

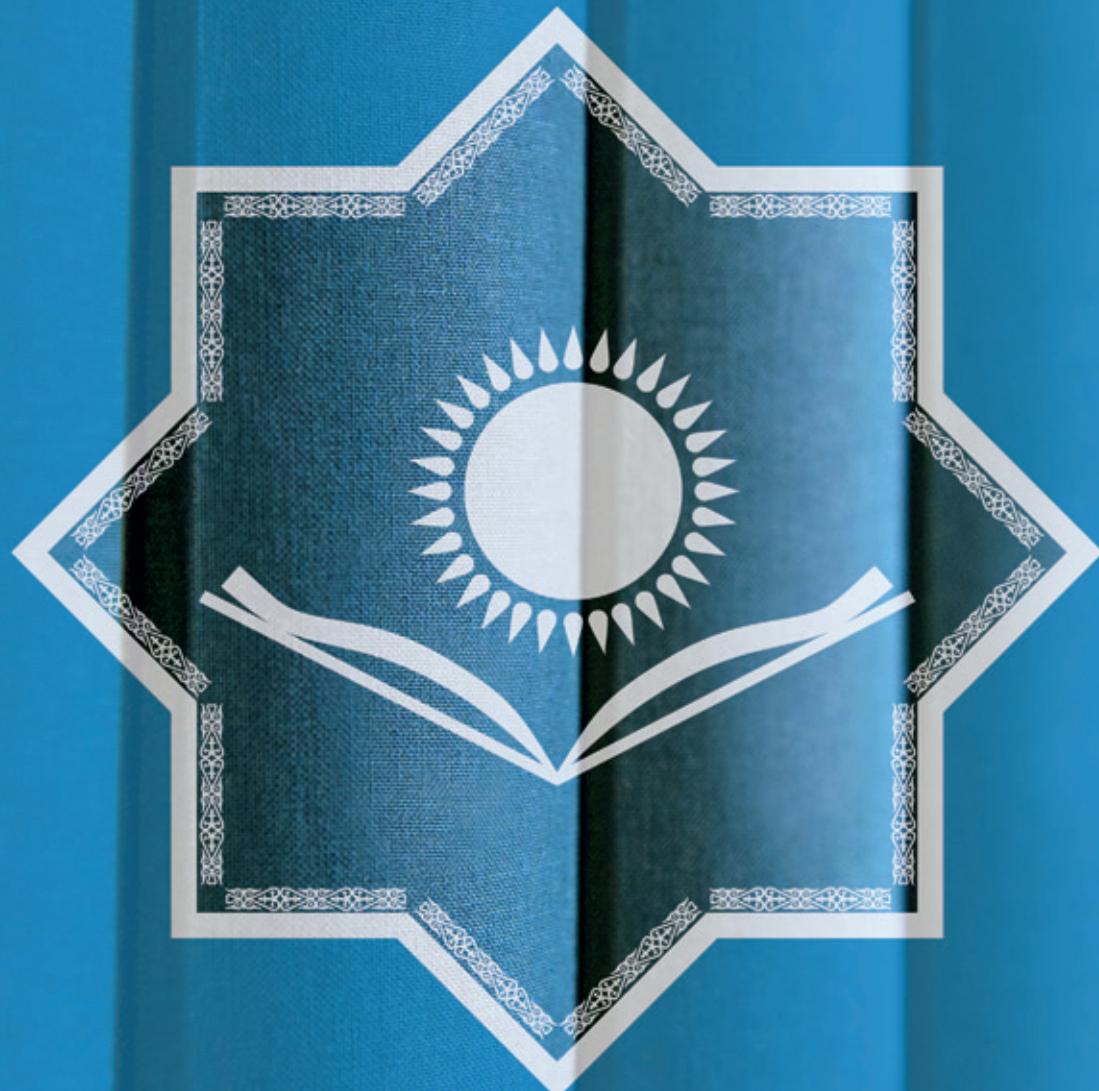


МЕМЛЕКЕТТІК АУДИТ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АУДИТ GOVERNMENT AUDITING

ФЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ ЖУРНАЛ | НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ | SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

№3 (48) ШІЛДЕ/ҚЫРКҮЙЕК 2020

ИЮЛЬ/СЕНТЯБРЬ, JULY/SEPTEMBER



**Қолказбаны ресімдеу жөніндегі авторға арналған
нұсқаулық, журналға ұсынылатын
«Мемлекеттік аудит – Мемлекеттік аудит»**

«Мемлекеттік аудит – Мемлекеттік аудит» ғылыми практикалық журналы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі Білім және ғылым саласындағы бакылау комитетінің шешімімен диссертациялардың негізгі ғылыми нәтижелерін жариялау үшін басылыымдар тізіміне енгізілген.

Журнал ISSN (ЮНЕСКО, Париж қ., Франция) сериялық басылыымдарды тіркеу жөніндегі халықаралық орталықта тіркеlegen және ISSN 2072-9847 халықаралық немірі берілген.

Журнал Қазақстандың алеуметтік-экономикалық, да-муы, макроэкономикалық, бюджеттік және қаржы саяса-ты мәселелері бойынша ғылыми макалаларды, ғылыми-зерттеу жұмыстарының нәтижелерін, мемлекеттік аудит органдары қызыметкерлерінің, жоғары оку орындарының докторанттарының, магистранттары мен зерттеушілерінің, сондай-ақ Қазақстан Республикасының дамуын экономикалық және құқықтық қамтамасын проблемаларына қызыгуышылъ таныттын өзге де тұлғалардың басқа да ғылыми талдамалық, ақпараттық және өзге де материалдарын жариялау үшін анық.

Жариялау шүйі міндетті шарттар:

1. Авторлар макаланың мазмұны мен тіліне жоғары талаптар қоюға міндетті. 4 автордан артық, емес. Бір автордан (тәң авторлықта) журналдың бір немірінде еки макаладан артық болмауы тиіс. Макала мәтіні келесі талаптардың қамтуы тиіс.

2. Макаланың атасы оның мазмұнына қатысқан сәйкес болуы тиіс. Редакцияға келіп түсken барлық макалаларды журнал редакциясының мушелері макалалардың бағыттары бойынша қарайды. Қажет болған жағдайда макала авторға пысықтауға құттырылуы мүмкін. Редакция мәтінге макаланың мағынасын бұрнамаламайтын редакциялық өзгерістер енгізу құқыбын өзіне қалдырады.

3. МРНТИ индексі ӘОЖ – мен бірге макаланың сол жақ жағынан жоғары белгілінде орналадырылады.

4. Макала тілінде жарияланған макаланың аннотациясы. Аннотация негізгі тақырыптық сипаттамасын, ғылыми макаланың мәселелерін, жұмыстық мақсаттары мен нәтижелерін көрсетіп. Ұсынылған орташа Аннотация көлемі 100-150 сөз. Түйін сөздер (түйін сөздер – key words) – аннотациядан және еки түйінденедемен кейін көлтіріледі. Әбрің нақты материал үшін 5-6 кітп қең.

5. Түйінде (түйін, summary:) еки тілде макала. Макаланың атасынан, автордың (тәң авторлардың) Т. а. Ә., қаланың және елдін, автордың(барлық тәң авторлардың) электрондық мекен-жайын көрсете отырып, автор (тәң авторлардың) ұсынатын мекеменің толық атасын түрүсі тиіс.

6. Әдебиеттер тізімі 15 атадан аспауы керек және ГОСТ 7.1-2003 «Библиографиялық жазба. Библиографиялық сипаттама. Жалпы талаптар және құрастыру ережелері». Макала мәтініндегі дереккөздерге сілтеме тек шаршы жақшада беріледі. Макаладаңың сілтемелердің нөмірлеу әдебиеттер тізіміндегі дереккөздің реттік немірі болынша жүргізіледі. Әдебиеттер тізімі түпнұсқа тілінде ұсынылады.

7. Журналдың редакцияға мушелері емес, олар жұмыс істейтін мекеменің мөрмөн растаған 2 (екі) рецензияның болуы (шілдеке сиректе).

8. Бұрын жарияланған немесе бір мезгілде басқа журнандарға жіберілген макалаларды беруге жол берілмейді. 9. Фактлердің шынайылыбына, макалалардың мазмұны мен ресімделуіне авторлар жауап береді.

10. Редакция редакциялық түзету құқыбын өзіне қалдырады.

Техникалық талаптар

1. Аннотацияны, қосымшаларды, әдебиеттерді, кестелер мен суреттердің коса алғанда, макаланың жалпы көлемі 6 беттен кем болмауы тиіс.

2. Бет жиектері: жоғары, төмөнгі, он жақ-2,0 см, сол жақ-3,0 см.

3. Мәтін тери жалпыға бірдей қабылданған стандарттарды (абзацтық шегіністер, жоларлық «бір» аралық интервал және ТК) сақтауды ескере отырып жузеге асырылуы тиіс.), «Times New Roman» шрифтінің түрі, кегель - 14.

4. Атаулары бар кестелер мен суреттер ретінен нөмірлену тиіс (егер олар бірнеше болса). Кестенің нөмірлену (1-кесте) кесте атасынан жоғары сол жақта орналаскан болуы керек.

5. Суреттер, фотосуреттер анық және қарама-карсы болуы тиіс, кемінде 300 dpi рұқсаты болуы тиіс, олардың сурет астындағы жазуалар суреттен төмен ортада орналасуы тиіс.

6. Жалпы қабылданғандардан басқа, сөздөрдің, есімдердің, атапарлардың түсініксіз қызықаруы жол берілмейді. Абревиатураудар мәтінде бірінші рет пайда болғандаң кейін шешіледі.

7. Балтарда атаплан әлемшіл бірліктері СИ бірліктірінің халықаралық жүйесіне сәйкес келу тиіс.

8. Редакция макалаларды әдеби және стилистикалық өндөрленген кешірмелеін қоса, e-mail арқылы жіберу керек: journal@gov-audit.kz

Осы талаптардың сақтамай ресімделген макалалар авторға кітаптырылады. Материалдарды беру мөрзімінәр тоқсаның соңы айданан кешіктірмейді.

Редакцияның ескеरтулар болған жағдайда материал да авторға пысықтауға кітаптырылады (макаланың, редакциясы түзетпейді). Редакция көңесінің етінші бойынша макала кайта өндөрледін жағдайда редакцияның соңы нұсқаны алған күн келіп түсken күн болып есептеледі. Редакция бас тарту себептері бойынша пікірталастар жүргізуе құқыбын сақтайды.

Журналдың меншік иесі - «тиімділіктер зерттеу, талдау және бағалап орталығы» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі.

Кері байланыс:

Мекенжайы: 010000, Нұр-Султан қ.,
Мангілік Ел даңылы, 8-ғимарат,
«Министрліктер үйі»
сайты: <http://cifn.kz>, gov-audit.kz

электрондық поштасы: cifn@inbox.ru
Тел.: + 7 (7172) 74-17-33
Факс: + 7 (7172) 74-22-58

**Руководство для автора по оформлению рукописи,
представляемых в журнал
«Мемлекеттік аудит – Государственный аудит»**

Научно-практический журнал «Мемлекеттік аудит – Государственный аудит» включен в Перечень изданий для публикации основных научных результатов диссертаций решением Комитета по контролю в сфере образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан.

Журнал зарегистрирован в Международном центре по регистрацииserialных изданий ISSN (ЮНЕСКО, Париж, Франция) и присвоен международный номер ISSN 2072-9847.

Журнал открыт для публикации научных статей, результатов научно-исследовательских работ по вопросам социально-экономического развития Казахстана, макроэкономической, бюджетной и финансовой политики, других научных аналитических, информационных и иных материалов работников органов государственного аудита, докторантов, магистрантов и исследователей высших учебных заведений, а также иных лиц, интересующихся проблемами экономического и правового обеспечения развития Республики Казахстан.

Обязательными условиями для публикации являются:

1. Авторы обязаны предъявлять повышенные требования к изложению и языку статьи. Допускается не более 4-х авторов. От одного автора (в соавторстве) допускается не более двух статей в одном номере Журнала. Текст статьи должен включать следующие требования: введение, цель, методы, обзор литературы, обсуждение, заключение.

2. Название статьи должно строго соответствовать ее содержанию. Все статьи, поступившие в редакцию, рассматриваются по направлениям статей членами редколлегии журнала. При необходимости статья может быть возвращена автору на доработку. Редакция оставляет за собой право внесения в текст редакторских изменений, не искажающих смысла статьи.

3. Индекс МРНТИ размещается в верхней части левой стороны статьи вместе с УДК.

4. Аннотация публикуемой статьи на языке статьи. Аннотация должна включать характеристику основной темы, проблемы научной статьи, цели работы и ее результаты. Рекомендуемый средний объем аннотации 100-150 слов. Ключевые слова (түйін сөздер – key words) – приводятся после аннотации и двух резюме. Для каждого конкретного материала 5-6 ключевых слов

5. Резюме (түйін, summary:) на двух не на языках статьи. Должно состоять из названия статьи, Ф.И.О. автора (соавторов), полного названия учреждения которое представляет автор(соавторы) с указанием города и страны, электронного адреса автора (всех соавторов).

6. Список использованных источников должен состоять не более чем из 15 наименований, и оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления». Ссылки на источники в тексте статьи даются только в квадратных скобках. Нумерация ссылок в статье производится по порядковому номеру источника в списке литературы. Список литературы предоставляется на языке оригинала.

7. Наличие 2 (двух) рецензий (внутренняя и внешняя) не является членов редколлегии журнала, заверенные печатью учреждения, где они работают.

8. Не допускается подача ранее опубликованных или одновременно направленных в другие журналы статей.

9. Ответственность за достоверность фактов, содержание и оформление статей несут авторы.

10. Редакция оставляет за собой право редакторской правки.

Технические требования

1. Общий объем статьи, включая аннотацию, приложения, литературу, таблицы и рисунки не должен быть менее 6 и более 10 страниц.

2. Поля страницы: верхнее, нижнее, правое – 2,0 см, левое – 3,0 см.

3. Набор текста должен быть осуществлен с учетом соблюдения общепринятых стандартов (абзацные отступы, «одинарный» межстрочный интервал и т.п.), тип шрифта «Times New Roman», кегель - 14.

4. Таблицы и рисунки с названиями должны быть пронумерованы по порядку (если их несколько). Нумерация таблицы (Таблица 1.) должна быть расположена вверху слева выше названия таблицы.

5. Рисунки, фотографии должны быть четкими и контрастными, иметь разрешение не менее 300 dpi, подрисуночные надписи к ним должны быть расположены ниже рисунка по центру.

6. Необъясняемые сокращения слов, имен, названий, кроме общепринятых, не допускаются. Аббревиатуры расшифровываются после первого появления в тексте.

7. Упомянутые в статьях единицы измерения должны соответствовать Международной системе единиц СИ.

8. Редакция не занимается литературной и стилистической обработкой статей. Материалы статьи не возвращаются.

9. Материалы статьи, включая сканированные копии 2-х рецензий, следует отправить по e-mail: journal@gov-audit.kz

Статьи, оформленные без соблюдения данных требований, возвращаются автору. Срок подачи материалов не позднее последнего месяца каждого квартала.

При наличии редакционных замечаний материал так же возвращается автору на доработку (редакция статьи не корректирует). В случае переработки статьи по просьбе редакционного совета журнала датой поступления считается дата получения редакцией окончательного варианта. Редакция сохраняет за собой право не вести дискуссию по мотивам отклонения.

Собственник журнала – Товарищество с ограниченной ответственностью «Центр исследований, анализа и оценки эффективности».

Обратная связь:

Адрес: 010000, г. Нур-Султан,

пр. Мангілік Ел, здание 8,

«Дом министерств»

сайт: <http://cifn.kz>; <http://gov-audit.kz>

электронная почта: journal@gov-audit.kz

Тел.: + 7 (7172) 74-17-33

Факс: + 7 (7172) 74-25-58

Guide for the author on the preparation of the manuscript submitted to the "Мемлекеттік аудит – government auditing" journal

Scientific-practical "Мемлекеттік аудит – government auditing" journal is included in the List of editions for publication of basic scientific results of theses by decision of Committee for Control of Education and Science of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan.

The journal is registered in the international center for registration of serial publications ISSN (UNESCO, Paris, France) and assigned the international number ISSN 2072-9847.

The journal is open for publication of scientific articles, research results on the socio-economic development of Kazakhstan, macroeconomic, budgetary and financial policies, other scientific analytical, informational and other materials of employees of government audit bodies, postdoctoral students, master's students and researchers of higher educational institutions and also other persons interested in the problems of economic and legal support for the development of the Republic of Kazakhstan.

Mandatory conditions for publication are:

1. Authors are required to submit increased requirements for the design and language of the article. No more than 4 authors are allowed. No more than two articles in one issue of the Journal are allowed from one author (in co-authorship). The text of the article should include the following requirements: introduction, purpose, methods, literature review, discussion, conclusion.

2. The title of the article must strictly correspond to its content. All articles submitted to the editorial staff are reviewed by the members of the editorial staff. If necessary, the article can be returned to the author for revision. The editorial staff reserves the right to make editorial changes to the text that do not distort the meaning of the article.

3. The IRSTI index is located at the top of the left side of the article along with the UDC.

4. Abstract of the published article should be in the language of the article. The abstract should include a description of the main topic, the problems of the scientific article, the goals of the work and its results. Recommended average volume of abstract is 100-150 words. Keywords (түйін сөздер – ключевые слова) – are given after the abstract and two summaries.

5. Summary (түйін, резюме) in two different languages of the article. It should consists of the title of the article, name of author (authors), full name of the institution represented by the author (co-authors), specifying the city and country, email of author (all authors).

6. The list of references should consist of no more than 15 titles and should be drawn up in accordance with GOST 7.1-2003 "Bibliographic record. Bibliographic description. General requirements and rules for drafting." References to sources in the text of the article are given only in square brackets. Numbering of references in the article is made by the sequential number of the source in the list of references. The list of references is provided in the original language.

7. The presence of 2 (two) reviews (internal and external) of non-members of the editorial staff of the journal, certified by the seal of the institution where they work.

8. Submission of articles previously published or simultaneously sent to other journals is not allowed.

9. The authors are responsible for the accuracy of the facts, content and design of articles.

10. The editorial staff reserves the right to make editorial changes.

Specifications

1. The total volume of the article, including annotation, applications, literature, tables and figures should not be less than 6 and more than 10 pages.

2. Page margins: top, bottom, right - 2.0 cm, left - 3.0 cm.

3. The text must be typed in accordance with generally accepted standards (paragraph margins, "single" line spacing, etc.), font type "Times New Roman", size - 14.

4. Tables and figures with names should be numbered in order (if there are several of them). The table numbering (Table 1.) should be located at the top left above the table name.

5. Drawings, photographs should be clear and contrasting, have a resolution of at least 300 dpi, captions for them should be located below the figure in the center.

6. Unexplained abbreviations of words, names, except generally accepted, are not allowed. Abbreviations are deciphered after the first appearance in the text.

7. The units of measurement mentioned in the articles must correspond to the international IS system of units.

8. The editorial staff is not engaged in literary and stylistic processing of articles. The article materials are not returned.

9. The article materials, including scanned copies of 2 reviews, should be sent by e-mail: journal@gov-audit.kz

Articles that are not completed in accordance with these requirements are returned to the author. The deadline for submission of materials is not later than the last month of each quarter.

If there are editorial notes, the material is also returned to the author for revision (the editorial staff does not correct the article). If an article is revised at the request of the editorial staff, the date of receipt is the date when the final version is received by the editorial staff. The editorial staff reserves the right not to discuss the reasons for rejection.

The owner of the journal is the Center for Research, Analysis and Evaluation of Efficiency Limited Liability Partnership.

Feedback:

Address: 010000, Nur-Sultan city,

Mangilik El ave., building 8,

"House of Ministries"

Web-site: <http://cifn.kz>; <http://gov-audit.kz>

e-mail: journal@gov-audit.kz

Tel.: + 7 (7172) 74-17-33

Fax: + 7 (7172) 74-25-58

НӨМІРДЕ ОҚЫҢЫЗ ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ INSIDE

A.T. Молдашев

Салықтық әкімшілендіру:

нәтижелері мен кемшіліктері, оның тиімділігі үшін резервтер

Аудит қорытындылары жүргізілген салықтық тексерулердің тиімсіздігін айғақтайды. Нәтижелі тексерулерсіз себептердің бірі салықтарды, алымдарды және жергілікті бюджетке төленетін басқа да төлемдерді жеке есепке алмай жүргізілетін салық төлеушілерді тексерулерді іріктеудің қолданыстағы жүйесі болып табылады, бұл, сайып келгенде, бірқатар жылдар ішінде жергілікті салықтар мен төлемдер бойынша салық төлеушілердің объектілеріне бару арқылы салықтық тексерулердің жүргізілмеуіне әкеп соғады.

Молдашев А.Т.

Налоговое администрирование:

результаты и недостатки, резервы для ее эффективности

Итоги аудита свидетельствуют о неэффективности проведенных налоговых проверок. Одним из причин без результативных проверок, является действующая система отбора проверок налогоплательщиков, которая проводится без отдельного учета налогов, сборов и других платежей в местный бюджет, что в конечном счете приводит к не проведению налоговых проверок с посещением объекта налогоплательщиков по местным налогам и платежам в течении ряда лет.

A.T. Moldashev

Tax administration:

results and disadvantages, buffer for its effectiveness

The results of the audit testify to the inefficiency of the tax checks carried out. One of the reasons for the lack of effective audits is the current system of selection of taxpayer audits, which is carried out without separate accounting for taxes, fees and other payments to the local budget, which ultimately leads to the failure to conduct tax audits with a visit to the taxpayers' facility for local taxes and payments during a number of years.

C.C. Әлібеков

Тәлімгерлік – Кадрлық менеджменттің табысты құралдарының бірі

Әлемдік тәжірибе мемлекеттік секторда білікті мамандарды қалыптастыруды тәлімгерліктің өсіп келе жатқан рөлін, сондай-ақ тәлімгерлікке қойылатын стандартты емес тәсілдердің: цифрлық технологияларды қолдану, онлайн оқытуды пайдалану, электрондық ресурстар мен алаңдарды дамытудың болуын көрсетеді. Бұл, әрине, тәлімгерліктің, жас мамандардың бейімделу процесінің тиімділігін арттырады және менторларды байытады.

Алибеков С.С.

Наставничество – один из успешных инструментов кадрового менеджмента

Мировой опыт показывает возрастающую роль наставничества в формировании квалифицированных специалистов в государственном секторе, а также наличие нестандартных подходов к наставничеству: применение цифровых технологий, использование онлайн обучения, развитие электронных ресурсов и площадок. Это, безусловно, повышает эффективность наставничества, процесса адаптации молодых специалистов, и обогащает менторов.

S.S. Alibekov

Mentoring is one of the most successful HR management tools

Global experience shows growing role of mentoring in the formation of qualified specialists in the public sector, as well as the presence of non-standard approaches to mentoring: use of digital technologies, use of online training as well as development of electronic resources and platforms. Above tools, of course, increase the effectiveness of mentoring, adaptation process of young professionals, and benefit the mentors.



МЕМЛЕКЕТТІК АУДИТ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АУДИТ GOVERNMENT AUDITING

РЕДАКЦИЯЛЫҚ КЕҢЕС

Н.Н. ГОДУНОВА – Редакциялық кеңестің төра이ымы – Республикалық бюджеттің атқарылуын бақылау жөніндегі есеп комитетінің Төраиымы, Қазақстан Республикасы

И.Л. АҚПОМБАЕВ – Қазақстан Республикасы

Р.А. АЛШАНОВ – Қазақстан Республикасы

Л.З. БЕЙСЕНОВА – Қазақстан Республикасы

В. ЛАКИС – Литва Республикасы

А.Б. ЗЕЙНЕЛҒАБДИН – Қазақстан Республикасы

Z. KORZEB – Польша Республикасы

Г.Ж. ҚАРАҚҰСОВА – Қазақстан Республикасы

Н.А. КОРЖОВА – Қазақстан Республикасы

С.Х. ҚӨШКІМБАЕВ – Қазақстан Республикасы

Н.А. НАЛИБАЕВ – Қазақстан Республикасы

Е.В. НИКИФОРОВА – Ресей Федерациясы

С.Н. НӘГЕРБЕКОВ – Қазақстан Республикасы

О.Н. ӨКСІҚБАЕВ – Қазақстан Республикасы

Т.М. СҮЛЕЙМЕНОВ – Қазақстан Республикасы

С.В. ШКОДИНСКИЙ – Ресей Федерациясы

ӘДІСНАМА, ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Салықтық әкімшілендіру: нәтижелері мен кемшіліктері, оның тиімділігі үшін резервтер

А.Т. Молдашев 8

Мемлекеттік аудит органдарының қызметін цифрландырудың мәселелері мен перспективалары

Жолаева М., Ракаева А., Серикова М., Оспанова Э. 16

Мемлекеттік аудиттің халықаралық тәжірибесі және оның негізгі қағидаттары

Г.С.Тусибаева, А.А.Кажмухаметова, М.А. Алтынбеков, А.Е. Айтхожина 21

Қазақстан Республикасындағы салықтық әкімшілендірудің үйімдастыруышлық моделі

М.А. Серикова, Ә.А.-Қ. Қерібаев, Л.М. Сембиева, А.О. Жагыпарова 27

ЭКОНОМИКАЛЫҚ САЯСАТ

Қазақстандағы жылжымайтын мүліктің инвестициялық тартымдылығын талдау

М.Р. Сихимбаев, А.А. Фрибус, Г.Н. Сраилова, Г.К. Замбинова 34

Халықаралық рейтингтер негізінде Қазақстанның бәсекеге қабілеттілік индикаторлары жүйесін талдау

Бақтыымбет А.С., Кожабаева С.А., Бақтыымбет Ә.С., Бақтыымбет С.С. 41

РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ

М.У. СПАНОВ – Бас редактор

В.М. АУКЕН

М.М. АХМЕТОВ

Г.Қ. ИЗДИБАЕВА

Қ.С. ӘБДІРАЙЫМОВ

Ә.А.Қ. ҚЕРІБАЕВ

Р.Е. НҮРПЕЙІСОВ

Ю.Ф. ЭНГЕЛЬ

Ә.М. ЗИЯЕВА – жауапты редактор

2019 жылы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Білім және ғылым саласындағы бақылау комитетінің 04.19.2019 ж. № 1418 бүйріғымен «Мемлекеттік аудит – Государственный аудит» журналы ғылыми жұмыстық негізгі нәтижелерін жариялау үшін ұсынылатын жарияланымдар тізбесіне енгізілген.

Журнал 2017 жылғы 1 маусымда Қазақстан Республикасы Ақпарат және коммуникациялар министрлігінде қайта тіркеліп, № 16559-Ж. күелігі берілген. Алғашқы есепке қою нөмірі және күні № 9582-Ж. 15.10.2008 ж.

Жазылу индексі 74167

Тоқсанына 1 рет шығарылады.

Таралымы: 200 дана.

МАЗМУНЫ

КР көлік-логистикалық инфрақұрылымының
стратегиялық дамуының негізі РЕТИНДЕ “ҚТЖ “ҰК” АҚ
өндірістік-қаржылық көрсеткіштерін бағалау
А.А. Торғаева, Д.М. Төреқұлова,
Ж.Е. Нұрғалиева, Г.А. Саймағамбетова 48

АДАМИ РЕСУРС

Тәлімгерлік – Кадрлық менеджменттің табысты
құралдарының бірі
С.С. Элібеков 58

Қазақстан Республикасының адами капиталын
дамытудың негізгі бағыттары
Тузубекова М.К., Жумагулова А.К.,
Нүркенова М.Ж., Курманкулова Н.Ж. 63

Адами капиталдың көші -қоны: себептері және
экономикалық салдары
С.К. Жумашбекова, Г.Н. Сансызбаева 68

Қазақстан Республикасы химия және мұнай-химия
өнеркәсібі кәсіпорындарының адами капиталының
сапасын жақсартудың әлеуметтік-экономикалық тетігі
М.У. Спанов, Қ.О. Нұрғалиева,
Ә.Ә. Батырғожина, А.С. Үсенова 74

Жоғары білім беру саласында ұйымдастыру-
экономикалық механизмді дамыту
М.Ж. Қоңырбеков, Р.Е. Жапарова,
Б.М. Беккулиева, М.К. Жамкеева 81

В 2019 году решением Комитета по контролю в сфере образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан приказом от 19.04.2019 ж. № 1418 журнал «Мемлекеттік аудит – Государственный аудит» включен в Перечень изданий для публикации основных результатов научной деятельности.
Журнал перерегистрирован Министерством информации и коммуникаций Республики Казахстан 01.06.2017 года, свидетельство № 16559-Ж. Номер и дата первичной постановки на учет № 9582-Ж. от 15.10.2008 г.
Подписной индекс 74167
Выходит 1 раз в квартал.
Тираж 200 экземпляров.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ГОДУНОВА Н.Н. – Председатель редакционного совета - Председатель Счетного комитета по контролю за исполнением республиканского бюджета, Республика Казахстан
АКПОМБАЕВ И.Л. – Республика Казахстан
АЛШАНОВ Р.А. – Республика Казахстан
БЕЙСЕНОВА Л.З. – Республика Казахстан
ЛАКИС В. – Литовская Республика
ЗЕЙНЕЛЬГАБДИН А.Б. – Республика Казахстан
KORZEB Z. – Республика Польша
КАРАГУСОВА Г.Д. – Республика Казахстан
КОРЖОВА Н.А. – Республика Казахстан
КОШКИМБАЕВ С.К. – Республика Казахстан
НАЛИБАЕВ Н.А. – Республика Казахстан
НИКИФОРОВА Е.В. – Российская Федерация
НУГЕРБЕКОВ С.Н. – Республика Казахстан
ОКСИКБАЕВ О.Н. – Республика Казахстан
СУЛЕЙМЕНОВ Т. М. – Республика Казахстан
ШКОДИНСКИЙ С.В. – Российская Федерация

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

СПАНОВ М.У. – Главный редактор
АБДИРАЙЫМОВ Х.С.
АУКЕН В.М.
АХМЕТОВ М.М.
ИЗДИБАЕВА Г.К.
КАРЫБАЕВ А.А.-К.
НУРПЕИСОВ Р.Е.
ЭНГЕЛЬ Ю.Ф.
ЗИЯЕВА Ә.М. – ответственный редактор

СОДЕРЖАНИЕ

МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Налоговое администрирование: результаты и недостатки, резервы для ее эффективности Молдашев А.Т.	8
Проблемы и перспективы цифровизации в деятельности органов государственного аудита Жолаева М., Ракаева А., Серикова М., Оспанова Э.	16
Международный опыт государственного аудита и его основные принципы Тусибаева Г.С., Кажмухаметова А.А., Алтынбеков М.А., Айтхожина А.Е.	21
Организационная модель налогового администрирования в Республике Казахстан Серикова М.А., Карыбаев А.А.-К., Сембиева Л.М., Жагыпарова А.О.	27

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

Анализ инвестиционной привлекательности недвижимости в Казахстане Сихимбаев М.Р., Фрибус А.А., Сраилова Г.Н., Замбинова Г.К.	34
Анализ систем показателей конкурентоспособности Казахстана на основе международных рейтингов Бактымбет А.С., Кожабаева С.А., Бактымбет А.С., Бактымбет С.С.	41
«Оценка производственно-финансовых показателей АО «НК «КТЖ» как основы стратегического развития транспортно-логистической инфраструктуры в РК» Тургаева А.А., Турекулова Д.М., Нургалиева Ж.Е., Г.А.Саймагамбетова	48

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Наставничество – один из успешных инструментов кадрового менеджмента Алибеков С.С.	58
Основные направления развития человеческого капитала Республики Казахстан Тузубекова М.К., Жумагулова А.К., Нуркенова М.Ж., Курманкулова Н.Ж.	63
Миграция человеческого капитала: причины и экономические последствия Жумашбекова С.К., Сансызбаева Г.Н.	68
Социально-экономический механизм улучшения качества человеческого капитала предприятий химической и нефтехимической промышленности Республики Казахстан Спанов М.У., Нургалиева К.О., Батыргожина А.А., Усенова А.С.	74
Развитие организационно-экономического механизма управления интеграций в высшем образовании Конырбеков М.Ж., Жапарова Р.Е., Беккулиева Б.М., Жамкеева М.К.	81

CONTENTS

METHODOLOGY, THEORY, PRACTICE

Tax administration: results and disadvantages, buffer for its effectiveness A.T. Moldashev	8
Problems and prospects of digitalization in the activities of state audit bodies Zholaea M., Rakaeva A., Serikova M., Ospanova E.	16
International experience of the state audit and its basic principles G.Tussibayeva, A.Kazhmukhametova, M.Altynbekov, A.Aitkhozhina	21
The organizational model of tax administration in the Republic of Kazakhstan Serikova M.A., Karybaev A.A.-K., Sembieva L.M., Zhagyparova A.O.	27

ECONOMIC POLICY

Analysis of investment attractiveness of real estate in kazakhstan M.R. Sikhimbayev, A.A. Fribus, G.N. Craiova, G.K. Zambinova	34
Analysis of the system of indicators of competitiveness of kazakhstan on the basis of international ratings Baktymbet A.S., Kozhabaeva S.A., Baktymbet A.S., Baktymbet S.S.	41
Assessment of industrial and financial indicators of JSC “NC “KTZ”as the basis of stragic development of transport and logistic infrastructure in the Republic of Kazakhstan A.A.Turgaeva, D.M. Turekulova, Zh.Nurgaliyeva, G.Saimagambetova	48

HUMAN RESOURCE

Mentoring is one of the most successful HR management tools S.S. Alibekov	58
Main areas of development of human capital of the Republic of Kazakhstan Tuzubekova M.K., Zhumagulova A.K., Nurkenova M. Zh., Kurmankulova N.Zh.	63
Migration of human capital: causes and economic consequences Zhumashbekova S.K., G. Sansyzbayeva	68
Socio-economic mechanism of improvement of quality of human capital of enterprises of chemical and petrochemical industry of the Republic of Kazakhstan Spanov M., Nurgaliyeva K.O., Batyrgozhina A.A., Ussenova A. S.	74
Development of the organizational and economic mechanism of integration management in higher education Konyrbekov M.Zh., Zhaparova R.E., Bekkulieva B.M., Zhamkeyeva M.K.	81

УДК:331.4; 331.52
МРНТИ 87.15.15

Спанов М.У.

д.э.н., профессор

Нур-Султан, Республика Казахстан
e-mail:m-spanov@rambler.ru

Батыргожина А.А.

к.б.н., доцент

г. Алматы, Республика Казахстан
e-mail:b-asay@mail.ru

Нургалиева К.О.

к.э.н., доцент,

Университет Международного Бизнеса, UIB,

Директор НИИ

Институт инновационной экономики
г. Алматы, Республика Казахстан
e-mail: kuralay-uib@mail.ru

Усенова А.С.

PhD докторант,

Университет международного бизнеса, UIB,

г. Алматы, Республика Казахстан

e-mail: anel_ussenova@mail.ru

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ХИМИЧЕСКОЙ И НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация: Статья посвящена формированию социально-экономического механизма улучшения качества человеческого капитала в химической и нефтехимической промышленности РК.

В статье проанализированы основные направления, улучшающие формирование социально-экономического механизма, в частности, три блока: охрана труда и здоровья работников, материальная составляющая и нематериальная.

Авторы делают акцент на развитие аутсорсинга и формирование сети медицинских учреждений, которые будут отслеживать болезни, которые получили работники данных предприятий. Так как авторы считают, что без сохранения здоровья и обеспечения охраны труда невозможно дальнейшее существование, как самих работников, так и отрасли в целом.

Также в статье представлены меры, такие как: создание ФОТ (фонд оплаты труда). При этом оплата труда, которая состоит из фиксированной части, будет зависеть от квалификации работника, и переменной части, связанной с результатами производственного участка и личного вклада каждого работника. Также предложены меры нематериального стимулирования, такие как: предоставление за активную и творческую работу дополнительных выходных и отпуска, право выбора времени отпуска; гибкий график работы; сокращение длительности рабочего дня при высокой производительности труда. Данные направления помогут значительно улучшить качество человеческого капитала в химической и нефтехимической промышленности РК.

Ключевые слова: охрана труда, химическая и нефтехимическая промышленность, здоровье сотрудников, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, медицинская сеть.

Введение

В статье рассматривается социально-экономический механизм улучшения качества труда работников химической и нефтехимической промышленности РК. Работникам химических и нефтехимических производств необходимы мероприятия в области охраны труда, здоровья,

социального обеспечения, материального стимулирования, так как они являются работниками одного из вредных производств отрасли.

Например, создание единой сети охраны труда работников предприятий – ЕСУОТ (Единая система управления охраны труда). Сюда входит комплекс мероприятий, направленных

на программно-целевое формирование безопасных и здоровых условий труда. Предлагается метод применения аутсорсинга.

Аутсорсинг - это предоставление услуг сторонней компанией, которые специализируются в области конкретных работ, способствующих улучшению условий труда на договорной основе.

Все рассматриваемые механизмы строятся на принципах охраны здоровья, обеспечения безопасности работников и охраны окружающей среды в возможном объеме. Внедрение принципов безопасности охраны труда и окружающей среды является основной ценностью деятельности предприятий.

Цель исследования: Предложить механизм улучшения качества формирования человеческого капитала в химической и нефтехимической промышленности РК.

В качестве методологической базы работы был использован диалектический метод познания.

Обсуждение

В качестве механизма улучшения качества работников химической и нефтехимической отрасли можно предложить механизм в виде 3х блоков:

- 1) охраны труда, здоровья;
- 2) материальное стимулирование;
- 3) нематериальное стимулирование.

Политика в области охраны труда и окружающей среды должна строиться на следующих основных принципах:

- охрана здоровья, обеспечение безопасности работников и охрана окружающей среды в возможном объеме;
- внедрение принципов безопасности охраны труда и окружающей среды как основной ценности деятельности предприятий.

Главным шагом в обеспечении безопасности и охраны труда является соответствие законодательной базы Казахстана современным требованиям трудовых отношений.

Для выполнения поставленных целей были приняты следующие законодательные акты: «Об охране труда», «О труде», «О безопасности и охране труда» [1]. В настоящее время регулирование вопросов в области безопасности и охраны труда определены Трудовым Кодексом, введенным в действие с 2007года.

Для улучшения существующих нормативных правовых актов можно предложить следующие изменения и дополнения в Трудовой Кодекс РК:

приведение положений трудового законодательства РК в соответствие с международными стандартами труда; устранение пробелов и коллизий; внесение уточнений в отдельные понятия и нормы правоприменительной практики.

Социально-экономический механизм улучшения охраны труда работников химической и нефтехимической промышленности в РК представляет собой создание Единой Системы Управления Охраной Труда (ЕСУОТ) - комплекс мероприятий, направленных на программно-целевое формирование безопасных и здоровых условий труда [2].

ЕСУОТ нацелена на решение следующих задач [2, с.56] : улучшение организации работы в области безопасности и охраны труда; установление общего порядка обучения работников безопасным методам работы; обеспечение безопасности производственных основных фондов, оборудования и других технологических процессов; обеспечение безопасности здания и сооружений согласно требованиям строительных норм и правил; обеспечение соответствующих санитарно - эпидемиологических требований и санитарно - гигиенических условий труда; обеспечение работников средствами предупреждения индивидуальной и коллективной защиты, спасения; санитарно - бытовое обслуживание работников; обеспечение своевременного и правильного расследования и учета несчастных случаев на производстве и устранение их причин; улучшение активности и заинтересованности работников в обеспечении безопасных условий труда; обеспечение и контроль выполнения работниками требований и правил, норм и инструкций по безопасности и охране труда; повышение ответственности руководящих и инженерно-технических работников за безопасность и охрану труда; аттестация производственных объектов организации по условиям труда, согласно действующим «Правилам проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда»; обеспечение работников по условиям труда лечебно-профилактическим питанием, молоком; сертификация потенциального опасного оборудования; декларирование безопасности опасного промышленного объекта.

Данная система успешно применяется в ТОО СП «КазГерМунай», где также были разработаны следующие меры по охране труда и здоровья работников [2, с.56]: справочник по охране труда и технике безопасности; инструкции по охране труда и технике безопасности; инструкции по безопасной эксплуатации производственного оборудования, механизмов, машин и т.д.; уведомление по технике безопасности для подрядных организаций; индивидуальные носимые

карточки, регламентирующие действия каждого сотрудника при авариях и пожарах; планы ликвидации возможных аварий на различных объектах; оперативные карточки по пожаротушению.

Для улучшения системы охраны труда можно было бы предложить использование аутсорсинга [3]. Аутсорсинг как способ оптимизации деятельности организации за счет концентрации усилий на осуществление основных видов деятельности и передаче выполнения отдельных видов работ (услуг) специализированным организациям [3].

На аутсорсинг передаются функции по профессиональной поддержке бесперебойной работы отдельных систем и инфраструктуры не менее одного года на договорной основе [3, с.51].

Используя аутсорсинг в сфере охраны труда, предприятие получает следующие преимущества [3, с.52]:

а) потребности в инвестициях на развитие не-профильных видов деятельности;

б)увеличение экономической эффективности и уменьшение издержек, которые связаны с обеспечением соблюдения требований охраны труда (частичная или полная передача функций в области охраны труда аутсорсеру, где оплата его услуг зачастую обходится дешевле, чем использование собственной службы охраны труда).

В сфере охраны труда имеются большие перспективы для аутсорсинга, с помощью которого и могут быть выполнены следующие задачи [3, с.52]: организация работы по обеспечению исполнения работниками требований по охране труда; обеспечение сохранения жизни и здоровья работника, организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда; информирование и консультирование работников предприятия по вопросам охраны труда, влияния факторов рабочей среды и трудового процесса на здоровье работников; изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

В рамках указанных задач аутсорсеру по договору могут быть переданы также следующие функции [3, с.52]: определение и выявление опасностей производственного характера, вредных и опасных факторов;

составление рекомендаций (планов) по снижению (ликвидации) профессиональных рисков и их выполнение; регулярные проверки оборудования на предмет безопасности; проведение комплексной оценки состояния охраны для того, чтобы в дальнейшем организация могла претендовать на сертификат по охране труда; проведение аттестации рабочих мест; контроль

и соблюдение законов и иных нормативных правовых актов по охране труда работниками, коллективного договора, соглашений по охране труда, других локальных нормативных правовых актов предприятия; учет и анализ состояния причин производственного травматизма; осуществление мероприятий по профилактике профессиональной заболеваемости; консультативное участие в расследовании несчастных случаев на производстве, при этом необходимо учитывать, что если функции по охране труда целиком переданы на аутсорсинг (в организациях численностью до 50 человек), то все судебные и прочие издержки, связанные с разбирательством несет аутсорсер.

Один из примеров, по определению рисков для работников на химических заводах - опыт Франции [4].

В частности, во Франции была создана профилактическая сеть - Национальный надзор за профессиональными заболеваниями (Research National de Vigilance et de Prevention des Pathologies Professionnelles - RNV3P) [5].

Данная сеть осуществляет наблюдение за всеми больными, которые заболели болезнями на химических и нефтехимических предприятиях.

Были разработаны теоретические основы профессионального облучения, определяемые как сеть ОНР (Occupational Health Problems), связанные с профессиональными воздействиями, как новый подход, который позволил охарактеризовать и проанализировать связь заболевания -воздействие, представленные в базе данных RNV3P в форме реляционной сети. Далее, профессиональное облучение структурировано с точки зрения групп профессионального облучения, которые составляют информативные подмножества опасностей, рассматриваемые как спектр магистрального древа профессионального воздействия, потенциально связанные с данным заболеванием [6].

Что касается методов для решения проблем по оценке воздействия опасных металлов на здоровье человека, то часто используется метод, примененный LHAM-(Lab Hazard Assessment) лабораторией оценки опасных веществ в США, штат Айова [7].

Данная лаборатория использует следующие типы опасностей, которые используются каждой лабораторной группой [8]: 1) биоопасности; 2)химическая опасность; 3)радиационная опасность; 4)лазерная опасность; 5) наномолекулярная опасность.

В частности, LHAM-лаборатория использует 4 главные категории [9,10]:

Уровень А: Высокий уровень (пирофорные химикаты);

Уровень В: Сильный уровень опасности (сильный уровень возгорания);

Уровень С: Средний уровень опасности (малое количество опасности);

Уровень Д: Низкий уровень (низкий уровень возгорания).

Таким образом, любое нефтехимическое предприятие можно оценить по уровням опасности воздействия на здоровье и безопасность человека.

Основной частью механизма улучшения качества человеческого капитала, является направление улучшения материальной составляющей - заработной платы. Улучшение материальной составляющей является главным стимулом для работников химической и нефтехимической промышленности РК.

Здесь можно было бы использовать пример Челябинского филиала Института Экономики УРО РАН [11].

Специалисты данного филиала разработали и внедрили в практику систему «Рост». Опираясь на ежемесячную оценку коллективного и индивидуального труда, она способствует преодолению уравниловки в распределении заработной платы, делает экономически выгодной качественную работу, стимулирует инициативу и творчество.

Суть системы в том, что фонд оплаты труда (ФОТ) ставится в прямую зависимость от основных экономических показателей предприятия: издержек производства, объема выпускаемых и реализуемых товаров (услуг), производительности труда, качества продукции [11, с.11].

При улучшении любого из них повышается эффективность производства и доходы персонала.

При правильной постановке работы персонал ежемесячно информируется об изменении ФОТ в ту или иную сторону, а также, влиянии каждого фактора на его величину [11]. Люди начинают осознавать, что их личная заработка плата напрямую зависит от уровня эффективности производства. Все это порождает коллективную и личную заинтересованность в экономии, оптимизации численности работников, увеличения качества продукции [11, с.11].

Можно предложить и зарубежный опыт оплаты труда, так например, в американских компаниях система мотивации труда увеличивает производительность труда, улучшение качества продукции и снижение издержек производства [12].

Так в американских компаниях гибкая форма оплаты труда дает возможность значительного увеличения уровня оплаты труда при одновременном росте производительности труда и прибыльности производства [12, с.221]. В американской системе оплаты труда на абсолютную величину заработной платы влияют такие факторы, как квалификация работника и стоимость

проживания в данной местности; на повышение уровня заработной платы осуществляется для всех работников, прошедших аттестацию. Оценку проделанной работы выполняет непосредственно сам руководитель организации.

Интересен опыт Франции по оплате труда. Формы оплаты труда во Франции могут быть следующие [12, с.222]: оплата труда за индивидуальную выработку; оплата труда, состоящая из гарантированного минимума (50-90%) и переменной части (10-50%); оплата труда, которая состоит из фиксированной части, которая будет зависеть от квалификации, и переменной части, связанной с результатами производственно-го участка и личного вклада каждого работника. Данная форма позволяет учитывать использование всех видов дополнительных надбавок в зависимости от личных заслуг каждого работника.

Можно было бы обратить внимание на опыт компании «Лукойл». Так в компании «Лукойл», в основе материальной составляющей лежит заработная плата и переменная часть вознаграждения [13]. Вся величина заработной платы будет зависеть от исполняемых обязанностей, сложности решаемых задач, от уровня ответственности и устанавливается для работника с учетом уровня образования и практического опыта.

Переменная часть оплаты состоит из краткосрочных и среднесрочных премиальных выплат [13]. Компания стремится к тому, чтобы переменная часть вознаграждения зависела более тесно от финансовых показателей компании. Краткосрочные премиальные выплаты производятся при достижении установленных показателей деятельности компании за месяц, квартал, год с учетом результативности каждого сотрудника.

Что касается нематериальной части увеличения качества человеческого капитала, можно предложить такие меры содействия, как трудоустройство молодых специалистов, социальная поддержка в форме предоставления квартир в удаленной местности, выплате «подъемных» пособий и других форм социальной поддержки.

Виды поощрений ярко выражены в японской системе мотивации [14]: премии и бонусы, которые выплачиваются минимум раз в полугодие; осуществление медицинского страхования для работников и его семьи; займы для приобретения недвижимости; стажировки в ведущих вузах Японии, Европы, США; повышение квалификации без отрыва от основного места работы.

В американской системе существует следующие мотивации: медицинская страховка, которую оплачивает работодатель; бесплатные обеды; курсы повышения квалификации.

Интересен опыт нематериального стимулирования работников в ОАО «Газпром»

[11, с.13]: предоставление дополнительных выходных и отпуска за активную и творческую работу, право выбора времени отпуска; гибкий график работы; сокращение длительности рабочего дня при высокой производительности труда. Также предоставляются такие льготы, как оплата транспортных расходов или предоставление транспорта: с полным обслуживанием (транспорт с водителем); частичным обслуживанием (лицам, связанным с частыми разъездами, руководящему персоналу).

В ОАО «ГазПром» применяются также следующие нематериальные стимулы: выделение средств на выплату субсидий [11с.13]; стипендиальные программы. Покрытие расходов на образование на стороне; медицинское обслуживание и страхование. Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями; страхование, как самих работников, так и членов их семей; программы жилищного строительства. Строительство жилья или долевое участие в нем; социальные выплаты. Выделение сумм на приобретение необходимых льгот и услуг. Работник имеет право выбора льгот и услуг в пределах этих сумм; страхование жизни. Страхование жизни работника и (за символическое отчисление) членов его семьи; льготное кредитование. Выделение льготных кредитов на строительство жилья, приобретение товаров длительного пользования, услуг и т.д.

Заключение

Таким образом, в статье рассмотрены основные направления социально-экономического механизма улучшения качества формирования человеческого капитала в химической и нефтехимической промышленности РК. Это три блока: охрана труда и здоровья; материальное стимулирование; нематериальное стимулирование. Хотелось бы отметить, что именно аутсорсинг в будущем станет отправной точкой развития блока охраны труда, а создание сети медицинских учреждений поможет отследить количество заболевших и их дальнейшую судьбу.

В статье предложены также меры материального и нематериального стимулирования. Применение этих мер значительно бы улучшило качество человеческого капитала на предприятиях химической и нефтехимической промышленности РК. И способствовало бы росту производительности труда работников в данной отрасли.

Список использованных источников:

1. Бисакаев С.Г. О состоянии соблюдения законодательства о безопасности и охране труда в нефтегазовой отрасли Казахстана // Охрана труда . – 2011. – №1 (61). – С.53.
2. Жумахметов Ж.Н. Единая система управления охраной труда в ТОО СП «Казгермунай» // Охрана труда. – 2012. – №3(75). – С.56– 57.
3. Елин А.Е., Безлуков В.Ю., Тимонина Е.В. Целесообразность использования аутсорсинга в системе охраны труда // Охрана труда. - 2011. – №6 (66). – С.515– 516.
4. Faisander L., Bonneterre V., Gaudamaris R. Occupational exposome: A network-based approach for characterizing occupational health problems // Journal of Biomedical Informatics. – 2011. – №44. – P.545-552. // http: doi : 10.1016/j.jbi. 2011.02.010.
5. Walsh L, Turner S., Lines S., Hussey L., Chen Y., Aguis R. The incidence of workrelated illness in the UK health and social work sector: the Health and occupation // Reporting network. – 2002-2003. – Occup. Med. (Lond). – vol.55.– P. 262– 267.
6. Alexander D.D., Mink P.J., Adami H.O., Chang E.T., Cole P., Mandel J.S. et al // The non Hodgkin lymphomas: a review of the epidemiologic literature.– 2007. – P.1– 139. https://doi.org/10.1002/ijc.22719.
7. Fabro-Peray P., Daures J.P., Rossi J.F. Environmental risks factors for non Hodgkin's lymphoma: a population-based case – control study in Langue doc Roussillon, France // Cancer Causes Control. – 2001. – №12 (Suppl.3). – P. 12. http: doi: 10.1023 / a: 1011274922701.
8. Viel J.F., Arveux P., Bavarel J., Cahn J.Y. Soft-tissue sarcoma and non Hodgkin's lymphoma clusters around a municipal solid waste incinerator with high dioxin emission levels // AmJ.Epidemiol.– 2000.– 152.– (Suppl.1). – P.139.
9. Gibson H.J., Shroder I. Wayne N.L. A research university's rapid response to a fatal chemistry accident // Journal of Chemical Health and Safety.- July–August 2014.–Volume 21.–№4. –P. 18-26. https: doi. org./10.1016/j.jchos.2014.01.003.
10. Cooper, M.D., Philips, R.A. Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship // J.Saf.Res. – 2004.–№35(5). –P. 497– 512. https: doi: 10.1016 / j.jsr.2004.08.004.
11. Шавдунова Н.Г. Мотивация персонала – один из факторов успеха организации // Журнал HR–«Персонал». – апрель 2007. –№4 (4). –С.11– 13.
12. Панзабекова А.Ж., Турабаев Г.К. Зарубежный опыт формирования систем оплаты и стимулирования труда в условиях инновационного развития // Bulletin of national Academy of sciences of the Republic of Kazakhstan. –2016. –ISSN 1991. –3494. –Volume 5. –№363. – С. 219– 226.
13. Лукойл сайт. Политика управления персоналом: <https://lukoil.ru/Responsibility/SocialPartnership/HumanResources>.
14. Зарубежный опыт мотивации персонала: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/zarubezhnyj-opyt-motivatsii-personala/>.

М.У. Спанов

экономика ғылымдарының докторы, профессор,
Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан Республикасы
e-mail: m-spanov@rambler.ru

К.О. Нұргалиева

Э.Ф.К., жоғарғы оқу орнының
оқытушыларына берілетін ғылыми атақ
Халықаралық бизнес университеті (UIB)
Ғылыми-зерттеу институтының «Инновациялық
экономика институты» директоры
e-mail:kuralay-uib@mail.ru
Алматы қ., Қазақстан Республикасы

Ә.Ә.Батырғожина

б.ғ.к., жоғарғы оқу орнының
оқытушыларына берілетін ғылыми атақ
Алматы қ., Қазақстан Республикасы
e-mail:b_asya@mail.ru

А.С. Усенова

PhD докторант, экономика магистрі
Халықаралық бизнес университеті, UIB,
Алматы қ., Қазақстан Республикасы
e-mail: anel_ussenova@mail.ru

ТҮЙІН

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ХИМИЯ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ХИМИЯ ӨНЕРКӘСІБІ КӘСІПОРЫНДАРЫНЫҢ АДАМИ КАПИТАЛЫНЫҢ САПАСЫН ЖАҚСАРТУДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТЕТІГІ

Мақала ҚР химия және мұнай-химия өнеркәсібінде адами капиталдың сапасын жақсартудың әлеуметтік-экономикалық тетігін қалыптастыруға арналған.

Мақалада әлеуметтік-экономикалық тетіктің қалыптасуын жақсартатын негізгі бағыттар, атап айтқанда З блок талданды: қызметкерлердің еңбегі мен деңсаулығын қорғау, материалдық құрам және материалдық емес.

Авторлар аутсорсингті дамытуға және осы кәсіпорындардың қызметкерлері алған ауруларды бақылайтын медициналық мекемелер желісін қалыптастыруға баса назар аударады. Себебі, авторлар деңсаулықты сақтамай және еңбекті қорғауды қамтамасыз етпей, жұмыскерлердің де, жалпы саланың да одан әрі өмір сүруі мүмкін емес деп санды.

Сондай-ақ мақалада біліктілікке байланысты болатын белгіленген бөліктен және өндірістік участкениң нәтижелеріне байланысты ауыспалы бөліктен және әрбір қызметкердің қатысушысының жеке салымынан тұратын еңбекақы төлеу ЕТК(еңбекақы төлеу қоры) құрысияқты мынадай шаралар ұсынылған. Сондай-ақ материалдық емес ынталандыру шаралары ұсынылды, - белсенді және шығармашылық жұмысы үшін қосымша демалыс және демалыс беру, демалыс уақытын таңдау құқығы; икемді жұмыс кестесі; еңбек өнімділігі жоғары болған кезде жұмыс күнінің ұзақтығын қысқарту. Атальған бағыттар ҚР химия және мұнай-химия өнеркәсібіндегі адами капиталдың сапасын айтарлықтай жақсартуға көмектеседі.



... мақалада біліктілікке байланысты болатын белгіленген бөліктен және өндірістік участкениң нәтижелеріне байланысты ауыспалы бөліктен және әрбір қызметкердің қатысушысының жеке салымынан тұратын еңбекақы төлеу ЕТК(еңбекақы төлеу қоры) құрысияқты мынадай шаралар ұсынылған. Сондай-ақ материалдық емес ынталандыру шаралары ұсынылды, - белсенді және шығармашылық жұмысы үшін қосымша демалыс және демалыс беру, демалыс уақытын таңдау құқығы; икемді жұмыс кестесі; еңбек өнімділігі жоғары болған кезде жұмыс күнінің ұзақтығын қысқарту. Атальған бағыттар ҚР химия және мұнай-химия өнеркәсібіндегі адами капиталдың сапасын айтарлықтай жақсартуға көмектеседі.

Spanov M.

doctor of economic sciences, professor,
e-mail: m-spanov@rambler.ru,
Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan

Nurgaliyeva K.O.

Ph.D., Associate Professor
Director of the Scientific Research Institute
«Institute of Innovative Economy»
University of International Business, (UIB)
e-mail:kuralay-uib@mail.ru
Almaty, Republic of Kazakhstan

Batyrgozhina A.A.

PhD of biology, Associate professor
e-mail:b_asya@mail.ru
Almaty, Republic of Kazakhstan

Ussenova A. S.

PhD doctoral student, master of economics
University of International Business, (UIB)
e-mail: anel_ussenova@mail.ru
Almaty, Republic of Kazakhstan

SUMMARY

SOCIO-ECONOMIC MECHANISM OF IMPROVEMENT OF QUALITY OF HUMAN CAPITAL OF ENTERPRISES OF CHEMICAL AND PETROCHEMICAL INDUSTRY OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

The article is devoted to the formation of a socio-economic mechanism for improving the quality of human capital in the chemical and petrochemical industries of the Republic of Kazakhstan.

The article analyzes the main areas that improve the formation of the socio-economic mechanism in particular 3 blocks: labor and health protection of workers, material component and intangible.

The authors emphasize the development of outsourcing and the formation of a network of medical institutions that will track the diseases that workers in these enterprises received. Since the authors believe that without maintaining health and ensuring labor protection, it is impossible to continue to exist, both the workers themselves and the industry as a whole.

The article also presents the following measures as the creation of an FOT (wage fund), which consists of a fixed part, which will depend on the qualification, and a variable related to the results of the production site and the personal contribution of each employee. Intangible incentive measures are also proposed, such as: - the provision for active and creative work of additional weekends and holidays, the right to choose the vacation time; flexible working hours; shorter working hours with high productivity. These areas will help significantly improve the quality of human capital in the chemical and petrochemical industries of the Republic of Kazakhstan.



The article also presents the following measures as the creation of an FOT (wage fund), which consists of a fixed part, which will depend on the qualification, and a variable related to the results of the production site and the personal contribution of the participant of each employee. Intangible incentive measures are also proposed, such as: - the provision for active and creative work of additional weekends and holidays, the right to choose the vacation time; flexible working hours; shorter working hours with high productivity. These areas will help significantly improve the quality of human capital in the chemical and petrochemical industries of the Republic of Kazakhstan.