

максимальной степени самокупаемой за счет сборов за аэронавигационное обслуживание (АНО) в районе аэродромов и на маршрутах. Строительство и техническое обслуживание терминалов морских портов, в основном, будут входить в сферу ответственности частного сектора. Порты на внутренних судоходных путях будут являться сферой ответственности частного сектора, государственные инвестиции будут необходимы как для технического обслуживания, так и для капитальных затрат. Будет поощряться участие частного сектора в различных сферах транспортной отрасли, включая долгосрочные концессионные соглашения, при которых инфраструктура в конечном счете будет возвращаться государству. Транспортная инфраструктура будет в максимальной степени содержаться за счет сборов с ее пользователей и реализации сопутствующих услуг. Это позволит аккумулировать финансовые ресурсы для дальнейшего устойчивого развития и поддержания транспортной инфраструктуры на высоком техническом и технологическом уровне. При успешной реализации Стратегии, координации на основе ее положений действий всех ветвей и уровней власти, бизнеса, различных слоев общества обеспечится наиболее эффективное использование возможностей транспорта в интересах социально-экономического развития Республики Казахстан.

**Выводы:**

В современных экономических условиях объектам транспортного бизнеса необходимо работать над предоставлением транспортной услуги в новом виде – обращение и оформление документов в «одном окне», наличие и быстрый доступ к качественной логистической системе, сокращение сроков перевозки грузов.

Современный экономический кризис имеет технологическую природу, поэтому объектам транспортного бизнеса необходимо использовать инновации и новые технологии.

Для развития транспортного бизнеса необходим переход к финансированию по принципу максимальной самокупаемости, что позволит сформировать ресурсы для его дальнейшего развития и поддержания на высоком техническом и технологическом уровне.

ЛИТЕРАТУРА

1. Транспортная стратегия РК до 2015 года. Утверждена Указом Президента РК от 11.04.06, №86
2. Журавлева Н.А. Антикризисный риск-менеджмент транспортных компаний //М., Экономика железных дорог, 2009, №11, 13-24 с.

УДК 338.242:33

Чернай Елена Алексеевна – соискатель (Алматы, КазАТК)

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАДРОВ КАК УСЛОВИЕ  
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА**

Рост технической оснащенности и инвестиций в транспортную отрасль может дать полный эффект лишь в том случае, если подготовлены кадры, имеющие достаточные знания, навыки, производственный опыт и профессиональное мастерство [1].

С учетом новой экономической ситуации, складывающейся в транспортной отрасли, следует уточнить понятия: «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал»,

«кадровый потенциал», «рабочая сила», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», которые характеризуют эффективную трудовую деятельность.

Соотношение понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и «рабочая сила» можно представить как механизм влияния природных способностей, жизненного опыта, процесса воспитания и обучения человека на развитие всех его качественных характеристик на протяжении всей жизни, включая, прежде всего, трудовую человеческую деятельность.

Методологический анализ показывает, что в существующей научной литературе отсутствуют четкие отличительные признаки исследуемых категорий вообще и трудового потенциала, в частности. В большинстве исследований и та, и другая социально-экономическая категория характеризуются, в основном, одними и теми же признаками: врожденными способностями и профессиональными навыками человека, рабочей силы.

Встречается также определение "трудовые ресурсы предприятия". Однако на отраслевом уровне и уровне предприятия более характерно понятие «кадры» - часть трудовых ресурсов, постоянно функционирующая в данной отрасли, на ее предприятиях, имеющая соответствующие специфике отрасли профессионализацию и квалификацию.

В зависимости от вида трудовой деятельности и характера, выполняемых работниками функций, кадры делятся на пять основных категорий: кадры рабочие, служащие, научные, кадры специалистов и руководителей.

Через «кадры» в экономике осуществляется механизм задействованности человеческих ресурсов. Следовательно, человеческие ресурсы находят свое проявление в кадровом потенциале определенной организации, предприятия, отрасли.

В условиях индустриально-инновационного развития Казахстана предъявляются новые требования к кадровому потенциалу, который является категорией, характеризующей совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств работников, занятых в определенной сфере деятельности – предприятии, учреждении, отрасли [2-3].

Многоаспектный процесс включения человеческих ресурсов в производственно-хозяйственную деятельность, охватывающий совокупность логически последовательных и взаимосвязанных мер по социально-профессиональной ориентации подрастающего поколения на квалифицированный труд в той или иной отрасли экономики, отбору и профессиональному обучению работников, их расстановке в соответствии со способностями и знаниями, закреплению на производстве и созданию у них позитивных мотиваций труда характеризуется понятием «формирование кадрового потенциала». Процесс формирования кадрового потенциала показан на рисунке 1.

Рисунок 1 – Процесс формирования кадрового потенциала

Рассмотрим методологию формирования кадрового потенциала железнодорожного предприятия. Рами предложены его основные принципы:

1) принцип приоритетности, позволяющий обеспечить первоочередную подготовку и повышение квалификации кадров перспективных специальностей, которые обеспечивают развитие стратегических направлений предприятия;

2) принцип целостности представляет собой интеграцию хозяйственных связей между производством, переработкой, торговлей и обслуживающей инфраструктурой;

3) принцип качества рассматривает усиление роли управления кадровыми процессами и использование инновационных подходов в работе;

4) принцип гибкости позволяет быстро приспосабливаться к изменениям рыночных условий и внешней среды;

5) принцип эффективности обеспечивает условия для расширенного воспроизводства кадрового потенциала и оптимизацию профессионально-квалификационной структуры;

6) принцип самостоятельности представляет собой способность к принятию ответственности за управленческие решения кадровых и других проблем;

7) принцип дифференцированности предусматривает использование разнообразных методов анализа кадровой ситуации, учет специфики кадрового потенциала различных предприятий.

Наибольшая эффективность формирования кадрового потенциала транспортной отрасли достигается при обеспечении системного применения всех этих принципов. Например, повышение качества кадрового потенциала АО «НК «ҚТЖ» может происходить под влиянием как интенсивных, так и экстенсивных факторов, поэтому возникает возможность классификации по источнику формирования.

Интенсивные факторы формирования кадрового потенциала связаны с улучшением его качественных параметров: повышением образовательного уровня, профессионального мастерства, улучшением личностных характеристик работников.

Экстенсивные факторы влияют на количественные показатели: численность занятых работников в отрасли, на половозрастную структуру, фонд рабочего времени.

Первая группа факторов - наиболее эффективный источник постоянного улучшения качества кадрового потенциала. Однако, вторая группа также имеет важное значение, так как перераспределение лиц, высвобождающихся из других отраслей, контингентов населения, не занятых в общественном производстве и эффективность их использования, представляется также актуальными, причем не только для труднедостаточных, но и для трудоизбыточных регионов.

На основании проведенного исследования и практической деятельности АО «НК «ҚТЖ» предлагаются следующие мероприятия для дальнейшего развития кадрового потенциала и повышения его качества:

- социально-экономические, которые улучшают условия труда и быта работников, развивают творческие инициативы на основе действующих и новых форм организации труда, совершенствуют экономическое стимулирование на предприятии, организацию и внедрение системы профессионально-квалификационного продвижения работников;

- научно-технические, которые обуславливают инновационные процессы в железнодорожной отрасли;

- профессионально-квалификационные, отражающие постоянное повышение квалификации работников, их культурно-образовательного уровня;

- идейно-нравственные, которые способствуют определению действующей в обществе системы норм, социальных ценностей, служащей регулятором трудового поведения работников;
- демографические, влияющие на изменения в половозрастной структуре кадрового потенциала отраслей;
- экономико-географические, способствующие перераспределению кадрового потенциала в трудонедостаточные регионы;
- естественно-биологические, обусловленные возрастающим значением на всех фазах воспроизводства кадрового потенциала здорового образа жизни, разумного отношения работников к своему здоровью.

Следовательно, предложенные мероприятия позволяют создать условия, способствующие формированию и развитию, в первую очередь, качественных характеристик кадрового потенциала. Высокое профессиональное мастерство, образованность и культура становятся все более необходимыми для работников транспортной отрасли и, особенно, для железнодорожного транспорта.

Одним из самых сложных явлений социально-трудовой сферы, органически связанным с рынком труда и занятостью населения, является, как отмечалось выше, безработица – социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться [4].

В настоящее время во многих регионах страны, в связи с институциональными изменениями в условиях рыночных отношений, созданы и действуют интегрированные формирования, характеризующиеся большим разнообразием организационно-правовых форм, рода деятельности, а также форм собственности и взаимодействия участников.

Обобщая имеющийся опыт, можно сказать, что данный процесс прогрессивен, поскольку в транспортную отрасль привлекаются дополнительные средства, осваиваются новые технологии и техника, возрастает потребность в квалифицированных кадрах.

Как показывают исследования, основу устойчивого экономического роста в транспортной отрасли составляют достижения научно-технического прогресса и инновации [5-6].

Актуальность проблемы инновационного обеспечения деятельности железнодорожной отрасли обусловлена не только необходимостью наращивания объемов перевозок, но в большей степени безотлагательной необходимостью повышения эффективности и конкурентоспособности отечественной транспортной отрасли. Тем более, что в преддверии вступления Казахстана в ВТО, это вопрос общей безопасности, а, следовательно, и независимости страны.

Реализация инновационной деятельности в транспортной отрасли, требует научного подхода к управлению инновационными процессами в отрасли с ориентацией на повышение эффективности пассажирских и грузовых перевозок с учетом современных реалий и рыночных отношений.

Значительная роль в системе освоения и продвижения инноваций в транспортной отрасли на региональном уровне отводится информационно-консультационной службе, которая включает в себя информационную, обучающую и консультационные подсистемы.

Инновационная система охватывает все эти подсистемы консультационной деятельности и выходит за ее рамки. Она включает в себя научные организации, а также структуры, обеспечивающие создание инноваций и оказывающие содействие на управление трудовыми ресурсами в условиях индустриально-инновационного развития Казахстана (рисунки 2).

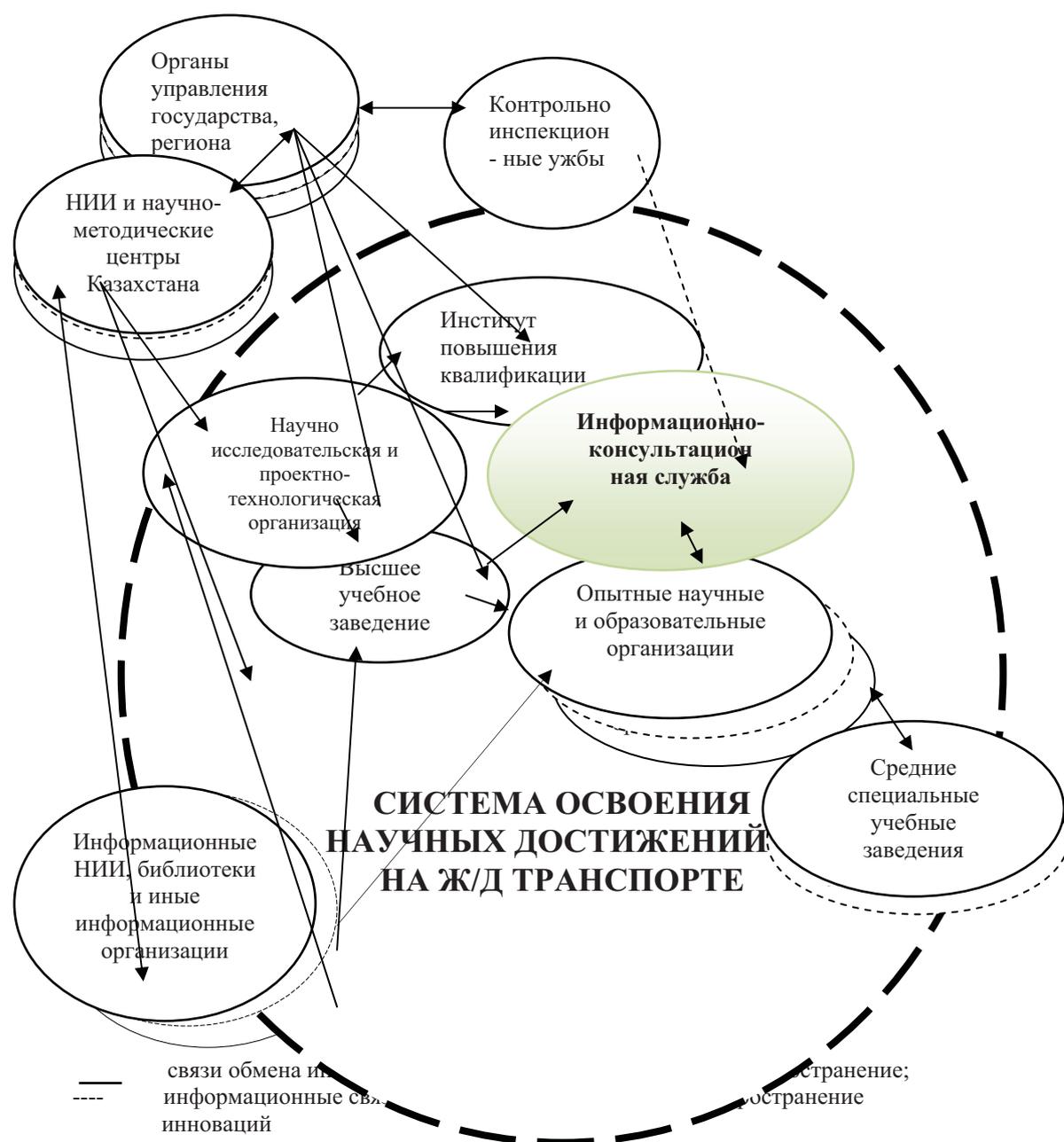


Рисунок 2 - Адаптация системы освоения научных достижений инновационной деятельности в виде открытой системы во взаимодействии с внешней средой

Для проведения активной инновационной политики необходимы не только специалисты железнодорожной отрасли, но и профессионалы, обладающие знаниями в области правовой охраны и использования интеллектуальной собственности, умеющие прогнозировать коммерческий потенциал новых разработок, владеющие навыками управления финансами и свободно ориентирующиеся в процессе продвижения инновационных разработок на рынке.

В связи с этим для подготовки кадров инновационной направленности необходимы:

- разработка стратегии инновационной деятельности и выявление потребности ж/д отрасли в высококвалифицированных кадрах;

- организация подготовки кадров, способных к восприятию и освоению инновационных проектов;
- совершенствование структуры управления всем процессом подготовки профессиональных кадров, для повышения эффективности их деятельности.
- создание законодательной базы для подготовки и переподготовки профессиональных кадров, формирование условий для ускоренного восприятия хозяйствующими субъектами инновационных решений и их реализации, совершенствование системы их материальной заинтересованности в ускоренном освоении инновационных проектов;
- развитие новых направлений подготовки кадров с учетом требований рынка.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ансофф И. Стратегическое управление. М., Экономика, 1989, 212 с.
2. Пустынникова Ю.М. Проблемы построения систем регулирования стимулирования менеджеров высшего эшелона // Журнал для акционеров, 2006, № 2, с. 22-26.
3. Карпов А. Технология организационной структуризации компании. М., 2007.
4. Горзиб Т.А. Конкурентоспособность кадров как условие развития АПК Казахстана // Алматы, Вестник КазЭУ, 2010, №1, с. 34-39.
5. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., Изд-во ГУ ВШЭ, 2007, 160 с.
6. Дымшаков А. Управляя - оценивай. Стоимость бизнеса как основа для принятия управленческих решений // М., [Корпоративные финансы](#), 2006, № 4, с. 17-19.

УДК 636.2

Файзиева Дана Мухтаровна – соискатель (Алматы, КазЭУ)

### КАСТОДИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – КАК ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В БАНКАХ

Сравнительно недавно в спектре банковских услуг появились термины «кастодиан», «кастодиальные услуги», «банк-кастодиан». Эти понятия прочно вошли в обиход участников рынка ценных бумаг лишь около тридцати лет назад, в период бурного процесса его интернационализации из англо-американской практики банковского дела в 70-х годах XX века. В этот период мировые рынки капиталов переживали процесс интернационализации, и перетоки капиталов требовали должного уровня скорости и надежности. Кроме того, анализ зарубежных рынков требовал переработки огромного количества информации, что было не под силу отдельным инвесторам. Приобретая ценные бумаги государственных и частных эмитентов различных стран, инвесторы стали нуждаться в особой заботе по сохранности принадлежащих им активов, реализации их прав как владельцев высоко диверсифицированных портфелей ценных бумаг, в трансграничном обслуживании быстрого и эффективного перехода прав собственности на эти ценные бумаги и, наконец, в большом объеме связанной с этим информации, необходимой для принятия своевременных и верных решений по управлению соответствующими активами. Потребности реального рынка привели к новому типу посредников на финансовом рынке – кастодианов.

Кастодиальная деятельность, как правило, отождествляется с депозитарной, однако, сходство отдельных, даже существенных черт не позволяет все же ставить знак равенства между этими понятиями.