



# МЕМЛЕКЕТТІК АУДИТ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АУДИТ GOVERNMENT AUDITING

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

**№3 (48) ШІЛДЕ/ҚЫРКҮЙЕК 2020**

ИЮЛЬ/СЕНТЯБРЬ, JULY/SEPTEMBER





# НӨМІРДЕ ОҚЫҢЫЗ

## ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ

### INSIDE

**А.Т. 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.

**С.С. Әлібеков**

**Тәлімгерлік – Кадрлық  
менеджменттің табысты  
құралдарының бірі**

Әлемдік тәжірибе мемлекеттік секторда білікті мамандарды қалыптастыруда 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 beneficiate mentors.



# МЕМЛЕКЕТТІК АУДИТ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АУДИТ GOVERNMENT AUDITING

## РЕДАКЦИЈАЛЫҚ КЕҢЕС

**Н.Н. ГОДУНОВА** – Редакциялық кеңестің төрайымы – Республикалық бюджеттің атқарылуын бақылау жөніндегі есеп комитетінің

Төрайымы, Қазақстан Республикасы

**І.Л. АҚПОМБАЕВ** – Қазақстан Республикасы

**Р.А. АЛШАНОВ** – Қазақстан Республикасы

**Л.З. БЕЙСЕНОВА** – Қазақстан Республикасы

**В. ЛАКИС** – Литва Республикасы

**А.Б. ЗЕЙНЕЛҒАБДИН** – Қазақстан Республикасы

**Z. KORZEV** – Польша Республикасы

**Г.Ж. ҚАРАҚҰСОВА** – Қазақстан Республикасы

**Н.А. КОРЖОВА** – Қазақстан Республикасы

**С.Х. КӨШКІМБАЕВ** – Қазақстан Республикасы

**Н.А. НАЛИБАЕВ** – Қазақстан Республикасы

**Е.В. НИКИФОРОВА** – Ресей Федерациясы

**С.Н. НӨГЕРБЕКОВ** – Қазақстан Республикасы

**О.Н. ӨКСІКБАЕВ** – Қазақстан Республикасы

**Т.М. СҮЛЕЙМЕНОВ** – Қазақстан Республикасы

**С.В. ШКОДИНСКИЙ** – Ресей Федерациясы

## РЕДАКЦИЈА АЛҚАСЫ

**М.У. СПАНОВ** – Бас редактор

**В.М. АУКЕН**

**М.М. АХМЕТОВ**

**Г.Қ. ИЗДИБАЕВА**

**Қ.С. ӘБДІРАЙЫМОВ**

**Ә.А.Қ. КӘРІБАЕВ**

**Р.Е. НҰРПЕЙІСОВ**

**Ю.Ф. ЭНГЕЛЬ**

**Ә.М. ЗИЯЕВА** – жауапты редактор

## 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 Ә.**..... 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 ұйымдастырушылық моделі

**М.А. Серикова, Ә.А.-Қ. Кәрібаев, 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

**Бақтымбет А.С., Кожабаева С.А., Бақтымбет Ә.С., Бақтымбет С.С.**..... 41

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

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

Жазылу индексі 74167

Тоқсанына 1 рет шығарылады.

Таралымы: 200 дана.

# МАЗМҰНЫ

ҚР көлік-логистикалық инфрақұрылымының стратегиялық дамуының негізі РЕТІНДЕ “ҚТЖ “ҰК” АҚ өндірістік-қаржылық көрсеткіштерін бағалау  
**А.А. Торғаева, Д.М. Төрөқұлова, Ж.Е. Нурғалиева, Г.А. Саймағамбетова** ..... 48

## АДАМИ РЕСУРС

Тәлімгерлік – Кадрлық менеджменттің табысты құралдарының бірі  
**С.С. Әлібеков** ..... 58

Қазақстан Республикасының адами капиталын дамытудың негізгі бағыттары  
**Тузубекова М.К., Жумагулова А.К., Нуркенова 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

## 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 <b>Молдашев А.Т.</b> .....	8
Проблемы и перспективы цифровизации в деятельности органов государственного аудита <b>Жолаева М., Ракаева А., Серикова М., Оспанова Э.</b> .....	16
Международный опыт государственного аудита и его основные принципы <b>Тусибаева Г.С., Кажмухаметова А.А., Алтынбеков М.А., Айтхожина А.Е.</b> .....	21
Организационная модель налогового администрирования в Республике Казахстан <b>Серикова М.А., Карыбаев А.А.-К., Сембиева Л.М., Жагыпарова А.О.</b> .....	27

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

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

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

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

# CONTENTS

## METHODOLOGY, THEORY, PRACTICE

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

## ECONOMIC POLICY

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

## HUMAN RESOURCE

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

**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

**Батыргожина А.А.**  
к.б.н., доцент  
г. Алматы, Республика Казахстан  
e-mail:b-asay@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 специализируется 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 потенциально 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 непрофильных 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 ОНП (Occupational Health Problems), связанные с профессиональными воздействиями, как новый подход, который позволил охарактеризовать и проанализировать связь заболевание - 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 LHAT-(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, LHAT-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 заработная 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 производственного 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 доленое 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., Bonnetterre 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.org/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 Languedoc Roussillon, France // Cancer Causes Control. – 2001. – №12 (Suppl.3). – P. 12. <http://doi.org/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–August2014.–Volume21.–№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.org/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

**Қ.О. Нұрғалиева**

э.ғ.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. Үсенова**

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 3 блок талданды: қызметкерлердің еңбегі мен денсаулығын 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 денсаулықты сақтамай және еңбекті қорғауды қамтамасыз етпей, жұмыскерлердің де, жалпы саланың да одан әрі өмір сүруі мүмкін емес деп санайды.

Сондай-ақ мақалада біліктілікке байланысты болатын белгіленген бөліктен және өндірістік учаскенің нәтижелеріне байланысты ауыспалы бөліктен және әрбір қызметкердің қатысушысының жеке салымынан тұратын еңбекақы төлеу ЕТҚ(еңбекақы төлеу қоры) құру сияқты 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. Аталған бағыттар ҚР химия және мұнай-химия өнеркәсібіндегі адами капиталдың сапасын айтарлықтай жақсартуға көмектеседі.



... мақалада біліктілікке байланысты болатын белгіленген бөліктен және өндірістік учаскенің нәтижелеріне байланысты ауыспалы бөліктен және әрбір қызметкердің қатысушысының жеке салымынан тұратын еңбекақы төлеу ЕТҚ(еңбекақы төлеу қоры) құру сияқты 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. Аталған 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 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.



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.