

# СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

XXIII Международной  
научно-практической  
конференции



## ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

**ЦЕНТР РАЗВИТИЯ НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА**

---

# **ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ**

XXIII Международной научно-практической конференции

г. Новосибирск, 18 февраля 2015 г.

Под общей редакцией  
доктора экономических наук Ж.А. Мингалевой,  
кандидата экономических наук С.С. Чернова



**НОВОСИБИРСК  
2015**

<i>Чернова Ж.Б.</i> Современный механизм реализации региональной социально-экономической кластерной политики.....	72
<b>СЕКЦИЯ 5. РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....</b>	<b>78</b>
<i>Бессонова Е.В.</i> Воздействие аграрного производства на окружающую среду .....	79
<i>Гурова В.И., Мирошниченко Е.Е.</i> Воздействие сельскохозяйственного производства на окружающую среду .....	83
<i>Дарбаидзе Ш.А., Чередниченко О.А.</i> Негативное воздействие производства продукции животноводства на окружающую среду и направления его минимизации .....	88
<i>Дорошева В.А., Татевосян Э.А.</i> Особенности оценки экономического ущерба от загрязнения окружающей среды.....	92
<i>Ильченко А.В.</i> Экологические проблемы земледелия .....	97
<b>СЕКЦИЯ 6. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ ....</b>	<b>103</b>
<i>Ковалева А.В., Дубровина И.А., Пацук О.В.</i> Эффективный стиль управления .....	104
<i>Макиева М.Б.</i> Стратегия управления персоналом организации .....	108
<b>СЕКЦИЯ 7. МАРКЕТИНГ В РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ .....</b>	<b>113</b>
<i>Блинова О.Н., Рубинштейн Е.Д.</i> Сравнительный анализ проведения выставочной деятельности в России и за рубежом.....	114
<i>Иванченко О.В.</i> Коммуникационное обеспечение корпоративного имиджа банка .....	118
<b>СЕКЦИЯ 8. ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА .....</b>	<b>123</b>
<i>Акулинина Ю.Е., Пацук О.В.</i> Тенденции развития кадрового менеджмента .....	124
<i>Куришакова Н.Б., Игнатович М.Е.</i> Формирование корпоративного университета внутри компании как инструмента маркетинга персонала .....	128
<i>Чуланова З.К.</i> Евразийский экономический союз как основа интеграции рынка труда.....	135

В заключение следует отметить, что предлагаемые меры позволяют, во-первых, сформировать у сотрудников приверженность к компании и снизить текучесть кадров, во-вторых, окажут положительное влияние на имидж организации на рынке труда и повысят привлекательность предприятия для потенциальных кандидатов. При этих условиях корпоративный университет может рассматриваться как элемент маркетинга персонала.

#### Список литературы:

1. Шапиро С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография / С.А. Шапиро. – М.: РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2011. – 152 с.
2. Захаров Д. Целевые задачи маркетинга персонала [Электронный ресурс] / Д. Захаров. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/tselevyye-zadachi-marketinga-personala>.
3. Куршакова Н.Б. Маркетинг персонала как элемент системы управления персоналом / Н.Б. Куршакова // Вестник Омского университета. Серия «Международный бизнес». – 2008. – № 2. – С. 49-52.
4. Соловцова Е.Е. Подготовка персонала в условиях корпоративного обучения / Е.Е. Соловцова // Управление развитием персонала. – 2006. – № 03 (07). – С. 158-162.
5. Корпоративный университет – что это и кому это нужно? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [ecopsy.ru/?id=17](http://ecopsy.ru/?id=17).
6. Генкин А.С. Корпоративный университет: выбор работодателя / А.С. Генкин // Кадровик. Комплект. – 2012. – № 7. – С. 105-109.

## ЕВРАЗИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ СОЮЗ КАК ОСНОВА ИНТЕГРАЦИИ РЫНКА ТРУДА

© Чуланова З.К.\*

Институт экономических исследований, Республика Казахстан, г. Алматы

Рассматривая создание Евразийского экономического союза как фактор включения в мировое развитие, страны-члены организации четко представляют перспективность регионального взаимодействия и возможность в объединенном качестве стать одной из крупнейших экономик, заняв достойное место в мировом сообществе. Рынок рабочей силы ЕАЭС на данный момент представляет собой совокупность национальных рынков, где предполагается непосредственное соприкосновение социальной политики, согласно которой партнерами по интеграции будут использоваться различные по своей структуре и националь-

\* Заместитель директора центра, кандидат экономических наук.

ным традициям механизмы регулирования рынка труда. Взаимодействие рабочей силы этих стран может осуществляться в самых различных формах, в частности, через совместные межнациональные предприятия, финансовые и торговые объединения, финансово-промышленные группы, консорциумы, включающие в свой состав предприятия и их трудовой потенциал. При этом на функционирование национальных рынков труда неизбежно будут оказывать влияние как внутренние, так и внешние факторы.

*Ключевые слова:* евразийская экономическая интеграция, национальные рынки труда, трудовой потенциал, внешние и внутренние риски, предпринимательская активность, профессиональные навыки.

В условиях возникновения новых мировых экономических вызовов и растущей неопределенности, международная интеграция представляется позитивным процессом, не противоречащим политической самостоятельности суверенных государств и подтверждающим, что в условиях глобализации замкнутые экономики неэффективны.

Несмотря на сложный политический и экономический фон, на постсоветском пространстве постоянно иницируются и реализуются разноформатные и разномасштабные интеграционные проекты, направленные на развитие и углубление сотрудничества между государствами Евразийского региона. Конкретным решением этих и комплекса других проблем социально-экономического плана стал Таможенный союз трех государств (Беларусь, Казахстан, Россия), создавая базовые условия для совместного хозяйствования на едином экономическом пространстве. Однозначное стратегическое преимущество от консолидации общих усилий – противостоять угрозам и вызовам, которые несет новое тысячелетие. Процесс сближения осложняется тем, что при общей направленности на формирование рыночной институциональной среды по степени трансформации экономических отношений страны-участницы значительно различаются как в социально-экономическом, так и в политическом плане. В этой связи в СМИ приводятся многочисленные и противоречивые трактовки, часто с низкой оценкой перспектив данного объединения. Но что бы не говорили или писали те или иные оппоненты, наиболее важным моментом является стремление государств к сотрудничеству, в какой бы форме и составе оно не происходило.

Закономерным поэтапным результатом развития интеграции между этими государствами представляется начавший функционировать 1 января 2015 года Евразийский экономический союз (ЕАЭС) – международная организация региональной экономической интеграции, к которой со 2 января официально присоединилась Республика Армения. Рассматривая это объединение как фактор включения в мировое развитие, страны-члены ЕАЭС четко представляют перспективность регионального взаимодействия и возможность в объединенном качестве стать одной из крупнейших экономик,

заяв заняв достойное место в мировом сообществе. Лидеры государств-членов ЕАЭС неоднократно отмечали приоритетность экономической сферы сотрудничества в рамках евразийской интеграции, направленной прежде всего на стабильное и эффективное развитие экономик стран-участниц, сотрудничество в инновационно-технологической сфере и повышение благосостояния населения.

Активизация действий, направленных на достижение реальной интеграции, диктовалась необходимостью решения ряда однотипных проблем, присущих экономикам государств-членов союза. В частности, для Казахстана и России – это преодоление сырьевой направленности экономик, возможное за счет совместного развития сферы высоких технологий. Немаловажной причиной является недостаточный уровень развития обрабатывающих производств, когда экспорт, состоящий главным образом из продукции ресурсопроизводящих отраслей – топливно-энергетических и минерально-сырьевых, находится под влиянием мирового рынка. Понятно, что при такой структуре экономики, когда основные хозяйственные связи ограничены внутренними рынками, трудно войти в мировое торговое пространство, реализовывать крупномасштабные индустриальные проекты, не имея спроса на ее продукцию.

В то же время следует отметить, что деятельность ЕАЭС призвана стимулировать развитие практически всех направлений государственной макроэкономической политики, движение товаров и услуг, капиталов и рабочей силы. На равных рыночных условиях вовлекается в реальное совместное производство экономический потенциал всех стран с формированием обширного рынка с населением более 170 млн. человек с полным набором всевозможных инструментов, направленных на обеспечение устойчивого и сбалансированного роста.

Дальнейшее углубление интеграции способствует росту свободного перемещения рабочей силы в процессе взаимодействия предпринимательских структур в рамках ЕАЭС. То есть вслед за товарными и финансовыми рынками активизируется и процесс интеграции рынков труда. Взаимодействие рабочей силы будет происходить в различных формах через совместные межнациональные предприятия, финансовые и торговые объединения, финансово-промышленные группы, консорциумы, включающие в свой состав предприятия и их трудовой потенциал.

При этом на функционирование национальных рынков труда неизбежно будут оказывать влияние как внутренние, так и внешние факторы. В аналогичном процессе Европейский союз юридически, путем постепенного слияния национальных рынков труда, сформировал крупный международный рынок труда, определяемый как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают продавцы и покупатели заграничной рабочей силы. Ситуация же, складывающаяся на рынке труда ЕАЭС, на данный мо-

мент значительно опережает возможности развития институтов, призванных управлять сферой труда.

Очевидно, что формирующийся рынок труда сам по себе не может решить вопросы либерализации сферы труда на всей территории экономического пространства. Здесь нужны синхронные действия всех государств ЕАЭС по регулированию рынков товаров, услуг, финансов и труда. Вхождение в международный рынок труда должно сопровождаться согласованностью в действиях по социальной интеграции, в частности, осуществление мер по достижению международных стандартов в области социально-трудовых условий для своих граждан, унификации законодательства в сфере труда и социальных отношений. Не исключены проблемы совмещения различных экономических, технологических и организационных структур.

Проблема общего рынка труда актуализируется тем, что ЕАЭС, как региональное объединение, к настоящему времени еще не сформировал все необходимые механизмы противостояния различным разномасштабным внешним и внутренним вызовам, стоящим перед ним. Тем более что, национальные рынки труда имеют ряд внутренних схожих проблем, в частности: несбалансированность рынка труда, неэффективная занятость, безработица и др. и все они под воздействием финансово-экономического кризиса, рецессии в реальном секторе экономики углубились.

Механизмы управления внешними рисками в социально-трудовой сфере необходимы в случае ухудшения экономической конъюнктуры и долговременной рецессии мировой экономики. Основным внешним риском, влияющим на рынок труда, является трудовая миграция. В условиях глобализации экономики, неоднозначной политики и социально-экономической ситуации в сопредельных странах на территорию союза продолжается неуправляемый приток трудовых мигрантов, оказывающий давление на общий рынок труда. В Россию в основном прибывают трудовые мигранты из Азербайджана, Узбекистана, Кыргызстана, Таджикистана и других стран, в Казахстан же – в основном из Киргизии и Узбекистана. Они заполняют определенные ниши на рынке труда, связанные с низкоквалифицированными и малооплачиваемыми работами.

Страны же ЕАЭС, ставящие задачи индустриального и инновационного развития, испытывают дефицит квалифицированных кадров, имеющих реальные знания и навыки работы на прогрессивных технологических линиях и оборудовании. Недостаток восполняется как за счет внутренних, так и внешних источников. Так, Казахстан призывает вернуться на родину своих бывших высокоинтеллектуальных сограждан, работающих за рубежом, предлагая им комфортный труд и уровень жизни. В свою очередь Россия приглашает казахстанских бизнесменов, где они могут претендовать на федеральную поддержку российского правительства при условии создания на территории России совместного предприятия. При этом доля казахстанского

капитала в совместных предприятиях не должна превышать 25 %. Если учесть, что казахстанские высококлассные специалисты проявляют повышенный интеграционный интерес к российскому и европейскому рынкам труда, а малый и средний бизнес ищет возможности посткризисного развития, то внешние риски на казахстанском рынке труда возрастают. Для их нейтрализации необходимо формировать бизнес-атмосферу, способствующую развитию предпринимательской активности, чтобы отечественный бизнесмен со своим капиталом не уходил в другие страны. Однако с другой стороны, результаты исследования «Doing Business 2014» показывают, что среди 189 стран по степени благоприятности условий для предпринимательской деятельности Казахстан занимает 50-ю позицию, в том числе по налоговым ставкам – 18, опережая Россию (соответственно 92 и 56 позиции) и Белоруссию (63 и 113) [1]. Можно предполагать, что конкурентоспособная по налоговым нагрузкам фискальная политика привлечет российских и белорусских инвесторов.

Что же касается предотвращения неконтролируемой миграции как неквалифицированной, так и высокоинтеллектуальной рабочей силы, а также в целях сохранения экономических и трудовых интересов, необходимо ускорить создание общих механизмов регулирования и контроля возникающих потоков трудовых мигрантов по территории союза.

Анализ показывает, что одной из главных проблем современности является дисбаланс между приростом населения в развивающихся странах и темпами роста их экономик. В странах ЕАЭС несбалансированность рынка труда выражается в ином плане. Здесь при наличии безработицы имеют место быть незаполненные вакантные рабочие места. Причина роста – создаваемые государствами в условиях инновационного развития новые высокопроизводительные рабочие места, которые при низком качестве трудовых ресурсов не обеспечиваются высококвалифицированными кадрами. Например, в Казахстане их доля в составе занятого населения составляет около 44 %. К 2015 году этот показатель предполагается довести до 45,9 %. Сегодня в Казахстане выпускается недостаточно учителей, инженеров, врачей. Этот дисбаланс виден на частном уровне: в школах, заводах, поликлиниках он прослеживается в ведомственных отчетах как нехватка специалистов.

Президент Республики Казахстан Н. Назарбаев не раз подчеркивал, что хорошо образованные и креативные люди сегодня являются главным стратегическим ресурсом развития. Он же озвучил необходимые на текущем этапе пропорции кадрового обеспечения: до 90 % среднего звена и высококвалифицированных рабочих должны составлять местные специалисты и до 70 % – высшего состава. Для устранения существующего несоответствия между реальными кадровыми потребностями отраслей экономики и системой подготовки в вузах необходимо реальное сближение деятельности бизнеса и сферы образования. На это и нацелена государственная политика



республики в области реформы образования и подготовки трудовых ресурсов – активизировать развитие профессионального среднетехнического образования, инновационного менеджмента и изменение структуры высшего образования.

Внутренние факторы, влияющие на рынок труда ЕАЭС, разнообразны. Довольно широко распространена неэффективная занятость. В Казахстане до трети наемных работников заняты в трудоемких отраслях экономики. На предприятиях с вредными и тяжелыми условиями труда, по данным Министерства труда и социальной защиты населения РК, занято 680 тыс. человек, из них 190 тыс. – женщины [2].

Обостряется проблема самостоятельно занятого населения. В определенной мере это связано с тем, что в законе РК «О занятости населения» до сих пор отсутствует четкость понятия «самозанятое население». Сюда же следует отнести и несовершенство методики расчета численности этой категории граждан. Согласно определению, дающемуся в Большом экономическом словаре, «самозанятое население – это лица, занятые производственной деятельностью, включая тех, которые в данный момент не имеют работы по независимым от них причинам» [3]. Из этого определения следует, что в эту группу в качестве экономически активного населения входят как занятые, так и не занятые трудом или безработные. Эта группа населения в различных масштабах имеет место быть во всех странах мира. Так, в США доля самодельного населения в 2010 году составила 7,1 % от общего числа занятых, в Германии – 11,6 %, Франции – 9,3 %, Норвегии – 8,1 %. Однако в отдельных странах Европейского союза доля их в общем числе занятых достаточно высока и составляет, к примеру, в Греции – 35,5 %, Италии – 25,2 %, Польше – 22,7 %, Португалии – 23,8 %, Турции – 40,0 %. Высокий уровень безработицы, неполной занятости, самозанятости, особенно среди молодежи, как правило, приводит к социальным волнениям, что имело место в недавнем прошлом в странах Европы и Африки.

На постсоветском пространстве понятие самостоятельно занятого населения возникло в 90-е годы прошлого столетия, после массового закрытия предприятий промышленности и сельского хозяйства, снижения объемов производства и услуг. В 2012 году в России доля самозанятых в общем числе занятых составила 19 % [4], в Казахстане – 31,7 % [5]. Сегодня в Казахстане насчитывается 2,7 млн. самозанятых, из которых 1,3 млн. заняты на личном подворье. Эта группа представлена практически всеми слоями населения, неоднородна по полу, возрасту, образованию, профессионально-квалификационному составу и другим параметрам. Многие из них практически не охвачены социальной защитой и не имеют пенсионных накоплений. Самозанятость населения крайне сложно поддается учету в силу нестандартной занятости и неформальностью трудовых отношений. По расчетам Министерства труда и социальной защиты населения, в Казахстане 33 % самозаня-

того населения производят около 10 % от валовой добавленной стоимости, что свидетельствует о низких производительности их труда и уровне доходов. Большая часть самозанятого населения практически не имеет выхода на организованные рынки, не говоря уже о рынках соседних стран.

Решить многогранные проблемы самозанятого, безработного населения в Казахстане призвана Программа занятости до 2020 года по трем основным направлениям: профессиональное обучение с дальнейшим трудоустройством; содействие в организации собственного дела, и прежде всего, на селе; возможность переехать в более развитой регион в случае, когда перспектив для трудоустройства или развития бизнеса по месту проживания нет. В период обкатки программы, ориентированной на внутренний рынок труда, следовало бы, исходя из того, что из общей численности самозанятых только треть имеют высшее или среднее специальное образование, дополнительно рассмотреть возникающие возможности повышения их квалификации в сфере профессионального инновационного обучения в России и Беларуси. Этому способствует и то, что в России уже обсуждается вопрос об отмене квотирования трудовых мигрантов из стран ЕАЭС. Для самозанятых Казахстана эту меру следует также рассматривать как возможность повышения квалификации и приобретения практических навыков работы на инновационно-модернизированных российских и белорусских предприятиях.

Еще в советский период в Беларуси создавались предприятия по производству конечной продукции, завершающей цикл промышленного производства товаров. Поставки сырья и комплектующих деталей осуществляли предприятия союзных республик. В настоящее время ЕАЭС открывает перед этой страной широкие возможности закупки недостающего сырья в добывающих отраслях Казахстана. В складывающейся ситуации необходимо создавать в республике совместные предприятия в местах добычи сырья с законченным циклом производства с подготовкой местных кадров для работы на них. Также это будет способствовать развитию интеллектуальных рабочих мест для национальных трудовых ресурсов. Недопустимо, чтобы Казахстан, пытаясь избежать участи сырьевого придатка мировой экономики, сохранил эту роль в рамках ЕАЭС.

Говоря о значимости объединения, следует отметить его важную роль в эффективном управлении внутренними рисками, поскольку каждый национальный рынок труда и сложившиеся социально-трудовые отношения находятся под влиянием разноплановых факторов, имеют свою специфику. И вполне очевидно, что в Едином экономическом пространстве не исключено возникновение как стандартных, так и нестандартных трудовых отношений в сфере занятости, трудового контроля и воспроизводства трудового порядка. Соответственно потребуются изменения в трудовом праве с целью повышения гибкости трудовых отношений на интегрированном рынке труда, мобильности рабочей силы, улучшения ее качества. Построение адекватных

трудовых отношений возможно в сочетании с выравниванием налогообложения труда и капитала, а в сфере потребления для достижения этой цели необходимо проводить политику повышения заработной платы в соответствии с ростом производительности труда. На общем экономическом пространстве следовало бы ввести, по примеру ЕС, новую единую систему занятости и борьбы с безработицей.

В целом же, в среднесрочной перспективе приоритетным для стран ЕАЭС является создание рабочих мест, соответствующих современным потребностям рынка труда, а это в свою очередь означает повышение конкурентоспособности экономически активного населения и производства, где оно занято.

С учетом того, что мировая экономика находится в состоянии непрерывного обновления, в центре социально-экономической политики постоянно должны находиться такие сферы как: образование и профессиональная подготовка, в целях предоставления работникам гарантированной возможности приобретения необходимых навыков, в новых условиях производства, а также активные системы социальной защиты, предназначенные для трудоустройства незанятого населения.

Не следует забывать о том, что государства ЕАЭС, как весь мир на данном этапе, находятся в ситуации угрозы новых экономических вызовов, одновременно готовя свои экономики к синхронному функционированию в сложной среде Единого экономического пространства. В определенной мере отрицательное воздействие разноплановых вызовов усугубляется и тем, что в экономическом плане члены ЕАЭС не самые эффективные государства в мире. Согласно Отчету о глобальной конкурентоспособности за 2014-2015 годы Всемирного экономического форума (Давос), Казахстан занимает 50, Россия – 53, Армения – 85 места среди 144 стран мира. Беларусь в глобальный рейтинг конкурентоспособности не включена [6]. Имеются различия и в уровне индекса человеческого развития, согласно которому в 2014 году в рейтинговой таблице среди 187 стран Беларусь заняла 53 место, Россия – 57, Казахстан – 70, Армения – 87 позиции [7].

Прогноз и оценка конкурентной среды, в которой будет происходить развитие Таможенного союза, позволяют говорить о том, что при практической реализации потенциала объединения наибольшую выгоду извлечет та страна, которая быстрее адаптируется к новым требованиям, правильно оценит появление новых возможностей, разработает новые стратегии по выходу на открывшиеся рынки, с наращиванием конкурентных преимуществ. Позитивным моментом представляется, что в настоящее время каждый член интеграционного союза обладает для этого всем необходимым: природным, экономическим и интеллектуальным потенциалом.

#### **Список литературы:**

1. Doing Business 2014. – World Bank Group International Finance Corporation [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.doingbusiness.org](http://www.doingbusiness.org).

2. Министерство труда и социальной защиты населения РК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.enbek.kz](http://www.enbek.kz).
3. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азриляна. – 7-е изд., доп. – М.: Ин-т новой экономики, 2007.
4. Проблемы неформальной занятости в регионе // Российское предпринимательство. – 2013. – № 10 (232).
5. Социально-экономическое развитие Республики Казахстан. Краткий статистический бюллетень, 2008-2013 гг. [Электронный ресурс] / Агентство РК по статистике. – Режим доступа: [www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz).
6. The Global Competitiveness Report 2014-2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.weforum.org](http://www.weforum.org).
7. Human Development Report 2014. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.hdr.undp.org](http://www.hdr.undp.org).