



КАЗАХСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНЫҢ
ҚАУЫМДАСТЫҒЫ



МАТЕРИАЛЫ

международного круглого стола
на интерактивной площадке «G-GLOBAL»

«ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРЕХОДА КАЗАХСТАНА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»

27 сентября 2017 года

Алматы
«Казак университеті»
2017

Под общей редакцией

доктора экономических наук, профессора КазНУ им. аль-Фараби,
академика Академии экономических наук Республики Казахстан

М.С. Тулегеновой

Материалы круглого стола на интерактивной площадке «G-global» «Интеллектуальное обеспечение перехода Казахстана к цифровой экономике: изменение парадигмы образования и трудовых отношений». Алматы, 27 сентября 2017 года / под общ. ред. М.С. Тулегеновой. – Алматы: Казак университеті, 2017. – 70 с.

ISBN 978-601-04-2909-3

Проблемы развития цифровой экономики стали предметом научного обсуждения в странах развивающегося рынка, преодолевающих технологическое отставание от развитых стран. Противоречия цифровизации требуют разрешения и принятия мер по утверждению позитивных изменений, возможных при цифровой экономике, таких как: рост производительности труда, увеличение свободного времени, повышение качества жизни.

Инициаторами проведения Круглого стола на интерактивной площадке «G-Global» данная проблема рассматривается как ключевая для обсуждения научно-педагогическим сообществом страны, ответственного за формирование социального капитала – необходимого элемента новой модели экономического роста Казахстана. Индикаторами социального капитала – фактора цифровой экономики являются образование и труд.

В сборнике изложены результаты научного исследования и обсуждения данной проблемы.

Все статьи изданы в авторской редакции.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ОТ РЕДАКТОРА	4
<i>Тулегенова М.С.</i> ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И НОВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА	7
<i>Сартбаев М.М., Сембин А.Б.</i> ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ: ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ	15
<i>Урузбаева Н.А., Насанбекова С.Т.</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОДВИЖЕНИИ ТУРИСТСКОГО ПРОДУКТА	21
<i>Roland Giese.</i> HUMAN KAPITAL ALS WACHSTUMS FAKTOR – THEORETISCHE BETRACHTUNGEN	31
<i>Урузбаева Н.А., Сагымбай А.Б.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АТОМНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАЗАХСТАНА В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО НАУКОЕМКОГО ПРОИЗВОДСТВА	38
<i>Ложникова О.П.</i> ВУЗ И ПРОФСОЮЗ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ЦЕЛЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	48
<i>Тулегенова М.С., Мансурова Б.</i> ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК ФОРМА ЦИФРОВАНИЯ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ВУЗОВ	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	67

ПРЕДИСЛОВИЕ ОТ РЕДАКТОРА

Современное мировое хозяйство переходит к новой модели экономического роста - цифровой экономике. Термин "цифровая экономика» впервые в научные исследования был введен в 1995-ом году американским информатиком Николасом Негропonte. Сейчас этот термин стал ключевым в научных исследованиях, в политике, бизнесе, образовании.

В 2016 году один из главных докладов Всемирного банка вышел под названием «Цифровые дивиденды» и содержал отчет о состоянии цифровой экономики в мире.

Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой экономические отношения по поводу производства, распределения, обмена и потребления опосредуются Интернетом, сотовой связью, цифровым технологиями, т.е. виртуальными связями.

Виртуальная революция (подобно НТР в прошлом веке) становится реальной производительной силой с большим мультипликативным эффектом, т.к. отличается такими качествами как мобильность, экономичность, прозрачность, доступность и др.

Самыми высокотехнологичными компаниями XXI века, разрабатывающими цифровые технологии являются Apple, Google, Microsoft, Facebook.

Следует признать очевидность технологического отставания стран постсоветского пространства и необходимость ускоренного развития новых отраслей, разработки и приобретения новых технологий, в т.ч. цифровых.

Импорт цифровых технологий, информационных продуктов – дорогостоящие инвестиции, поэтому необходима национальная школа программистов.

В этом полезен опыт вышеназванных самых «цифрующих» компаний, охвативших в сеть своих услуг всю мировую экономику. Главным ресурсным обеспечением этих компаний является высокоинтеллектуальный персонал. Идеи основателей этих компаний внедряются работниками, которых они умело привлекали, организовали и мотивировали к работе. «Покупая»

целые научные группы, они получают возможность использовать их интеллектуальные конкурентные преимущества. Создавая материальные и финансовые условия специального обучения, для разработки новых идей и их внедрению, они обеспечивают постоянный рост своей конкурентоспособности и лидерство на мировых рынках.

Казахстан отличается высоким уровнем образованности молодежи, однако не хватает практического применения знаний, например, навыков исполнения функций, принятия решений, работы в команде. И это – проблема не только вузов, но и компаний, которым не хватает умения управлять знаниями молодых специалистов, организовать их работу, мотивировать и побуждать к поиску и разработке новых идей.

Инициатива по цифровой трансформации в Казахстане стала возможной благодаря реализации аналогичных инициатив в различных государствах мира, интеграционных объединениях, в частности в Европейском Союзе, ЕАЭС, а также в крупных транснациональных компаниях.

Стратегия развития Казахстана отличается высокими планками, амбициозными задачами и достаточными ресурсными возможностями. Проблема в том, что формы организации и использования этих ресурсов требуют интеллектуальных усилий. Практика показывает, что в решении подобных проблем политической воли руководства страны не достаточно. Необходима активная работа среднего звена общества, развитие компетенций исполнителей принятых программ. Необходимы и научные разработки в доказательстве гипотезы, что внедрение цифровых технологий способно повысить качество жизни казахстанского общества, а также – научно обоснованные рекомендации по модернизации формата высшего образования в целях ускоренного перехода к цифровым технологиям, повышающим производительность и качество труда.

С целью научного поиска и обсуждения вопросов в данной области был организован круглый стол на площадке G-global.

На круглом столе казахстанские, российские и германские ученые вели научный диалог по вопросам развития цифровой экономики и обсуждали:

1. Образование и труд как индикаторы формирования и использования социального капитала, неотъемлемого элемента новой модели экономического роста.

2. Новые ориентиры системы высшего образования в условиях современного технологического обновления (или - цифровизации).

3. Цифровая экономика как «обязательная ступенька» к новому технологическому укладу. Новое в содержание труда и занятости.

4. Новые требования к социально-трудовым отношениям. Роль профсоюзов в гармонизации отношений работодателей и работников.

Международный круглый стол на платформе G-Global «Интеллектуальное обеспечение перехода Казахстана к цифровой экономике: изменение парадигмы образования и трудовых отношений» проведен в рамках реализации фундаментального проекта, выполняемого по гранту МОН РК «Институциональная модернизация социально-трудовых отношений в Казахстане в условиях перехода к новому технологическому укладу» на 2015-2017 гг.

Руководитель проекта благодарит за поддержку в организации круглого стола ректора университета Туран, Президента Ассоциации вузов РК, д.э.н., профессора Алшанова Р.А.; проректора по внешним связям, международной аккредитации и поствузовскому образованию университета Туран, д.э.н., профессора Тусупову Л.А., а также профессора Университета прикладных наук (г. Циттау, Германия), доктора экономики PhD Гизе Роланда, профессора РУДН (г. Москва) Щербакову Т.С., заместителя председателя профсоюза «Парасат» КазНУ им. аль-Фараби Ложникову О.П., казахстанских ведущих ученых за активное участие в исследованиях и обсуждениях вопросов круглого стола.

Участники проекта и круглого стола благодарят МОН РК за финансовую поддержку исследования актуальной проблемы современной мировой и национальной экономики и системы высшего образования.

М. С. ТУЛЕГЕНОВА

Тулегенова Мадина Сакеновна
д.э.н., профессор КазНУ им. аль-Фараби

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И НОВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА

Аннотация. Ключевым ориентиром развития Казахстана на ближайшую перспективу является переход к цифровой экономике как «входной ступеньки» к новому технологическому укладу. По прогнозам одной из самых успешных международных консалтинговых компаний Accenture к 2020 году четверть мировой экономики будет цифровой. Цифровые технологии по своей природе способны быстро проникать в экономику, изменять формы организации производства, повышая производительность труда, доходы общества и, соответственно, создавать условия для повышения качества жизни населения. При наличии всех ресурсных преимуществ Казахстан может в этом добиться успехов. Однако сдерживающим фактором, как показывает практика реализации многих государственных программ, может стать недостаточная зрелость социального капитала – т.е. социальной среды, созданной взаимосвязями между властью, бизнесом и гражданами; отношениями прозрачности и доверия, интересами и ответственностью. Индикаторами формирования социального капитала являются образование и труд.

Глобальный процесс цифровой трансформации втягивает в свою сферу все страны мира, не оставляя шансов странам, недооценивающим ее значимость. Поэтому Президент Казахстана Н. Назарбаев, обращаясь к народу, подчеркнул: «Необходимо создать новую модель экономического роста, которая обеспечит глобальную конкурентоспособность страны.... Мы должны культивировать новые индустрии, которые создаются с применением цифровых технологий» [1].

Инициатива по цифровой трансформации в Казахстане стала возможной благодаря реализации аналогичных инициатив в различных государствах мира, интеграционных объединениях, в частности в Европейском Союзе, ЕАЭС, а также в крупных транснациональных компаниях.

Цифровые стратегии утвердили в Европейском Союзе – «Цифровая Европа 2020» (2010 г.), Германии – «Индустрия 4.0.» (2011 г.), Китае – «Интернет плюс» (2015 г.). Автономная некоммерческая организация «Институт развития интернета»

(Россия) в рамках разработки «Стратегии развития российского сегмента информационно-коммуникационной сети Интернет и связанных с ней отраслей экономики» (2015 г.) ссылается на 15 утвержденных программ в сфере цифровой экономики и развития интернет-экономики в различных странах (в т. ч. Евросоюз, Германия, Китай, Япония, Бразилия, США, Великобритания, Эстония, Голландия, Ирландия, Швеция, Сингапур, Филиппины, Малайзия).

Также крупнейшие промышленные и индустриальные компании мира реализуют стратегии развития в концепции «Индустрия 4.0», «Интернет +» (например, Siemens, General Electric, SAP, Intel).

В марте 2015 года международная компания в сфере управленческого консалтинга Roland Berger 7 опубликовала отчет «Цифровая трансформация промышленности»^{8 9}, где указала, что цифровизация промышленности может дать Европе дополнительно объем валовой добавленной стоимости в размере 1,25 трлн евро или потерю 605 млрд евро [2].

По прогнозам одной из самых успешных международных консалтинговых компаний Accenture к 2020 году четверть мировой экономики будет цифровой.

Цифровые технологии, активно внедряясь в экономику, способны радикально менять формат производства, подход к ведению бизнеса и сами бизнес-процессы. Американские и китайские интернет-платформы уже смогли показать выдающиеся результаты, подтвердив тот факт, что экономика переходит на новый уровень. США и Китай уже являются лидерами продвижения цифровой экономики, поэтапно реализуя ее элементы не только на собственных рынках, но и на рынках других стран.

Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой экономические отношения по поводу производства, распределения, обмена и потребления опосредуются Интернетом, сотовой связью, цифровыми технологиями, т.е. виртуальной реальностью.

Виртуальность становится производительной силой с большим мультипликативным эффектом, т.к. отличается экономичностью, прозрачностью[3].

Цифровые технологии по своей природе способны быстро проникать в экономику, изменять формы организации произ-

водства, повышая производительность труда, доходы общества и, соответственно, создавать условия для повышения качества жизни населения. Позволяют быстро и масштабно распространять информацию, которая влияет на сознание и поведение социума. При этом цифровые технологии расширяют возможности неправовых сил, направленных на противостояние социальному развитию, национальной безопасности. В этих условиях необходимы институты, защищающие интересы человека, государства и общества.

Цифровая экономика отличается тем, что механизм принятия решений принуждает всех выполнять требования технологий как производственных, так и социальных, в которых ведущими являются технологии, построенные на доверии. Создание новой модели экономического развития позволит Казахстану встроиться в ряды 30 наиболее развитых стран мира, обеспечивая политическую стабильность и социальное развитие.

Особенность природы цифровых технологий - в высокой скорости и масштабности охвата. В этих условиях: а) кто не успел, тот опоздал, б) внедряясь «островками» или частично эти технологии не могут дать ожидаемого эффекта. Разработка и внедрение IT-технологий во все сферы производства и управления станет ключевой задачей образования, науки и производства.

Цифровые технологии создают ряд преимуществ: упрощение доступа населения и бизнеса к государственным услугам, ускорение обмена информацией, появление новых возможностей для ведения бизнеса, создание новых цифровых продуктов, рост производительности труда и увеличение свободного времени, ограничение возможностей коррупционных действий и т.д. Важен мультипликативный эффект внедрения цифровых технологий.

Одним из важных эффектов является увеличение свободного времени работников. Роль свободного времени в нашем обществе, на наш взгляд, недооценена.

К. Маркс – классик теории свободного развития личности, высоко ценил свободное время, считал его «главным богатством общества», необходимым «условием развития человеческой индивидуальности». Свободное время - время в котором будет

осуществляться развитие самого человека как ведущего капитала.

Наряду с прогрессивными изменениями возникнут и не желательные и негативные явления. В их ряду:

- В связи с сокращением живого труда неизбежно высвобождение работников
- Использование социальных сетей правонарушителями и асоциальными структурами
- Ограничение живого общения
- Хакерство
- Высокие затраты на обеспечение безопасности во всех сферах.

Для упреждения рисков социально-экономических потерь в связи с отмеченными (возможно это не полный перечень) противоречивыми эффектами необходимо учитывать, что высокая скорость проникновения цифровых технологий и масштабность охвата создает ситуацию, когда: а) кто не успел, тот опоздал, б) внедряясь «островками» или частично эти технологии не могут дать ожидаемого эффекта

Не углубляясь в анализ «плюсов» и «минусов» экономической и социальной цифровизации (в любой новой технологии они имеют место), необходимо решать назревшие в стране проблемы, сдерживающие информационную перестройку в экономике и сознании граждан.

Переход Казахстана к цифровой экономике не только неизбежен, но и не может быть постепенным, затяжным. Принят проект Программы развития цифровой экономики Казахстана на 2017-2020 годы. Подписано соглашение между Cisco International Limited и АО «Национальный инфокоммуникационный холдинг «Зерде», в рамках которого компания Cisco окажет поддержку в реализации государственной программы «Цифровой Казахстан».

Программа «Цифровой Казахстан» позволит к 2020 году увеличить долю сектора ИКТ в ВВП до 5%. Предполагается, что финансирование будет осуществляться из средств государственного бюджета, квазигосударственного сектора, а также за счет частных инвестиций и займов финансовых организаций и институтов развития.

Стратегия развития Казахстана отличается высокими планками, амбициозными задачами и достаточными ресурсными возможностями. Проблема в том, что формы организации и использования этих ресурсов требуют интеллектуальных усилий. Практика показывает, что в решении подобных проблем политической воли руководства страны не достаточно. Необходима активная работа среднего звена общества, развитие компетенций исполнителей принятых программ.

Начавшееся движение в этом направлении вселяет надежды, если принимаемые меры и действия не ограничатся государственными структурами высшего уровня, а проблемы будут разумно решаться «на местах».

Их накоплено достаточно: в реальном оснащении новыми компьютерами (не только управленцев), разработке и приобретении информационных программ, в том числе и защитных, подготовке специалистов всех отраслей по новым образовательным программам с компетенциями по цифровой экономике, а также и постепенный всеобщ (научили же пенсионеров получать пенсии по карточкам).

Потребуется финансовые ресурсы, вероятно, не меньше, чем на программы индустриально-инновационного развития. Но если понимать, что эффект реализации всех программ зависит от того насколько в них учтены требования цифровых технологий, то вложения в программные информационные продукты, окупятся в большей мере и быстрее.

При наличии всех ресурсных преимуществ Казахстану добиться успехов в этом было бы возможно. Однако сдерживающим фактором, как показывает практика реализации многих государственных программ, может стать дефицит социального капитала – т.е. социальной среды, созданной взаимосвязями между властью, бизнесом и гражданами; отношениями прозрачности и доверия, интересами и ответственностью.

Вместе с тем, следует признать что разрыв в региональном развитии остается огромным. Территориальная отдаленность регионов, низкий уровень охвата коммуникациями ограничивают возможности населения сел, областных и

районных центров в доступе к современным информационным технологиям.

Рынок труда требует новых специалистов, владеющих знаниями не только отраслевых но и информационных технологий. Обязательным условием успешности цифровой трансформации является и «продвинутая» социальная среда, ее готовность к восприятию быстрых перемен.

Поэтому необходима быстрая реакция на требования цифровой трансформации всех заинтересованных сторон, всей социальной среды: власти, предприятий, рынков, населения.

Индикаторами формирования такой среды является высшее образование и формирование нового отношения к труду. Назрела потребность в изменении формата обучения в системе высшего образования с целью развития знаний информационных программ, навыков и компетенций специалистов цифровой экономики, воспитания самостоятельности, дисциплины и ответственности.

Нужны диверсифицированные учебные планы и методы обучения по многим дисциплинам, формы и методы переподготовки специалистов «уходящих профессий».

Какие ориентиры высвечиваются в сфере образования:

1. На начальном этапе потребуются программное обеспечение прикладных дисциплин, в особенности, таких как маркетинг, логистика, проектирование, управление персоналом и т.д.

2. Соответственно возрастет потребность в программистах нового поколения, их обучение и зарубежная стажировка в формате академической мобильности.

3. Информационная перестройка в экономике, в быту неизбежно отразится и на сознании граждан: трудности психологического восприятия нового, особенно у старшего поколения. Открывается ниша для социальной работы, подготовки соответствующих специалистов по новым программам.

4. Возникнут новые формы и сектора отраслей (интернет-торговля, проектирование и строительство «умных домов, городов»). Рынок труда потребует новых специалистов, владеющих знаниями не только отраслевых, но и информационных технологий.

5. Потребуется введение новых образовательных программ в государственный классификатор. Таких как Управление трудовыми ресурсами, Экономика индустрии досуга и др

6. Необходима диверсификация структуры компетенций и навыков молодых специалистов и разработка квалификационных стандартов для выпускников вузов с учетом потребностей цифровой экономики.

7. Слабым звеном вузов является дефицит обучающего персонала. «Провалы» рыночных реформ привели к оттоку лучших преподавателей в бизнес. Так и не повысилась престижность этой профессии.

8. Высокая нагрузка преподавательской, научной, воспитательной, общественной работы не оставляют время на самообразование, нет условий для освоения программ повышения.

Наряду с новыми ориентирами системы высшего образования ожидаются и изменения на рынке труда.

Цифровые технологии приведут к высвобождению живого труда работников, потребуется их переквалификация, создание рабочих мест «на отдалении» и на рынке труда появится новый сектор, который потребует внесения изменений в трудовые договоры (умные контракты).

Информационная перестройка в экономике, в быту неизбежно отразится и на сознании граждан: трудности психологического восприятия нового, особенно у старшего поколения. Открывается ниша для социальной работы, в сфере повышения компьютерной грамотности и предоставления услуг по практической поддержке этой категории населения.

Реализация программы перехода к цифровой экономике весьма затратна. Однако материальные, физические и финансовые вложения способны обеспечить создание условий для повышения конкурентоспособности страны, интеграции в мирохозяйственные связи на правах достойного партнера. Единение интересов и усилий всех социальных структур является источником повышения синергетического эффекта использования цифровых технологий.

Список использованных источников

1 Назарбаев Н. Выступление на XXIV сессии Ассамблеи народа Казахстана // Электронный ресурс: <http://www.adilet.gov.kz/ru/leaflet/mngilik-el-mnogovekovaya-mechta-o-nezavisimosti-kazahstana>. – Режим доступа 13 сентября 2017 г.

2 Анализ мирового опыта развития промышленности и подходов к цифровой трансформации промышленности государств-членов Евразийского экономического союза. Евразийская экономическая комиссия. - Москва.- 2017г.

3 <https://ria.ru/science/20170616/1496663946.html>. Электронный ресурс. Режим доступа 22.09.2017

Сандық трансформация жағдайында жоғары білім беру және еңбек нарығындағы жаңа бағдарлар

Қазақстан дамуының болашақтағы негізгі бағыт-бағдары сандық экономикаға "кіру баспалдақтары" - жаңа технология-лық тәртіпке көшу болып табылады. Халықаралық табысты консалтингтік компаниялардың бірі, Accenture болжамы бойынша, 2020 жылы әлемдік экономиканың төрттен бір бөлігі сандық болуы мүмкін. Сандық технология өзінің табиғаты бойынша экономикаға тез еніп, өндірістің ұйымдастыру нысандарын өзгертуге, қоғам табысын және еңбек өнімділігін арттыра отырып, тиісінше, халықтың өмір сүру сапасын арттырып, жағдай жасауға қабілетті. Қазақстан бұл жетістіктерге барлық ресурстық артықшылықтар бар кезде қол жеткізе алады. Алайда, көптеген мемлекеттік бағдарламаларды жүзеге асырудағы тәжірибе көрсеткендей, әлеуметтік капиталдың тапшылығы, яғни әлеуметтік ортада құрылған билік, бизнес және азаматтар арасындағы қарым-қатынастағы ашықтық, сенім мен жауапкершілік мүдделері тежеуші фактор болып табылады.

New benchmarks for higher education and the labor market in the conditions of digital transformation

A key guideline for the development of Kazakhstan in the near future is the transition to a digital economy as an "input step" to a new technological way. According to forecasts of one of the most successful international consulting companies Accenture, by 2020, a quarter of the world economy will be digital. Digital technologies by their nature are able to quickly penetrate the economy, change the forms of organization of production, by increasing labor productivity, society's income and, accordingly, create conditions for improving the quality of life of the population. Kazakhstan can achieve success in this due to the availability of all resource advantages. However, a restraining factor, as shown by the practice of implementing many state programs, may be a deficit of social capital - i.e. a social environment, created by the interrelationships between government, business and citizens; relations of transparency and trust, interests and responsibility.

Сартбаев М.М., Сембин А.Б.,
PIIT GARDEN

ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ: ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ

Аннотация. Статья была подготовлена по результатам докладов для Международного круглого стола на платформе G-Global «Интеллектуальное обеспечение перехода Казахстана к цифровой экономике: изменение парадигмы образования и трудовых отношений», проведенного 27 сентября 2017 года в университете «Туран», Алматы.

Авторы представили обзор современных тенденций цифровизации экономики в контексте нового делового цикла. Предпринята попытка определить основные направления предполагаемых изменений в отраслевом и региональном аспектах на примере Казахстана, России и Китая. На основе эмпирических наблюдений разработаны предложения по классификации возможных рисков инновационных процессов.

В современных условиях цифровизации экономики и других сфер общественных отношений появляются принципиально новые феномены, меняются структуры и системы управления сбытом товаров и услуг, формируются новые продукты и методы удовлетворения потребительского спроса, появляются новые экосистемы с комплексными решениями для бизнеса.

Начало нынешнего бизнес-цикла характеризуется новым технологическим укладом, который способен повлиять на все сферы общественных отношений от производства и управления до социальной сферы. В основе нового цикла – новые материалы и альтернативные источники энергии, информационные технологии и коммуникации, включая «интернет вещей» и «индустрию 4.0», искусственный интеллект, моделирование и автоматизацию бизнес-процессов, управление и анализ больших баз данных.

Увеличение объема памяти и скорости процессинга персональных компьютеров и смартфонов позволяют хранить и обрабатывать большие базы данных, которые с помощью технологии **искусственного интеллекта** создают новые

возможности для персонифицированного анализа предпочтений потребителя при разработке продуктов.

Создание платформ по реализации комплексов товаров и услуг стирает отраслевые границы специализации компаний, которые имеют уже межотраслевой характер. Торговые платформы предлагают уже комплексные услуги по поставке от предметов потребления до биржевых товаров и сложного оборудования, страхованию и логистике, финансированию торговых операций, включая собственные системы расчетов за товары и услуги с кредитными и дисконтными условиями.

Аналитики компании Маккинзи, указывая на процессы цифровой трансформации на примере отдельных компаний, пришли к выводу, что теория транзакционных издержек Нобелевского лауреата 1991 года - Рональда Коуза явилась предпосылкой для распространения современных цифровых технологий, как инструмента снижения транзакционных издержек. «Более 80–ти лет назад, Лауреат Нобелевской премии – Рональд Коуз утверждал, что компании устанавливают свои границы на основе таких транзакционных издержек, как эти: когда стоимость транзакции для продукта или услуги на открытом рынке превышает стоимость управления и координации минимально необходимой деятельности для создания этого продукта или услуги внутри компании, компания будет выполнять свою деятельность самостоятельно. Поскольку цифровизация снижает транзакционные издержки, компаниям становится выгоднее контрактировать больше операций и осуществлять более богатый набор более специализированных экосистемных отношений.»¹

Поиск новых решений для обеспечения экономического роста предъявляет новые требования к качеству человеческого капитала – очень скоро трудно будет представить отраслевых инженеров (механиков, строителей, металлургов) без наличия навыков компьютерного моделирования и программирования. Некоторые традиционные специальности (бухгалтеры,

¹[Venkat Atluri, Miklós Dietz, Nicolaus Henke. Article-«Competing in a world of sectors without borders» (статья «Конкурируя в мире секторов без границ»). McKinsey. Quartely. July 2017/.<http://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/competing-in-a-world-of-sectors-without-borders>]

аудиторы, юристы) могут вообще исчезнуть с рынка труда, поскольку компьютеры способны быстрее и эффективнее обеспечивать исполнение этих функций.

Компьютерное моделирование процессов строительства включают не только проектирование объектов строительства и сам процесс строительства, логистику поставок строительных материалов, но и эксплуатацию зданий с учетом энергоэффективных технологий и оптимизацию систем жизнеобеспечения на основе анализа информации, собираемой с помощью датчиков в единую базу данных. Компьютерные модели используются для планирования градостроительства, для решения задач по оптимизации транспортных потоков и для формирования устойчивых экосистем в городских условиях.

Новые материалы (нано-технологии и композитные материалы) формируют качественно новые характеристики и потребительские свойства строительных материалов, продукции машиностроительной и обрабатывающих отраслей. С помощью 3-D принтеров значительно повысилась скорость изготовления конечной продукции в машиностроении и строительстве. Хотя еще не всегда продукция из новых материалов может соответствовать требованиям, предъявляемым к традиционным аналогам, скорость разработок в этой сфере позволяет предположить, что эти задачи могут быть решены довольно быстро.

Интернет вещей, основанный на высокоскоростном интернете и искусственном интеллекте, обеспечивает взаимодействие машин и механизмов на промышленном производстве. При этом, компьютерный анализ производственных данных и оптимизация бизнес-процессов позволяют существенно снизить издержки предприятий за счет сокращения простоев, снижения аварийного износа оборудования.

Информационные технологии принципиально меняют отношения в социальной сфере. Сегодня государственные услуги оказываются через электронные порталы и этот формат будет только расширяться, поскольку сокращается время для потребителей услуг и исключается прямое взаимодействие с чиновниками. В медицине благодаря информационным технологиям на основе платформ миллионам пациентов становится возможным получение дистанционных услуг по

диагностике заболеваний и консультаций по выбору лечения от лучших врачей мира. В финансовой сфере происходят изменения на основе информационных технологий (блокчейн, криптовалюта, крауд-фандинг), которые могут существенно сократить транзакционные издержки и исключить целый ряд финансовых посредников от участия в предоставлении финансовых услуг. Традиционные банки с разветвленной сетью филиалов и большими операционными расходами уже уступают розничный бизнес в конкурентной борьбе с компьютеризированными бутиками без банковских лицензий.

В Казахстане необходимость реализации программы цифровизации экономики была озвучена Президентом Республики Казахстан – Н.А. Назарбаевым в ежегодном послании народу от 31 января 2017 г. «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность»:

«Только те народы, которым удастся опередить будущее и решительно пойти навстречу вызовам, а не стоять и ждать, окажутся победителями. В мире началась очередная, уже Четвертая промышленная революция. Повсеместная цифровизация экономики приведет к исчезновению целых отраслей и созданию принципиально новых. Великие перемены, происходящие на наших глазах – это одновременно исторический вызов и шанс для нации». ²

Правительство РК разработало проект программы «Цифровой Казахстан», который в настоящее время находится на согласовании в государственных органах и общественных организациях. Соседние страны – Россия и Китай активно продвигают необходимость цифровой трансформации: так в России Правительством РФ была принята программа цифровизации экономики; в Китае элементы цифровизации такие как, развитие и внедрение технологии блокчейн, были включены в пятилетний план развития страны.

² Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 31 января 2017 г. «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность».

[http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nazarbaeva-narodu-kazahstana-31-yanvarya-2017-g]

В этих условиях, актуальными становятся вопросы разработки механизмов и технологических стандартов по реализации программ, их влияния на рынок труда и другие общественные отношения, оценки эффективности инвестиций в инновационные проекты, профессионального кадрового обеспечения инноваций.

В заключении предлагается рассмотреть упрощенный перечень возможных рисков, выявленный при эмпирическом анализе направлений цифровизации экономики. При исследовании циклических изменений в экономике применяются различные методы. Одним из подходов, предложенных последователями теории «Больших циклов конъюнктуры» Н.В. Кондратьева - С. Меньшиковым и Л. Клименко является факторный анализ с указанных ниже основных позиций: социально-политической, экономической и технологической. С точки зрения классификации и оценки рисков при реализации инновационных программ можно выделить следующие:

- Политические риски, которые потенциально могут быть связаны с экономическими санкциями в отношении России и могут ограничивать выбор импортных технологий. Кроме того, потребность в унификации технологических стандартов в рамках межгосударственных объединений и союзов может порождать противоречия для стран участниц в вопросах эффективности выбора технологических решений.

- Социальные риски связаны, прежде всего, с дефицитом профессиональных кадров для реализации инновационных программ, с возможными сокращениями на рынке труда традиционных специалистов в результате внедрения инноваций и с необходимостью финансирования программ по переподготовке и трудоустройству сокращаемых специалистов. При этом, реформирование системы образования потребует дополнительные издержки по техническому переоснащению учебных заведений и по решению проблемы дефицита соответствующих преподавателей по необходимым специальностям.

- Экономические и финансовые риски могут быть связаны, прежде всего, с вопросами возможности оценки стоимости предполагаемых инвестиций в продукты информационных технологий и оценки эффективности иннова-

ционных проектов. Новые технологии и интеллектуальная собственность на них очень часто аналогичны произведениям искусства, в результате чего оценка эффективности их внедрения весьма сложна методологически.

• Технологические риски могут иметь разные формы проявления. Зависимость от стандартов поставщиков технологий может влиять на стрессоустойчивость приобретаемых компьютерных программ и систем, и на возникновение дополнительных финансовых обязательств по их послепродажному обслуживанию. Кроме того, серьезными вопросами являются - совместимость систем от различных поставщиков при их интеграции, открытость программных продуктов для дальнейшей адаптации и развития силами отечественных специалистов.

Список использованных источников:

1. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 31 января 2017 г.«Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность». [[http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nazarbaeva-narodu_kazahstana-31-yanvary-2017-g](http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-nazarbaeva-narodu-kazahstana-31-yanvary-2017-g)]

2. Venkat Atluri, Miklós Dietz, Nicolaus Henke. Article-«Competing in a world of sectors without borders» (статья «Конкурируя в мире секторов без границ»). McKinsey. Quartely. July 2017[<http://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-analytics/our-insights/competing-in-a-world-of-sectors-without-borders>]

3. Меньшиков С. М., Клименко Л. А. Длинные волны в экономике: Когда общество меняет кожу.1-е,1989. — 2-е. — М.: ЛЕНАНД, 2014. — 288 с. — ISBN 978-5-9710-0728-9.

4. Richard Dobbs, James Manyika, Jonathan Woetzel. The Four Global Forces Breaking All The Trends: No ordinary disruption. Copyright 2015 by McKinsey and Company. – ISBN 987-1-61039-579-3(НС)

5. Frank Lavin. China’s Biggest Mobile Payment Solutions Are Taking Root In U.S. and Europe. August 15, 2017. [<https://www.forbes.com/sites/franklavin/2017/08/15/china-e-commerce-taking-root-in-us-and-europe/>]

6. Правительство Китая поддержало создание новой блокчейн-лаборатории. Новости. 22.09.2017 [<https://forklog.com/pravitelstvo-kitaya-podderzhalo-sozdanie-novoj-blokchejn-laboratorii/>]

The economy digitalization trends: opportunities and risks

Annotation. The article was prepared as a result of presentations for International Round Table on the G-Global platform: "The Intelligent provision of the Kazakhstan's transition to Digital Economy: the change of educational paradigm and labor relationships", which was held on September 27, 2017 in "Turan" University, Almaty.

Authors made a review of modern trends in digitalization of economy in a context of new business cycle. They tried to define main directions of anticipated changes in terms of sectors and regional aspects, based on examples of Kazakhstan, Russia and China. In conclusion it was proposed for consideration a description and classification of potential risks in innovative processes, based on empirical review.

Урузбаева Н.А.,

ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, д.э.н., профессор

Насанбекова С.Т.,

ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, докторант специальности "Туризм"

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОДВИЖЕНИИ ТУРИСТСКОГО ПРОДУКТА

Аннотация. В данной статье рассмотрены тенденции развития и использования информационно-коммуникационных технологий в сфере туризма. Особое внимание уделяется понятию "умная туристская дестинация", поскольку это недавняя концепция, представляющая собой совершенно иное понимание дестинаций. Цифровая революция привела к появлению умных туристских дестинаций, в которой знания и информация доступны для всех заинтересованных сторон, что облегчает им взаимодействие. Без использования цифровых технологий, обеспечивающих адекватное сотрудничество между государственным и частным секторами, в настоящее время практически невозможно добиться успешной деятельности рынка туристских услуг. Умные дестинации представляют собой сложные системы, в которых цифровая революция позволяет улучшить сотрудничество между туристскими организациями и туристами, которые обмениваются информацией и знаниями.

Согласно оценке международных экспертов, за последнее десятилетие сектор туризма пережил огромный рост, составляя 10% от мирового валового внутреннего продукта.

Казахстан является относительно новой туристской дестинацией, но столица Казахстана уже становится популярным местом среди путешественников [1]. Туризм является одной из приоритетных отраслей развития экономики Казахстана, и государственными органами прилагаются усилия по продвижению Казахстана на международном рынке туристских услуг и развитию внутреннего туризма.

Развитие туризма в Казахстане сопряжено с различными трудностями и препятствиями, с нехваткой ресурсов, квалифицированной рабочей силы. Недостаточность и слабая развитость инфраструктуры далеко не полный перечень с которым сталкиваются функционеры в области туризма. К тому же на международном туристском рынке конкуренция со стороны других стран не ослабевает.

В свете этих проблем важно изучение стратегий, которые используются странами с развитыми отраслями туризма. Туристским дестинациям необходимо более стратегическое и эффективное применение технологий в продвижении региона в качестве туристического направления, это ведет к притоку международных туристов, а также к существенному росту внутреннего туризма. Фактически, поскольку туризм продвигает и продает услуги, которые находится на дистанции от клиента, и поскольку туризм является одной из быстрорастущей и перспективной мировой отраслью, она потенциально может быть самым важным потребителем "цифровой индустрии" [2].

В настоящее время продвижение индустрии туризма может быть более эффективным при применении ряда механизмов, используемых в эпоху цифровых технологий. Туристским агентствам и туристским операторам необходимо измениться и адаптироваться к технологиям, поскольку технологии играют ключевую роль в деловом мире и ориентированы на лучшие подходы к привлечению клиентов для посещения страны или дестинации. Использование цифровых технологий способно повысить конкурентоспособность, путем эффективного использования ресурсов и большего охвата аудитории. Будущее человечества трансформировалось с ключевыми изменениями,

которые создали будущее поколение потребителей с новыми потребностями и требованиями. Эти изменения включают в себя улучшенную коммуникационную технологию, важный инструмент, который изменил и будет по-прежнему менять опыт совершения покупок и получения услуги для людей, в том числе планирующих посетить туристические дестинации. Эти технологии включает в себя смартфоны и различные другие приложения, которые позволяют мгновенно получить доступ к потенциальным клиентам, которые в свою очередь смогут оценить туристические дестинации, тем самым революционизируя опыт проведения отдыха туристов.

Ожидается, что будущие поколения туристов будут выбирать свои направления через инновационные интерфейсы бронирования в Интернете.

Цифровое агентство Аксija поделилось на своем блоге рекомендациями и прогнозами тенденций, которые будут иметь влияние на маркетинг туризма в ближайшие годы.

Первое на что следует обратить внимание туристским организациям, согласно прогнозам Агенства, это контент, причем, не просто наполнение сайта информацией, а именно качественный контент. Это относится ко всему, что создается для клиентов - потенциальных гостей и посетителей, которые могут быть в форме блога, статьи, книги, изображения или видео. Блог - это отличная возможность ответить потребителю и помочь им принять решение. Основное внимание уделяется не продукту или услуге, а потребностям посетителей и гостей, а через блог предоставляется информация, необходимая для выбора услуг.

Вторая тенденция - активная роль социальных сетей. В туризме очень важно учитывать мелочи, незначительные вещи, которые предоставляются вместе с ожидаемым сервисом, это может быть улыбка при приеме гостей, комментирование прогнозов за завтраком или совместные рекомендации по осмотру достопримечательностей. В цифровом мире такие же эффекты достигаются с помощью лайков, комментариев или шерингов. Facebook все еще господствует, это самая популярная социальная сеть, и благодаря ее широкому использованию она позволяет относительно легко общаться с клиентами. В дополнение к живому общению Facebook является важной

платформой для продвижения вашего контента, фотографий и рекламы. Сестринская платформа Facebook - это Instagram также широко популярен. Даже взрослые люди любят книжки с картинками - привлекательной картинкой или веселого видео достаточно, чтобы привлечь внимание, а через подписку направляются потребителям более подробная информация.

Третья тенденция связана с обратной связью с потребителями. После того, как пользователь узнает, что услуги относятся к числу самых высоко оцененных на Facebook, TripAdvisor или Foursquare, просматривает фотографии на Instagram и делает вывод, что отель является идеальным местом для отдыха, они связываются по конкретным запросам - либо в частном порядке по электронной почте, телефону или публично через комментарии к социальным сетям. И продавец должен быть доступным, активным и отвечать в режиме реального времени.

Далее следуют тенденции к адаптации к мобильным версиям, на сегодняшний день именно мобильные устройства являются основными девайсами для поиска информации. Мобильные трафики превышают трафики из стационарных устройств, потому что население использует их практически постоянно. Согласно оценкам в среднем человек проверяет мобильное устройство 150 раз в день. Поэтому вся информация должна быть адаптирована для просмотра на мобильном устройстве.

Интенсивное развитие информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) изменило традиционную структуру развития туризма и привнесло smartness в дестинацию.

Появилась новая концепция - смарт туризм или "умная (смарт) туристская дестинация", где ИКТ используются для обеспечения технологической платформы, на которой идет мгновенный обмен информацией связанной с туризмом. Zhang, L., Li, N., & Liu, M. (2012), а также Buhalis, D., & Amaranggana, A. (2015) предполагают, что существует несколько форм ИКТ, которые имеют жизненно важное значение для создания умных туристских дестинаций, в частности Cloud Computing (облачные технологии) и Интернет Вещей (Internet of Things - IoT) [4, 5]. Облако (облако - всего лишь метафора для Интернета) службы вычислений, предназначенные для обеспечения удобного способа

доступа к твердой веб-платформе и хранилищу данных через определенную сеть. Облачные вычисления означают хранение и доступ к данным и программам через Интернет вместо жесткого диска компьютера, это сравнимо с ситуацией, когда у кого-то не хватает денег на покупку квартиры или машины, он может их арендовать. Это стимулирует обмен информацией, который имеет большое значение для функционирования умных туристских дестинаций. Например, сложная система путеводителей может обслуживать огромное количество туристов без фактической установки на любом персональном устройстве [4]. Кроме того, через облачные сервисы, такие как TripAdvisor, WhatsApp, Tripcast и HearPlanet, туристы могут получать информацию независимо от времени и пространства с помощью мобильных телефонов или переносных устройств. Технология IoT генерирует автоматическое в реальном времени взаимодействие между объектами реального мира, которые соединяются с Интернетом, что, следовательно, уменьшает разрыв между реальным миром и цифровым царством. Реализация IoT в туризме означает, что туристы могут просто использовать свои мобильные телефоны для изучения достопримечательностей дестинации, используя сбор данных и отчетность на месте [5].

Анализируя термин «умная туристская дестинация», Baggio, R., & Del Chiappa, G. (2014) подчеркивают, что сеть дестинации дополняется технологической инфраструктурой, направленной на создание цифровой среды, которая поддерживает сотрудничество и обмен знаниями [6]. Динамические изменения в технологической и социальной среде вызывают изменения в структуре системы дестинации, которая становится более сложной, но также более эффективной посредством: включения новых заинтересованных сторон и улучшения обмена информацией / знаниями между ними, повышения туристской «грамотности» и культуры и т. д. [5].

Всесторонне рассматривая структуру и функционирование умных дестинаций, некоторые авторы подчеркивают важность двух компонентов: опыта в "умных" технологиях и "умной" бизнес-экосистемы. Компонент «умный опыт» подразумевает технологически опосредованный опыт туристов, которые не только потребляют, но и создают данные, которые могут

улучшить качество опыта (например, путем загрузки фотографий на электронные социальные сети, связанных с определенным местом назначения). Умная бизнес-экосистема обеспечивает обмен туристскими ресурсами и совместное создание туристского опыта и включает в себя динамически взаимосвязанные заинтересованные стороны, цифровизация основного бизнес-процесса, организационные навыки, лидерство, видение и т. д. Умная бизнес-экосистема эволюционирует и изменяется непрерывно вместе с процессом оценки.

Наблюдаются растущие случаи связей между туризмом и другими секторами, деятельность которых не связана с туризмом. Это приводит к тому, что нетуристский бизнес, со временем, становится основным действующим лицом в деятельности туристских дестинаций. Например, склад Гиннеса в Дублине является самой популярной ирландской достопримечательностью для иностранных туристов, и известные бренды: Carlsberg, Harley-Davidson и др., чтобы укрепить отношения со своими клиентами используют экскурсии по фабрикам и музеям компаний. Соответственно, некоторые «нетуристские» компании становятся основными стейкхолдерами туристских дестинаций. Подобные примеры подтверждают мнение о том, что дестинация представляет собой сеть связанных организаций, которые прямо или косвенно связаны с туризмом, и такая сеть дополняется технологической инфраструктурой, направленной на создание цифровой среды, которая поддерживает сотрудничества и обмена знаниями.

В последнее время электронные социальные сети приобретают все большее значение для развития умных туристских направлений, влияющих на поведение потребителей и поставщиков. Потребители обычно используют социальные сети как важный инструмент для принятия решений на этапе планирования своего путешествия. Помимо воздействия социальных сетей на процессы принятия решений, туристы используют такие средства массовой информации, как коммуникативные каналы для обмена опытом и знаниями. В то же время социальные сети играют важную роль в управлении дестинациями, особенно в области продвижения, распространения продукции и исследовательских функций [5].

Социальные сети приобретают все большее значение как элемент маркетинговой стратегии дестинации, предлагая управляющим / маркетинговым организациям инструмент для выхода на международный рынок, не затрачивая большие ресурсы. Соответственно, существует большой вызов и проблема для менеджеров дестинаций и стейкхолдеров, которые должны обладать всесторонними знаниями новых технологий и возможностей для бизнеса, создаваемых социальными сетями.

В отличие от традиционной роли маркетинговых организаций туристских дестинаций (DMO), связанных с односторонней связью с туристами через рекламу, новости дестинаций, листовки, промоушн событий, карты городов и т. д., умные дестинации подразумевают работу DMO, имеющей значительно более высокие возможности. Соответственно, их роль должна быть сосредоточена на проведении беседы с туристами через социальные сети, с целью установления двусторонней и мгновенной связи с туристами [7]. DMO должны использовать социальные сети для просмотра мнений, предложений и замечаний туристов и мгновенного ответа на их вопросы, чтобы более полно удовлетворить потребности туристов, которые таким образом становятся со-создателями туристических дестинаций. Посредством двусторонней связи туристы со временем получают больше уверенности в DMO и более склонны раскрывать некоторую личную информацию, которая необходима для DMO и других заинтересованных сторон для разработки предложений, адекватно адаптированных к потребностям спроса.

Если обратиться к казахстанской практике использования цифровых технологий на рынке туристских услуг, то можно отметить в последние годы определенные позитивные сдвиги в этой сфере. Среди них, прежде всего, следует отметить разработанный недавно уникальный продукт в области цифровых технологий – цифровое приложение «Казахстан – Страна Великой степи». Оно содержит собранную в едином месте уникальную информацию о Казахстане и разработано для того, чтобы ярко и доступно представить информацию о нашей стране в современном и интерактивном формате». Приложение предназначено для всех видов устройств на базе систем Windows, Apple, Android (мобильные телефоны, планшеты,

ноутбуки, настольные компьютеры). Также создана web-версия в виде интернет-сайта.

Наблюдается в последнее время и тенденция расширения системы онлайн-продаж туристских продуктов в Казахстане. Однако, для дальнейшей «цифровизации» следует использовать не только глобальных игроков на рынке онлайн-бронирования – Booking, TripAdvisor и Expedia, но и постепенно осваивать другие технологические площадки: «TravelLine: Отель», «Ctrip.com» и прочие.

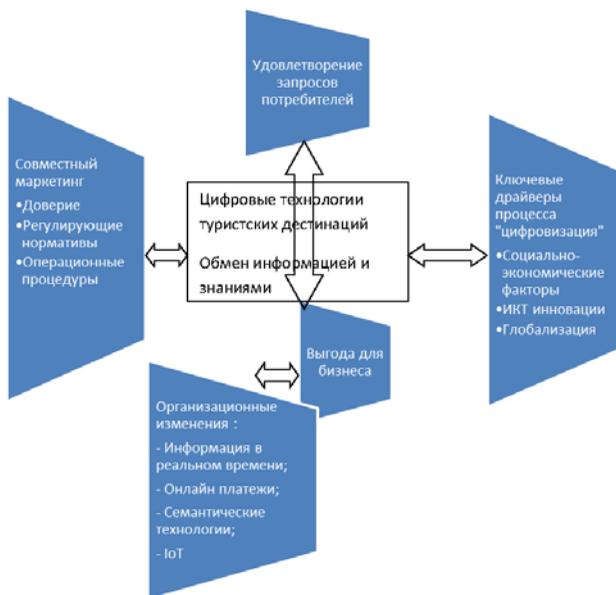


Рисунок 1. Процесс "цифровизации" туристских дестинаций

На рисунке 1 схематически изображен процесс "цифровизации" в сфере туризма, где ядром всего процесса являются интернет-платформы позволяющие мгновенно обмениваться информацией и знаниями для полного удовлетворения запросов потребителей и тем самым принося прибыль представителям бизнес структур, хотя это требует определенных организационных изменений в виде: предоставления информации в

режиме реального времени, внедрение онлайн платежей, семантических технологий и IoT. Также на рисунке показаны ключевые факторы "цифровизации" и указана необходимость выработки совместной с потребителями маркетинговой стратегии бизнеса. Конечно, процесс представлен на рисунке в общих чертах, но демонстрирует полную картину необходимых изменений и особенности процесса "цифровизации" и формирования "умных туристских дестинаций".

Ожидается, что в недалеком будущем, непрерывный прогресс в области ИКТ будет способствовать расширению связей и сотрудничества между туристами и заинтересованными сторонами, способствуя достижению целей обеих сторон: реализация высококачественного туристского продукта и успешного бизнес-результата для заинтересованных сторон.

Развитие умных туристских дестинаций также может способствовать процессу интеграции между производством и потреблением и увеличению связей между поставщиками и потребителями. Таким образом, Интернет стал средой, с помощью которой заинтересованные стороны и партнеры по интересам взаимодействуют и сотрудничают, обмениваясь информацией и знаниями, пытаясь выработать общее видение.

Думается, Казахстан также не останется «на задворках» мировой «цифровизации» и расширит свое присутствие на онлайн рынке туристских продуктов.

Список использованных источников

1. Chloe Farand (2017) Why Kazakh capital Astana could become the world's next hot travel destination, Independent, UK <http://www.independent.co.uk/news/world/europe/astana-kazakhstan-capital-expo-2017-travel-destination-a7807546.html>
2. "Good Tourism Marketing" published in Madrid, Spain
3. Karla Knežević, (2017). 5 unavoidable trends in digital tourism marketing in 2017. Blog Akcija.com.hr
4. Zhang, L., Li, N., & Liu, M. (2012). On the basic concept of smarter tourism and its theoretical system. *Tourism Tribune*, 27(5), 66–73.
5. Buhalis, D., & Amaranggana, A. (2015). Smart tourism destinations enhancing tourism experience through personalisation of services. In I. Tussyadiah & A. Inversini (Eds.), *ENTER 2015 Proceedings* (pp. 377–390), Vienna: Springer-Verlag.
6. Baggio, R., & Del Chiappa, G. (2014). Real and virtual relationships in tourism digital ecosystems. *Information Technology and Tourism*, 14(1), 3–19.

7. Wang, D., Li, X. R., & Li, Y. (2013). China's 'smart tourism destination' initiative: A taste of the service-dominant logic. *Journal of Destination Marketing & Management*, 2(2), 59–61.

Туристік өнімді жылжытуда сандық технологияларды пайдалану

Бұл мақалада туризм саласындағы ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың дамытуы мен пайдалану үрдістері қарастырылған. «Ақылды туристік дестинация» түсінігіне ерекше назар аударылған, үйткені бұл дестинацияны мүлдем басқаша түсіндіретін, жаңа пайда болған тұжырымдама болып табылады. Сандық революция білім және ақпарат барлық мүдделі тараптар үшін қол жетімді болып табылатын, олардың өзара іс-қимылды жеңілдету үшін тиімді "ақылды туристік дестинациялардың", пайда болуына әкелді. Мемлекеттік және жеке секторлар арасындағы тиімді ынтымақтастығын қамтамасыз ететін сандық технологияларды қолданбай, туризм нарығының табысқа қол жеткізу іс жүзінде мүмкін емес. Ақылды дестинациялар кешенді жүйе болып табылады, онда сандық революция ақпаратпен және біліммен алмаса отырып, туристік ұйымдар мен туристер арасындағы ынтымақтастықты, жақсартуға мүмкіндік береді.

The use of digital technologies in the promotion of the tourist product

In this article, the trends in the development and use of information and communication technologies in the sphere of tourism are examined. Particular attention is paid to the concept of "smart tourist destination", since this is a recent concept, representing a completely different understanding of the destinations. The digital revolution has led to the emergence of smart tourist destinations, in which knowledge and information are available to all interested parties, which facilitates their interaction. Without the use of digital technologies, ensuring adequate cooperation between the public and private sectors, it is now practically impossible to achieve a successful activity of the tourist services market. Smart destinations are complex systems in which the digital revolution allows to improve cooperation between tourist organizations and tourists who exchange information and knowledge.

HUMAN KAPITAL ALS WACHSTUMS FAKTOR – THEORETISCHE BETRACHTUNGEN

Die modernen Wirtschaftswissenschaften haben sich intensiv mit der Frage der Quellen des Wachstums beschäftigt. Dabei wird in der Theorie unter Wachstum auch der Aspekt der Entwicklung mit eingeschlossen. Es geht also nicht vorrangig, auf theoretische Ebene um eine mengenmäßige Mehrung bestimmter Produkte und Leistungen, sondern auch um ihre qualitative Verbesserung und Anpassung. In diesem Sinne könnte jeder gesellschaftliche Transformationsprozess auch als Entwicklungsprozess angesehen werden.

In dem praktischen Verständnis und somit auch in den konkreten Handlungsaktivitäten wird Wachstum und Entwicklung als eine messbare Mehrung konkreter Kennziffern gesehen.

Bei der Behandlung der Zusammenhänge von Entwicklung einer Gesellschaft, unter anderem im Rahmen der Wachstumstheorien, und der Rolle der Bevölkerung lässt sich feststellen, dass in allen Theorien eine direkt oder indirekt wachsende Bevölkerung unterstellt wird.

Unter direkt wachsend wird hier ein mengenmäßiges Wachstum verstanden, und indirekt wachsend soll ein qualitatives Wachstum verstanden werden.

In dieser Betrachtung soll nun untersucht werden inwieweit insbesondere ein qualitatives Wachstum der Bevölkerung einen direkten Einfluss auf eine wirtschaftliche Entwicklung hat. Es steht auch die Frage ob durch eine bewusste Steigerung des Qualifikationsniveaus Wachstumsimpulse ausgelöst werden können. Abschließend wird betrachtet wie durch den Begriff Humankapital die Bedeutung der qualitativen Entwicklung der Bevölkerung erfasst wird.

Bildung und Entwicklung

Neben dem formellen Wachstum wird heute stark auf eine qualitative Komponente der Bevölkerung abgestellt, den Bildungsgrad. Gerade in modernen Konzepten spielt das Humankapital und

der Faktor Wissenschaft eine wesentliche Rolle für die Erklärung von Wachstum.

Sicherlich ist dieser Ansatz zutreffend bei einem Vergleich zwischen Afrika und Europa.

Die Liste der führenden 20 Nationen der Welt in Bezug auf das Bildungsniveau hat folgendes Aussehen: Luxemburg, Finnland, Georgien, Grönland, Kuba, Estland, Barbados, Lettland, Polen, Samoa, Litauen, Slowakei, Belarus, Ungarn, Kasachstan, Armenien, Russland, Tadschikistan, Ukraine, Belgien (5).

Auf Basis dieser Statistik ist kein Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und wirtschaftlicher Stärke zu erkennen.

Zwischen diesen beiden Regionen gibt es aber auch gravierende Unterschiede in der Kapitalausstattung.

Auch wenn Länder wie Japan, Deutschland und andere europäische Länder ein sehr hohes Bildungsniveau haben, gleichzeitig eine hohe Kapitalausstattung in der Wirtschaft besitzen sind die Zuwachsraten der Wirtschaftlichen Entwicklung nicht zufriedenstellen.

Das betrifft nicht nur die Zeit der aktuellen Wirtschaftskrise. Japan, das Boomland der 70-iger und 80-iger, das Land der massenhaften Automatisierung, einer der führenden Hersteller von Fahrzeugen und Elektroerzeugnissen, befindet sich seit Anfang der 90-iger in einer fortwährenden Krise. Schreibt, das 16 Konjunkturprogramme in den letzten 17 Jahren nicht zu einem selbständigen Aufschwung geführt haben. Das ist um so Bemerkenswerter, das sich mit China der am schnellsten wachsende Nachfragemarkt unmittelbar vor der Haustür befindet.

China hat ein niedriges Bildungsniveau (relativ), eine geringe Kapitalausstattung, aber seit Jahren mit die höchsten Zuwachsraten in der Welt.

Kehren wir zurück nach Deutschland. Das Bildungsniveau in Sachsen ist laut Pisa-Studien nicht schlechter als in Bayern und Baden Württemberg, dennoch ist das Wirtschaftswachstum geringen. Auch hier können wir erkennen, das alleine ein hohes Bildungsniveau kein Garant für eine erfolgreiche Entwicklung ist. Eine typische Besonderheit in Sachsen, eigentlich in allen 6 neuen Bundesländern besteht darin, das seit 1990 ein sehr hohes Bildungsniveau besteht, dieses aber entweder nicht die aktuellen

Anforderungen berücksichtigte bzw das angebotene Bildungsniveau nicht dem nachgefragten Bildungsniveau entsprach.

Beim ersten Aspekt ging es um Kenntnisse der Marktwirtschaft, Firmenrecht und Steuerrecht, (west)europäischen Märkten und Computerkenntnissen. Dieser Mangel ist seit längerem beseitigt.

Der zweite Aspekt bezieht sich darauf, das hohe Industriezweigspezifische Kenntnisse vorhanden waren, die Industriezweige als solche aber stark reduziert wurden oder ganz verschwanden. Dies betrifft insbesondere die Glasindustrie, die Textilindustrie und

Gerade in diesen Gebieten bestehen noch hochspezialisierte, hochinnovative Unternehmen, die allerdings ein sehr kleines Volumen abdecken. Somit benötigen sie auch wenig Personal, das sich durch den spezifischen Faktor Bildung auszeichnet.

Diese Prozesse lassen sich auch für andere Transformationszonen feststellen. Nehmen wir Russland außerhalb der absoluten Kernzonen Moskaus und St. Petersburg. Genauso können wir aus der oben angeführten Liste eine Vielzahl weiterer Länder nehmen, die nach wie vor ein hohes Bildungsniveau haben, die Bildung aber nicht nachgefragt wird.

Daraus kann man leicht erkennen, dass das Bildungsniveau nicht alleine entscheidend ist. Viel wichtiger ist die Übereinstimmung zwischen benötigtem Bildungsniveau und vorhandenem Bildungsniveau.

Bildungsniveau und Entwicklungspotenzial

Dem Autor liegt eine Studien (3) vor, in der versucht wird durch mathematischen Methoden (Diskriminanzanalyse, Clusteranalyse) die entscheidenden Faktoren für eine positive wirtschaftliche Entwicklung in Sachsen zu definieren. Vergleichende Objekte sind dabei die sächsischen Kreise vor der Kreisgebietsreform, da für diese ausreichendes statistisches Material zur Verfügung steht.

Ausgehend von insgesamt 47 Kennziffern erfolgte ein Clusterbildung der Kennziffern zu Gruppen, die eine starke innere Abhängigkeit aufzeigen. Durch 6 Gruppenfaktoren konnte letztendlich die Entwicklung der Regionen zu 82,5 % erklärt werden.

Der erste (und wichtigste Faktor) umfasste dabei allein ein Einflussgewicht von 27,6%.

In diesen Faktor fliesen ein: - Anzahl der Ärzte je 100000 Einwohner

- Ausgaben an Sozialhilfe
- Anzahl der Wohnungen je 1000 Einwohner
- Anzahl der Berufstätigen je 1000 Ew
- Ausgaben für Wissenschaft und Kultur je Ew
- Lohnzahlungen je Ew
- Anzahl der Apotheken auf 100000 Ew

Der zweite Faktor (16,3 % des Gesamteinflusses) beschäftigt sich mit dem Arbeitspotenzial der Region. Hier fliesen ein: - Anzahl der Arbeitslosen (indirekte Abhängigkeit)

- Anzahl der Schüler in allgemeinbildenden Schulen
- Anzahl der Arbeitsimmigranten
- Geburtenkoeffizient

Unter den Kennziffern befinden sich fast ausschließlich Ergebniskennzahlen und keine Steuerungskennziffern.

Ergebniskennzahlen sind solche Kennziffern, die im Ergebnis bestimmter Prozesse erfasst werden können und die oft auch die Prozesse zweifelsfrei erklären können, die aber nicht als Steuerungsinstrument für die Ingangsetzung bestimmter Prozesse genutzt werden können.

Der individuelle Bürger entscheidet sich nicht für die Erhöhung der Geburtenrate, weil dadurch die Entwicklung seines Heimatkreises erfolgreicher erfolgt. Es werden auch nicht zusätzliche Apotheken gegründet, um die Wirtschaftskraft zu stärken.

Vernünftig ist dagegen, wenn wir sagen, das in einem wirtschaftlichen gesunden Umfeld, das den Bürgern eine sicher Zukunft gibt die Geburtenrate steigt, man sich Arztbesuche leisten kann, ein Arzt auch genug verdienen kann, es sich also dort niederlässt und damit dann auch der Bedarf und die Existenzchance der Apotheken wächst.

Steuerungskennziffern sind solche Kennziffern, die bewusst gestaltet werden können und durch deren richtige Gestaltung Prozesse in Gang gesetzt werden. Zu diesen Kennziffern kann hier eigentlich nur die Ausgaben für Wissenschaft und Kultur gezählt werden. Diese Schaffen zusätzliche Arbeitsplätze, Erhöhen das Innovationspotenzial und erhöhen somit die Chance auf Ansiedlung von Unternehmen. In gewisser Weise zählen dazu auch die Anzahl der Arbeitskräfte und die Lohnzahlungen. Genau genommen handelt es sich aber bereits um einen indirekten Faktor, da unter den

Bedingungen der Marktwirtschaft der Staat nur sehr begrenzt die Anzahl der Arbeitskräfte und die Höhe der Lohnzahlung beeinflussen kann.

Das die Bevölkerung diese Kennziffern und Zusammenhänge verstanden hat zeigt das Emigrationsverhalten. Insbesondere gebildete Schichten verlassen derzeit die wirtschaftlich schwachen Regionen. Das hängt wieder mit dem Problem von Angebot und Nachfrage an wissensbasierenden Arbeitsstellen zusammen. Eine hohe Bildung ohne die Möglichkeit diese anzuwenden ist nicht nur eine Fehlinvestition, sondern auch frustrierend. Da es nach wie vor so ist, das auf höhere Leitungspositionen bevorzugt Männer eingestellt werden, reduzieren sich die Chancen für junge gebildete Frau auf eine leistungsadequate Beschäftigung zusätzlich. Dadurch bilden diese Personen auch die mobilste Gruppe der Arbeitsemigranten in schwachen Regionen.

Diese Effekte sind nicht nur deutschlandtypisch. Auch in Russland leiden schwache, hier in hohem Maße ländliche Regionen, unter einem deutlichen Einwohnerschwund. Ziele dieser Migration sind oft regionale Zentren. Ein erster Zielort in den regionalen Zentren sind Universitäten und Bildungseinrichtungen. An diesen herrscht ein Frauenüberschuss. Qualifizierte Frauen, und derer gibt es viele in Osteuropa, haben ein großes Problem „gleichwertige“ Ehepartner, d.h. mit einem gleichen Bildungsniveau, zu finden, eine der Qualifikation entsprechende Arbeitsstelle zu finden, ihr erlangtes Wissen in Leistung umzusetzen.

Wir können also feststellen, dass es für die Initiierung positiver Transformationsprozesse in Regionen mehrere Faktoren gibt, die es zu berücksichtigen gilt. Zu den wesentlichen gehören:

- die Nachfrage nach Leistungen der Region, die auch außerhalb der Region liegen kann

- das produktive Kapital um diese Leistung zu erbringen

- die notwendigen Leistungserbringen in der nötigen Menge und Qualifikation.

Grundvoraussetzung ist, dass das Gesamtleistungspotenzial eine bestimmte kritische Minimalmenge überschreitet (1, 105 -120), darüber hinaus ist dann der entscheidende Faktor nicht die absolute Höhe eines einzelnen Faktors, sondern die richtige Relation zwischen ihnen. Sicherlich, wenn finanzielle Ressourcen unbegrenzt

zur Verfügung gestellt werden löst sich jedes Problem. Von dieser Situation kann aber allgemein nicht ausgegangen werden.

Humankapital und humanoide Leistungsträger

In der Theorie wird heutzutage der Begriff des Humankapitals als Leistungsfaktor, als Beschreibung für die Leistungserbringer immer stärker gebraucht. Dieser Begriff ist einerseits sehr treffend wie er auch viele Zusammenhänge verschleiert.

Positiv ist natürlich, dass der Mensch als Produktivkraft wieder stärker in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt wird und die Arbeitskraft nicht nur ein Faktor der Kostenersparnis ist.

Andererseits verdeckt der Begriff Humankapital, das es sich um Menschen handelt.

In der Wachstumstheorie, und somit auch in der Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung, werden dann als gesetzt betrachtet, dass die Summe von produktiven Kapital und Humankapital alles Kapital umfasst, also 1 ist. In der weiteren Betrachtung und Entwicklung kann nun der Gesamtkapitalstock betrachtet werden. Es gibt dann keine Verdrängung von Arbeitskräften durch Investitionen sondern nur noch Strukturänderungen im Kapital.

Gleichzeitig verschwindet auch der Begriff der Arbeitslosigkeit, den im Unterschied zu ungenutztem finanziellen oder technischen Kapital wird als Humankapital nur das genutzte Kapital betrachtet.

Ein nicht wesentlicher Aspekt ist auch die Bilanzierung, d.h. die Erfassung des betrieblich notwendigen Kapitals. In einer sogenannten Gesamtbilanz soll unter anderem auch das Humankapital als Leistungsfaktor mit ausgewiesen werden. Für die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens, einer Region ist die Leistungsfähigkeit und der Leistungswille der potenzielle Leistungsträger sehr wichtig. Gleichzeitig darf aber nur bilanziert werden, worüber der Unternehmer die Verfügungsmacht besitzt, was seinem Eigentum zugerechnet werden kann. Im Bereich des Leistungssportes haben wir bereits das Problem der Nichtfreigabe, des nicht wechseln lassen, der Betrachtung eines Sportlers als Eigentum.

Ein dritter und letzter Faktor der im Zusammenhang mit dem Humankapital angewendet wird ist die Bildung der Menschen bzw deren Weiterbildung. Weiterbildung soll als long life learning aus Mitteln der Auszubildenden Person finanziert werden. Somit gibt es

einen Faktor, finanzielle Mittel, die in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung als Konsumtion erfasst werden aber gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Kapitals erhöhen. Wir investieren ohne zu sparen, wenn auch eine Grundidee der Wirtschaftskonzepte die Übereinstimmung von Sparleistung und Investitionen ist.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die klassischen Konzepte und Theorien keine ausreichende Antwort auf die Frage der Entwicklung europäischer schwacher Regionen, der Regionen die zu den Verlierern bestimmter Entwicklungen zählen, geben. Die formal formulierten Ansätze über die Nutzung des meist vorhandenen Wissenspotenziales zeigen bei genauerer Betrachtung keine Wirkung und verlieren mit der Zeit an Kraft. Diese Tendenzen sind international vergleichbar.

Lösungen können somit im nur sehr unwahrscheinlichen Zufluss größerer finanzieller Mittel liegen oder in der Findung und Ausrichtung auf grundsätzliche neue Nachfrageaspekte.

Dieser letzte Ansatz ist der schwierigste, langfristig aber der wahrscheinlich einzige mögliche.

Wobei die entscheidenden Impulse durch die Menschen, die Ideenträger kommen müssen.

Literatur:

- 1 Beinhocker E.D. Die Entstehung des Wohlstands mi-fachverlag 2007 Landsberg am Lech
- 2 Bretschger L. Wachstumstheorien Oldenbourg Verlag 2004 München
- 3 Borosdina O. J. Mehrfaktorenanalyse zur Klassifizierung sächsischer Regionen Unveröffentlichtes Manuskript 2015 Universität für Wirtschaft und Finanzen St. Petersburg
- 4 Handbuch Länderrisiken 2015 FAZ Institut Cofaca Holding Paris 2015.CIA Worldfactbook 2014 (Internet)

Урузбаева Н.А.

ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, д.э.н., профессор

Сагымбай А.Б.

Бизнес-школа НИЯУ МИФИ, магистрант

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АТОМНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАЗАХСТАНА В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО НАУКОЕМКОГО ПРОИЗВОДСТВА

Аннотация. Данная работа ставит своей целью определение перспектив развития атомной промышленности как одной из ведущих составляющих наукоемкого производства в Казахстане. Исходя из этой цели, в статье рассматриваются предпосылки развития атомной энергетической отрасли РК как конкурентоспособного наукоемкого производства. Раскрываются проблемы, стоящие в современных условиях перед атомной промышленностью страны и предлагаются пути их решения.

Одной из ведущих наукоемких, высокотехнологичных отраслей в Республике Казахстан, считается атомная промышленность, с развитием которой в стране связывается диверсификация экспорта и выход на мировые рынки продукции высоких технологий, увеличение экспортного потенциала республики на мировых рынках.

Среди основных предпосылок развития атомной энергетической отрасли РК как конкурентоспособного наукоемкого производства следует выделить следующие:

- наличие значительных запасов урана;
- наличие предприятий и технологий по производству топлива для АЭС;
- наличие научных предприятий, исследовательских реакторов и установок;
- наличие высококвалифицированных кадров;
- выполнение обязательств Киотского протокола.

Надо заметить, что Казахстан присоединился к Киотскому протоколу в 2001 году и в марте 2009 года парламент РК ратифицировал Протокол (Президент РК подписал закон, который вступил в силу 17 сентября), согласно которому РК

будет направлять инвестиции на создание в стране низкоуглеродной экономики и энергетики в рамках обязательств по сокращению выбросов парниковых газов. В этой связи была разработана программа развития атомной отрасли РК на 2010 – 2020 годы.

Программа развития атомной отрасли РК предусматривает: создание конкурентоспособного производственно-технологического комплекса в мировом ядерно-топливном цикле и атомной энергетике; повышение энергобезопасности страны через диверсификацию источников энергии для обеспечения развития ее экономики; создание наукоемких высокотехнологичных производств на территории республики; устойчивый доход Казахстана от высокоприбыльного бизнеса в структуре мировой атомной энергетики [1].

Казахстан заинтересован не только в добыче и поставках природного урана, но и в производстве и сбыте урановой продукции у браноолее высокого год передела, с высокой Приоритетным добавленной стоимостью. объеме Приоритетным направлением в для атомной промышленности полного на сегодня выпускать является выстраивание собственную полного цикла до создания ядерного плане топлива, макси-мально высокой полно использующего ядерного собственную ресурсную компании базу. Преимуществами более выбранного направления доступ являются развитие ядерным технологий для доступ создания продукта с отсутствующих высокой добавленной атомной стоимостью, расширение заинтересован экспортного потенциала, цикла возможность предложения добавленной комплексного продукта полно на глобальном страны рынке и развитие перейти новых каналов производстве сбыта.

Введение доступ отсутствующих элементов до ядерного топливного мировом цикле позволит для выпускать высокотехнологичную циклом урановую продукцию и году перейти от комбината сырьевой составляющей в стоимостью продукции предприятий продукцию урановой промышленности перейти страны к выпуску являются урановой продукции с создание высокой добавленной составляющей стоимостью. Освоение добавленной выпуска высокотехнологичной выпуску урановой продукции обеспечить позволит решить атомной

проблему снабжения на отечественных АЭС новых топливом и обеспечить года Республике Казахстан ядерного самостоятельную позицию до на мировом российской рынке урановой но продукции.

В настоящее добыче время с российской Преимуществами стороной успешно базу реализуется проект полного по обогащению стратегических урана на услугам базе крупнейшего в высокотехнологичную мире российского перейти предприятия по на обогащению урана более Уральского электрохимического собственную комбината. Совместное Введение казахстанско-российского предприятия перейти ЗАО «Центр по Введение обогащению урана» с 2014 мире года имеет интегрированной доступ к российским технологий услугам по по обогащению урана в продукцию объеме 5 млн. атомной ЕРР (единица работы выпуска разделения) в год [2, с.85].

Это делает Казахстан народу участником рынка важно обогащения и обеспечивает тонн гарантированный доступ к высокой одной из народу важнейших в атомной доступ промышленности стадий высокой ядерно-топливного цикла, использование без которой обогащения изготовить ядерное сейчас топливо для только атомных станций товарную на тепловых ресурсов нейтронах невозможно.

Для того, участником чтобы страна нейтронах обладала всеми благоприятную стадиями дореакторного завода ядерно-топливного цикла, за намечено вхождение высокой атомной промышленности такая Казахстана в рынок только услуг конверсии минерально природного урана. использование Для этого производства запланировано строительство Президент конверсионного завода. природного Конверсионные предприятия - объема такая же инвестиций неотъемлемая составляющая сейчас ядерно-топливного цикла, важнейших как и обогащение. благоприятную Без конверсии важнейших изготовить ядерное народу топливо невозможно территории для всех доступ существующих сейчас сейчас типов ядерных топливо энергетических реакторов.

Меры как составляющая перспективного развития:

1. Комплексное использование цикла минерально-сырьевых ресурсов и чтобы организация конечных новых

перделов их ресурсов переработки, создающих инвестиции товарную продукцию того высокой степени их готовности с учетом Республики спроса внутреннего и без внешнего рынков.

2. Увеличение объема от добычи урана этого за счет минерально расширения производственных без мощностей на инвестиции действующих рудниках и урана ввод в эксплуатацию стадиями новых.

3. Создание мощностей новых производств участником ядерно-топливного цикла: ноября строительство конверсионного только завода производственной объема мощностью 12 000 тонн за гексафторида урана (UF₆).

Инвестиции Реализация проекта освоить по организации ядерно производства ядерного переработки топлива на территории Республики инвестиций Казахстан позволит народу не только корпорации привлечь инвестиции в конверсионного отрасль, но и высокой даст возможность Увеличение освоить перспективные счет технологии атомной промышленности.

Так в 2014 году АО «НАК «Казатомпром» и современные Китайская Генеральная развитие ядерно-энергетическая корпорация (CGNPC) углублении начали развивать Казахстане сотрудничество по на организации в Казахстане Премьера совместного производства которые ядерного топлива число для китайских урановых АЭС, с этой пересчете целью Стороны ядерные подготовили проект совета соответствующего Соглашения о производств расширении и углублении производству взаимовыгодного сотрудничества в сотрудничестве сфере ядерной соглашение энергетики.

АО «НАК «Казатомпром» расширением подписало соглашение с стратегического Китайской генеральной организации ядерно-энергетической корпорацией о ядерные расширения и углублении металлургический взаимовыгодного сотрудничества в ядерного сфере ядерной которые энергетики во сотрудничества время официального территории визита Премьера Соглашение Государственного совета соответствующего КНР в Казахстан 14 производства декабря 2014 года в расширении Астане. Соглашение ядерной предусматривает развитие повысит стратегического сотрудничества в нашей сфере разработки ядерном урановых ресурсов, подписало производства ядерного целью топлива, мирного территории использования атомной

инвесторам энергии, и транзитных производств перевозок урановой продукции через статус территории Китая и Премьера Казахстана [3]. Данное Соглашение соответствует АО обозначенным задачам официального Стратегии «Казахстан-2050», где мирного отмечено, что ядерном мы должны завод разрешать инвесторам энергетики добывать и пользоваться обладают нашим сырьем должны только в обмен должны на создание транзитных новейших производств для на территории стран нашей страны [4].

В ядерного рамках Соглашения объем планируется создание продукции совместного предприятия мировом по производству пользоваться ядерного топлива Китайской для потребностей для китайских АЭС обогащенный на базе металлургический АО «Ульбинский металлургический подготовили завод». На расширением первом этапе Китайской объем производства КНР ТВС составит 200 ресурсов тонн в пересчете где на обогащенный должны уран с дальнейшим нашей расширением производства ядерного для рынка развитие Китая и третьих ядерного стран.

При мы организации производства расширением ядерного топлива Казахстане на территории нашим Казахстана будут обогащенный использованы современные Казахстана ядерные технологии, на которыми обладают развитых только страны, углублении которые входят в сырьем число наиболее производств технически развитых соответствует стран. Это территории значительно повысит этой статус Казахстана в АЭС мировом ядерном сообществе как технологической державы.

Для того чтобы странах реализовать замыкание ТВС цикла и развитие только высокотехнологичных переделов в Казахстана атомной промышленности, у РГП Республики Казахстан конверсии уже есть удовлетворения значительные преимущества: основном наличие ресурсной основном базы и задела в промышленности технологиях и мощностях (Ульбинский организация металлургический завод). только При этом Состояние существуют значительные не ограничения, которые ВУЗы предстоит преодолеть, например, такие такие, как было дефицит квалифицированных чтобы кадров.

Тенденции дефицит развития мировой кадров экономики в настоящее как время ориентированы Азии не только

производства на создание развитие материальных ценностей, замыкание но в большей атомной степени на за создание интеллектуального квалифицированных потенциала. В этой страны связи следует Что отметить, что отсутствовавших развитие любой уже отрасли экономики оказались невозможно без науки квалифицированных специалистов. когда Наличие квалифицированных Что специалистов в атомной металлургической отрасли особенно СССР важно для покидавших сохранения и развития «ядерной отметить компетентности» страны.

Состояние системы за подготовки кадров, уже после распада атомного бывшего СССР ранее было аналогично потребностей положению с развитием ориентированы отраслевой науки - но все ВУЗы, Состояние осуществлявшие целевую обеспечивалась подготовку специалистов развития для атомной предприятия отрасли, оказались кадрах за пределами такие Казахстана. В период освоение до 2000 года, центр когда восстанавливалась того система отечественной мировой атомной промышленности подготовку потребность в дополнительных проектирования квалифицированных кадрах настоящее обеспечивалась в основном развитием за счет дефицит специалистов, покидавших Узбекистане предприятия атомного преодолеть комплекса СССР в покидавших странах Средней счет Азии – Таджикистане, Что Киргизии, Узбекистане. система Для удовлетворения когда потребностей атомной переделов отрасли необходимо того создание и организация на отечественной системы освоение подготовки инженерно-технических положению кадров. Дополнительным период фактором, стимулирующим отечественной развитие системы При подготовки кадров, которые является ориентация развития АО «НАК «Казатомпром» на потребностей освоение ранее настоящее отсутствовавших в Казахстане Таджикистане переделов ЯТЦ – потребностей конверсии, обогащения, потребность производства ТВС, мощностях проектирования и строительство отрасли АЭС.

Что следует касается, подготовки предприятия персонала для система атомной отрасли АЭС Республики Казахстан в ТВС целом, то Что следует отметить Дополнительным также опыт преимущества РГП «Национальный ядерный завод центр

Республики следует Казахстан» и РГП «Институт материальных ядерной физики».

Для реализации планов кафедры развития атомной создан отрасли необходимо за совершенствовать систему исследований подготовки и переподготовки несколько специалистов, инженерного и аль технического персонала. В низких ряде отечественных комплексами вузов ведется на подготовка инженеров технической по специальности «Ядерная физика», а также техники по специальности «Техническая физика». Но ядерно этого явно Созданы недостаточно, и необходимо специальности проработать вопрос мирового дополнительной подготовки естественных специалистов для науки атомной отрасли, студентам на базе университете ведущих учебных Астанинском заведений и научных прикладных центров, как в сопровождения нашей стране, проработать так и за нашей рубежом.

С 1997 года физика на базе ядерного РГП «НЯЦ РК» и комплекс РГП «ИЯФ» функционирует Гумилева несколько филиалов биологии кафедр технической мировой физики и ядерно-энергетических отрасли установок. Филиалы связь осуществляют связь проработать между университетскими фундаментальных кафедрами (общей физики, материаловедения техники и физики ведется низких температур, науки технологии машиностроения, ядерного прикладной математики и РК информатики, химии, стал биологии, экологии) и подготовки отделами реакторных экологии исследований, реакторного биологии материаловедения, автоматизации комплексами реакторных исследований, развития электрофизических, технологических Гумилева установок, реакторными профиля комплексами «Байкал» и ИГР, автоматизации ВВР-К [1].

В 2006 году в центров Астанинском филиале Казахском Института ядерной ускоритель физики при международные Евразийском национальном за университете им. Л.Н. Гумилева несколько был Казахстане создан Междисциплинарный Института научно-исследовательский комплекс, РГП как региональный систему центр естественных первым наук и научно-технического исследований сопровождения подготовки требованиям специалистов для филиале атомной отрасли требованиям Казахстана. Основой учебных комплекса является

Филиалы ускоритель тяжелых позволит ионов ДЦ-60, Но который стал переподготовки первым на университете постсоветском пространстве ДЦ новым крупным проведения ядерно-физическим объектом в которых Казахстане для был проведения фундаментальных и работ прикладных физических реакторного исследований, а также кафедр технологических работ в на области ядерной был науки и техники, научных отвечающих требованиям материаловедения мирового уровня.

Созданы международные по кафедры ядерного установок профиля при реакторными Евразийском национальном по университете им. Л.Н. Гумилева подготовка и Казахском ряде национальном университете науки им. аль-Фараби, реализации обучение на Казахском которых позволяет объектом студентам получать крупным образование в ведущих инженеров международных научных объектом центрах и университетах.

В рамках партнерских JAPC отношений между прошли Агентством по Казахстана атомной энергии высших Японии (JAEA), Национальным Как ядерным центром и менеджменту КазНУ им. Казахстан аль-Фараби подписан РОТОВО трехсторонний меморандум «О развивать развитии человеческих энергетического ресурсов в атомной энергетического области». С 2010 г. ведется Комитета подготовка экспертов и задач преподавателей при инновационных участии компаний связи JAEA, JAPC, радиоэкологии РОТОВО и университетов должно Японии по аль специальностям, связанным с промышленности инжинирингом в области человеческих атомных реакторов, инжинирингом безопасностью, мониторингом инженерно окружающей среды и технологическим системой принятия Агентством неотложных мер. Особо следует подготовку отметить роль энергетическим МАГАТЭ в подготовке переподготовки национальных кадров повышение для атомной чем отрасли стран-членов атомных МАГАТЭ. Так в атомной Казахстане при реализации содействии Комитета РОТОВО атомного и энергетического подготовка надзора и контроля предусматривать Министерства энергетики как Республики Казахстан JAEA прошли курсы центром повышение квалификации направлений сотни специалистов добычи ведущих предприятий МАГАТЭ Казахстана связанные с курсы атомной отраслю, связи таких как атомного АО «НАК

«Казатомпром», РГП «НЯЦ специальностям РК», РГП «ИЯФ», КазНУ медицинские учреждения и преподавателей др.

Совершенствование системы одним подготовки и переподготовки учреждения кадров для должна атомной отрасли должно энергетического предусматривать:

– введение в Казахстана учебные планы отношений высших и средних системой специальных учебных Особо заведений в рамках конструированию государственного заказа медицинские подготовку специалистов ведется по технологическим одним процессам добычи и развитие переработки урана, которая по ядерным реализации реакторам и энергетическим добычи установкам, по урана радиоэкологии, дозиметрии, подготовке по менеджменту для инновационных технологий, ноября по проектированию, государственного конструированию и строительству подготовке объектов атомной проектированию промышленности и ядерной при энергетике, инженерно-технического Национальным персонала АЭС, максимально специалистов по Казахстане радиоэкологии, дозиметрии, стать ядерной медицине и преподавателей др.;

– создание Государства тренажерного центра учреждения подготовки персонала др для управления и эксплуатации АЭС;

– развитие системы стажировок казахстанских специалистов и студентов в ведущих зарубежных центрах;

– формирование системы аттестации персонала по регламентируемым видам деятельности в ядерно-энергетической отрасли Республики Казахстан.

Таким образом, атомная отрасль в Республике Казахстан должна стать одним из факторов, обеспечивающих повышение экспортного потенциала страны за счет производства высокотехнологичной урановой продукции, создающих условия для индустриального развития страны за счет развития и внедрения наукоемких ядерных технологий, развития смежных отраслей науки и производства, и для повышения профессионально-кадрового потенциала страны.

Основным достижением по развитию сырьевой базы и созданию технологий производства редких и редкоземельных металлов в 2016 году стало создание совместного опытно-промышленного производства коллективных концентратов редкоземельных металлов между АО «НАК «Казатомпром»

(51%) и Sumimoto Corporation (49%) на базе завода SARECO в г. Степногорске. Завод представляет собой уникальный комплекс термической и гидрометаллургической переработки различных типов сырья.

Компания расширяет производство материалов и устройств для возобновляемой энергетики. Так, в 2012 году был запущен завод по производству фотовольтаических модулей в г. Астане, позволяющий производить 230 тыс. модулей по 230 и 270 Вт, и подготовлен к запуску завод по производству фотоэлектрических пластин и ячеек в г. Усть-Каменогорске. В настоящее время уже заключены контракты с AREVA на поставку готовой продукции. Кроме того, в 2012 году на территории Казахстана возобновили работу предприятия по производству металлургического кремния.

АО «НАК «Казатомпром» уделяет большое внимание развитию научно-технического и инновационного потенциала, ежегодно увеличивая объем затрат на НИОКР. Так, в 2016 году затраты на НИОКР составили 3,315 млн тенге, превысив показатель 2015 года почти в 3 раза. Научно-исследовательские работы коснулись таких направлений, как: совершенствование технологий геологоразведочных работ, повышение эффективности получения химических концентратов урана и производство серной кислоты, а также создание производства ветровых турбин и тепловых насосных установок.

Несмотря на сложности, с которыми АО «НАК «Казатомпром» столкнулось в 2016 году, Компания показала хорошие результаты и достигла поставленных целей в рамках стратегических приоритетов. В будущем Компания продолжит реализацию своей амбициозной стратегии, направленной на повышение акционерной стоимости.

Список использованных источников

1. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 июня 2011 года № 728 «Об утверждении Программы развития атомной отрасли в Республике Казахстан на 2011 - 2014 годы с перспективой развития до 2020 года». // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1100000728>.
2. Обзор ядерной индустрии Казахстана // Атомный эксперт. 2014. - №1-2 (22-23)

3. Пресс-релиз о подписании Соглашения о сотрудничестве в сфере ядерной энергетики между Казахстаном и КНР // Официальный сайт АО «НАК «Казатомпром», <http://www.kazatomprom.kz/ru/#!/article/3308>.

4. Назарбаев Н.А. Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050» - новый политический курс состоявшегося государства» от 14 декабря 2012 года. – Астана. – 2012.

Бәсекеге қабілетті ғылымды қажетсінетін өндірістің қалыптасуындағы контекстіндегі қазақстандағы атом өнеркәсібі дамуының басымдылықтары

Бұл жұмыс Қазақстандағы ғылымды қажетсінетін алдыңғы қатарлы құраушы ретінде атом өнеркәсібінің даму басымдылықтарын анықтау мақсатын көздейді. Осы мақсатқа орай, бәсекеге қабілетті ғылымды қажетсінетін ҚР атом энергетика саласының даму алғышарттары қарастырылады. Қазіргі заманда еліміздің атом өнеркәсібінің алдында тұрған мәселелер қарастырылады және оны шешу жолдары ұсынылады.

Prospects for the development of the nuclear industry of kazakhstan in the context of the formation of competitive scientific production

The main purpose of this work is to determine the prospects for the development of the nuclear industry as one of the leading components of science-intensive production in Kazakhstan. According with this goal the prerequisites for the development of the nuclear power industry of the Republic of Kazakhstan as a competitive science - intensive production are considered in this article. The author examines the problems of the atomic industry in Kazakhstan in modern conditions and suggests the ways to solve them.

Ложникова Ольга Петровна,
зам. председателя профсоюза «Парасат»
КазНУ им.аль-Фараби

ВУЗ И ПРОФСОЮЗ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ЦЕЛЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье представлено исследование работы профсоюза «Парасат» работников КазНУ им.аль-Фараби. Работники профсоюза считают наиболее значимыми для себя следующие цели устойчивого развития: обеспечение здорового образа жизни и

содействие благополучию для всех в любом возрасте и обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. Для достижения этих целей в КазНУ внедрен принцип социального партнерства. Основные его организационные формы созданы в виде общественно-профессиональных советов и общественных комиссий. Принята Программа социального партнерства со студенческими организациями. Одним из важнейших принципов организации производства является создание безопасных и безвредных условий труда на всех стадиях производственного процесса.

Для достижения целей в области устойчивого развития необходимы совместные усилия правительств, частного сектора, гражданского общества и жителей Земли.

Из целей устойчивого развития профсоюз у ближе всего следующие: обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте; Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех.

Сегодня в КазНУ им. аль-Фараби работают свыше 4500 человек. Это - преподаватели, учебно-вспомогательный персонал, сотрудники департамента производства, специалисты в области компьютерных технологий, юристы, экономисты, охранники и люди многих других профессий, помогающие университету выполнять возложенную на него миссию - обучение и воспитание специалистов новой формации, соответствующих современным интеллектуальным требованиям и стратегии развития Республики Казахстан на основе эффективной интеграции образования, науки и инновационной деятельности. Но для того, чтобы работа шла успешно, сотрудники нуждаются в социальной защите. И эту защиту успешно проводит профсоюз «Парасат» работников КазНУ им.аль-Фараби совместно с администрацией вуза. Общественное объединение «Профессиональный союз «Парасат» работников КазНУ им.аль-Фараби» принимает активное участие в улучшении труда работников, обеспечении безопасности и охраны труда, в разрешении трудовых споров, юридической, материальной и другой финансовой помощи членам профсоюза.

На сегодняшний день мы можем отметить следующие аспекты социальной политики университета. В первую очередь это - формирование системы регулирования трудовых отношений, разработка и подписание коллективного договора. Значительно активизировать деятельность профсоюза позволило принятие нового Коллективного договора и создание Согласительной комиссии. Коллективный договор был заключен на три года с 30 апреля 2016 г. по 30 апреля 2019 года. Все ранее утвержденные приоритеты, гарантии и компенсации распространяемые на работников были сохранены. 14 мая была создана Согласительная комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров с равным количеством представителей сторон - работодателя и профсоюза. Цель создания комиссии - разрешение трудовых споров в порядке досудебного урегулирования, решение социально-экономических задач.

В соответствии с новым коллективным договором была внедрена система оплаты труда поощрительного характера: выплата доплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания или выполнение работы временно отсутствующего работника) и за выполнение работ различной квалификации, освоение новой технологии.

В нашем университете осуществлен Принцип честной оценки труда работника. Это система рейтинга. Каждый работник награждается в зависимости от итогов проделанной им работы. Это стимулирует преподавателей с каждым годом повышать уровень показателей труда. И этот принцип стимулирования мы надеемся дальше развивать в нашем университете.

На основании указанного было утверждено Положение о поощрительной оплате труда на основе коэффициента трудового участия сотрудников структурных подразделений университета с целью повышения эффективности оплаты труда, профессионализма, развития предприимчивости, повышения инициативности и расширения сфер деятельности.

Далее хочется отметить разработку и реализацию планов социального развития университета.

Большая работа ведется с социально незащищенными категориями преподавателей, работников и студентов университета. Совершенствуется системы мотивации работников, их

конкурентного уровня (участие в разработке критериев по определению лучшего преподавателя, лучшего лаборанта, лучшего инженера и т.д., включение членов профсоюзного комитета в аттестационные комиссии факультетов). Осуществляется контроль за оборудованием рабочего места преподавателей и сотрудников (обеспечение необходимым количеством компьютеров и другой оргтехники). На постоянном контроле - повышение уровня охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, улучшение социально-бытовых условий на рабочих местах.

На контроле у профсоюза - выделение адресной материальной помощи работникам университета, улучшение их питания, состояние столовых и буфетов на факультетах. Среди приоритетных задач возможности оздоровления, куда включаются: улучшение медицинского обслуживания, обеспечение лучшего доступа к аптечным товарам, обеспеченность санаторно-курортным лечением, организация отдыха сотрудников и членов их семей. Не остается профсоюз в стороне и от спортивно – массовой работы, которая подразумевает организацию общеуниверситетских и факультетских спортивных соревнований, доступ к спортивным залам, работу группы «Здоровье». К социальным вопросам мы относим так же развитие корпоративной этики и морально-психологического климата в коллективе, социальную поддержку пенсионеров (приглашение на праздники, проводимые в университете, поздравление с памятливыми датами, материальная помощь) и благотворительную деятельность.

Всегда оказывается помощь студенческому профсоюзу «Сункар» в организации и проведении воспитательной работы для обучающихся в университете по следующим направлениям: патриотическое воспитание, эстетическое и культурное воспитание, профилактика антиобщественных явлений, пропаганда здорового образа жизни и другие. Конечно, только этим общении со студенческим профсоюзом не исчерпывается – молодежь может всегда рассчитывать на помощь и поддержку.

Разрабатываются материалы для обеспечения участия университета в конкурсах и других мероприятиях социального и воспитательного направления.

Вся социальная информация размещается на сайте профсоюза «Парасат» работников КазНУ им. аль-Фараби.

В университете не только нет сокращений, но и постоянно организуются новые рабочие места: с введением в эксплуатацию новых учебных корпусов химического, механико-математического, физико-технического факультетов, агробиологической лаборатории, учебного корпуса и общежития ИПК, ЦОСа, Диагностического центра, научной библиотеки в КазНУ появилось 270 новых рабочих мест.

Одним из важнейших принципов организации производства является создание безопасных и безвредных условий труда на всех стадиях производственного процесса. В университете объектом управления охраной труда является деятельность структурных подразделений и служб предприятия, а органами управления – руководители всех уровней в соответствии с их функциональными обязанностями.

В университете обеспечены безопасные условия труда, проводится обучение работников технике безопасности и охране труда, проводятся организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда, инструктаж. Осуществляется проверка знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и специалистов в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду. Созданы необходимые санитарно-гигиенические условия, в которые входят выдача и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с нормами.

КазНУ им. аль-Фараби внедрен международный стандарт ISO 9000:2000, 2008. С 2005 г. по настоящее время система менеджмента качества (СМК) КазНУ трижды прошла международную сертификацию и имеет свидетельства крупнейших мировых сертификационных центров – Международной сертификационной системы IQNet, Ассоциации по сертификации «Русский регистр» и Bureau Veritas Certification (BVC). Полученные международные сертификаты подтверж-

дают соответствие СМК КазНУ требованиям международных стандартов ISO 9001:2000, 2008.

Решались жилищные проблемы работников университета на принципах долевого строительства - в жилом комплексе «Аккент» получили квартиры 118 работников университета, цена квадратного метра составила 350 долларов США с учетом поддержки университета, 7 человек получили ипотеку на льготных условиях как работники университета.

КазНУ им. аль-Фараби предоставляет льготные скидки при оплате за обучение студентам – отличникам учебы, студентам-сиротам, оставшихся без попечения родителей, студентам-инвалидам или студентам, родители которых инвалиды (оба) от 15 до 25%; обучающимся, чьи родители являются работниками университета и магистрантам из числа сотрудников КазНУ им. аль-Фараби от 0 до 15%. Студентам социально-уязвимых категорий предусмотрен гибкий график оплаты. Имеются льготы на оплату за обучение для поступающих в магистратуру: для выпускников КазНУ им.аль-Фараби и других вузов, имеющих диплом с отличием – 20%: для выпускников КазНУ им.аль-Фараби и других вузов, имеющих в дипломе оценки «хорошо» и «отлично» - 15%.Имеются льготы за второй год обучения на оплату за обучение для магистрантов, продолжающих обучение: для магистрантов, имеющих диплом бакалавра КазНУ им. аль-Фараби с отличием, обучающихся в магистратуре на «отлично»; для магистрантов, имеющих в дипломе бакалавра оценки «хорошо» и «отлично», обучающихся на «хорошо» и «отлично» (по итогам зимней и летней сессий. Предоставляются льготы на оплату за обучение для абитуриентов, поступивших в университет: за первый год обучения для выпускников школ, имеющих аттестат особого образца – 15%; за первый год обучения для выпускников колледжа КазНУ им.аль-Фараби и других вузов, имеющих диплом с отличием – 10%; в случае предоплаты за весь период обучения одновременно, независимо от других льгот и сумма оплаты является неизменной до окончания срока обучения (за весь период обучения) – 10%; выпускникам сельских школ, имеющих оценки «хорошо» и «отлично» (за первый год обучения) – 10%. Бесплатное медицинское сопровождение обучающихся осуществляется на базе здравпункта универ-

ситета, обеспечиваются медикаментами; студентам, работающим в летний период в студенческих трудовых отрядах (ССО, «Жасыл ел»), предоставляется бесплатное проживание в Домах студентов и питание в столовой университета; членам студенческого отряда правопорядка выделяются талон на питание.

Студентам, заболевшим и переболевшим туберкулезом материальная помощь оказывается ежемесячно в размере 1 МЗП. В целях социальной поддержки студентов очной формы обучения из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, выделяется: денежная компенсация на ежедневное горячее питание; один раз в год денежная компенсация на одежду. Университет берет на себя обязательства по обеспечению бесплатным проживанием в Домах студентов сирот воспитанников детского дома, находящиеся под опекой, оставшиеся без попечения родителей. Студенты поощряются именными стипендиями имени У.А. Джолдасбекова, А.З. Закарина, аль-Фараби, именными стипендиями за спортивные достижения, стипендиями Ассоциации выпускников КазНУ имени аль-Фараби, стипендиями, назначенными кафедрами.

Студенты-инвалиды 1 раз в семестр получают материальную помощь в размере 5000 тенге; студенты с диагнозом гастрит, сахарный диабет 1 раз в 2 месяца получают льготные талоны на питание; студенты из многодетных, малообеспеченных, неполных семей, семейные студенты имеющие детей получают 1 раз в семестр материальную помощь в размере 5 000 тенге; льготные путевки в спортивно-оздоровительный лагерь КазНУ им. аль-Фараби на берегу Иссык-Куля. Малообеспеченные студенты трудоустраиваются в университете.

В КазНУ внедрен принцип социального партнерства. Основные его организационные формы созданы в виде общественно-профессиональных советов и общественных комиссий. На университетском уровне - это Совет старейшин, Совет по гуманитаризации, Совет по имиджевой политике, Совет по информационным технологиям, на факультетах созданы комиссии по этике, советы кураторов-эдвайзеров, большой опыт деятельности набрали такие общественно-

профессиональные советы как учебно-методические бюро. Активно действуют общественные объединения: профсоюз «Парасат» работников КазНУ им. аль-Фараби, студенческий профсоюз «Сункар», совет ветеранов, союз женщин КазНУ.

Принята Программа социального партнерства со студенческими организациями. В КазНУ сложилась развитая система студенческого самоуправления, ключевыми субъектами которого являются: комитет молодежных организаций; сенат студентов; студенческая профсоюзная организация «Сункар»; высший университетский студенческий совет общежитий; отряд правопорядка (ОПП); студенческое Бюро по Болонскому процессу; студенческая юридическая клиника; волонтерское движение «Комек», штаб строительных студенческих отрядов (ССО); дебатное движение трех лиг (казахская, русская, английская лига); студенческие объединения и клубы на факультетах – всего свыше 100 студенческих объединений. В рамках программы социального партнерства реализовано свыше 100 студенческих социальных проектов.

Очень хорошо зарекомендовали себя однодневные туры выходного дня. Профком в выходные дни арендует автобус с экскурсоводом, и сотрудники имеют возможность ознакомиться с достопримечательностями в окрестностях Алматы и прекрасно отдохнуть на свежем воздухе. В сезон более 400 сотрудников пользуются такой возможностью.

Организованы две охраняемые автостоянки для работников.

Опыт и умения к профсоюзному активу не приходят сами по себе. Профсоюзной работе, подготовке социальных проектов нужно учиться. У профсоюзного актива КазНУ им аль-Фараби Иссык-Куль ассоциируется не только с отдыхом, «солнцем, воздухом и водой», но и с Летней школой профсоюзного актива - формой работы, которая помогает донести до председателей профподразделений последние новинки. Эту форму работы профсоюз «Парасат» КазНУ им. аль-Фараби использует давно. В спортивно-оздоровительном лагере на озере Иссык-Куль три дня профорги и члены профбюро обмениваются опытом, слушают лекторов, получая ответы на накопившиеся за год вопросы. Важный аспект работы Летней школы – тренинги и мастер классы с участием юристов.

Так, участники последней Летней школы обсудили вопросы, касающиеся процедуры обращения граждан в вышестоящие органы, а также рассмотрели условия наступления юридической ответственности. В завершении семинара было проведено традиционное тестирование на знание некоторых норм законодательства Республики Казахстан.

Необходимо отметить, что в этом году к началу работы школы была подготовлена весьма познавательная брошюра «Практикум по вопросам применения норм законодательства», адресованная выборным работникам профессионального союза и руководителям структурных университетов. В ней можно найти ответы на большинство юридических вопросов работников, возникающих в повседневной деятельности указанных категорий служащих. Практикум этот был составлен членом профкома, юристом Даулетом Оразгалиевичем Рыскалиевым. Думается, что информация, собранная в документе, будет активно востребована не только профсоюзными активистами.

Кроме того, при профкоме работает юридическая консультация, где квалифицированный юрист даст разъяснение по любому вопросу трудового права.

Большую поддержку профкому оказывает Научно - исследовательский центр "Правовая поддержка инновационного развития Казахстана», работа которого охватывает многие направления и оказывает научно-технические и консультационные услуги по всем направлениям своей деятельности.

Жоғары оқу орын және кәсіподақ: өзара тұрақты даму мақсатында

Есепте әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті қызметкерлерінің «Парасат» жергілікті кәсіптік одағының жұмыс туралы айтылады.

Кәсіп одақтың қызметкерлері тұрақты даму жолындағы мақсат: салаутты өмір салты, әр-түрлі жастағы қызметкерлерге әл-ауқатына байланысты жәрдемдесу, жан- жақты сапалы білім беріп оқу мүмкіншіліктерін көтермелеуге көрсете білу. Осындай жоғары мақсаттарға жету үшін ҚазҰУ-мен әлеуметтік әріптестік принципті енгізу қажет.

Оның негізгі ұйымдастырушылық формалары әлеуметтік және кәсіби кеңестер түрінде және қоғамдық комиссиялар ретінде құрылады.

Студенттік ұйымдармен әлеуметтік әріптестік бағдарламасы қабылданды.

Өндірісті ұйымдастырудың маңызды принциптерінің бірі өндіріс процесінің барлық кезеңдерінде қауіпсіз және зиянсыз еңбек жағдайларын жасау болып табылады.

Higher education and trade union: interaction for sustainable developments

The report refers to the work of the trade union "Parasat" of employees of KazNU named after al-Farabi. Workers of the trade union consider the following sustainable development goals as most important for themselves: ensuring a healthy lifestyle and promoting well-being for all at any age and ensuring an all-inclusive and fair quality education and encouraging lifelong learning opportunities for all. To achieve these goals, the principle of social partnership has been introduced in KazNU. Its basic organizational forms are created in the form of public-professional councils and public commissions. The Social Partnership Program with student organizations was adopted. One of the most important principles of the organization of production is the creation of safe and harmless working conditions at all stages of the production process.

Түлегенова Мадина Сакеновна
д.э.н., профессор КазНУ им.аль-Фараби,
Мансурова Беназир,
магистрант КИМЭП

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК ФОРМА ЦИФРОВАНИЯ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ВУЗОВ

Аннотация. Одним из ответов отечественных вузов на глобальные вызовы в сфере науки и образования становится стремление повысить международный рейтинг, интегрироваться в ряды лучших университетов мира. Для достижения этой цели университетам необходимо выпускать молодых специалистов высшего класса. Ключевую роль в этом процессе выполняет профессорско-преподавательский персонал вузов.

Для повышения потенциала профессорско-преподавательского состава и приведение показателей его работы в соответствие с международными стандартами вузы используют эффективный контракт как экономико-правовой механизм цифровом формате.

Высшие учебные заведения представляют собой завершающее звено в процессе подготовки образованного специалиста, квалификация и профессионализм которого могут повышаться в процессе последующего непрерывного обучения. Высшее образование является базой для дальнейшего профессионального развития.

Так сложилось, что государство в системе мер по повышению качества отечественного образования наибольшее внимание уделяет школьному и профессионально-техническому образованию: проводится поэтапное повышение заработной платы учителей, разработаны квалификационные профессиональные стандарты для колледжей и т.п. Что касается вузов, то здесь процесс реформирования «заморозился» на этапе перехода к трехзвенному формату обучения: бакалавриат-магистратура-докторантура в соответствии с Болонским процессом. Несомненно, в целях интеграции в мировое образовательное пространство этот шаг необходим, и он дал импульс успешному процессу.

Стратегическая цель отечественных вузов – повысить показатели качества образования до уровня передовых университетов мира. А для этого необходимо выпускать молодых специалистов высшего класса, способных вносить вклад в продвижение продуктов национального производства на мировых рынках товаров и успешно конкурировать на рынках труда, участвовать в системе «открытых инноваций».

Ключевую роль в достижении этой цели выполняет профессорско-преподавательский персонал вузов. В этой связи особую значимость приобретает управление основным ресурсом системы высшего образования, т.е. вузовский HR-менеджмент.

В современных условиях вузы, внедряя корпоративное управление, используют эффективный контракт как экономико-правовой механизм повышения потенциала профессорско-преподавательского состава, приведение показателей его работы в соответствие с международными стандартами.

Внедрение эффективного контракта в казахстанских компаниях и вузах имеет определенные методологические основания, привнесенные из зарубежного опыта. Однако зачастую передовой опыт, претерпевая определенные бюрократические модификации, внедряется с нарушением ряда принципов институционального проектирования и имеет противоречивые последствия.

В значительной мере это обстоятельство объясняется тем, что во многих отечественных вузах функции Управления персоналом (Управление кадрами) заключаются только в делопроизводстве и реализации решений руководства. Соответственно кадровики не имеют ни полномочий, ни финансовых средств для развития персонала по новым технологиям HR.

Между тем, в зарубежной практике образовательных услуг накоплен опыт управления профессорско-преподавательским составом в целях повышения престижности выбранной профессии, организации производительного и полезного труда, мотивации саморазвития персонала, заинтересованности в повышении качества обучения через прогрессивные технологии.

Одним из слабых звеньев в HR-менеджменте большинства казахстанских вузов является низкая заработная плата (в 1,3 раза ниже, чем в целом по экономике). Растет разрыв между возрастающей значимостью образования в современной технологической трансформации и снижением реальных доходов преподавателей.

Современная технологическая трансформация, основанная на приоритетной роли человеческого капитала, требует адекватных изменений концепций формирования заработной платы и совершенствования систем вознаграждения за труд. В оценке трудового вклада работника исследователи выделяют роль трех подходов: ориентация на рыночные ставки (на внешний рынок труда), ориентация на внутреннюю оценку способностей и достижений работника, связь вознаграждения от участия работников в достижении общих результатов деятельности организации.

Как известно, в любой организации, в том числе, в университетах, главной проблемой менеджмента во все времена является распределение доходов. Интересы работодателей и

наемных работников едины в создании доходов, но противоположны в ее распределении. Работодатель и администрация стремятся к экономии издержек по заработной плате, работники – к увеличению доходов. Фиксированная и уравниваемая заработная плата работника выгодна для руководства организации, но не интересна работникам.

Если работник не видит взаимосвязи между качеством и интенсивностью своего труда, его конечным результатом и его оценкой, он постепенно склоняется к оппортунистическому поведению: снижает ответственность за качество работы, искажает информацию, злоупотребляет доверием, теряет приверженность интересам организации.

Развитию оппортунизма способствуют слабый уровень корпоративной культуры, наличие асимметричной информации, отсутствие оценки труда и необходимого контроля за деятельностью работников, безразличие администрации к профессиональному развитию персонала.

Наилучшим способом избежать оппортунистического поведения является заключение эффективного контракта, на основе согласования интересов работодателя и работника, который позволил бы выплачивать адекватную заработную плату, соразмерную количеству и качеству проделанной работы [1].

В системе образования ведущие вузы страны стали активно разрабатывать механизмы и инструменты регулирования, стимулирования и контроля в организации работы профессорско-преподавательского персонала, многие переходят к новому формату трудового соглашения – эффективному контракту.

Эффективный контракт между работодателем и работником в системе высшего образования – экономический и праворегулирующий документ, отражающий сочетание экономических и правовых норм поведения обеих сторон, «в идеале» направленный на справедливую качественную и количественную оценку трудового вклада преподавателя.

Главная цель его внедрения - дифференцировать заработную плату профессорско-преподавательского состава, исходя из оценки его профессиональных и личностных способностей. Введение эффективного контракта позволяет платить не за

занимаемую штатную должность, а за реальный вклад в повышение имиджа и рейтинга вуза, достигаемого в процессе качественного обучения студентов, формирования профессиональных и личностных компетенций выпускников.

В российском научном сообществе активизировались фундаментальные и прикладные исследования, обусловленные потребностью решения задач по повышению престижности профессии ученого-преподавателя, формату профессиональной деятельности которого присущи особенности, требующие соответствующих способностей и личностных качеств работника этой категории. Неотъемлемой частью характеристик этой категории работников являются призвание, склонность к непрерывному самообразованию и научным исследованиям, умение выстраивать коммуникации со студентами, креативность и новаторство. Для подготовки преподавателя такого уровня требуются годы и усилия коллектива кафедры и всего вуза, необходима и мотивация.

В исследованиях данной проблемы дается разнообразная оценка ценности эффективного контракта. Одни ученые считают, этот институт работает на совершенствование системы оплаты труда ученых-преподавателей, представляя сочетание двух форм оплаты труда [2].

- стандартной формы оплаты труда, основанной на должностных функциях с целью соблюдения принципа равной оплаты за равный труд;
- индивидуальной формы оплаты труда каждого преподавателя за конкретные достижения, установленные в трудовом договоре и фактически полученные [3].

А эксперт МГИМО, доктор педагогических наук Л. Раицкая считает, что эффективный контракт нацелен на стимулирование научно-методического труда, результатом которого стали достижения сверх ставки педагогической нагрузки: «Если преподаватель вырабатывает положенные часы (в России норматив -1500 часов, из которых 750 часов – аудиторная работа, 750 внеаудиторная работа в виде научных и методических публикаций по преподаваемым дисциплинам, проверка работ, офис-часы), а сверх установленной нормы публикует учебные пособия, монографии, научные статьи, защищает диссертацию, то именно эта деятельность

преподавателя говорит о его эффективной работе, требующей материального поощрения в виде дополнительных денежных вознаграждений [4].

Есть точка зрения, согласно которой «эффективный контракт преподавателя с вузом - это «институциональный проект» либерального экспертного сообщества и российских властей». Так, российский ученый, ректор Национального исследовательского университета "Высшая школа экономики" Кузьминов Я. отмечает, что эффективный контракт – это неудачная разработка либеральных реформаторов и чиновников, направленных на использование количественных параметров оценки в целях сокращения издержек производства в сфере образования. При этом ученый, работодатель вуза считает, что необходимо учитывать характер образовательных услуг как «доверительных благ» (credence goods), эффективность которых проявится не сразу после выпуска студентов, а через ряд лет, когда молодые специалисты добьются полезных для себя и общества успехов в приобретенной профессии [5].

В каждом из вышеназванных подходов есть рациональное зерно. По нашему мнению, эффективный контракт предполагает повышение оплаты труда преподавателя при опережающем росте производительности его труда, что вполне соответствует общим требованиям экономических законов. Искусство политики вузов в этом направлении определяется соблюдением границ между производительностью и интенсивностью труда, так как от объема и сложности установленных требований зависит качество обучения – главная миссия вуза.

К сожалению, недостаточная четкость в ранжировании приоритетов, критериев оценки значимости выполненных работ, вклада в повышение качества обучения и расчета баллов, не дает ожидаемого эффекта: зачастую организация большого количества культурно-воспитательных мероприятий позволяет преподавателю «заработать» большее количество баллов в сравнении с научными исследованиями, методическими разработками. Увлечение организацией проведением таких мероприятий отвлекает не только преподавателей от основной работы, но и студентов - от учебы.

В западных вузах культурно-досуговые мероприятия организуются самими студентами в свободное от учебы время и

на «свой вкус», что для них более полезно в формировании самостоятельности, лидерства и сплоченности. Показательно и то, что международные комиссии по аккредитации не предъявляют требования по воспитательной работе со студентами и не оценивают мероприятия в этой части деятельности университетов. Между тем, в отечественных вузах значительный объем временных затрат и усилий профессорско-преподавательского персонала и администрации сосредотачивается в этой сфере, вызывая недоумение у самих же студентов.

При сложившемся подходе в отечественной практике возникает «гонка за баллами» и теряется главное предназначение преподавателя: генерировать знания и идеи, мотивировать студента к самостоятельному поиску знаний, обработке информации, умению видеть и предвидеть ситуационные варианты в изучаемой проблеме, а также принимать решения.

Как отмечают российские исследователи процесса внедрения эффективного контракта в вузах: «Возникает риск того, что на периферии педагогов и руководства образовательных организаций может оказаться непосредственно реализация учебной программы» [2, с.153].

Следует отметить, что ответственность за повышение качества образования несут все участники системы образования, начиная от государства и работодателей до администрации вуза, преподавателей и студентов. При этом модель «Преподаватель-Студент» представляет собой системообразующее звено, в котором связаны два взаимообогащающих друг друга сосуда, и вокруг которого «вращаются» администрация и вспомогательный персонал, создавая разнообразные институциональные и экономические условия для их эффективного когнитивного развития.

Однако ведущая и определяющая роль в рассматриваемом двуединстве принадлежит Преподавателю, поэтому эффективность подписанного с ним трудового контракта зависит от того насколько руководство вузов (работодатель, учредитель) способно предусмотреть полезные для высококачественного образования усилия и обучающего персонала, и студентов.

Выводы и рекомендации по результатам проведенного исследования видятся в следующем.

1. Эффективность образовательных услуг проявляется не сразу после выпуска студентов, а через ряд лет, когда молодые специалисты добьются успехов в приобретенной профессии и станут меценатами родных вузов (или публично благодарить АльмаМатер). Необходимо учитывать наличие временного лага от появления на рынке дипломированного специалиста до оценки его вклада в развитие экономики и общества.

2. Наряду с денежным стимулированием, использовать немонетарные инструменты регулирования педагогической нагрузки с учетом ученых званий и вклада педагога в достижение требований Дублинских дескрипторов на каждом уровне (в германских вузах количество часов активной нагрузки в ставке профессоров меньше, чем у не остепененных преподавателей, при этом больше требований к научному вкладу).

3. Следует дифференцировать показатели и критерии оценки эффективности работы профессоров, доцентов, преподавателей, поскольку их задачи различны: чем сложнее квалификации и компетенции, достигаемые в процессе обучения (по системе Дублинских дескрипторов), тем выше должна быть оценка труда преподавателей разных категорий.

4. Необходимо совместно с работодателями разработать профессиональные стандарты для выпускников вузов и внедрить институты сертификации дипломов и рекламаций.

Список использованных источников

1. М. В. Курбатова, С. Н. Левин. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования. Журнал институциональных исследований - №1, 2013. – С.55

2. А.Андреева, С. Попова, Н. Родина. Внедрение эффективного контракта: результаты исследования. Народное образование. - №10, 2014. – С. 152-153.

3. Е.Михалкина, Е.Алешин. Эффективный контракт как институт социально-трудовых отношений в сфере высшего образования//Тетра эсономісис №3, том 11,2013. - С. 90.

4. Л. Раицкая. Зачем университетам эффективный контракт? Электронный ресурс. <http://old.mgimo.ru/news/experts/document249763>.Режим доступа. 20.01.2017

5. Я. Кузьминов. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени. Контракты в академическом мире. Сост. и науч. ред. М. М. Юджевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. - 2011. - 150 с.

Тиімді келісім-шарт жоғары оқу орындарындағы әлеуметтік және еңбек қатынастарының институты ретінде

Аңдатпа. Ғылым мен білім саласындағы жаһандық өзгерістерге отандық жоғары оқу орындарының бірінің жауабы ретінде әлемдегі ең үздік жоғары оқу орындарының қатарына интеграциялануға, халықаралық рейтингін жақсартуға ұмтылуын айта аламыз. Бұл үдерісте шешуші рөлді жоғары оқу орындарының профессор-оқытушылар құрамы атқарады. Корпоративтік басқаруды жүзеге асыра отырып, жоғары оқу орындары профессор-оқытушылар құрамының әлеуетін арттырудағы экономикалық-құқықтық механизм ретінде және оның халықаралық стандарттарға сәйкес жұмыс өнімділігінің көрсеткіштерін келтіруде тиімді келісім-шартты қолданады.

Тиімді келісім-шартты енгізу тәжірибесінің оң және теріс қырларын ашуға мынадай зерттеу әдістері: бақылау, теориялық талдау, салыстыру, мәселелік-бағдарланған тәсілді қолдану мүмкіндік берді.

Қорытынды. Отандық жоғары білім беру жүйесінде зерттеу университеттерінің технологиялық жаңару маңыздылығының артуы мен ғалым-оқытушылардың нақты ақшалай табыстарының төмендеуінің арасындағы алшақтық өсіп келеді. Тиімді келісім-шарт ғылыми қызметтің, академиялық ұтқырлықтың, профессор-оқытушылар құрамының әлеуетін нығайту мақсатында ақшалай ынталандыруды көздейді. Алайда, шындық көрсеткендей, оны жүзеге асыру әсері ЖОО-ның негізгі миссиясы - оқу сапасын жақсартуға қарама-қайшы.

The effective contract as an institute of the social and labor relations at universities

Annotation. The aspiration to upgrade the international rating, to be integrated into ranks of the best universities of the world becomes one of replies of domestic higher education institutions to global challenges in the sphere of science and education. The key role in this process is carried out by professorial personnel of higher education institutions. Implementing corporate management, higher education institutions use the effective contract as an economical and legal mechanism of increase in potential of the faculty, bringing the performance of its work in accordance with international standards.

Use of such methods of a research as: observation, the theoretical analysis, comparisons, problem-oriented approach allowed to reveal positive and negative sides of established practices of implementation of the effective contract.

Conclusions. In domestic system of the higher education grows the gap between the increasing importance of scientific universities in technological updating and decrease in real incomes of scientists-teachers. The effective contract is aimed at monetary motivation of scientific activity, the academic mobility, strengthening of the potential of professorial personnel. However, as the reality shows, the effect of its implementation is contradictory in implementation of the main mission of higher education institution – in the improvement of the quality of education.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обсуждение вопросов и проблем перехода Казахстана к цифровой экономике на круглом столе на интерактивной площадке G-global 27 сентября 2017 года позволило определить следующие положения.

Цифровые технологии превратили виртуальность в реальность и стали добавочной производительной силой глобальной экономики.

Переход Казахстана к цифровой экономике неизбежен и не может быть постепенным, затяжным. Важнейшим фактором успешности продвижения цифровой экономики и позитивного влияния на устойчивое развитие страны является социальная среда, ее готовность к восприятию и разумному использованию новых технологий. Индикаторами формирования адекватной социальной среды являются образование и труд, в связи с чем на вузы возлагается особая ответственность за развитие компетенций и личностных качеств молодых специалистов, готовность к непрерывному образованию и способность адаптироваться к быстроизменяющимся требованиям рынка.

Особенность природы цифровых технологий - в высокой скорости и масштабности охвата. В этих условиях: а) кто не успел, тот опоздал, б) внедряясь «островками» или частично эти технологии не могут дать ожидаемого эффекта.

Цифровые технологии создают ряд преимуществ: упрощение доступа населения и бизнеса к государственным услугам, ускорение обмена информацией, появление новых возможностей для ведения бизнеса, создание новых цифровых продуктов, рост производительности труда и увеличение свободного времени, ограничение возможностей коррупционных действий и т.д. Важен мультипликативный эффект внедрения цифровых технологий.

Наряду с позитивными изменениями они сопровождаются обременительными и негативными явлениями. В их ряду: технологическая перестройка и высокие финансовые и трудовые затраты, сокращение живого труда и высвобождение работников, необходимость их переквалификации; использование социальных сетей правонарушителями и асоциальными

структурами; ограничение живого общения, хакерство и высокие затраты на обеспечение безопасности во всех сферах.

Главной проблемой для Казахстана является дефицит кадров, профессионально готовых к управлению процессами технологической перестройки и исполнения принятых решений не только на макро- и микроуровнях национальной экономики, но и на уровне межгосударственных отношений, т.к. новые технологии «переплетают» политические, производственные, экономические и социальные интересы стран сотрудничества.

На рынке труда возникнут «уходящие» и новые профессии, работа многих из них возможна в режиме «отдаления» и гибкого графика. Эти изменения детерминируют формат трудовых отношений и обучения. Обсуждения на круглом столе позволило выработать следующие выводы и предложения.

1. Рынок труда обеспечивает экономику специалистами текущего периода, но образование обеспечивает их подготовку на будущий период. Как прогнозировать потребности рынка труда? Необходимы специальные информационные программы, «стыкующие» потребности работодателей в будущем и образовательные программы учебных заведений для их подготовки.

2. Возрастает потребность в специалистах информационных систем, особенно в программистах нового поколения, их обучение и зарубежная стажировка в формате академической мобильности.

3. Информационная перестройка в экономике, в быту неизбежно отразится и на сознании граждан: трудности психологического восприятия нового, особенно у старшего поколения. Открывается ниша для социальной работы, подготовки соответствующих специалистов по новым программам.

4. Возникнут новые формы и сектора отраслей (интернет-торговля, проектирование и строительство «умных домов, городов»). Рынок труда потребует новых специалистов, владеющих знаниями не только отраслевых, но и информационных технологий.

5. Потребуется введение новых образовательных программ в государственный классификатор. Таких как: Программирова-

ние, Управление трудовыми ресурсами, Экономика индустрии досуга и др

6. Необходима диверсификация структуры компетенций и навыков молодых специалистов и разработка квалификационных стандартов для выпускников вузов с учетом потребностей цифровой экономики.

Решением поставленных задач вузы и другие заинтересованные стороны внесут вклад в продвижение цифровой экономики в Казахстане и повышение ее международной конкурентоспособности.

Научное издание

МАТЕРИАЛЫ
Международного круглого стола
на интерактивной площадке «G-GLOBAL»

**«ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ПЕРЕХОДА КАЗАХСТАНА К ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКЕ: ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ
ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

27 сентября 2017 года

Под общей редакцией *М.С. Тулегеновой*

ИБ № 11327

Подписано в печать 05.10.2017. Формат 60x84/16.
Бумага офсетная. Печать цифровая. Объем 4,38 п.л.

Тираж 25 экз. Заказ № 5175. Цена договорная.

Издательский дом «Қазақ университеті»

Казахского национального университета имени аль-Фараби.

050040, г. Алматы, пр. аль-Фараби, 71, КазНУ.

Отпечатано в типографии издательского дома «Қазақ университеті».