

Қазақстан Республикасы Білім және Ғылым министрлігі
Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университеті

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Казахский национальный университет имени аль-Фараби

Ministry of Education and Science of Kazakhstan
al-Farabi Kazakh National University

«Қазақстан Республикасының аудиторлар Палатасы» КАҰ

ПАО «Палата аудиторів Республики Казахстан»

PAO «Chamber of Auditors of the Republic of Kazakhstan»

«КЕДЕНДІК ОДАҚ ЖӘНЕ БІРЫҢҒАЙ ЭКОНОМИКАЛЫҚ КЕҢІСТІК
ШЕҢБЕРІНДЕГІ ЭКОНОМИКАЛЫҚ СҰРАҚТАРДЫ РЕТТЕУ:
ТӘЖІРИБЕЛЕР ЖӘНЕ МӘСЕЛЕЛЕР»

Халықаралық ғылыми – тәжірибелік конференция
материалдары
6-7 желтоқсан 2013 жыл.

"РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ В РАМКАХ
ТАМОЖЕННОГО СОЮЗА И ЕДИНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО
ПРОНСТРАНСТВА: ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ"

Материалы
международной научно-практической конференции
6-7 декабря 2013 г.

"ECONOMIC ISSUES REGULATION IN THE FRAMEWORK OF CUSTOMS
UNION AND COMMON ECONOMIC SPACE: PRACTICE AND PROBLEMS"

Materials
international scientific-practical conference
December 6-7 2013

Алматы, 2013

УДК 339.5
ББК 65.428
К.44

Рекомендовано к изданию Ученым советом ВШЭБ КазНУ имени аль-Фараби аль-Фараби атындағы ҚазҰУ ЭБЖМ Ғылыми Кеңесімен басылуға ұсынылған

Редакциялық алқа/Редакционная коллегия:

*Ермекбаева Б.Ж
Казбекова Ж.Б.,
Султанова Б.Б.
Мухтарова К.С.
Бордоусов Қ.В.
Мустафина А.К.
Оралбаева Ж.З.
Бейсенбаева А.К.*

КО және БЭК шеңберіндегі экономикалық сұрақтарды реттеу: тәжірибелер және мәселелер: халықарал. ғыл.-тәжі. конф. материалдары. 6-7 желтоқсан 2013 ж. =

[Регулирование экономических вопросов в рамках ТС и ЕЭП: практика и проблемы: материалы международной научно-практической конференции. 6-7 декабря 2013 г.]

жалпы ред. басқ. Б.Ж.Ермекбаева, Б.Б.Султанова, А.К.Бейсенбаева/- Алматы: «TOWN Print» ЖШС, 2013. - 547 б.

ISBN 978-601-247-936-2.

Жинақта экономиканың әртүрлі салаларында қызмет істейтін ғалымдар, докторанттар мен магистранттардың КО және БЭК шеңберіндегі мәселелері туралы мақалалары мен еңбектері қамтылған.

В сборнике представлены статьи, научные труды специалистов различных отраслей экономики, ученых, докторантов и магистрантов в рамках проблем ТС и ЕЭП.

ISBN 978-601-247-936-2.

УДК 339.5
ББК65.428
© «TOWN Print»

ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ҰЙЫМДАРДЫ БАСҚАРУДАҒЫ АДАМ КАПИТАЛЫНЫҢ

Аннотация. Рассматриваются вопросы состояния человеческого капитала в Казахстане на современном этапе, раскрываются основные понятия и определения, исследуется влияние человеческого фактора на экономику Казахстана, а так же рассказывается роль человеческого капитала в казахстанских компаниях.

Abstract. The article discusses the state of human capital in Kazakhstan at the present stage, the basic concepts and definitions, we investigate the influence of human factors on the Kazakh economy, and also discusses the role of human capital in Kazakh companies.

«Адам капиталы» деген ұғым егемендік алғаннан кейін ерекше маңызға ие болды. Адам капиталының ел экономикасындағы рөлін бағалап, оның дамуына тікелей ықпал ететін күш жұмсаған Тұңғыш Президентіміз Нұрсұлтан Әбішұлы Назарбаев. Тәуелсіздіктің алғашқы күндерінен бастап, адам капиталын дамыту, оның ішінде халықты сапалы біліммен қамтамасыз ету – Елбасы саясатының басым бағытына айналды. Мемлекет басшысы «ақылды экономика» құру үшін ең алдымен адам капиталын дамыту қажет екенін білдіретін атап өтті. Елбасымыз осы мақсатта түбегейлі шешімдер қабылдап, әлемдегі озық бағамаларды игеруге барынша қолдау көрсетіп келеді. 2012 жылы 27 қаңтарда Қазақстан халқына жолдаған «Әлеуметтік-экономикалық жаңғырту - Қазақстан дамуының басты бағыты» атты жолдауында да адам капиталы мәселесін ел алдындағы тұрған міндет ретінде атап өтті.

Білім беру мен ғылымның адам капиталын құру мен дамытуда маңыздылығын атап өтті. Жөн. Ғылыми білім материалды және материалды емес өндірісті дамытудың негізгі факторы болып табылады. Білім беру саласы экономиканы қолдаудағы мемлекеттік іс-шаралардың негізгі бағдары болуы керек. Сонымен қатар, ішкі қолдауды бизнес саласы көрсетуге тиіс.

Адам капиталы өзіне персонал менталитетін, ұйымның салт-дәстүрлерін, қызметкерлерінің білімін, әдістемелерін, патент, ноу-хау ретіндегі интеллектуалды капитал мен адам капиталының сапасы мен ауқымын көбейтуге көмектесетін фирманың ішкі және сыртқы қарым-қатынастарын, инновациялық мүмкіндіктерін және фирманың ұйымдастырушылық мүмкіндіктерін жатқызады.

Әлемнің дамыған елдері адам капиталының көп бөлігін иемденеді. Олар инвестициялардың көп бөлігін осы адам капиталына жұмсайды. Бұл оларға технологиялық және интеллектуалдық дамуда басымдылық береді, сонымен қатар, халықтың сапалы өмір сүруіне алып келеді. Адам капиталы дамыған елдердегі жаңа технологияларды құруда, өндірісті дамытуда олардың тиімділігін көтеруде, мәдени, денсаулық сақтау, қауіпсіздік, әлеуметтік салаларда адам капиталы маңызды факторлардың бірі. Адам дамуы туралы БҰҰ ұйымының баяндамаларынан жолында дамыған елдер АҚШ, Финляндия, Германия, Жапония, Швейцария елдерінде адам капиталы ұлттық байлықтың 80% құрайды. Бұл мемлекеттер ғылымның барлық салалары бойынша тиянақты зерттеулер жүргізеді. Әлемнің жетекші елдері ғалымдардың ойларын тез әрі тиімді пайдалануға немесе қызмет түрі ретінде іске асыру үшін ең тиімді жағдайлар жасады. Дамыған елдерге адам капиталына жоғары инвестициялар, түбегейлі зерттеулер, жаңа технологиялар мен инновациялар ғана көпбасшылықты беріп отыр.

Адам капиталы теориясының дамуына еңбек сіңірген ғалым, Нобель сыйлығының 1992 жылғы лауреаты Г.Беккер болды. Ол “адам капиталы” түсінігін кен мағынада қарады. Оның ойынша, “адам капиталы адамға, денсаулық сақтауға, бағалар мен кірістер туралы ақпарат іздеуге құйылған инвестициялардың есебінен пайда болады”. Жалпы және мамандандырылған білімге шығындармен қоса, Г.Беккер адамдарға инвестициялардың қатарына балаларды тәрбиелеу, денсаулық сақтау, ақпарат іздеу, жұмыс орнын ауыстыру және

адамның мәдени және интеллектуалды дамуына көмектесетін шығындарды жатқызды.

XX ғасырдың екінші жатысынан бастап, экономикадағы адам капиталына қызығушылық арта түсті. Себебі, постиндустриалды даму сатысына көңу барысындағы мемлекеттердің даму перспективасы, экономикалық өсудің маңызды стратегиялық факторлары ретінде интеллектуалды әлеуетті сауатты қолдану, өсіру, сақтау мен коммерциализация мәселелерімен байланысты. Заманауи жағдайларды экономиканың бәсекелестік басымдықтары мен модернизациялау мүмкіндіктері белгілі бір дәрежеде осы жинақталған және іске асырылған адам капиталымен анықталады. Білімді, білікті және тәжірибелі адамдар ғана қоғамның технологиялық, экономикалық және әлеуметтік модернизациялау шекарасын анықтай алады. Олар қоғамдық өндірістің жаңа саласы – ақпараттық-интеллектуалдық өнім индустриясын қалыптастырады.

Жалпы, адам капиталын пайдаланғанда үш факторға айрықша мән беріледі. Оның біріншісі – жұмыс істеуі, екіншісі – өнімді іс атқаруы, үшінші – бәсекеге қабілеттілігі. Соңғы жылдары республикамызда экономикалық дағдарыс кезінде азаматтарды жұмыспен қамтуға үлкен мән берілді. Бірақ бұл уақытша қамқорлық екендігін ескерсек, түйіні шешілмеген мәселелер әлі де көп. Қазақстандағы адам капиталын дамытуға кедергі келтіретін нәрсе бар. Ол – кәсіби стандарттардың енгізілмеуі. Негізі мемлекет 2020 жылға дейін мектепке дейінгі білім берумен балаларды 100 пайызға қамтамасыз етуді көздеп отыр. Еліміздегі университеттер әлемдегі ең үздік жоғары оқу орындарының қатарына ілінуі тиіс. Жұмыссыздық 5 пайыздан аспайды деп күтілуде. Мамандардың айтуынша, егер біз қазіргі тарихпен дами беретін болсақ, аталған көрсеткіштерден де асып түсуімізге мүмкіндік бар. Қазіргі кезде біз қазыратыны жоқ, бұрын адам капиталы ұғымы бұрын тек жеке адамның бойындағы бай рухани құндылықтарымен бағаланып, елшенген болса, бүгінде оған елдің жоғары экономикалық көрсеткішінің бір тетігі ретінде қарау байқалуда.

Адам капиталын нығайту – экономиканың тұрақты өсуінің кепілі болып табылады. Елбасы шетел инвесторларымен өткізген пленарлық отырыста адам капиталы – мемлекеттің қорықпайтын зор байлығы деп айрықша атап өткен болатын. Сондықтан адамның атқарған қызметіне көбірек жүгінсең, ол соншалықты қайрыла түсетін капитал. Өйткені, оның білімі, жұмыс істеу қабілеті, ой өрісі уақыт өткен сайын арта түседі. Конференцияда негізінен адам капиталын қай тұрғыдан пайдалансақ, оның тиімділігі арта түсетіндігі жөнінде тұжырымды ой айтылғандығы қуантады.

ТМД елдері ішінде Қазақстан ғылымды дамытуда Ресей мен Украинадан кейін үшінші орынды алады. Ал, адам ресурсының сапалық деңгейінің көтерілуі – тек ғылымға жете көңіл бөлгенде ғана пайдалы болатындығын естен шығармаған жөн. Бүгінгі таңда дамыған елдерде ғылымның қосылған құндылығы 72,2 пайызын адам капиталы құрайтынын ескерсек, біздің елімізде қолға алынатын мәселелер әлі де көп екендігін байқау қиын емес.

Адам капиталы тұрғысынан ғылымға, білімге, бір адамға жұмсалатын қаржыны өлшегенде біз, әрине, әлі де болса жоғары деңгейге көтеріле алмай отырмыз. Бүгінгі таңда тек білім-ғылым, жаңа технология салаларына бөлінетін қаржы Американың ішкі жалпы өнімнің 26 пайызын құрайды екен. Ресейде бұл көрсеткіш – 8 пайыз болса, Қазақстанда – 6,5 пайыз. Елбасы Нұрсұлтан Назарбаевтың «Болашақтың іргесін бірге қалаймыз!» атты жолдауында айтылғандай, қазір Қазақстанда индустриялық-инновациялық бағдарлама жүзеге асырылып жатыр. Осыған орай, 162 жоба іске аспақ. Оған 6,5 трлн. теңге қаржы бөлінеді. Тек осы 3 жылда 200 мың жаңа жұмыс орны ашылады. Ол тек жұмыс орны емес, оған жоғары деңгейлі инженерлер, жоғары деңгейлі жұмысшылар ауадай қажет.

Адам капиталы – жеке бір адамның ғана емес, қоғамның азығы. Адам капиталының өлшеміне өлшемдері бар екендігі ақиқат. Олардың қатарына демографиялық, әлеуметтік, экономикалық, отбасылық жағдайларды жатқызуға болады. Мәселен, демографиялық өлшем бұл өлшемді халықтың саны мен сапасы. Бұл, сөз жоқ, үлкен капитал.

Мысалы, Қытай үшін халық санының өсуі Қытай экономикасының дамуына үлкен қосымша туғызса, ал Қазақстанға адам санының өсуі – ол тек жақсылық. Демек, әр елде демографиялық капиталдың жағдайы әр түрлі. Сондай-ақ, адам капиталы – сол адамның

бойындағы білімнің, тәжірибенің, даналықтың, құндылықтардың көрінісі екендігіне ұмытпағанымыз жөн.

Шындығында да, Қазақстан еңбек ресурстарының сапасын арттыруға да үлкен мән беріп отыр. Бүгінде индустриалды-инновациялық бағдарлама бойынша 60 мың жұмыс орыны ашылған.

«Бизнестің жол картасы – 2020» бағдарламасы аясында 600-ден астам шағын және орта бизнеске қолдау көрсетілген. «Сол себептен де Қазақ елінде адам капиталы мен еңбек күштерін тиімді пайдалану жолдары жақсы қарастырылған», – дейді шетелдік сарапшылар. Олардың пікірінше, Қазақстанның ұстанған саясаты өзін-өзі толық ақтап отыр.

Қазақстандық ұйымдар да компанияның тиімді қызмет етуі үшін сапалы адам капиталы керек екенін түсінді. Сондықтан соңғы жылдары сапалы адам капиталын тарту, қызметкерлерді оқыту, біліктілігін жоғарылату секілді мәселелер бірінші орында. Оның ішінде кадр саясатын қолданатын «ҚазТрансОйл» компаниясындағы адам капиталының рөлі туралы атап өтейік.

«ҚазТрансОйл» мұнай тасымалдау, мұнай және мұнай өнімдерінің экспорты мен импорты мәселелерінде Қазақстан Республикасының мүдделерін сақтау мақсатында құрылған. Компанияның 2010-2014 жылдарғы кадр саясаты «ҚазТрансОйл» АҚ-ның қызметкерлерді басқару қағидаттарын, қадағалау бағыттарын және деңгейлерін айқындайды.

Кадр саясаты Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына қатаң сәйкестікті қамтамасыз асырылады.

Компания адам капиталы ұзақ мерзімді дамыту және бәсекелестікті арттыру мен өнімділігін арттыруға бағытталған әлеуметтік жауапкершілікті дамыту, қызметкерлерді әлеуметтік қорғау шараларын жасауға, ұжымда тұрақтылыққа ұмтылудың негізін қалауға бағытталатындығын ұғынады.

2010 жылғы 10 наурызда Компанияның Директорлар кеңесі шешімімен бекітілген 2010-2014 жылдарға «ҚазТрансОйл» АҚ кадр саясаты мына басты басымдылықтарды белгілейді:

- жоғары кәсіби қызметкерлерді тарту, дамыту және ұстап қалу;
- Компания қызметкерлерін басқаруда озық әдістерін енгізу;
- Компанияда жаналықтарды және қайта құруларды қолдау;
- Компания қызметкерлерінің мінез-құлқын реттейтін бірлескен құндылықтарды, әлеуметтік нормаларды жасау және пысықтау.

Кадр менеджментінің негізгі бағыттарының бірі қызметкерлерді дамыту жүйесін құру және қызметкердің оқуы мен дамуын жоспарлы және жүйелі енгізу арқылы жетілдіру болып табылады.

Қызметкерлерді оқытудың қазіргі жүйесі – қойылған міндеттерді әлдеқайда тиімді орындауға мүмкіндік беретін қажетті білім мен машықты алу немесе дамыту үшін біліктілікті арттыру курстарынан өту арқылы компанияның әрбір қызметкеріне кәсіби дамуындағы мүмкіндіктер беру және қолдау.

2012 жылы біліктілікті арттыру бағдарламаларына Компанияның 7 511 қызметкері қатысты.

Сондай-ақ, Компания өз мамандарының ACCA, CIA, CFA, DipIFR және кәсіби бухгалтер мамандығы біліктілігін растайтын отандық және халықаралық сертификаттар алуы үшін оқулар ұйымдастырды.

Компания бөлімшелері арасында үздік мамандарды таңдау және ынталандыру мақсатында тәжірибе алмасуды ұйымдастырудың тиімді әдісі жыл сайынғы «Мамандығы бойынша таңдаулы» конкурсы болып табылады, мұнда Компанияның өндіріс филиалдарының жоғары кәсіби деңгейдегі мамандары өздерінің кәсіби шеберліктерін көрсетеді.

2012 жылғы тамызда Павлодар қаласында Шығыс филиалының өндірістік базасында «Мамандығы бойынша таңдаулы» халықаралық конкурсы өткізілді, онда «ҚазТрансОйл» АҚ, «АК «Транснефть» ААҚ, «Укртранснафта» ЖАҚ, «Гомельтранснефть Дружба» ААҚ және Каспий Құбыр Консорциумының таңдаулы жұмысшылары қатысты. Компания жұмысшылары сегіз сайыс бойынша жеті бірінші орындарды жеңіп алды, сойтып

біліктіліктерінің жоғары деңгейін көрсетті.

2011 жылы «Кадр резерві» бағдарламасын іске асыру жалғасты, ол ең мықты, жоғары табысты, әлеуеті жоғары қызметкерлерді анықтауға бағытталған, кәсіби ортада да, сонымен бірге басқару саласында да олардың қабілетін Компанияның дамуы үшін дұрыс дамыту және пайдалануды қарастыру.

Басқару қызметіне даярлау үшін маңызды конкурс іріктеуінен өткен, 36 алдыңғы қатарлы маманнан құралатын – кадр резервіндегі осы үміткерлердің бірыңғай базасы жаңғыртылды.

Мансаптық дамудың жеке жоспарларына сәйкес үміткерлердің жеке дағдыларын дамыту үшін оқыту бағдарламаларының 10 бағытынан астамы ұйымдастырылды. 2012 жылы кадр резервінің 11 үміткері Компания есебінен магистр бағдарламаларына оқуға бекітілді.

Компания жыл сайын қызметкерлерінің қанағаттанушылығын бағалау жөнінде іс-шаралар жүргізеді, ол қызметкерлердің топтық мақсаттары мен міндеттерін білуі және түсінуі, қызметкерлердің Компания басшылығына сенімінің дәрежесін айқындауға, осы қанағаттанушылыққа едәуір дәрежеде әсер етуші материалдық және психологиялық ынталандыруды және басқаны анықтауға мүмкіндік берді.

Қоғам қызметкерлерінің қанағаттанушылық индексі 63,5%-ды құрады (2011 жылы – 63%, 2010 жылы – 62%).

Компанияда «Жас маман» бағдарламасы іске асырылып келеді, оған қатысушы-үміткерлердің үлгерім, жеке және іскерлік сапаларын кешенді талдау негізінде іріктелген кәсіби ЖОО студенттері. Студенттерді іріктеу 3 курстан бастап жүргізіледі. Жас мамандарды даярлау бағдарламасы Компанияның құрылымдық бөлімшелерінің өндірістік нысандарында өндірістік практикадан өтуді қарастырады.

Өндірістік практикадан өту кезінде студентке таңдаған кәсібі бойынша жұмыс орны, жатақханада тұру, сонымен қатар, тәуліктік шығындары, практикадан өту жеріне тұрғылықты жерінен келу және кету жолақысы, екінші разрядтағы жұмысшы мөлшерлемесі бойынша еңбекақы беріледі.

Әр студентке Компанияның тәжірибелі қызметкерлері қатарынан ұстаз бекітіледі.

2012 жылы Компанияның бөлімшелерінде 286 студент, оның ішінде, «Жас маман» бағдарламасы бойынша Қазақстан-Британ техникалық университетінің, Қ.И.Сәтпаев атындағы Қазақстан ұлттық техникалық университетінің 54 студенті оқу-өндірістік практикасынан өткен.

Экономикада адам капиталы – білім, іскерлік және дағдының жиынтығы ретінде пайдаланатыны белгілі. Бірақ, оны мақсатты түрде дамыту үшін ең алдымен бұл процесті институттандыру қажет. Бұл – жаңа қоғамдық институттар құруды, олардың құрылымын, қызметінің құқықтық реттелуін, бір-бірімен және жалпы қоғаммен қарым-қатынасын қарастырады.

Егемендік алған соң Қазақстанда білім беру саласын институттандыру бағытында маңызды қадамдар жасалды. Атап айтқанда, жаңа заңнама қабылданды, білім беру процесіне жеке меншік капитал тартылды, оқыту құрылымы әлемдік тәжірибеге сәйкес келтірілді. Еліміздің экономикалық, саяси және әлеуметтік өмірінде болып жатқан өзгерістер білім беру мен адами капиталды дамытуға жаңаша көзқарасты қалыптастырды.

1. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдаған «Әлеуметтік-экономикалық жаңғырту – Қазақстан дамуының басты бағыты» атты жолдауы. 27 қаңтар 2012ж.

2. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдаған «Болашақтың іргесін бірге қалаймыз!» атты жолдауы. 2011 жылғы 28 қаңтар.

3. Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964.

4. «ҚазТрансОйл» АҚ-тың 2010-2014 жылдарғы кадр саясаты. Сілтеме: http://www.kaztransoil.kz/kz/kadr_saiasati/.

екелділікті бәсеңдету үшін бірнеше әдістер қолдану керек: кәсіпкерлік жоба жасауға істі ік білетін кенесшілерді, мамандарды тарту, жобалау алдында мүмкін болатын қиын-старды жете білу, өндірілетін өнімге сұранысты болжау, тәуекелділікті жобаға қатысушы-дың өзара бөлісуі, сақтандыру, болжамсыз шығындарды жабуға керекті қаражатты екке ұстау.

УДК 674:684.5 (075)

Нұрсейтова Г.Б. – э.ғ.к., доцент, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ,
Курманалина Ж.Е. – магистрант, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ

ӨНІМ САПАСЫН БАСҚАРУ – КӘСІПОРЫН ҚЫЗМЕТІНІҢ БАСТЫ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ

Аннотация. В статье рассмотрены основные понятия и принципы обеспечения и управления качеством, методики создания систем качества продукта на предприятиях, вопросы сертификации и основные требования действующего законодательства в области качества, выполнение которых является ~~неизбежным~~ **непрерывным** условием современных рыночных отношений.

Abstract. In the article the basic concepts and principles of quality assurance and management, methods of establishing systems of product quality in enterprises, certification issues and the basic requirements of current legislation in the field of quality, the implementation of which is essential for the modern market economy.

Нарықтық қатынастардың дамуы кезінде өнім мен қызмет сапасының қажетті деңгейін қамтамасыз ету кез-келген шаруашылық қызметінің стратегиялық бағыты болуы керек.

Өнім сапасы – кәсіпорын қызметінің маңызды көрсеткіштерінің бірі. Оның сапасын арттыру кәсіпорынның нарық жағдайында өмір сүре алуын, техникалық прогрестің қарқынын, инновацияның енуін, өндіріс тиімділігінің өсуін, кәсіпорында қолданылатын ресурстың барлық түрін анықтайды. Сапа экономикалық категория ретінде тауар құрамындағы қасиеттер жиынтығын нақты тұтыну жағдайларындағы тұтынуды қанағаттандыру деңгейін сипаттайтын баға беру болып табылады. Өнімнің сапасын анықтау тәсілдемесінің идеясын голландық ғалым Дж. Ван Энхтер ашты. Қазіргі нарықтық экономика негізінде шығарылған өнімнің сапасына басқалай талап қояды. Бұл қазіргі дүниеде кез келген кәсіпорынның өмір-шендігі, оның тауарлар нарығындағы және қызмет көрсетудегі орнықты жағдайы бәсекеге жарамдылық деңгейін көрсетеді. Нарықтық экономика өнім сапасына жаңаша талаптар қояды. Өйткені, қазіргі кезде кез-келген фирманың өмір сүруі, оның нарықтағы тұрақты жағдайы оның бәсекелестік қабілет деңгейімен анықталады. Ал бәсекелестік қабілет бірнеше факторлармен байланысты, соның ішінде екі негізгісі – баға деңгейі мен өнім сапасы. Алайда, өнім сапасы бірінші орынға шығады, себебі еңбек өнімділігі, барлық ресурс түрлерін тиімдеу өнім сапасына орын босатады. Сапа пирамидасы төмендегі суретте көрсетілген [1].

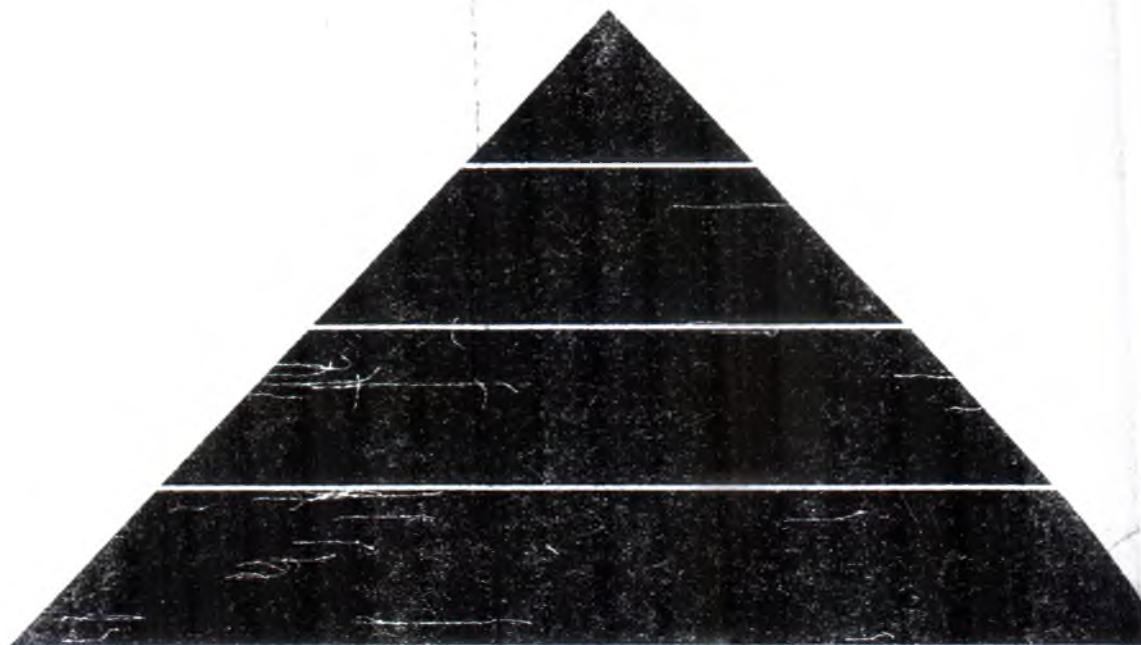
Кәсіпорындарда шығарылатын өнімдердің сапасы нарықтық жағдайда қызметтің негізгі факторы болып табылады, себебі, нарықтық саралымды кеңейтуді, кәсіпорынды қандандыруды, пайданың артуын қамтамасыз етеді.

Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, сапалылықты арттыру қызметті жүйелік басқару шеңберінде жүргізілуі мақсатқа сай болғаны дұрыс, өйткені, өнімнің барлық өміршендік кезеңін қамтиды — жобалаудан бастап жұмысшыларға және істе қолдануға дейінгі аралықта.

Өнімнің сапасын басқару стандарттауға негізделеді. Қазақстан Республикасында стандарттау жөнінде мынадай нормативтік құжаттар бар:

- Қазақстан Республикасы мемлекетінің стандарттары (Гост);
- салалық стандарттар (ССТ);
- техникалық жағдайлар (ТЖ);

- кәсіпорындар, бірлестіктер, қауымдастықтар, концерндер стандарттары;
- ғылыми-техникалық қоғамдар, инженерлік одақтар және басқа да қоғамдықтардың стандарттары.



Республикада қолданылып жүрген стандарттың жүйесі құқықтық және әлеуметтік-экономикалық мақсаттарды көздейді:

Біріншіден, заңдылық тәртіпке сәйкес тұтынушылардың және үкіметтің мүдделерін өнімнің сапасы, қоршаған табиғи ортаны, өмір қауіпсіздігін, халықтың денсаулық қорғауды қамтамасыз етеді.

Екіншіден, өндірісті әзірлеуде, өнімді пайдалануда техникалық бірлікке келіп беріледі.

Үшіншіден, стандарттың жүйесі әлеуметтік-экономикалық бағдарламаларды жобалаудың нормативтік-техникалық базасы ретінде қызмет етеді.

Ол ұлттық шаруашылықтың, халықтың, қорғаныстың, экспорттың қажеттілігі үшін дайындалатын өнімдерге үдемелі талаптарды анықтайтын нормативтік-техникалық негіз болып табылады [2].

Дайындалған өнімнің сапасының түпкілікті бағалылығы сертификат көмегімен жүзеге асырылады, өнімді сынауды, тиісті сертификат беруді, бағалау сынағының көмегімен кейін өндірістің жағдайы үшін өнімді бағалауды және бақылауды білдіреді.

Өнімнің сапасын басқаруда нормативтік актілерді іске асыру сапасын және өнім қауіпсіздігі заңдылығын қамтамасыз етуде тиімділік жүйені ұйымдастыруды талап етеді. Шетелдік және отандық практиканы еске ала отырып, құрылған өнімнің сапасын бақылаудың нормативтік-құқықтық базасы Қазақстан Республикасының аумағында адамдардың және жәндіктердің құқықтарының бұзылуында құқықтарын және мүдделерін қорғаудан тұрады.

Қазақстанның әлемдік экономикалық қоғамдастыққа оның толық құқылы мүшесі ретінде кіру кезеңі экономиканың шикізат секторының дамуына бағдар ұстанудың аяқталуымен басталады. Оның басталуының өлшемі өнеркәсіптің басқа салаларын дамыту үшін қажетті акшалай қаражаттың жеткілікті көлемінің шоғырландырылуы болмақ. Қазақстан бүгін өнеркәсіпорындарын ішкі инвестициялау үшін жеткілікті қаржы-қаражатқа ие екендігі бізге белгілі, мәселе тек қандай саланы таңдау керектігінде және болашақта қандай салаға арнайы сүйеуге болатындығында. Атап айтқанда, ұзақ мерзімді жоспарда экономикалық өсу қамтамасыз ету үшін металлургия кешенінің, аграрлық секторды, транзиттік сауда және көлік қызметтерін және т.б. дамыту қажет.

Сапаның көрсеткішін анықтау оның саңдық маңызын өзін-өзі түсіну болып табылады. Сонымен бірге практикада өнімнің өзіндік ерекшелігіне байланысты мына төмендегі әдістер пайдаланылады:

нылады:

1. өлшеуші әдіс (аснаитар, приборлардың көмегімен);
2. тіркеу әдісі – бұл тіркеуге және есептеуге негізделген. Тіркеу әдісі мынадай көрсеткіштермен, атап айтқанда: қауіпсіздік, патенттік-құқықтық стандарттау, сәйкестендірумен анықталуы мүмкін;
3. есептеу әдісі – өнімнің сапасы жөніндегі көрсеткіштерді анықтау үшін арнайы математикалық үлгілерді қолдануға негізделеді;
4. органолептік әдіс – адам мүшесін сезу-көру, есту, дәм, түсінуді талдауды қамтиды.

Практикада өнімнің сапа деңгейін бағалау үшін көрсеткіштер жүйесін пайдаланады. Онда өнімнің сапасы жөніндегі жеке көрсеткіштер қосылады. Сапаны жинақтап қорыту көрсеткіштері жалпы сапада немесе кәсіпорындарда өнім сапасының деңгейін сипаттайды.

Бұл көрсеткішке жататындар:

- сұрыптылығы;
- маркасы;
- жүктелімі;
- пайдалы заттың мазмұны;
- өнімнің дүниежүзілік стандартына сай үлесі, т.б. [3].

Нарықтық жағдайда тұтынушының қанағаттануы тауарға деген өзінің ерекшелігінің жиынтығы сатып алу сату актісінде көрінеді. Мұндай ерекшеліктің үйлесі өндіруші мен тұтынушының мүдделерінің сақталуы негізінде тауарлар және тұтынушылар талабының сипаттамасын, сол сияқты нарық жағдайында тауардың толық сәйкестігін бәсекенің жарамдылығы деп атайды. Сонымен, тауарға бәсекенің жарамдылығын, оның сапалық және құндық сипаттамасының жиынтығы деп түсінуге болады. Ол сатып алушының нақтылы мұқтажын қанағаттандыруды қамтамасыз етеді және сатып алушы үшін тиімділігі ұқсас тауар – бәсекелестер ерекшеленеді. Өнімнің сапасын басқару – бұл белгілеу, қамтамасыз ету және сапаның қажетті деңгейін қолдау мақсатындағы құру және пайдалану немесе өнімді тұтыну кезіндегі жүргізілетін іс-әрекет. Соңғы кездерге дейін кәсіпорындарда сапа проблемасын шешу кезінде нарықтағы қажеттілік есепке алынбай өнім сапасы техникалық деңгейге бағытталды. Сапаны басқару мәселелерімен техникалық бақылау және сапаны талдау бөлімдері айналысты. Олардың функцияларына бұйымдар параметрлерін (белгілер) тексеру, өндірістік процестердің әрбір операцияларында қолданылатын шикізаттар, материалдар, жабдыктардың дәлдік жұмыстары, өнімде табылған қателіктер, оларды талдау және себептерін белгілеу кіреді.

Өнімнің сапасын басқаруды жетілдіруде отандың өндірушілердің алдына қойылатын негізгі проблемалар, олар:

- өнімнің сапалылығын басқару жүйесіне маркетинг қызметі механизмін қосу;
- тұтынушыға және барлық өндірістің қызметтерде сапаны басқару жүйесін қалай бағыттау;
- өнімнің өмірлік кезеңінің барлық белестеріндегі сапаны басқару жүйесіндегі механизм әсерлерді күшейту.

Сапаны басқару жүйесін енгізу кәсіпорында мынадай міндеттерді шешуге мүмкіндік береді:

- жоғары сапалы өнімнің тұрақтылығын қамтамасыз ету;
- өнім көлемін ұлғайту және оны өткізу нарықты (рынокты) табу;
- жоғары бағада сатылатын өнімді көбейту мүмкінділігін қарастыру;
- өнімнің бәсекеге жарамдылығы және қаржы жағдайының тұрақтылығы жөніндегі проблемаларды шешу.

Сонымен, өнімнің сапасын басқару әрбір кәсіпорындарда жүйелі түрде іске асқан жөн.

- Кәсіпорындарда шығарылатын өнімдердің сапасы - нарықтық жағдайда қызметтің негізгі факторы болып табылады, себебі, нарықтық саралымды кеңейтуді, кәсіпорынды жаңадандыруды, пайданың артуын қамтамасыз етеді.

- Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, сапалылықты арттыру қызметі жүйелік басқару

шенберінде жүргізілуі мақсатқа сай болғаны дұрыс, өйткені, өнімнің барлық өмірлік кезеңін қамтиды – жобалаудан бастап жұмысшыларға және іс жүзінде пайдалануға дейін.

- Өнімнің сапасын басқару стандарттауға негізделеді. Ол ұлттық шаруашылық халықтық, қорғаныстық, экспорттық қажеттілігі үшін дайындалатын өнімдерге ұсынылатын талаптарды анықтайтын нормативті-техникалық негізі болып табылады.

- Дайындалған өнімнің сапасының түпкілікті бағалылығы сертификат көмегімен тексеріліп асырылады, тиісті сертификат беруді, бағалау сынағының көмегімен кейінгі өндіріс жағдайы үшін өнімді таңбалауды және бақылауды білдіреді [4].

Сапаны басқарудың қазіргі жүйелері тұтынушы талабына және өндірушінің шығындарын ең аз мөлшерге төмендетуге бағдарланған. Егер бірінші шарт ұйымның техникалық сипаттағы әрекеттерімен байланысты болса, ал екінші шарт сапалы өнім өндіруге шығын жиынтық шығындардың ақталуымен байланысты. Осы негізде сапаны бақылаудың қазіргі тұжырымдамасы қалыптасты, бұл бұйымдарды кейін пайдаланумен толық жетілдіретін тұтынушыларға қызмет ету едәуір үнемді болу үшін жоспарлардың сапаларын қамтамасыз етуге кәсіпорынның әртүрлі ұйымдық бөлімдерінің талпыныстарын шоғырландыратын тиімді жүйе деп түсіндіріледі [5].

Қазіргі кезде кәсіпорындар тек өнім сапасы мен қызмет сапасына ғана көңіл аудару керек, сонымен қатар жұмыскер әрекетіне басты назар аудару керек. Кез-келген шығарылым сапалы өнім тұтынушыға белгілеген мерзімде, белгіленген көлемде және ыңғайлы бағамен жеткізілуі керек.

- Кез келген кәсіпорын сапа саласындағы негізгі стратегияларды енгізіп, іс-қаралым қағидаларды басшылыққа алса, жоғары табыс, сапалы өнім, қолайлы баға қалыптасады.

- жоғарғы атқарушы басшылық сапа менеджментін енгізу үшін жауап береді, ал сапа қолдау жөніндегі мұлтіксіз міндеттеме жүйенің өзекті мәселесі болып табылады;

- ұйымның қызметкерлері сапа менеджменті саласында даярлықтан өтуі тиіс;

- сапаны жақсарту үздіксіз процесс ретінде қарастырылуы тиіс;

- қызметкерлердің сапаны жақсартуға қатысуын қамтамасыз ету қажет.

Өнімнің сапа деңгейі оның сапалық көрсеткіштер негізінде анықталады. Бұл деңгейді анықтау үшін мұның әрбір көрсеткіштерінің сандық маңызын білу және ұқсастық көрсеткіштерімен салыстыру қажет.

Бәсекеге жарамды өнім рынокта жеңіл және тез сатылады. Әрбір сатып алушы өзіне жеке мұқтажын ең жоғары қанағаттандыратын тауарды ғана алады. Жалпы алғанда, сатып алушылар бағалармен салыстырғанда қоғамдық мұқтажына толық сәйкес келетін тауарды сатып алады. Сондықтан, сатып алушының тауарға деген қанағаттанушылық деңгейінде жеткілікті дара көрсеткіштер пікір жиынтығын құрайды, оның тағы да нарықтың пайда бөлу қарасын қалыптасады.

- Отандық қалыптасқан дәстүрлі халықтың тұтыну ерекшеліктеріне сай таза өнім шығару үрдісін ұсыну;

- Өнімнің сапасын жоғарылатуда және адам өміріне қауіпсіздігін қалыптастыру стандарттау мен сертификаттау талаптарын жетілдіру бойынша ұсыныстар жасау;

- Өнімді дайындау мен өндеуде отандық және шетелдік жана озат техника технологияларды пайдалану;

- Өнім мен қызметтің жоғары сапасы бүгінгі күні өндірушілерге де, сондай-ақ тұтынушыларға да елеулі экономикалық тиімділік әкеледі, сол себептен оған ерекше көңіл бөлу керек.

1. Международный стандарт ИСО 9001. Системы менеджмента качества. (Электронный ресурс). Режим доступа: <http://www.iso 9000.ok.ru>

2. Управление качеством / под ред. С. Д. Ильенковой. – М: ЮНИТИ, 1998г

3. Барлыков Е.К. Сапа – нарықтық экономика жағдайында табысты қызметтің негізгі факторларының бірі ретінде. ҚазҰУ хабаршысы, экономика сериясы, №4(74).2009,97-101бет

<i>Смағұлова Г.С., Омарова А.А.</i> КОРПОРАТИВТІК ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛККЕ НЕГІЗ БОЛАТЫН ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТАР	417
<i>Купешова С.Т., Омарова А.</i> СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСҚАРУДЫҢ ҰЙЫМ ҚЫЗМЕТІН ТИІМДІ ҰЙЫМДАСТЫРУДАҒЫ РӨЛІ	421
<i>Тағайбекова Н.П.</i> THE IMPORTANCE OF OPEN INNOVATION FOR LATIN AMERICA	424
<i>Бейжанова А.Т., Рыспаева К.У.</i> БІРІККЕН ЛОГИСТИКАЛЫҚ ЖҮЙЕЛЕРДІ ДАМУЫ МАНЫЗДЫЛЫҒЫ	428
<i>Қожамқұлова Ж.Т., Басымбекова А.Т.</i> ИННОВАЦИЯЛЫҚ ФИРМАЛАРДА МАРКЕТИНГ КЕШЕНІН ҚҰРУ	433
<i>Баймуханбетова Э.Е.</i> ЛОГИСТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВОМ	437
<i>Нурсейтова Г.Б., Есенгелді А.</i> ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ҰЙЫМДАРДЫ БАСҚАРУДАҒЫ АДАМ КАПИТАЛЫНЫҢ РӨЛІ	440
<i>Аликбаева А.Б., Унербаева Р.У., Сейдалиева Д.А.</i> ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖОБАЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТТІҢ ДАМУЫНЫҢ ӨЗГЕШЕЛІКТЕРІ МЕМЛЕКЕТТІК ДЕНГЕЙДЕ: МӘСЕЛЕНІҢ ЖӘНЕ ПЕРСПЕКТИВАНЫҢ ТАЛДАНУЫ	444
<i>Нусюпаева А., Нурмагамбетова А.</i> РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РК	448
<i>Омарова Г.Б.</i> КӘСІПКЕРЛІК ТӘУЕКЕЛДІ БАҒАЛАУ МЕН БАСҚАРУ	451
<i>Нұрсейтова Г.Б., Курманалина Ж.Е.</i> ӨНІМ САПАСЫН БАСҚАРУ – КӘСПОРЫН ҚЫЗМЕТІНІҢ БАСТЫ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ	455
<i>Такеева Г.А.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИИ	459
<i>Шеденов Ө.Қ., Тайланова Ж.Б.</i> ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ АЗЫҚ-ТҮЛІК ҚАУПСІЗДІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ	462
<i>Джулаева А.М., Жунисова А.А.</i> ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ПРОЦЕССИ-ҰЙЫМ САЯСАТЫНЫҢ НЕГІЗГІ КӨРСЕТКІШІ РЕТІНДЕ	465
<i>Тажиева Қ.С., Нарботаев А.</i> ҚР ТҰРАҚТЫ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУЫ – ИННОВАЦИЯЛЫҚ КӘСІПКЕРЛІК	469
<i>Аширбекова Л.Ж., Жексембиева А.С.</i> ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ҰЛТТЫҚ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖҮЙЕНІҢ ҚАЛЫПТАСУЫ	472
<i>Жумагазиева А.Г.</i> КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУҒА ҚАТЫНАСУШЫЛАРДЫҢ МҮДДЕЛЕРІНІҢ ТЕПЕ-ТЕНДІГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ	476
<i>Нурмаганбетов М.</i> ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ НАРЫҒЫ ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫҢ ЖҰМЫСБАСТЫЛЫҒЫ	480
<i>Бейжанова А.Т., Турсунқұлова Г.Т.</i> КӘСПОРЫННЫҢ ТАУАР САЯСАТЫН БАСҚАРУДЫҢ МАНЫЗДЫЛЫҒЫ	484
<i>Аширбекова Л.Ж.</i> ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РК	488
<i>Жаксығұлова Г.К.</i> УСЛОВИЯ СОЗДАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ ФОРМИРОВАНИЙ ХОЛДИНГОВОГО ТИПА	491
<i>Тасжарғанов С.И.</i> МОТИВАЦИОННАЯ РОЛЬ ПАТЕНТОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РК	494
<i>Атантаев А.М.</i> БИЗНЕС-ПЛАН КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ	498
<i>Суюнчалиева М.М.</i> ЧТО СУЛИТ ТАМОЖЕННЫЙ СОЮЗ ДЛЯ КАЗАХСТАНА: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	502
<i>Жидебекқызы А.</i> ДАМУЫҒАН ЕЛДЕРДЕГІ ТЕХНОПАРКТІК ҚҰРЫЛЫМДАРДЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІ ДАМУЫДАҒЫ РӨЛІ	504
<i>Мұлдағалиева Б.</i> РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	509