудит»
<i>Дауренбекова К.С.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Экономика и сервис»
<i>Ордабаева А.Б.</i>	магистр юридических наук, старший преподаватель кафедры «Государственная и общественная политика и право»
<i>Өмірсерік О.</i>	магистр экономических наук, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и маркетинг»
<i>Сәуірбаева Ә.Т.</i>	главный специалист Центра научных исследований, секретарь Оргкомитета

I 10 i-START «Инновационное предпринимательство: перезагрузка 3.0» Сб. мат. ежегод. науч.-прак. конф. студ. и магистран., 14 апреля 2017 г. – Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2017 – 519 с.

ISBN: 978-601-7470-72-2

Все статьи прошли проверку в системе Антиплагиат.ру (уникальность текста не ниже 70%).

УДК 005.511 (063)
ББК 05.290-93

ISBN: 978-601-7470-72-2

© Алматы Менеджмент Университет, 2017

СЕКЦИЯ 1

Менеджмент және маркетинг: сын-тегеуріндер мен мүмкіндіктер

Менеджмент и маркетинг: новые вызовы и возможности

Management and marketing: new challenges and opportunities

1	Ibray Adilzhan, Mukhametaliyeva Zarina <i>Teamwork and corporate social responsibility</i>	11
2	Абдыкалыкова Гаухар Даулетовна <i>Роль персонального брендинга в цифровом пространстве</i>	14
3	Агапитов Роман Алексеевич <i>Theories of leadership and motivation: interdependence and significance</i>	20
4	Амрекулова Алмагуль Утеулиевна <i>Роль фандрайзинга в деятельности некоммерческих организаций</i>	24
5	Аскарбекова Майра Саматовна <i>Система управления качеством продукции в условиях конкурентной среды</i>	26
6	Асхарова Салтанат Бауыржановна <i>«Сарафанное радио» как самый эффективный вид маркетинга</i>	29
7	Батырхан Назерке Берікқызы <i>Управление инклюзивным образованием в Республике Казахстан</i>	32
8	Бахытжанова Мадина Оразбековна <i>Қазіргі жағдайдағы кәсіпкерлік құрылымның негізгі мәселелері мен тұрақты дамудың жолдары</i>	35
9	Бахытжанова Мадина Оразбековна <i>Антикризисный менеджмент в международном бизнесе</i>	38
10	Брыткова Светлана Николаевна <i>Специфика и методика оценки прогнозирования структурных сдвигов в экономике региона</i>	40
11	Гукова Елена Арсеновна <i>Регулирование рынка образовательных услуг в сфере высшего образования</i>	44
12	Диканская Арина Сергеевна <i>Маркетинговые исследования качества медицинских услуг ТОО «Город Здоровья»</i>	47
13	Жақупбекова Анель Булатовна <i>Нейромаркетинг как метод увеличения продаж</i>	51
14	Игрунов Константин Константинович <i>Применение реинжиниринга бизнес-процессов при разработке стратегии управления организацией</i>	54
15	Калымбетова Асель Атеповна <i>Стратегическое и тактическое управление: теоретические аспекты</i>	58
16	Камилова Карина Вельяновна <i>Актуальность использования решетки ГРИД для определения стиля руководства в менеджменте</i>	61
17	Караева Айсулу Бейректасовна, Ли Михаил Игоревич <i>Геймификация как эффективный метод управления сотрудниками</i>	64
18	Касымжанов Касымжан Эдуардулы <i>Организация и этапы персональных продаж</i>	67
19	Ким Наталья Эдуардовна <i>Влияние методологии Scrum и Kanban на управление проектами и персоналом</i>	70
20	Корнев Владимир Вячеславович <i>Твиты государственных служащих: обзор, классификация и проблемы</i>	75
21	Куралбаева Аксана Титовқызы <i>Суыңшықтық және маңызы стратегиясының басқаруындағы адам ресурстары</i>	79

22	Маманова Бота, Ким Даниил, Хамраев Шамиль <i>Краткое руководство нахождения себя</i>	82
23	Молчанов Владимир Сергеевич <i>Маркетинг эмоций</i>	84
24	Мукажанов Кайдар Кайратович <i>Modern problems of retaining talented employees in the companies</i>	88
25	Мұхатаева Бану Каип-Рахманқызы <i>Новые маркетинговые инструменты в казахстанской индустрии гостеприимства</i>	92
26	Новичкова Валерия Александровна <i>Управление автотранспортной сферой на основе механизма ГЧП</i>	95
27	Нұрғалиев Әлімжан Нұрланұлы <i>Маркетинг на рынке сертификации</i>	99
28	Ordabekov Anuar <i>Economic efficient of cloud computing</i>	102
29	Өтебәлі Нұргүл Бекенқызы <i>Психология конкуренции</i>	105
30	Өтебәлі Нұргүл Бекенқызы <i>Исследование конкуренции рынка технологических оборудования на примере ТОО «КазТехПром-Сервис»</i>	107
31	Панасевич Татьяна Сергеевна <i>Особенности продвижения товаров на рынке b-2-b в Казахстане</i>	114
32	Рысбекова Айым Чингизқызы <i>Criteria for corporate culture</i>	117
33	Сариева Раушан Азирамановна <i>Теоретические основы развития рынка маркетинговых коммуникаций</i>	121
34	Сарыстанова Динара Әлжанқызы <i>Развитие системы управления качеством и обеспечение ее конкурентоспособности на примере гостиницы «Казахстан»</i>	124
35	Суртай Асель Ануарқызы <i>Исследование маркетинговой деятельности сети интернет школы «4WEB»</i>	130
36	Тулинова Виктория Викторовна <i>Перспективы развития черной металлургии на основе внедрения инновационных технологий производства высококачественного сырья</i>	135
37	Шакиева Юлиана <i>Организационные формы маркетинговых исследований</i>	139

СЕКЦИЯ 2

Белгісіздік жағдайындағы қаржы және бухгалтерлік есеп: мүмкіндіктер мен тәуекелдер Finances and accounting in conditions of uncertainty: opportunities and risks

Finance and accounting in conditions of uncertainty: opportunities and risks

1	Акдулеуов Торехан Онгарович <i>Местные бюджеты в развитии регионов</i>	141
2	Арыстан Айжан <i>Қазақстан Республикасында адами капиталды қаржыландырудың кейбір мәселелері</i>	145
3	Асканбаев Ганибет Ерболатович <i>Анализ формирования оптимального портфеля АО «ЕНПФ»</i>	148
4	Ахмадиев Серик Тыныбекович <i>Использование модели Блэка-Шоулза в расчете временной цены опциона</i>	151
5	Бақберген Жадра Жомартқызы <i>Инвестиционная привлекательность Казахстана</i>	156
6	Бимуратов Ерлан Айханұлы <i>Совершенствование управления собственным капиталом АО «Цеснабанк»</i>	158

7	Бирмагамбетова Юлия Талгатовна, Дудуева Марьям Мухтаровна <i>Инструменты и методы анализа финансовой отчетности</i>	162
8	Бирмагамбетова Юлия Талгатовна <i>Провизии банков</i>	167
9	Давыдова Валентина <i>Сущность финансовой стратегии компании</i>	170
10	Давыдова Валентина <i>Виды финансовых стратегий компаний</i>	174
11	Дарменов Азат Женисович <i>Аналитические системы стратегического управления в банковской сфере</i>	178
12	Дарменов Азат Женисович <i>Системы ERP (Enterprise Resource Planning) в банках</i>	182
13	Джумаканова Диана Мержановна <i>Мониторинг депозитного портфеля и его совершенствование</i>	185
14	Еденова Диана Сартаевна <i>Необходимость оценки стоимости компаний и анализ состояния казахстанского рынка оценки</i>	190
15	Есалиева Назия Даулетқызы <i>Методы анализа финансовой устойчивости предприятия</i>	194
16	Әпеш Ержан Сағатқанұлы <i>МСФО 9 – новый вызов для банковского сектора Казахстана</i>	197
17	Жаксагулова Гаухар Куанышевна <i>Безусловный базовый доход: проблематика введения безусловного базового дохода в Казахстане</i>	201
18	Жарылқаған Балауса Жасаралқызы, Қашаған Маржан Амангелдіқызы <i>Қазақстан Республикасының инвестициялық климаты</i>	203
19	Жұман Аяулым Елтанқызы, Мамырхан Жансая Абатқызы <i>Кәсіпорын басқару есебіндегі база белгілеудің кейбір әдістері</i>	207
20	Зикаева Гульбостан Гайратовна <i>Оценка финансовой устойчивости банка второго уровня (на примере АО «АТФБанк»)</i>	210
21	Коновалова Александра Анатольевна <i>Консолидированная финансовая отчетность</i>	214
22	Қадырбергенова Айгерім Әсетқызы <i>Организация системы риск-менеджмента в банке второго уровня</i>	218
23	Лунина Татьяна Юрьевна <i>Анализ текущего состояния и перспективы развития малого и среднего предпринимательства в Республике Казахстан</i>	220
24	Мусина Куралай Аскаровна, Бегембетова Айсулу Абайқызы <i>Финансовая отчетность - инструментарий оценки деятельности организации</i>	226
25	Нұрділда Мөлдір Мақсұтқызы, Әбілмәжін Диана Нұрғанатқызы <i>Белгісіздік және тәуекелділік жағдайында басқарушылық шешімдер қабылдау: басқару есебінің көзқарасы</i>	228
26	Садықов Сержан Балтабаевич <i>Базель III: проблемы внедрения в банковской системе Казахстана</i>	231
27	Сейткасимов Санжар Нұрланұлы <i>Анализ факторов, влияющих на инфляцию в РК</i>	234
28	Сейдахметова Клара Кажнахметовна <i>Эффективность деятельности банков второго уровня в Казахстане</i>	238
29	Судейменова Назия Кенесарыевна <i>Анализ рынка страхования и перестрахования Республики Казахстан</i>	242
30	Сұртай Лязиза Мамытпекқызы <i>Формирование стратегии деятельности кредитной организации</i>	248
31	Тазетдинова Зифа Фуатовна <i>Анализ рисков влияющих на платежеспособность (на примере производственной компании)</i>	252

32	Таирова Мехрибанум Аманжановна <i>Выбор параметров для теста на адекватность резервов по аннуитетам страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей</i>	258
33	Талканбай Кәмілә Хабәдийқызы <i>Preconditions of development of financial management in the Republic of Kazakhstan and its main problems</i>	262
34	Темербекова Гаухар Жаныбековна <i>Внешний долг и особенности функционирования финансовой системы Республики Казахстан</i>	266
35	Туспекова Асия Бакытжановна <i>Пути финансового оздоровления и предотвращения банкротства предприятий</i>	270
36	Усманов Эмиль Фархатович <i>Формирование и оптимизация капитала компании в условиях неопределенности</i>	273
37	Фролова Марина Олеговна, Сулейменов Амирлан Сабитович <i>Совершенствование управления дебиторской задолженностью в РК</i>	276
38	Хан Анастасия Владимировна <i>Анализ внешних источников финансирования компании</i>	279
39	Хасен Айғаным Алибековна, Абдильдина Айжан Айдарқызы <i>Анализ финансового положения компании</i>	283
40	Хисамутдинова Дания, Ермак Полина <i>Налог на загрязнение природной среды</i>	286
41	Читилов Ридван Махмудович <i>Анализ основных экономических показателей ТОО «RIV UNION»</i>	291
42	Шаймардинова Данагүл Бауыржанқызы, Бужукова Айсулу Маратқызы <i>Қазақстанның банк секторындағы жұтылу мен қосылу мәселелері</i>	294

СЕКЦИЯ 3

Қызмет көрсету экономикасын дамыту: негізгі басымдықтары

Развитие сервисной экономики: ключевые приоритеты

Development of service economy: key priorities

1	Алқожаев Асет Асқатұлы <i>Развитие социального предпринимательства в индустриальном гостеприимстве</i>	297
2	Бағдатова Дария Асфандияровна <i>Основные тренды развития гостиничного бизнеса г. Алматы</i>	299
3	Ваничкина Татьяна Андреевна, Бодаубаева Гульмира Ахановна <i>Механизмы взаимодействия функционирования индустриально-логистических парков в сети транспортных коридоров</i>	303
4	Жусип Жансая Муратқызы <i>Современные тенденции развития кредитного рынка РК</i>	306
5	Ивлева Ольга Витальевна <i>Организация цепей поставок на предприятии</i>	310
6	Каламбаева Асель Бейсенбекқызы <i>Тенденции привлечения инвестиций в мире</i>	313
7	Касен-теги Нургуль Кадырбекқызы <i>Логистика управление знаниями на примере образовательных учреждений Республики Казахстан</i>	316
8	Манасова Айжан Эркиновна <i>Пути повышения конкурентоспособности логистических услуг транспортной компании</i>	320
9	Масимханова Назым Кажмуратовна <i>Индустриализация как фактор обеспечения конкурентоспособности экономики</i>	323
10	Махамбетов Мәди Саутұлы <i>Развитие логистических потоков в системе городского пассажирского транспорта мегаполисов Казахстана</i>	326

11	Ни Артур Александрович <i>Эффективные стратегии управления запасами</i>	329
12	Нукетаева Мадина Муратовна, Баймухамбетова Тамила Женисовна <i>Подходы к снижению логистических затрат в складской деятельности</i>	332
13	Нұрбаева Мөлдір Сақабайқызы <i>Особенности рынка труда как экономической категории</i>	334
14	Нұрбаева Мөлдір Сақабайқызы <i>Регулирование трудовых отношений: некоторые вопросы</i>	338
15	Соломина Вероника Николаевна <i>Перспективы развития молочного рынка в Казахстане</i>	343

СЕКЦИЯ 4

Мемлекет, саясат және құқық Государство, политика и право State, politics and law

1	Абдуллина Салтанат Ришатовна <i>О недостойных наследниках</i>	347
2	Абылкасымова Мадина Абылкасымовна <i>Трудовая деятельность иностранных граждан РК</i>	350
3	Агибаев Алишер Талгатулы <i>Предложения по присоединению и ратификации Республикой Казахстан конвенции ООН о договорах международной купли-продажи товаров 1980 г.</i>	352
4	Айгараев Султан Арманұлы <i>Прокурорский надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, интересов юридических лиц и государства</i>	354
5	Айтканов Алибек Жанатович <i>Становление органов прокуратуры в Казахстане</i>	356
6	Акенов Темирлан Серикович <i>Вызовы и угрозы безопасности стран Центральной Азии на современном этапе</i>	358
7	Алдасүгір Мыңжан Біржанұлы <i>Мемлекеттің мәдени-экономикалық даму бағыттарының бірі – интеллектуалдық меншік құқығын қорғау</i>	360
8	Алмат Гульдария Ерикқызы <i>Сотрудничество Казахстана и ОБСЕ в вопросах противодействия незаконной миграции (инициативы Казахстана)</i>	363
9	Амин Инкар Хан <i>Экономическая структура Республики Казахстан</i>	365
10	Апсенбетова Сабина Сабитовна <i>Проблемы социальной политики Казахстана и пути их решения</i>	367
11	Akhan Diana Esetkyzy <i>Eurasian Economic Union: expectations and reality</i>	369
12	Ахметова Лаура Шеризатовна <i>Особенности разработки социальных PR проектов</i>	371
13	Berdesh Assel Muratovna <i>Fight against HIV in Kazakhstan</i>	373
14	Бовшис Кристина Валерьевна <i>Служба связей с общественностью и ее влияние на деятельность организации</i>	375
15	Васихан Жанторе Жасуланұлы <i>региональные отношения Казахстана и Китая</i>	377
16	Гапченко Борис Владимирович <i>Уголовная ответственность за акт терроризма</i>	379
17	Георгиади Селина Эдуардовна <i>Имидж коммерческой организации</i>	381

18	Гоношилова Ксения Артуровна <i>Имидж в PR-деятельности: важность внутреннего имиджа в компании</i>	383
19	Дамирова Ж.С. <i>Религиозные особенности Казахстана</i>	385
20	Дінмұхамед Сұнқар <i>Расследование уголовных дел, связанных с незаконным оборотом наркотических средств</i>	387
21	Есеншораева Алина Муратовна <i>Развития транспортной системы Республики Казахстан</i>	390
22	Жагипарова Алена Бердиевна <i>Основы сегментирования</i>	392
23	Жакежанов Руслан Уланович <i>Ценность защиты гражданских прав в современной системе права</i>	394
24	Жандосов Торехан Мухитулы <i>Налоговое регулирование в Республике Казахстан</i>	396
25	Жантелуов Абай <i>Проблема утилизации, переработки отходов и способы ее решения</i>	398
26	Zeinullina Zhansaya Azamatovna <i>Outlook towards the confines and prospects of the grain transportation and it`s crucial expressed concern in the development</i>	400
27	Ивнева Анна Сергеевна <i>Влияние ДАИШ на страны Центральной Азии</i>	402
28	Избасарова Ситора Асфандияровна <i>Актуальность использования и применения различных PR-технологий в проектной деятельности компании</i>	404
29	Имрамзиева Зарина Ялкуновна <i>Современное состояние социально-экономического развития регионов Республики Казахстан</i>	406
30	Кабыкен Айшолпан Маликовна <i>Стороны: понятия, процессуальные права и обязанности</i>	408
31	Каиырханова Айгерим Сериковна <i>Региональные тенденции развития делового туризма в Казахстане</i>	410
32	Кайрат Диара Кайраткызы <i>Инвестиционная политика Казахстана</i>	412
33	Кайырбек Нурлан Кайырбекулы <i>Дискреционные полномочия прокурора в новом уголовно-процессуальном законе</i>	414
34	Капарова Асель Кеменгеркызы <i>PR в антикризисных коммуникациях</i>	416
35	Капесова Айгерим Канатовна <i>Вклад научно-производственного предприятия «Интеррин» в развитие взрывного дела в Республике Казахстан</i>	418
36	Керимбаева Камила <i>Адвокат в гражданском процессе, его процессуальное положение</i>	420
37	Куланбаева Шахизада Армановна <i>Реализация государственной молодежной политики города Алматы: анализ некоторых статических данных</i>	422
38	Ли Виктория Болинъевна <i>Средства массовой информации и связь с общественностью</i>	424
39	Макина Асем Акпанкызы <i>Влияние системы PR на успешную деятельность компании</i>	426
40	Мамаева Айгерим Ермековна <i>Новшества института саморегулирования в РК</i>	428
41	Миняйлов Максим Владимирович <i>Банковский счет и безналичные переводы</i>	431

42	Мукеев Султан Айдынулы <i>Экономический пояс Шелкового Пути: риски для государств Центральной Азии</i>	433
	Немцова А.	
43	<i>Новые проекты в Caspian University, взгляд на новые модели обучения: проблемы и перспективы</i>	435
44	Нургалиева Айгерим Муратовна <i>Инструменты PR в формировании имиджа организации</i>	437
45	Олжабаев Дастан Ерикович <i>Особенности PR-технологий в коммерческой сфере</i>	439
46	Orazbekov Khantemir Zhasulanuly <i>One way and one belt</i>	441
47	Оспанов Аят <i>Уголовная ответственность за взяточничество: вопросы квалификации и наказания</i>	443
48	Розуева Мадина Бахтияровна <i>Взаимосвязь между ростом миграции и экономической активности города Алматы</i>	445
49	Рысбекова Айымбиби Тореханқызы <i>Потенциальные угрозы региональной стабильности Казахстана</i>	447
50	Сәкен Гүлгүл Саміғоллақызы <i>Современное состояние трубопроводной инфраструктуры Республики Казахстан</i>	449
51	Самбет Алишер Қайсарұлы <i>Ответственность – основополагающая категория договорных отношений</i>	452
52	Судейменова Сауле Серикбайқызы <i>Воздействие PR на имидж страховой компании</i>	455
53	Таиров Амирлан Ерланович <i>Факторы, влияющие на подростковую преступность в Алматы</i>	457
54	Татишева Малика Бауржановна <i>Денежная система Республики Казахстан</i>	459
55	Токушева Алима Канатовна <i>Гражданско-правовой договор в механизме регулирования товарно-денежных отношений</i>	461
56	Тубыш Нариман Казизович <i>Сертификация как механизм улучшения качества продукции</i>	463
57	Турдиева Зухра Курвановна <i>Правовой режим имущества супругов</i>	465
58	Утембаева Алтынай Акимбайқызы <i>Организация и проведение выставок и ярмарок в деятельности по связям с общественностью в производственных структурах</i>	467
59	Фролова Марина Олеговна <i>Совершенствование механизмов корпоративной деятельности и управления холдингами в Казахстане</i>	469
60	Khissameddinov Eldar Timurovich <i>The nature and specificity of contemporary integration processes in the world</i>	471
61	Холоша Наталья Игоревна <i>SMM в деятельности связей с общественностью</i>	473
62	Черепанова Екатерина Владимировна, Шустова Дарья Андреевна <i>Факторы, влияющие на радикализацию и экстремизацию в Казахстане</i>	475

СЕКЦИЯ 5

Жаратылыстану және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері Актуальные вопросы естественных и гуманитарных наук Topical issues of natural sciences and humanities

1	Ametova Aiman Bekovna <i>Kazakhstan on the path to sustainable development</i>	477
2	Ахмадиева Баян Айтжанқызы <i>Актуальность смежных прав в музыкальной индустрии</i>	480
3	Достанбаев Саги Талгатулы, Ташенов Аслан Магаунияұлы <i>Жетімдер тағдыры</i>	482
4	Жамалбек Анар Болатқызы <i>Кастийский регион как арена геополитических интересов США и КНР: обзор исследовательских проблем</i>	484
5	Зайнилова Индира <i>Музеи Узбекистана как центр мирового туризма</i>	487
6	Италиева Айжан Айтқалиқызы <i>Бисенов Бактығали – врач, патриот, член партии «Алаш» (1889-1937)</i>	490
7	Қалиева Гүлжайна <i>Государственные символы Республики Казахстан (XX-XI вв.)</i>	493
8	Мурзағалиев Данияр <i>«Обыкновенный фашизм»: история и современность (статья-рецензия на документальный фильм М.Ромма)</i>	497
9	Түсіпбек Сағындық Бейімбетұлы <i>AR технологиясының мобильді қосымшалар құрудағы мүмкіндігі</i>	500
10	Сарманбай Шерхан Ержанұлы <i>Виды интеллекта и их влияние на жизнь человека</i>	504

СЕКЦИЯ 6-7

Кәсіпкерлік және технологияны коммерцияландыру / Кәсіпкерлікті дамытуда инновациялардың рөлі Предпринимательство и коммерциализация технологии / Роль инноваций в развитии предпринимательства Entrepreneurship and technology commercialization / The role of innovation in entrepreneurship

1	Иманғалиев Эрик <i>Проблема ливневых каналов открытого типа и способ его решения с применением вторичного сырья</i>	506
2	Кемпрек Ерболат Бауыржанұлы <i>Финансовое обеспечение человеческого капитала</i>	508
3	Кемпрек Ерболат Бауыржанұлы <i>Человеческий капитал, оценка и параметры</i>	510
4	Логунова Александра Евгеньевна <i>The use of project management for development of entrepreneurship</i>	513
5	Шпильков Николай Владиславович <i>Оценка инновационной активности компании</i>	515

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ

Нурбаева М.С.

Алматы Менеджмент Университет, «Экономика», 2-курс, г. Алматы

Научный руководитель: Амирова А.У., к.э.н., доцент

На протяжении последних двух десятилетий трудовые отношения в мире подверглись серьёзным изменениям. Организованный труд постоянно наталкивается на огромные проблемы в растущей глобальной экономике. Всемирная комиссия по социальным аспектам говорит о том, что глобализацией ускорен процесс глубоких преобразований, затрагивающих всех и каждого.

Стандартными трудовыми отношениями утрачиваются свои позиции. Изменения, которые происходят в мире, способствовали появлению новых форм трудовых отношений. Несмотря на повышение гибкости отношений на рынке труда, в целом приведенные выше аспекты оказали отрицательные последствия на стабильность трудовых отношений.

В целом регулирование рынка труда — представляет собой систему специальных мер применяемых для воздействия на предложение и спрос труда, объектами регулирования при этом выступают социальные гарантии, заработная плата, продолжительность рабочей недели и смены, порядок установления отпусков и т.п.

Исходя их экономической теории, на рынке труда существуют специфические в неконкурентные факторы, которые способствуют регулированию рынка труда. К таким факторам относят:

- *государство*, выступающее основополагающим субъектом, который регулирует рынок труда, посредством законодательства, устанавливая минимально допустимый уровень оплаты за труд, проводя целенаправленную социальную политику, осуществляя индексацию доходов населения;

- *профсоюзы*, которые тоже в значительной степени влияют в сторону увеличения на размер заработной платы, при помощи мер ограничения предложения на рынке труда;

- *крупные корпорации и компании*, оказывающие влияние на заработную плату, в части ее стабильности, отказываясь от ее увеличения в случае изменения ситуации в части предложения и спроса на рынке труда.

Таким образом, рынок труда регулируется на 3-х основных уровнях: государством, профсоюзами, крупными фирмами.

Профсоюзы способствуют улучшению критериев труда, увеличению квалификации, для того чтобы закреплять рабочих на целевых местах; наращивая сроков ученичества, ограничению трудоустройства иммигрантов, путем увеличения для них соответствующих профсоюзных взносов. Это все вносится коллективный контракт (договор) с администрацией предприятий-работодателей.

В свою очередь компании могут: закреплять свои кадры путём развития фирменных традиций и культуры, обеспечивая профессиональное продвижение по карьерной лестнице (отметим, что особенно это удастся Стране восходящего солнца); мотивировать высокой оплатой труда через формирование индивидуализированных ставок заработной платы и путем применения системы «участия в прибылях».

Государству принадлежит ключевая роль в вопросах создания необходимого законодательства, позволяющего поддерживать баланс между необходимой гибкостью для предприятий и необходимыми гарантиями для работников при удовлетворении меняющихся требований глобальной экономики. Глобальными экономическими изменениями, происходящими в мире, неизбежно ставятся вопросы о модернизации трудовой законодательной базы Казахстана, подразумевающей обновление правового механизма, направленного на регулирование отношений в области наёмного труда, а также серьёзные изменения в соотношении нормативного и договорного регулирования.

Государство, в лице правительства страны, применяет меры косвенного и прямого регулирования рынка труда:

- прямое регулирование заключается в увеличении рабочих мест в секторе, обеспечение безработных необходимыми для жизни пособиями, составление программ по переподготовке и подготовке кадров, а также программы, направленные на содействие найма рабочей силы;

- косвенное регулирование заключается в антициклическом регулировании и ориентировано оно на стимулирование внутристранового производства, или на его сдерживание в зависимости от перегрева или спада национальной экономики.

Безусловно, что регулирование рынка труда имеет свою особую специфику из-за наемного работника, выступающего на нем в роли товара.

Процедура купли-продажи на данном рынке производится в форме найма, посредством заключения трудового договора. Нанятый работник при этом выпадает с рынка на срок действия трудового договора, а также в период его продления. При этом важно отметить, что растущая конкуренция на трудовом рынке вынуждает работника соглашаться порой на худшие условия в процессе найма на работу. Именно в этом плане, компании также выступают регуляторами рынка труда.

В современной литературе существует огромное множество различных трактовок понятия «трудовые отношения», при этом традиционно указанный термин применяют для отражения взаимоотношений между

работником и работодателем на рабочих местах, чаще используемое для трактовки юридического смысла данного вида социально-экономических отношений.

В исследованиях же экономистов чаще используется термин «социально-трудовые отношения», отражающих необходимость четкого понимания данных отношений намного шире, нежели те отношения, которые складываются в процессе труда или на рынке труда, поскольку кроме всего прочего включают они весьма важные социальные аспекты, включая систему социальной защищенности.

Таким образом, к пониманию природы и особенностей трудовых отношений необходимо подходить комплексно, поскольку современные социально-трудовые отношения – представляют собой взаимосвязь и взаимодействие всего спектра субъектов в процессе трудовой деятельности, которые сложились в результате кооперации и разделения труда, основная ориентация их на обеспечение высокого уровня и качества трудовой жизни, не только отдельного индивида, но и национального общества в целом и осуществляемые при помощи регулирующей функции государства.

В целом, социально-трудовые отношения имеют комплексный характер и содержат в себе, кроме трудовых отношений, политические, экономические, моральные, юридические, культурные, социально-обеспечительные и другие отношения.

Значит, механизм регулирования трудовых отношений должен охватывать весь комплекс юридических, экономических, психологических и социальных факторов, которые определяют функционирование данного важного аспекта рынка труда. Государство ни в одной стране мира не отказывается от целенаправленных действия по регулированию данных отношений, потому как:

- они выступают наиболее важной сферой жизни общества, «одним из основных условий жизнедеятельности, как отдельного индивида, так и в целом общества, основным фактором жизнеспособности любой организации» [1].

- трудовые отношения - важная сфера любой рыночной экономики, в которой особенно ярко прослеживается несовершенство рынка, которое способно привести к общему экономическому дисбалансу в стране. Действительно стихийный нерегулируемый рынок труда способен вытеснить из конкурентной борьбы за рабочие места социально незащищенные слои населения: отдельные профессии и целые отрасли экономики могут оказаться не востребованными рынком, иными словами они перестанут приносить прибыли и соответственно отторгнуться рыночной экономикой. При недостаточном или не качественном государственном регулировании трудовых отношений возникает рыночный дисбаланс и стихия, которая чревата возникновением социальных катаклизмов.

- от эффективности и отлаженности государственного регулирования трудовых отношений в полной мере зависит социальное положение каждого отдельного работника и целых коллективов;

- от качества и эффективности государственного регулирования трудовых отношений также зависит и политическая ситуация и социальная, экономическая стабильность в государстве;

- от эффективности и отлаженности государственного регулирования трудовых отношений тесно связана политическая, экономическая и финансовая стабильность всего общества в целом.

Государственное регулирование рынка труда представляет собой сферу деятельности государственных органов направленную на вмешательство в социальные и экономические процессы с применением многогранных подходов и средств. Направлено государственное регулирование на получение рационального баланса социально-экономических условий в отношении достигаемого уровня занятости работоспособного населения страны, соответствия уровня профессиональной подготовки занимаемым рабочим местам, решения проблем возникающей безработицы и др.

На законодательном уровне к основополагающим формам государственного регулирования трудовых отношений относят:

- основные права трудящихся и их организаций провозглашение в Конституции РК;
- законодательство, которое регулирует взаимоотношения наемных работников и работодателей, в том числе в части порядке урегулирования возникающих конфликтов;
- законодательство, регулирующие вопросы охраны труда;
- законодательство, регулирующее деятельность профсоюзов и др.

Конституционные основы правового регулирования рынка труда свое отражение нашли в Законе Республики Казахстан «О занятости населения» от 23 января 2001 г. №149-ІІ [2]. В нормативных актах относительно занятости населения закрепляют цели и средства их достижения, принципы и направления политики занятости, основы, регламентирующие деятельность служб занятости, что, безусловно обосновано, поскольку самая первая задача достойного труда — это создание рабочих мест. В Казахстане регулирование рынка труда и сферы занятости, осуществлялось, начиная с 1991 г., преимущественно в виде специальных программ занятости населения: Программы занятости населения Республики Казахстан [3], Программы по борьбе с бедностью и безработицей и др. [4].

Сложившаяся сегодня в Казахстане национальная модель трудовых отношений характеризуется господством капитала на современном рынке труда.

Практически на всех предприятиях сегодня действует весьма жесткое отношение к работникам, в отношении которых работодатель крайне легко может изменить в свою пользу условия трудового договора.

Только лишь четверть всех работающих охвачена коллективными договорами. Поэтому страх граждан лишиться работы, а, значит, и основных средств к существованию, позволяет недобросовестным работодателям диктовать свои непривлекательные для работников условия.

При этом роль казахстанских профсоюзов, которые призваны защищать все права работников, сегодня сведена к минимуму, они либо вообще отсутствуют, либо существуют формально, что в свою очередь весьма характерно для предприятий МСБ.

Согласно полученным итогам, проведенного исследования в части защиты трудовых прав, не более 20% работников обращаются в профсоюз, что объясняется существующим недоверием граждан к способностям данного субъекта оказать помощь в ситуации возникновения трудовых споров [5].

Существенную роль в процессе регулирования трудовых отношений на рынке труда Казахстана играют нормы международного регулирования труда, международные договоры государств и специальные нормативные акты.

Под международным регулированием труда понимают систему стандартов правового регулирования труда, которые нашли своё отображение в международных актах и соглашениях.

В актах, которые разработаны с учётом обобщённого опыта большинства стран, закреплены фундаментальные принципы и права субъектов трудовых отношений, трудовые универсальные нормы, объективность и действенность которых обеспечиваются на национальном уровне.

Осуществление международного регулирования труда проводится на всех уровнях межгосударственного сотрудничества (это касается двустороннего, регионального, общемирового).

В мире существует довольно много нормативных актов, среди которых, в частности, обособлено стоит Всеобщая декларация прав человека, которую было принято Генеральной Ассамблеей ООН в 1948г. Ею, помимо других прав, было провозглашено право на труд, справедливые и благоприятные условия труда, на свободу при выборе работы, защиту от возможной безработицы, на равную оплату за равный труд и ряд других прав.

Широкую известность приобрели правовые акты Международной организации труда - специализированного учреждения Организации Объединённых Наций. Указанные акты принимают в виде конвенций либо рекомендаций. Рекомендации по своей сути не нуждаются в ратификации и внедряются в жизнь путём принятия соответствующего закона каждой из стран.

Определённые нормативные акты, связанные с вопросами труда, приняты Советом Европы (СЕ).

Существующие сегодня проблемы регулирования трудовых отношений призвана решить своевременно объявленная новая социальная политика: «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к 258 обществу Всеобщего Труда», цель, которой - создание сильного и готового к конкуренции Общества Всеобщего Труда.

Правительство РК получило поручение осуществить разработку проекта Общенациональной Концепции социального развития Республики Казахстан на период до 2030г., которая бы опиралась на положения Стратегии «Казахстан – 2030» и ряд других стратегических документов, и совмещала бы вопрос развития социальной системы Казахстана и общества с задачами экономической модернизации.

Учитывая потребность в развитии гибкого рынка труда, каждым из социальных партнёров (государству, работодателям и работникам) необходимо определённым образом изменить свою традиционную роль в социальном государстве. Для создания работодателями новых рабочих мест государство должно обеспечивать необходимые возможности для своевременного проведения подготовки квалифицированных кадров, работники должны активно проводить поиск новых форм применения труда.

В традиционном понимании риски, связанные с содержанием и обучением неэффективных работников, ранее возлагаемые исключительно на работодателей, начали перераспределяться: государство взяло на себя более заметную роль в вопросах создания жизнеспособной системы социальной защиты на принципах частно-государственного партнёрства.

При проведении реформирования трудового законодательства Казахстана, конечно же, необходимо брать во внимание мировые тенденции его модернизации, но с учётом разных объективных и субъективных факторов, а именно:

а) обстоятельство, что на данном этапе Казахстан находится на пути перехода от командно-административного метода регулирования трудовых отношений к рыночному капитализму, где жизненный уровень большей части населения находится на довольно невысоком уровне;

б) ещё не закончен процесс формирования понятия «достойный труд» и получения за него достойной заработной платы;

в) не все предприятия обеспечили осуществление труда в нормальных условиях, что подтверждается многочисленными примерами из практики;

г) многие законодатели опасаются того, что снижение уровня нормативного регулирования в сторону увеличения договорного регулирования может стать причиной уменьшения гарантий трудовых прав работников;

д) низкий уровень правовой грамотности работодателей, профсоюзных комитетов которые не имеют представления о том, каким образом устанавливать отдельные правила, в основном, в договорном порядке;

ж) существующие проблемы при заключении трудовых договоров опираются на принцип полной свободы сторон прописывать в нём свои интересы при наличии факта безработицы, когда работником

выражается готовность подписывать трудовой договор на каких угодно условиях; тем более ограничение свободы определять содержание трудового договора выражается также в том, что работодатель вправе в одностороннем уточнять условия трудового договора;

з) предоставляю возможность решать тот или иной вопрос на усмотрение сторон трудового договора, законодателем провоцируются субъекты на злоупотребление правом;

и) ряд отдельных гарантий трудовых прав работников не во всех случаях имеют реальное содержание из-за имеющихся в них пробелов (к примеру, вопросы, связанные с индексацией заработной платы).

к) в основе всё ещё продолжающихся нарушениях трудового законодательства лежат многочисленные пробелы и дефекты трудового права;

Таким образом, существующая динамика развития трудовых отношений в Казахстане на сегодняшний день всё ещё не предоставляет возможности провести модернизацию трудового законодательства с учётом мировых тенденций, т.е. с акцентированием внимания на реализацию гибких форм трудового договора, решения большого количества вопросов труда на уровне социального партнёрства и так далее. Приоритетным в методе трудового права на современном этапе в Казахстане является оптимальное соотношение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования отношений в области труда.

Статьей 10 Трудового Кодекса Республики Казахстан (далее по тексту - ТК РК) определено, что «Трудовые договоры, соглашения сторон социального партнёрства, коллективные договоры, акты работодателя в сфере труда» закрепляется договорное регулирование трудовых и других отношений, которые связаны с трудовыми, что достигается благодаря заключению, изменению и дополнению трудовых, коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателями. Рыночным условиям всё больше соответствует договорный способ построения взаимоотношений между субъектами трудового права. В основе отношений между работниками и работодателями лежат свобода и саморегулирование.

Проявление этого выражается в расширении области индивидуально-договорного регулирования и развития института социального партнёрства. При осуществлении индивидуально-договорного регулирования усмотрение сторон трудового договора ограничивается исключительно минимальным числом законодательно закреплённых социально-трудовых гарантий и прав, потому что действует принцип не ухудшения положения работника по сравнению ТК РК, коллективным договором и соглашением. Но законодателем в качестве исключения допускается включать в трудовые договоры с рядом отдельных категорий работников такие условия, которые могут привести к ухудшению их положения, ограничивая определённые права: например, 260 дополнительные по сравнению ТК РК условия о полной материальной ответственности за ущерб, который был причинён работодателю. Работодателю также полагаются определённые гарантии. В соответствии со статьей 36 ТК РК трудовым договором может устанавливаться условие о прохождении испытательного срока для того, чтобы проверить, соответствует ли квалификация работника поручаемой ему работе.

Таким образом, происходит уравнивание свободы сторон при заключении трудового договора специальными гарантиями, которые защищают интересы каждой из сторон. Согласно мнению ряда авторов, такие дополнительные гарантии не являются отрицанием правой свободы сторон в установлении трудовых отношений, а, наоборот, являются убедительным подтверждением равенства прав работника и работодателя.

Одна из ключевых задач трудового законодательства - формирование правовых механизмов, способствующих эффективной реализации трудовых прав рабочих и влекущих собой потери ими работы и заработка. В связи с эти довольно актуальным является поиск новых правовых решений, давших бы возможность с одной стороны, обеспечить гибкую регулировку труда, а с другой – способствовавших бы эффективной занятости работников благодаря гибким механизмам их социальной защиты (от потери трудоспособности, от безработицы и так далее). Трудовой кодекс Республики Казахстан имеет ориентацию исключительно на мощные предприятия традиционных отраслей промышленности и практически не проведена его адаптация к сфере услуг, поэтому большинство вопросов приёма, переводов и прекращения трудового договора необходимо передать на разрешение самим сторонам трудового договора, одновременно не снимая гарантий трудовых прав работников, которые установлены в централизованном порядке

В Казахстане сегодня отсутствует базовый элемент рыночного механизма, а именно Биржа труда, что в свою очередь приводит к значительному нарушению принципа функционирования рынка труда. Многие существующие институты неэффективны в решении возникающих проблем занятости, что дает возможность утверждать о том, что сегодня рынок труда в стране не до конца сформирован, значительно отстаёт в развитии от уровня рыночных преобразований и социально-экономического развития общества в целом.

В Казахстане социальные выплаты назначают только лишь узкому кругу безработных, при этом их размер недостаточен для обеспечения даже минимальных жизненных стандартов. Большинство безработных, результате этого, с одной стороны, слабо социально защищены, а, с другой, имеют весьма низкую мотивацию для посещения службы занятости, потому как не ждут от них реальной моральной и материальной поддержки. Эффективность работы государственных служб занятости в силу этих и иных причин имеет весьма низкий уровень.

Отсутствие указанной выше Биржи труда значительно осложняет работу по осуществлению учета безработных. А предпринимаемые попытки наладить регистрацию через государственные существующие службы занятости пока не дали должного результата ввиду выше указанных причин. В результате чего показатели занятости населения и уровня безработицы не отличаются высокой достоверностью.

Рынок труда плохо организован и слабо регулируем, в результате ему характерна децентрализация при одновременном улучшении качественных характеристик трудовых ресурсов.

Положительным является тот факт, что в настоящее время вновь начата активная и многосторонняя работа по совершенствованию нормативно-правовой среды и инфраструктуры рынка труда, адекватной современной специфике рыночной системы хозяйствования в Казахстане с учетом международного опыта.

Источники:

1. Кошанова А. Социально-экономические основы образа жизни в регионе. - Алматы: Наука, 2006 г.
2. О занятости населения: Закон Республики Казахстан от 23.01.2001 №149-ІІ (с изменениями и дополнениями *по состоянию на 24.11.2015 г.*) – режим доступа: online.zakon.kz.
3. Об утверждении Программы занятости 2020: Постановление Правительства Республики Казахстан от 31.03.2011 №316 – режим доступа: astana.enbek.gov.kz
4. Программа достойного труда в Республике Казахстан на 2010–2012 гг. – режим доступа: www.ilo.org.
5. Буйволова М., Образцова О. Защита трудовых прав граждан / Кадры, труд, управление в организации. - 2011. - № 1. - С.33-37.