

**REPORTS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES  
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

ISSN 2224-5227

Volume 6, Number 316 (2017), 154 – 157

UDC 001.895 (574)

**A. K. Butkenova**

Moscow Engineering Physics Institute, Moscow s.  
[butkenova@mail.ru](mailto:butkenova@mail.ru)

**INVESTIGATION OF POLITICS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES  
IN THE FIELD OF MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL  
(ON THE EXAMPLE OF LLP KAZAKHMYS CORPORATION)**

**Abstract.** Kazakhstan seeks to become a competitive country among the developed countries of the world, which means that according to the author, it is necessary to grow along an innovative path, preceded by research, development or design work, the results of which become an innovation in the form of a product or service that is created by highly qualified specialists. Thus, the main criterion for innovative development of the economy is science, the success of its development depends on the volume of investment in human capital. In the republic, more than 5% of GDP is allocated for the development of science, the introduction of experimental design and the development of new technologies. Thus, the mining and metallurgical complex of our country is a leading international industry leader, believes that the development of human capital should be based on a mechanism where finances will be used, a dual system of training and retraining of personnel with the participation of international operators, a change in the regulatory framework for training taking into account the obligations of subsoil users, a system of regulation by the state and the public, and training and PR support from the media.

**Keywords:** politics, management, human capital, competitiveness, training, retraining.

УДК 001.895 (574)

**А.К. Буткенова**

Московский инженерно-физический институт, г. Москва  
[butkenova@mail.ru](mailto:butkenova@mail.ru)

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПОЛИТИКИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ  
(НА ПРИМЕРЕ ТОО КОРПОРАЦИЯ КАЗАХМЫС)**

**Аннотация.** Казахстан стремится стать конкурентоспособной страной среди развитых стран Мира, а значит, по мнению автора, необходимо расти по инновационному пути, чему предшествуют научно-исследовательские, опытно-конструкторские или проектные работы, результаты которых становятся инновацией в виде товара или услуги, которые создаются высококвалифицированными специалистами. Таким образом, основным критерием инновационного развития экономики представляется наука, успешность развития которой зависит от объема инвестирования в человеческий капитал. В республике на развитие науки, на внедрение опытно-конструкторских работ и выработку новых технологий выделяется более 5% от ВВП. Так, горно-металлургический комплекс нашей страны - ведущий международный отраслевой лидер, уделяет большое внимание политике развития человеческого капитала, которое должно базироваться на механизме, где будут задействованы финансы, дуальная система подготовки и переподготовки кадров с участием международных операторов, изменение нормативно-правовой базы по подготовке кадров с учетом обязательств недропользователей, система регулирования со стороны государства и общественности и учебное и пиар-сопровождение со стороны СМИ.

**Ключевые слова:** политика, управление, человеческий капитал, конкурентоспособность, подготовка, переподготовка.

**Введение.** В настоящее время Горно-металлургический комплекс (ГМК) республики объединяет в своем составе крупные вертикально-интегрированные компании черной и цветной металлургии. Это – ТОО «Корпорация «Казахмыс», АО «Миттал Стил Темиртау», ТОО «Казцинк», а также Евроазиатская корпорация природных ресурсов (ENRC Kazakhstan), объединяющая: ТНК «Казхром», включающий Актюбинский и Аксусский заводы ферросплавов и АО «Казмарганец», АО «Жайремский ГОК», АО «ССГПО», АО «Алюминий Казахстана», АО «Казахстанский электролизный завод» и другие, представляющие собой единый производственно-хозяйственный комплекс, имеющий в своем составе все предприятия по добыче, обогащению и металлургической переработке, а также энерго- и тепловырабатывающие предприятия, развитую инфраструктуру, обеспечивающие финансовые, маркетинговые, сбытовые, внешнеэкономические, научно-исследовательские работы.

#### **Методы исследования**

Исследование данной темы основывалось на официальных материалах ТОО «Корпорация «Казахмыс», отечественных и зарубежных публикациях. Методами исследования явились статистический анализ, метод научной абстракции и экстраполяции, метод индукции и дедукции. Обоснование теоретических положений осуществлялись автором на основе применения таких общенаучных методов и приемов, как системный и комплексный подходы, метод сравнительного анализа, анализ и синтез, и др.

#### **Обсуждение результатов**

Изучение проблем инвестирования всегда находится в центре внимания экономической науки. Это связано с тем, что в системе воспроизводства инвестициям принадлежит базовая роль в возобновлении и увеличении производственных ресурсов, а, следовательно, и в обеспечении высоких темпов экономического роста. Анализ проблематики современного состояния казахстанской экономики приводит к выводу о необходимости совершенствовании инвестиционной политики государства. Важность инвестиционной политики заключена в создании «будущего» экономики: определению приоритетных отраслей, восстановлению и совершенствованию основных производственных фондов.

Исследование политики промышленных предприятий в области управления человеческим капиталом было остановлено на ТОО «Корпорация Казахмыс», оно в прошлом гигант советской индустрии, а ныне - ведущий международный отраслевой лидер, по праву считается одним из системообразующих предприятий отечественной экономики. Она является крупнейшим производителем меди в Казахстане - на 90 процентов, владеет 17 рудниками, 10 горно-обогатительными фабриками и 2 медеплавильными производственными комплексами. А значит, корпорацию столь огромных масштабов, не может не волновать вопрос эффективного управления человеческим капиталом.

За последние годы научно-техническая сфера пережила несколько реформ, что приводило к разрушению эффективно действовавших структур, потере кадров [1]. По оценкам экспертов, Казахстан в настоящее время вступил в индустриальную фазу развития экономики. Однако мы должны думать о следующем этапе, так называемом постиндустриальном обществе - периоде развития инноваций и технологий [2].

Сохранившийся производственный, научно-технический и интеллектуальный потенциал в состоянии переломить негативные тенденции нового технологического уклада при условии, что инвестиции будут рассматриваться как фактор реструктуризации производственных сил.

Все это требует выработки научно обоснованных новых подходов к формированию инвестиционной политики. Она должна быть нацелена на активизацию существующих и выявлению новых конкурентных преимуществ, стимулирование которых выведет отечественные предприятия уже в ближайшем будущем на новый технологический уровень, что создаст «локомотивы роста» экономики страны в целом. Именно пониманием этого вызваны предпринимаемые Президентом РК и Правительством шаги по развитию человеческого капитала и активизации инвестиционной деятельности в республике. Так, одним из приоритетов Стратегии «Казахстан-2030» является выработка и реализация открытой и либеральной инвестиционной политики с ясными и строго соблюдаемыми законами, нацеленной на обеспечение высоких темпов экономического роста.

Как известно, МОН РК непосредственно для системы подготовки специалистов ГМК, пересмотрело классификатор 2 и перечень специальностей и профессий, государственный стандарт, в котором 60% отведено дуальному обучению, в Законе «Об образовании» внесены понятия «наставник» и «образовательная среда предприятий», которые планируется принять до

конца календарного года. С целью модернизации системы подготовки кадров, переориентирования ее на приоритетные отрасли индустрии Министерство образования приступило к реализации проекта «Бесплатное ТиПО для всех желающих». По прогнозам, к 2021 году до 40% обучающихся в Казахстане придут на рабочие специальности, до 20% снизится доля неквалифицированной рабочей силы. Именно система повышения квалификации, по его мнению экспертов, позволит решить задачу – своевременного роста, что необходимо человеку на каждом этапе его профессионального развития. Подготовка в каждой отрасли должна иметь свою особую непрерывную систему повышения квалификации. Организации, ее обеспечивающие, призваны стать центрами развития человеческого капитала в отрасли, обобщения передового опыта и передачи этого опыта учащимся. Что положительно отразится на повышении конкурентоспособности продукции цветной металлургии на мировых товарных рынках на основе тесной интеграции науки и производства, широкой реализации научных достижений, ускоренного внедрения новых технологий и техники.

К технологическим инновациям относит конечный результат инновационной деятельности, выраженного в виде нового усовершенствованного товара или услуги, нового технологического процесса или способа передачи используемых на практике услуг [3]. В экономической политике нашей страны приоритетными являются: достижение устойчивого развития путем диверсификации отраслей экономики, сбалансированность развития обрабатывающего и сырьевого секторов с эффективным использованием сырья и ускоренным развитием производства конкурентоспособной экспортоориентированной продукции высокой готовности и добавленной стоимости, подготовка условий для перехода в долгосрочном плане к сервисно-технологической экономике. Реализация этих задач является основополагающей в Государственной программе индустриально-инновационного развития республики Казахстан до 2015 г., являющейся составной частью Стратегии «Казахстан -2030» и предусматривающей прирост производства товаров и услуг именно за счет несырьевых отраслей [1].

Для сохранения устойчивой работы своих структурных подразделений, находящихся в разных регионах страны, Корпорация «Казахмыс» придает приоритетное значение обеспеченности сырьевыми ресурсами на долгосрочные периоды. Так, она инвестирует освоение крупных месторождений меди в разных регионах Казахстана.

Компания «Казахмыс», в которой работает около 60 тысяч работников, нуждается в постоянном укреплении кадрового потенциала, повышении уровня его квалификации в связи с непрерывным развитием и внедрением новых технологий и методов организации работ. В этих условиях ТОО «Корпорация «Казахмыс» разработал и внедрил внутреннюю интегрированную систему непрерывной подготовки и переподготовки кадров, тесно связанную с промышленным производством. Процесс внедрения дуального обучения сопровождается заключением договоров между учебным заведением, работодателем и студентами. Знакомство студентов с производством начинается с первого курса, когда они посещают предприятия-будущее место работы в виде лабораторно-практических занятий непосредственно на производстве, экскурсий по цехам предприятия, занятия по введению в специальность. почти повсеместная нехватка рабочих кадров создает серьезные проблемы не только для конкретного предприятия, отрасли, региона, но также является проблемой государственной важности. В обществе сложился прочный стереотип, что работа на производстве - это тяжелый, ответственный и за частую малооплачиваемый труд. Вследствие этого поступление выпускников школ в вузы на специальности офисных работников гораздо больше, чем на рабочие специальности, что не соответствует реальной потребности специалистов на рынке труда. Как показывает практика, «переориентировать» человека уже после окончания им средне-специального или высшего учебного заведения на более востребованную рабочую специальность очень сложно. Поэтому наиболее эффективный путь решения проблемы - профориентационная работа в школах, ведь именно в это время принимается столь важное решение о профессиональном выборе. на основе государственно-частного партнерства всемерно развивать и содействовать формированию инфраструктуры образовательных курсов по продвижению научно-инновационных подходов в технологической модернизации предприятий горно- металлургической отрасли.

В результате исследования, по мнению автора, управление человеческим капиталом в ТОО «Корпорация Казахмыс» должно базироваться на механизме, где задействованы и финансы, и адекватная система подготовки и переподготовки кадров с участием международных операторов, и изменение нормативно-правовой базы по подготовке кадров с учетом обязательств недропользователей, и система регулирования со стороны государства и общественности, и учебное и

пиар-сопровождение со стороны СМИ. Как показывает оценка трудовых возможностей создания новых производств, в рамках технологического развития черной металлургии необходимо начинать подготовку кадров по таким направлениям, как пирометаллургия и гидрометаллургия, разработка и использование комплексных ферросплавов, технология порошковой металлургии, переработка отходов горно-металлургической промышленности, внедрение энерго- и ресурсосберегающих технологий. В ТОО «Корпорация «Казахмыс» имеется потребность в высококвалифицированных кадрах уровня топ-менеджмента, которые могли бы заместить иностранных специалистов, работающих по международным стандартам. Поскольку горно-металлургический комплекс является одним из наиболее информационных и наукоемких секторов промышленности, существенным потенциалом повышения его эффективности и конкурентоспособности являются развитие операционной аналитики и соответствующий управленческий менеджмент.

Необходимо развитие кадров для обеспечения «цифрового производства» ГМК: аналитики, IT-специалисты, менеджмент высшей квалификации, работающий по международным стандартам.

**Выводы.** На современном этапе экономического развития в первую очередь происходит накопление экономических возможностей для непрерывной радикальной модернизации технологического комплекса. В краткосрочной перспективе есть возможность «догнать» технологических лидеров, таких как США, Япония, даже если будут упущены некоторые шаги технологического развития. В Казахстане определены фундаментальные компоненты государственной инновационной стратегии: укрепление человеческого потенциала, модернизация промышленного комплекса, концентрация усилий на «критических» направлениях развития общественного производства, развитие инновационной инфраструктуры, создание системы стимулов инновационное поведение. Можно констатировать, что принудительная инновационная политика становится одним из основных приоритетов государства и толчком для эффективного управления человеческим капиталом.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] Каренов Р.С., Каренов А.Р. Менеджмент технологий: Учебное пособие, Астана, 2009 г.
- [2] Назарбаев Н.А. К экономике знаний через инновации и образование: Лекция Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева в Евразийском Национальном Университете имени Л.Н. Гумилева, Астана, 2009 г.
- [3] Чуланова З. Инновационная активность человеческих ресурсов Казахстана - Аналитика. Журнал «Время Востока», 2009 г.
- [4] Амосов Ф. Вопросы перехода к инновационному типу воспроизводства. // Экономист. 2008. №5.

#### REFERENCES

- [1] Karenov R.S., Karenov A.R. Management of Technologies: Textbook, Astana, 2009.
- [2] Nazarbayev N.A. Towards an economy of knowledge through innovation and education: Lecture by the President of the Republic of Kazakhstan N. Nazarbayev at the Eurasian National University named after L.N. Gumilev, Astana, 2009.
- [3] Chulanova Z. Innovative activity of the human resources of Kazakhstan - Analytics. The magazine "Time of the East", 2009.
- [4] Amosov F. Questions of transition to an innovative type of reproduction. // The Economist. 2008. № 5.

УДК 001.895 (574)

**А. Қ. Буткенова**

Мәскеу инженерлік-физикалық институты. қ. Мәскеу

### **(МЫСАЛЫ ҚАЗАҚМЫС КОРПОРАЦИЯСЫ ЖШС) АДАМ КАПИТАЛЫН БАСҚАРУДЫҢ ӨНЕРКӘСІПТІК КӘСІПОРЫНДАР ЗЕРТТЕУ САЯСАТЫ**

**Аннотация.** Қазақстан әлемнің дамыған елдерінің арасында бәсекеге қабілетті ел болу үшін бағыт-талған, сондықтан, автордың пікірі бойынша, бұл зерттеулер алдында инновациялық жолын, өсе қажет, тәжірибелік-конструкторлық немесе жобалық жұмыстар, нәтижелері жоғары білікті мамандар болып табылады тауарлар немесе қызметтер түрінде инновациялық болып табылады. Осылайша, экономиканың басты критерийі инновациялық даму ғылым, адам ресурстарына инвестициялар көлеміне байланысты, ол табысты ұсынылған. даму жобалары мен жаңа технологияларды дамыту жүзеге асыру ғылымды дамытудың елдегі ЖІӨ-нің 5% астам қаржы бөлінді. Осылайша, тау-кен және еліміздің металлургия кешені - бар кадрларды даярлауға арналған құқықтық шеңберінде жетекші халықаралық Индустрия көшбасшысы, адами капиталды дамытуды қаржыландыру қатысады тетігі, негізделуі тиіс деп мәлімдеді халықаралық операторлармен кадрларды даярлау және қайта даярлау қос жүйесі, өзгерістер жер қойнауын пайдаланушылардың міндеттерін ескере отырып, мемлекет пен жұртшылықты реттеу жүйесі, сондай-ақ бұқаралық ақпарат құралдарын оқыту және PR қолдау көрсету.

**Тірек сөздер:** саясат, менеджмент, адам капиталы, бәсекеге қабілеттілік, оқыту, қайта дайындау.