ISSN 1728-5402

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы
№2(64), 2020

Алматы

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Казахский национальный педагогический университет имени Абая
Kazakh national pedagogical university named after Abai

ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы
Серия «Экономическая»
«Economic» series
№2(64)

Алматы, 2020

Абай атындағы
Қазақ ұлттық педагогикалық
университеті

ХАБАРШЫ

«Экономика» сериясы,
№2(64), 2020

2003 ж. бастап шығады.
Шығару жиілігі – жылына 4 нөмір

Бас редактор:
Б.Д. Иманбердиев –
экон.ғыл.д., профессор

Бас редактордың орынбасары:
А.С. Смагулов – *экон.ғыл.д., профессор*

Редакция алқасы:
К.Н. Нарибаев – *ҚР ҰҒА академигі, экон.ғыл.д., профессор,*
Г.Б. Нурлихина – *экон.ғыл.д., профессор,*
К.Р. Касенов – *экон.ғыл.д., профессор,*
Е.К. Калдыбаев – *экон.ғыл.д., доцент,*
Victor Pou Serradell – *Phd doctor universitat intarnacional de Catalunya* (Испания),
Б.А. Токсабаева – *экон.ғыл.д., профессор* (Қырғызстан),
В.Рудзкене – *ScD, Assoc.professor* (Литва),
М.М. Перез – *PhD, professor* (Испания),
К.Д. Джумабаев – *экон.ғыл.д., профессор* (Қырғызстан),
А.В. Череп – *экон.ғыл.д., профессор* (Украина),
Е.В. Вознюк – *экон.ғыл.д., профессор* (Латвия),
А.К. Адельбаева – *магистр-оқытушы* (жауапты хатшы).

© Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, 2020

Қазақстан Республикасының мәдениет және ақпарат министрлігінде 2009 жылы мамырдың 8-де тіркелген №10100-Ж

Басуға 17.11.2020 қол қойылды.
Пішімі 60x84 $^{1}/_{8}$. Көлемі 8,75 е.б.т.
Таралымы 300 дана. Тапсырыс 382.

050010, Алматы қаласы,
Достық даңғылы, 13.
Абай атындағы ҚазҰПУ

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің «Ұлағат» баспасы

МАЗМҰНЫ
СОДЕРЖАНИЕ
CONTENT

ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ
ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

Кошкарбаев К.У., Гатаулина Г.А. Основные инструменты мотивации персонала..... 7
Koshkarbayev K.U., Gataulina G.A. Basic staff motivation tools……... 8

Джубалиева З.У., Дашуай У. Обеспечение социальных условий как фактор повышения эффективности управления персоналом организации..... 14
Dzhubalieva Z.U., Dashuai U. Ensuring social conditions as a factor of increasing the efficiency of HR management in the organization……... 15

Ускеленова А.Т., Шадиев К.Х. Система моделирования оценки бизнеса в рамках экономического роста: актуальность и основные тренды..... 20
Uskelenova A.T., Shadiyev K.Kh. Business valuation simulation system within the framework economic growth: actuality and main trends..... 21

Конг Циньчао, Канабекова М.А. Принципы и методы управления персоналом..... 25
Kong Qinchao, Kanabekova M.A. Principles and methods of personnel management…….. 26

Тэн Веньюй, Канабекова М.А. Влияние корпоративной культуры на повышение эффективности деятельности предприятия..... 33
Teng Wenyu, Kanabekova M.A. Influence of corporate culture on improving the efficiency of the enterprise……... 34

Казахский национальный педагогический университет имени Абая

ВЕСТНИК

Серия «Экономическая» №2(64), 2020

Выходит с 2003 года.
Периодичность – 4 номера в год

Главный редактор:
Иманбердиев Б.Д. – *д.э.н., профессор*

Зам. главного редактора:
Смагулов А.С. – *д.э.н., профессор*

Редакционная коллегия:
Нарибаев К.Н. – *академик НАН РК, д.э.н., профессор,*
Нурлихина Г.Б. – *д.э.н., профессор,*
Касенов К.Р. – *д.э.н., профессор,*
Калдыбаев Е.К. – *д.э.н., доцент,*
Victor Pou Serradell – *Phd doctor universitat intarnacional de Catalunya* (Испания),
Токсабаева Б.А. – *д.э.н., профессор* (Киргизстан),
Рудзкене В. – *ScD, Assoc. professor* (Литва),
Перез М.М. – *PhD, professor* (Испания),
Джумабаев К.Д. – *д.э.н., профессор* (Киргизстан),
Череп А.В. – *д.э.н., профессор* (Украина),
Вознюк Е.В. – *д.э.н., профессор* (Латвия),
Адельбаева А.К. – *магистр-преподаватель* (ответ. секретарь).

© Казахский национальный педагогический университет имени Абая, 2020

Зарегистрировано в Министерстве культуры и информации Республики Казахстан 8 мая 2009 г. №10100-Ж

Подписано в печать 17.11.2020.
Формат 60x84 $^{1}/_{8}$. Объем 8,75 уч.-изд.л.
Тираж 300 экз. Заказ 382.

050010, г. Алматы,
пр. Достык, 13. КазНПУ им. Абая

Издательство «Ұлағат» Казахского национального педагогического университета имени Абая

МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ
МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Джакишева У.К., Ли Дун. Учет, анализ и аудит затрат на ремонт и модернизацию основных средств…..... 40
Dzhakisheva U.K., Li Dong. Accounting, analysis and audit of expenses for repair and modernization of fixed assets…….. 41

Лю Чжичун, Арзикулова Р.К. Рост информационной технологии стоимости предприятия как результат выхода на рынок..... 44
Liu Zhichong, Arzikulova R.K. Growth of information technology enterprise value as a result of entering the market…. 46

Касенов К.Р., Джубалиева З.У. Исследование особенностей французской модели менеджмента на примере Institut d'administration des entreprises, IAE..... 50
Kasenov K.R., Dzhubalieva Z.U. Study of features of the french management model on the example of Institut d'administration des entreprises, IAE…… 51

Касенов К.Р., Джубалиева З.У. Особенности китайской модели менеджмента на примере компании Джек Ма..... 55
Kasenov K.R., Dzhubalieva Z.U. Features of the chinese management model on the example of the Jack Ma company….. 57

Kazakh national pedagogical university named after Abai

BULLETIN

Series of «Economic»
№2(64), 2020

Periodicity – 4 numbers in a year.
Publishing from 2003.

Editor in chief:
B.D. Imanberdiev –
Doctor of economic Sciences, Professor

Deputy Editor:
A.S. Smagulov – *Doctor of economic sciences, professor*

Editorial Board:
K.N. Naribaev – *Doctor of economic sciences, professor, Academician of the National Academy of Science of the Republic of Kazakhstan,*
G.B. Nurlihina – *Doctor of economic sciences, professor,*
K.R. Kassenov – *Doctor of economic sciences, professor,*
E.K. Kaldybaev – *Doctor of economic sciences, Associate Professor*
Victor Pou – *Ph.D Doctor International University of Catalonia* (Spain),
B.A. Toksabaeva – *Doctor of economic sciences, professor* (Kyrgyzstan),
V.Rudzkene – *ScD, Assoc. Professor* (Lithuania),
M.M. Perez – *Ph.D., professor* (Spain),
K.D. Dzhumabaev – *Doctor of economic sciences, professor* (Kyrgyzstan),
A.V. Cherep – *Doctor of economic sciences, professor* (Ukraine),
E.V. Voznyuk – *Doctor of economic sciences, professor* (Latvia),
A.K. Adelbaeva – *master of science, teacher* (executive secretary)

© Kazakh national pedagogical university after Abai, 2020

The journal is registered by the Ministry of Culture and Information RK 8 May 2009. №10100-Ж

Signed to print 17.11.2020.
Format 60x84 $^{1}/_{8}$. Volume – 8,75 publ. literature. Edition 300 num. Order 382.

050010, Almaty, Dostyk ave., 13.
KazNPU after Abai

Publishing house «Ulagat» Kazakh National Pedagogical University after Abai

ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ
ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Асанова А.Ж., Ясын М.Д. Политика развития человеческого капитала как главного фактора формирования инновационной экономики Казахстана..... 62
Assanova A.Zh., Yassyn M.D. Human capital development policy as the main factor in the formation of Kazakhstan's innovative economy..... 63

Біздің авторлар..... 70

ТЕОРИЯ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕ
ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ

МРНТИ 06.39.02

Кошкарбаев К.У.[1], Гатаулина Г.А.[1]

[1]КазНПУ имени Абая
г. Алматы, Казахстан

ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация

По своей сущности мотивация персонала – это эффективная система методов, которая направлена на повышение производительности труда. Каждый работодатель в зависимости от вида осуществляемой деятельности самостоятельно определяет виды и методы мотивации, которые будут побуждать работников предприятия к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей, что в свою очередь направлено на максимизацию прибыли для собственника. Поскольку на предприятиях трудятся работники разного возраста и квалификации, находящиеся на различных этапах карьеры, система мотивации должна включать в себя комплекс разных инструментов. Например, если основными потребностями молодых специалистов, находящихся на этапе становления являются: самоутверждение, достижение независимости и обеспечивающую нормальный уровень жизни зарплату, то со временем приоритетность потребностей меняется и более значимыми становятся высокий уровень оплаты труда, социальный пакет, возможности для самовыражения и стабильность. Очевидно, что использование унифицированных корпоративных инструментов мотивации не обеспечит высокую эффективность управления.

Ключевые слова: мотивация, персонал, конкурентоспособность, заработная плата, бонусы, виды мотивации, методы мотивации.

К.У. Кошкарбаев[1], Г.А. Гатаулина[1]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЫНТАЛАНДЫРУДЫҢ НЕГІЗГІ ҚҰРАЛДАРЫ

Аңдатпа

Өзінің мәні бойынша қызметкерлерді ынталандыру – бұл еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған әдістердің тиімді жүйесі. Әрбір жұмыс беруші жүзеге асырылатын қызмет түріне байланысты кәсіпорын қызметкерлерін өз қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін белсенді қызметке ынталандыратын ынталандыру түрлері мен әдістерін дербес анықтайды, бұл өз кезегінде меншік иесі үшін пайданы барынша арттыруға бағытталған. Кәсіпорындарда мансаптың әртүрлі кезеңдерінде әр түрлі жастағы және біліктіліктегі жұмысшылар жұмыс

істейтіндіктен, ынталандыру жүйесі әртүрлі құралдар жиынтығын қамтуы керек. Мысалы, егер қалыптасу кезеңіндегі жас мамандардың негізгі қажеттіліктері: өзін-өзі растау, тәуелсіздікке қол жеткізу және қалыпты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ететін жалақы болса, уақыт өте келе қажеттіліктердің басымдығы өзгеріп, жалақының жоғары деңгейі, әлеуметтік пакет, өзін-өзі көрсету мүмкіндіктері мен тұрақтылық маңызды бола бастайды. Корпоративтік ынталандырудың бірыңғай құралдарын пайдалану басқарудың жоғары тиімділігін қамтамасыз етпейтіні анық.

Түйін сөздер: ынталандыру, персонал, бәсекеге қабілеттілік, жалақы, бонустар, ынталандыру түрлері, ынталандыру әдістері.

Koshkarbayev K.U.[1], Gataulina G.A.[1]

[1]KazNPU named after Abai,
Almaty, Kazakhstan

BASIC STAFF MOTIVATION TOOLS

Abstract

In essence, staff motivation is an effective system of methods that is aimed at increasing labor productivity. Each employer, depending on the type of activity carried out, independently determines the types and methods of motivation that will induce enterprise employees to be active in order to satisfy their needs, which in turn is aimed at maximizing profits for the owner. Since the enterprises employ workers of different ages and qualifications, who are at different stages of their careers, the motivation system should include a set of different tools. For example, if the main needs of young specialists at the stage of formation are: self-affirmation, achievement of independence and a salary that ensures a normal level of living, then over time the priority of needs changes and a high level of salary, social package, opportunities for self-expression and stability become more significant. It is obvious that the use of unified corporate motivation tools will not ensure high management efficiency.

Keywords: motivation, staff, competitiveness, salary, bonuses, types of motivation, methods of motivation.

На протяжении истории всего человечества были придуманы различные приемы и методы стимулирования работников к повышению производительности труда, которые использовались собственниками и руководителями для достижения своих целей и задач, которые применительно к тому времени и условиям были очень эффективными. Главным принципом, широко распространенным и применяемым абсолютно всеми, является «политика кнута и пряника».

Научное подтверждение этой мотивационной концепции имело место в последней четверти XVIII века. Выдающийся английский экономист Адам Смит в своем труде «Исследование о природе и причинах богатства народов», изданном в 1775 г., рассуждая о влиянии заработной платы на производительность труда, считал, что для успешного труда нужен лишь хороший «пряник» [1].

В 1910 году Ф.Тейлор и другие представители «школы научного управления» определили понятие «достаточной дневной выработки» и предложили оплачивать труд тех, кто производил больше продукции, пропорционально их вкладу. Это привело к значительному росту производительности труда. Тейлор считал, что все, чего хотят рабочие, – это высокая зарплата. Концепция научного управления, выдвинутая Тейлором [2], явилась

серьезным переломным этапом, благодаря которому управление стало повсеместно признаваться как самостоятельная область научных исследований. Руководители и ученые смогли убедиться, что методы и подходы, используемые в науке и технике, могут эффективно применяться для достижения целей организации. В современных теориях мотивации выделяют два направления: содержательные теории или теории удовлетворенности работой и процессуальные теории. Содержательные теории мотивации основываются на идентификации таких внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют людей действовать так, а не иначе.

Существует много различных по своему содержанию теорий мотивации. Наиболее известна теория Абрахама Маслоу [3], в которой описывается «пирамида (иерархия) потребностей». Низшие – физиологические – потребности человека лежат в ее основании, а высшие – саморазвитие – представляют собой вершину этой пирамиды. Дуглас Макгрегор изначально создал теорию «X», согласно которой человек по природе своей ленив и предпочитает, чтобы им управляли. В процессе дальнейших исследований, поняв, насколько все-таки мотивация сложное, зависящее от многих факторов явление, он выдвинул новую теорию «Y», в основе которой лежат тезисы о том, что человек активен и готов брать на себя ответственность, а задача управленцев в том, чтобы помочь ему проявить эти качества.

Двухфакторная теория удовлетворения от работы Фредрика Герцберга [4] ставит под сомнение общепринятое утверждение, что существует непрерывный и бесконечный процесс перехода от неудовлетворенности к удовлетворению. Герцберг утверждает, что есть две отдельные шкалы и две разные группы факторов, определяющие то, какие чувства испытывает человек к работе. Одна группа определяет то, насколько человек неудовлетворен. Изменяя эти факторы, можно изменить положение человека на шкале, где идет отсчет от неудовлетворенности к нейтральному состоянию. Однако никакие улучшения этих факторов не могут переместить человека к другой шкале, на которой отсчет идет от нейтрального состояния к удовлетворению, так как это уже совершенно другая шкала, где действуют совсем иные факторы. Иными словами, по мнению Герцберга, есть факторы, которые вызывают рост неудовлетворенности, но их устранение необязательно приводит к увеличению удовлетворенности, и наоборот.

«Достоинство данной теории в том, что в ней акцентируется внимание на том, как сама работа сказывается на мотивации. Однако ее недостаток – слишком сильное упрощение ситуации. Герцберг утверждает, что управленцы должны хорошо обращаться со своими подчиненными и давать им больше работы, требующей ответственности и признания, что действительно полезно. Но не стоит все-таки забывать и о материальном стимулировании как средстве повышения удовлетворенности работников. А.Маслоу предположил [3], что человек мотивируется удовлетворением серии потребностей, выстроенных в иерархию или пирамиду из пяти страт (Рисунок 1).

Рисунок-1. Пирамида потребностей Маслоу

Примечание – приведено по источнику [3]

1) наивысший уровень – потребности самореализации (самовыражения), т.е. реализация собственных возможностей и способностей;

2) потребности уважения и самоуважения. Существует потребность индивида в достижении, в признании, в одобрении со стороны социума;

3) социальные потребности – это потребности в социальных связях и принадлежности к определенным социальным группам, принятии человека этими группами и идентификации с ними;

4) потребности в безопасности. Это уже базовые потребности, хотя в период кризиса, социальной и экономической неопределенности эти потребности становятся очень актуальными;

5) физиологические потребности – потребности, удовлетворение которых обеспечивает физическое существование человека.

Долг руководителя заключается в том, чтобы тщательно наблюдать за своими подчиненными, своевременно выяснять, какие активные потребности движут каждым из них, и принимать решения по их реализации с целью повышения эффективности работы сотрудников.

В теории Дэвида Мак-Клелланда модель мотивации делает основной упор на потребности высших уровней [5]. Он выделяет три потребности.

1) потребность присоединения (причастности) – потребность в установлении и поддержании межличностных отношений. Мотивация на основании потребности причастности схожа с мотивацией по А.Маслоу. Люди с развитой потребностью присоединения будут привлечены такой работой, которая будет давать им возможности социального общения. Такие люди имеют широкий круг общения и стремятся его расширить. Их руководитель должен сохранять атмосферу, не ограничивающую межличностные отношения и контакты.

2) потребность власти – потребность в навыках влияния и установления контроля над поступками других людей, в воздействии на ход событий. Стремление к власти должно не только говорить о честолюбии, но и показывать умение человека успешно работать на разных уровнях управления в организациях, а стремление к признанию – его способность быть неформальным лидером, иметь свое собственное мнение и уметь убеждать окружающих в его правильности.

Согласно теории Мак-Клелланда люди, стремящиеся к власти, должны удовлетворить эту свою потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации. Управлять такими потребностями можно, подготавливая работников к переходу по иерархии на новые должности с помощью их аттестации, направления на курсы повышения квалификации и т.д.

3) потребность достижения (успеха) – потребность принимать на себя личную ответственность и добиваться успешного выполнения заданий. При таком утверждении успех расценивается не как похвала или признание со стороны коллег, а как личные достижения в результате активной деятельности, как готовность участвовать в принятии сложных решений и нести за них персональную ответственность.

Следует отметить, что необходимость активизации работы с персоналом обусловлена постоянно меняющимися рыночными условиями, которые требуют: от организации - гибкости и мобильности, а от персонала – приобретения новых деловых и профессиональных качеств, выполнение сложных и комплексных проектов. Для мотивации персонала могут быть использованы различные инструменты. На практике для достижения максимально возможного уровня мотивации необходимо выбирать несколько инструментов для системного и комплексного их использования. Рассмотрим основные инструменты.

1) Заработная плата – оплата труда сотрудника. В качестве мотивации можно использовать повышение окладной части, тарифа за сдельную или повременную работу, премии, надбавки, доплаты за условия труда, совместительство, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу. Кроме того, возможно дополнительное введение компенсационных выплат, индексация заработной платы в соответствии с инфляцией. Основная часть – фиксированный оклад (выплачивается в полном объеме при условии отсутствия грубых нарушений трудовых обязанностей).

Дополнительная часть, которая включает:

- ежемесячные премии;
- надбавки за профессиональное мастерство;
- доплаты (за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу);
- оплата совместительства;
- доплаты кормящим матерям;
- доплаты за руководство отделом/бригадой;
- компенсация неиспользованного отпуска;
- доплаты молодым специалистам и др.

2) Бонусы – разовые выплаты из прибыли. Бонусы – разовые выплаты, зависящие от достигнутых результатов работы сотрудника (в зависимости от качества выполненных работ, выполнения KPI, участия в проектах и т.п.).

В некоторых компаниях, размер бонусов достигает до 10–50% от основного оклада, его величина зависит от:

- стажа работы;
- размера оклада;
- общих результатов работы отдела;
- личного вклада каждого сотрудника.

В отечественных компаниях применяются следующие виды бонусов: годовой, за отсутствие прогулов, за индивидуальные заслуги, за выслугу лет, целевые. К целевым бонусам относятся выплаты за отказ от курения и отсутствие больничных: сотрудники, которые на протяжении года не брали больничный или отказались от курения (что подтверждено медицинским заключением) получают бонус в размере двух минимальных зарплат.

3) Выражение общественного признания – похвала, вручение грамот, значков, размещение фотографий на сайте Компании.

4) Организация социального пакета (например, оплата медицинского обслуживания, страхование жизни сотрудников) – организация медицинского обслуживания внутри организации или заключение договоров с медицинскими учреждениями на дополнительное медицинское обслуживание сотрудников и членов их семьи за счет средств компании.

Оплата или замещение дополнительных расходов сотрудника – выделение средств на оплату транспортных расходов, предоставление корпоративного автомобиля, аренда квартиры, оплата мобильной связи и др.

Предоставление корпоративных кредитов – предоставление сотрудникам возможности получения кредитов на различные нужды на льготных условиях от организации, в том числе на приобретение жилья. Скидка при покупке товаров, выпускаемых организацией – предоставление сотрудникам скидки при продаже производимых товаров или услуг, оказываемых организацией.

Стимулирование посредством изменения графика работы. Сотрудникам может быть предоставлена возможность самостоятельно регулировать график работы, определение доли рабочего времени, отрабатываемого удаленно, либо на территории клиентов. Кроме того, могут быть предоставлены дополнительные выходные дни, дни отпуска, сокращения длительности рабочего дня за счет высокой производительности сотрудника.

Программы обучения персонала, наставничество – выделение средств на обучение, повышение квалификации сотрудников компании (покрытие расходов на организацию обучения как внутри организации, так и на стороне), наставничество более опытными коллегами. Возможности карьерного роста, изменение сферы деятельности в пределах компании – возможность продвижения по службе, изменение сферы деятельности в пределах компании, участие в проектах и т.п.

Участие в прибыли организации – доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется, как правило, на топ-менеджмент компании, способный реально воздействовать на прибыл. Доля этой части прибыли определяется с учетом уровня руководителя в компании и направления деятельности.

Участие в акционерном капитале – возможность покупки сотрудниками акций организации и получение дивидендов. Для сотрудников может быть создана возможность покупки акций по льготным ценам, либо безвозмездно. Корпоративные мероприятия – проведение тим-билдингов в организации, корпоративных мероприятий способствуют укреплению и сплочению коллектива, повышению уровня взаимопомощи сотрудников. Совместные мероприятия, особенно с проведением командных игр позволяют коллегам лучше друг друга узнать и улучшают командную работу.

5) Условия труда. Положительный психологический настрой на трудовую деятельность создают условия труда. Когда условия труда достаточно хорошие, работники не акцентируют на этом свое внимание, если они плохие – это резко снижает производительность труда, т.е. внимание работников переключается на этот факт. Хорошие условия труда усиливают мотивацию не значительно, тогда как плохие условия резко ее снижают.

Резюмирую вышеизложенное, необходимо отметить следующее. Когда мы говорим о мотивации персонала на предприятии нужно понимать, что речь идет о создании системы мотивации (системы факторов, вызывающих активность сотрудника и определяющих направленность его поведения) или управлении мотивацией (мотивационными процессами) сотрудников. Различные проведенные исследования в сфере повышения производительности труда доказали, что в итоге внедрения в системы мотивации персонала, компании получают рост результативности сотрудников до 30%, а в отдельных случаях и более. Если эффективность компании находится на неудовлетворительном уровне, и персонал компании не заинтересован в более качественном выполнении своих обязанностей, то такой орга-

низации срочно нужна программа мотивации персонала, выстроенная под задачи бизнеса и удовлетворяющая амбиции и потребности сотрудников. Демотивированный или неправильно мотивированный сотрудник потенциально опасен компании своим небрежным отношением к работе, возможным воровством и т.д. Общеизвестный факт, что цели наемных сотрудников значительно отличаются от целей организации, в которой они работают. Соответственно возникает вопрос: «Как побудить сотрудников компании эффективно трудиться в ее интересах». Понятно, что с помощью специальных методик нужно совместить цели организации и цели ее сотрудников. Решению именно этой задачи и служат теории мотивации труда.

Рост эффективности бизнеса заказчиков через рациональное использование потенциала сотрудников – это основная цель предприятий всех форм собственности на современном этапе развития. Мотивация персонала на предприятии – зарекомендовавший себя на практике инструмент для увеличения результативности сотрудников. У нас есть хорошая методическая база и разнообразный управленческий опыт, мы прекрасно понимаем реалии казахстанского бизнеса и деловой практики. Мы предлагаем системный подход, к мотивации персонала состоящий из HR-брендинга, программ нематериальной мотивации персонала, определения оптимального рыночного уровня постоянной заработной платы, социальных пакетов, разрабатываем критерии премирования сотрудников на основе ключевых показателей эффективности (KPI).

Правильная мотивация персонала на предприятии приносит компании следующие выгоды:

- Персонал понимает и разделяет цели компании, в сознании сотрудника есть понимание, что удовлетворение его собственных интересов связано с целями и достижениями собственников и руководства компании.
- Сотрудники становятся лояльными компании, снижается текучесть кадров, окупаются инвестиции в развитие человеческого капитала.
- Растет производительность труда, выручка и, соответственно, увеличивается доходность и стоимость компании.

Список использованной литературы:

1 Адам Смит. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Москва: Издательство Эксмо, 2017. – 443 с.

2 Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – Москва: Издательство Контроллинг, 2016. – 256 с.

3 Maslow A.H. A Theory of Human Motivation / Originally Published in Psychological Review, (1973), 50. – 370-396.

4 Obituary: Frederick Irving Herzberg". Deseret News. January 22, 2000. Retrieved February 20, 2015.

5 Никитин А.С., Серебренников С.С. Теория менеджмента: Учебник для вузов / под редакцией Латфуллина Г.Р. – 2-е издание. – Издательский дом «Питер», 2013. – С.182-183. – 464 с.

МРНТИ 06.52.40

Джубалиева З.У.[1], Дашуай У.[1]

[1]КазНПУ имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

Успех на пути достижения важнейших стратегических целей организации во многом зависит от того, в какой степени персонал осведомлен о стратегических целях и насколько он заинтересован и подготовлен к работе по их достижению. Необходимость быстрых организационных изменений и смены принципов управления в условиях нарастания конкурентной борьбы – все это предполагает рост производительности труда персонала, повышение качества товаров, улучшение обслуживания потребителей, творческое и новаторское отношение к делу. Обучение персонала лишь тогда входит в число приоритетных направлений кадрового менеджмента, когда высшее руководство осознает, что реализация рыночных стратегий требует более высокого уровня профессиональной подготовки всех категорий работников.

Развитие бизнеса требует более тесной увязки процессов обучения персонала и процессов организационного развития. Главными препятствиями, мешающими достижению более высоких рабочих результатов, являются не только недостаточный уровень профессиональной подготовки персонала, но также и старые подходы к работе на разных уровнях организации.

Ключевые слова: управление, конкурентоспособность, управление персоналом, корпоративное управление, обучение персонала, внешние факторы.

З.У. Джубалиева[1], У.Дашуай[1]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

ҰЙЫМДАҒЫ ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ ӘЛЕУМЕТТІК ЖАҒДАЙЛАРДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Аңдатпа

Ұйымның маңызды стратегиялық мақсаттарына жету жолындағы жетістік көбінесе персоналдың стратегиялық мақсаттарды қаншалықты білетіндігіне және оған жету жолында жұмыс істеуге қаншалықты ынталы және дайын екендігіне байланысты. Бәсекелестіктің күшеюі жағдайында жедел ұйымдастырушылық өзгерістер мен басқару принциптерін өзгерту қажеттілігі - мұның бәрі персоналдың еңбек өнімділігінің артуын, тауарлардың сапасын жақсартуды, тұтынушыларға қызмет көрсетуді жақсартуды және бизнеске деген шығармашылық және инновациялық қатынасты білдіреді. Персоналды оқыту кадрлық менеджменттің басым бағыттарының біріне тек жоғары тұрған басшылықтың нарықтық

стратегияларды іске асыру қызметкерлердің барлық санаттарының кәсіби дайындығының жоғары деңгейін талап ететінін түсінген кезде ғана айналады.

Бизнесті дамыту персоналды оқыту мен ұйымдық даму процестерінің тығыз байланысын қажет етеді. Жоғары көрсеткіштерге жетудегі негізгі кедергілер персоналдың жеткіліксіз дайындығы ғана емес, сонымен қатар ұйымның әр түрлі деңгейлеріндегі жұмыстарға ескі тәсілдер болып табылады.

Түйін сөздер: менеджмент, бәсекеге қабілеттілік, персоналды басқару, корпоративті басқару, персоналды оқыту, сыртқы факторлар.

Dzhubalieva Z.U.[1], *Dashuai U.*[1]

[1]*KazNPU named after Abay,*
Almaty, Kazakhstan

ENSURING SOCIAL CONDITIONS AS A FACTOR OF INCREASING THE EFFICIENCY OF HR MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

Abstract

Success on the way to achieving the most important strategic goals of the organization largely depends on the extent to which staff are aware of the strategic goals and how motivated and prepared to work towards achieving them. The need for rapid organizational changes and a change in management principles in the face of increasing competition – all this presupposes an increase in personnel productivity, an increase in the quality of goods, an improvement in customer service, and a creative and innovative attitude to business. Staff training is only one of the priority areas of HR management when top management realizes that the implementation of market strategies requires a higher level of professional training for all categories of employees.

Business development requires a closer linkage of personnel training and organizational development processes. The main obstacles to achieving better performance are not only inadequate training of staff, but also old approaches to work at different levels of the organization.

Keywords: management, competitiveness, personnel management, corporate governance, personnel training, external factors.

Задачи, возникающие перед предприятиями и организациями в новых экономических условиях во многом определяются необходимостью адаптации к происходящим внешним изменениям. Сохранение гибкости позволяет оперативно перестраивать свою деятельность, поддерживать влияние в экосистемах клиентов, поставщиков, партнеров. В этих условиях качество корпоративного управления является одним из важных факторов, оказывающим существенное влияние на развитие национальных экономик в современных условиях. Процессы глобализации и усиления конкуренции на внешних и внутренних рынках повышают значимость системы управления предприятиями для повышения устойчивости их позиций. В зависимости от экономического, правового, социального, культурного контекста в отдельных странах наблюдается формирование различных моделей корпоративного управления, нацеленных на повышение эффективности предприятий с учетом интересов собственников, сотрудников, партнеров, государства и других стейкхолдеров.

В Казахстане, как и в других странах, исследованиям роли корпоративного управления в обеспечении устойчивого развития и повышения эффективности управления персоналом уделяется внимание на протяжении последнего десятилетия, что обусловлено рядом факторов (таблица 1).

Таблица-1. Факторы, определяющие значение корпоративного управления

№	
1.	Повышение важности частного инвестиционного процесса, работающего на основе рыночных принципов и опирающегося на эффективное корпоративное управление для экономики большинства стран. После приватизации вопросы корпоративного управления стали актуальными в отраслях, которые раньше находились в руках государства. В поисках капитала компании обращаются к открытым рынкам, а кооперативы и товарищества регистрируются на бирже как публичные компании.
2.	Технологический прогресс, либерализация и открытие финансовых рынков, либерализация торговли и другие структурные реформы, особенно либерализация цен и отмена ограничений на товары и право собственности, усложнили размещение капитала внутри страны и за рубежом. Эти сложности делают эффективное корпоративное управление более важным и одновременно более сложным.
3.	Привлечение капитала во многом уже не является прерогативой только владельца или собственника, поскольку компании становятся крупнее, и растет роль финансовых посредников. Во многих странах также повышается роль институциональных инвесторов. Этот процесс нуждается в эффективном корпоративном управлении.
4.	Либерализация и реформы изменили картину бизнеса в национальном и глобальном масштабах. На смену прежним схемам корпоративного управления приходят новые, но при это выявляются несостыковки и пробелы.
5.	Развивается международная финансовая интеграция, увеличивается объем торговли и размеры инвестиционных потоков, что приводит к появлению международных проблем корпоративного управления, в том числе и к периодическим конфликтам на почве национальных различий в культурах корпоративного управления.
Примечание: таблица приведена по источнику [1].	

Развитие содержания и значения корпоративного управления можно проследить в содержании определений, которые предлагаются исследователями. Одним из самых известных определений корпоративного управления было определение, данное в 1992 г. А.Кедбери в «Отчете по финансовым аспектам корпоративного управления в Великобритании»: «Корпоративное управление – это система руководства и контроля за деятельностью компаний» [1]. В данном определении корпоративное управление представляется как набор механизмов, определяющий рамки функционирования компаний. Это определение не является универсальным, и существует ряд других определений, определяющих сущность корпоративного управления.

Мировым трендом является расширение понимания корпоративного управления, включение в его орбиту все новых групп интересов, по крайней мере, в теории и в декларациях высокого уровня таких, как Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР [2]. Независимо о того, широкое или узкое определение выбирается, важно соблюдение основополагающих ценностей, заключенных в этом понятии. Необходимо обеспечение прозрачности, подотчетности, справедливости и ответственности в управлении, позволяющих компаниям поддерживать доверие инвесторов, акционеров и общества в целом.

Согласно Н.Р. Нарьяна Мерфи, «важно то, что корпоративное управление – это скорее концепция, чем отдельный инструмент, и она включает в себя обсуждение структур управления и контроля компании, а также правила разделения полномочий между собственниками компании, ее советом директоров, исполнительным органом (правление, генеральный директор) и сотрудниками, поставщиками, заказчиками и обществом в целом». В литературных источниках, посвященных изучению корпоративного управления встречаются различные определения, которые в целом могут быть объединены в две группы. В первую группу входят определения, рассматривающие фактическое поведение корпораций в таких направлениях, как их деятельность, эффективность, рост, финансовая структура и взаимоотношения с акционерами и другими участниками. Ко второй группе относятся определения, рассматривающие нормативную базу, включая правила, на основе которых осуществляется деятельность компаний. Источником правил выступают правовая и судебная системы, финансовые рынки и рынки труда [1]. В целом, влияние корпоративного управления на рост, развитие и благосостояние общества осуществляется по нескольким каналам. Проводимые наблюдения подтверждают наличие такого влияния на уровне страны, отрасли, отдельной компании и позиции индивидуального инвестора. Цель каждой компании заключается в значительном и долгосрочном увеличении доходов акционеров. Однако его достижение может часто требовать непростого выбора между прибылью и ориентацией на развитие, между реинвестированием и выплатами инвесторам, а также компромиссов при распределении капитала и других ресурсов в рамках портфеля. Для адаптации к современным динамично меняющимся условиям внешнего окружения компаниям приходится ориентироваться на новые процессы планирования. В основе этих изменений учитываются ключевые принципы, на которых формируются лучшие практики для достижения успеха. Причем не все компании в равной мере могут реализовать данные принципы, и то, как ими применяются передовые практики, определяется динамикой бизнеса, корпоративной культурой и накопленным опытом.

Происходящие стремительные изменения как во внешних условиях, так и во внутренней среде функционирования организаций ставят компании перед необходимостью подготовки персонала к работе в новых условиях. В свою очередь также меняются и принципы, на основе которых реализуется управление персоналом. Новые организационные стратегии требуют внесения существенных корректив в систему кадрового менеджмента, и обучение персонала в этих условиях становится ключевым элементом процесса управления персоналом. Многие организации столкнулись с необходимостью искать наиболее действенные пути повышения производительности и эффективности труда. Как никогда прежде, в последние годы работодатели значительно больше заинтересованы в том, чтобы иметь высококвалифицированный и компетентный персонал, способный создавать товары и услуги, которые могли бы успешно конкурировать с товарами и услугами зарубежных поставщиков.

Обучение призвано подготовить персонал к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе. При этом оно позволяет не только повышать уровень знаний работников и вырабатывать требуемые профессиональные навыки, но и формировать у них такую систему ценностей и установок, которая соответствует сегодняшним реалиям и поддерживает рыночную организационную стратегию. Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, необходимость повышения конкурентоспособности и проведение организационных изменений требуют более высокого уровня профессиональной подготовки персонала и хорошо спланированной, четко организованной работы по обучению персонала. При этом обучение не должно ограничиваться лишь передачей работникам тех или иных знаний и развитием у них необходимых навыков. В целом обучение призвано передавать работникам также информацию о текущем состоянии дел в компании и способствовать развитию у них понимания перспектив развития орга-

низации и основных направлений ее стратегии, повышать уровень трудовой мотивации, приверженности работников своей организации и включенности в ее дела. Для успешной работы нужно достаточно хорошо разбираться как в специальных, так и в общих вопросах, касающихся сферы общего менеджмента, управления финансами, логистики, маркетинга и др. Недостаток у работника знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения порученных ему задач, не только приводит к неэффективной работе, но и снижает его удовлетворенность работой.

Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятий и организационного развития определяется следующими факторами [3]:

- обучение персонала является важным средство достижения стратегических целей организации;
- обучение является внешним средством повышения ценности человеческих ресурсов организации;
- без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений значительно затрудняется или становится невозможным.

Кроме того, темпы экономических изменений и распространения технологий способствовали привлечению внимания ученых, лидеров стран и ведущих предпринимателей к обсуждению того, какой человеческий капитал, когда и где может потребоваться для ускорения экономических изменений, и о том, как же обеспечить достаточное количество талантливых управленцев, специалистов по большим данным, разработчиков продуктов и т.д. Данные обсуждения и исследования имеют важное значение в условиях высокой скорости изменений и возрастающей сложности процессов, когда нелегко найти универсальное решение, которое позволит максимально эффективно использовать потенциал каждого человека – его знания, навыки и компетенции. Компании вынуждены сталкиваться с долгими сроками поиска специалистов на имеющиеся вакансии, а также брать на работу людей, у которых нет нужных компетенций и опыта, и инвестировать в их переобучение. С другой стороны человек с достаточным опытом работы может сталкиваться с тем, что его умения и навыки потеряли актуальность и больше не нужны рынку, а приобрести новые, более востребованные навыки он не может в силу разных причин.

Технологические преобразования, ознаменовавшие XX век, – промышленная революция в начале и цифровая революция в конце, оказали радикальное влияние на систему подготовки кадров. Образовательный путь становился длиннее, качественное образование становится значительно дороже. В современном мире, в условиях совершенно другого экономического и социального контекста существовавшие ранее подходы к обучению, как массовая стандартизация, одно образование и одна профессия на всю жизнь, уже не могут работать, когда от человека требуются гибкость мышления, навыки быстрого и постоянного обучения и готовность к мобильности.

На смену существовавшим подходам, которые способствовали появлению квалификационных разрывов в обществе предлагается переход, ориентированный на раскрытие личного и профессионального потенциала без ущерба для других, позволяющий повысить производительность труда, снизить издержки на поиски и обучение специалистов В основе развиваемой человекоцентричной концепции лежат следующие принципы [4]: приобретение навыков будущего, культура постоянного развития, осознанная самостоятельность в выборе профессионального пути, прозрачность рынка труда, мобильность компетенций, инклюзивность рынка труда и уважение ценностей сотрудников.

Применение новых подходов в управлении персоналом, организации обучения и повышения квалификации работников способствует достижению успехов в обеспечении адаптации к происходящим изменениям и трансформации существующих подходов в управлении. Среди основных факторов основных факторов успеха, сформулированных BCG, обращается внимание на организацию управления и развития персоналом [4]:

- Комплексная стратегия с четкими целями трансформации. Стратегия описывает, почему, что и как связаны с конкретными количественными результатами бизнеса.

- Приверженность лидерству от генерального директора через менеджмент среднего звена. Компания отличается высокой вовлеченностью и согласованностью руководства, в том числе часто упускаемой из виду ответственностью и подотчетностью среднего менеджмента.

- Использование высококвалифицированных талантов. Руководство определяет и высвобождает наиболее эффективные ресурсы для реализации программы трансформации.

- Образ мышления гибкого управления, способствующий более широкому принятию. Лидеры быстро устраняют препятствия, приспосабливаются к изменяющимся условиям и внедряют кросс-функциональные, ориентированные на миссию, «быстро учатся на неудачу» поведенческие изменения в более широкой организации. Они решают индивидуальные проблемы, не упуская из виду более широкие цели.

- Эффективный мониторинг прогресса в достижении определенных результатов. Компания устанавливает четкие показатели и цели для процессов и результатов с достаточной доступностью и качеством данных.

- Модульные технологии и платформа данных для бизнеса. Компания создает современную технологическую архитектуру, соответствующую требованиям бизнеса, для обеспечения безопасной масштабируемой производительности, быстрого развертывания изменений и бесшовной интеграции с экосистемой.

Развитие бизнеса требует более тесной увязки процессов обучения персонала и процессов организационного развития. Эффективная работа компании в условиях постоянно возрастающей конкуренции невозможна без повышения эффективности работы на всех уровнях организации. Главными препятствиями, мешающими достижению более высоких рабочих результатов, является не только недостаточный уровень профессиональной подготовки персонала, но также и старые подходы к работе на разных уровнях организации. Эти препятствия можно преодолеть лишь при условии разработки и практической реализации новой политики в сфере внутрифирменного обучения, включающей разнообразные формы обучения и учебные программы для всех категорий работников.

В частности, привлечение компаниями и обучение специалистов, обладающих цифровыми компетенциями является одним из важных факторов поддержания конкурентных позиций. В краткосрочной перспективе цифровые технологии и способы работы повышают производительность и улучшают качество обслуживания клиентов. В среднесрочной перспективе цифровые технологии открывают новые возможности для роста и инноваций в бизнес-моделях. Успешные преобразования также позволяют компаниям добиваться устойчивого успеха; им не придется снова выполнять цифровую трансформацию, поскольку они осваивают непрерывные инновации [5].

Организация стратегического управления может помогать компаниям повышать эффективность подготовки и переподготовки сотрудников процессе адаптации к новым запросам внешнего окружения и сохранения конкурентоспособности. Анализ потребностей в работниках, обладающих необходимыми навыками может способствовать обеспеченности в квалифицированных работниках в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Список использованной литературы:

1 Методические материалы. Том 1. Разработка Кодексов корпоративного управления лучшей практики. Глобальный форум по корпоративному управлению. [Электрон. ресурс]. – URL:https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/666a86fb-02ac-400b-83c7-57793d85c2f9/20397_Toolkit%2B2_Vol.1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jtCxFGB (дата обращения 10.02.2020).

2 Национальный доклад по корпоративному управлению. [Электрон. ресурс]. – URL: https://www.interros.ru/upload/video/NSKU_2018.pdf (дата обращения 10.02.2020).

3 Корпорация быстрого реагирования [Электрон. ресурс]. – file:///C:/Users/User/Downloads/McK-Vestnik34(2019)%20(4).pdf (дата обращения 10.02.2020).

4 Массовая уникальность. Глобальные вызовы в борьбе за таланты [Электрон. ресурс]. – URL: https://web-assets.bcg.com/f9/24/5f3a82564d6fa0d27a6d767ae0f6/rus-bcg-mas-uniq-tcm27-228998.pdf. (дата обращения 20.03.2020).

5 Как изменить шансы на успех цифровой трансформации. [Электрон. ресурс]. – URL: https://www.bcg.com/publications/2020/increasing-odds-of-success-in-digital-transformation (дата обращения 20.03.2020).

МРНТИ 72.13.51

Ускеленова А.Т.[1], Шадиев К.Х.[1]

[1]КазНПУ имени Абая
г. Алматы, Казахстан

СИСТЕМА МОДЕЛИРОВАНИЯ ОЦЕНКИ БИЗНЕСА В РАМКАХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА: АКТУАЛЬНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ

Аннотация

Цель исследования – раскрытие онтологической сущности системы моделирования оценки бизнеса в рамках экономического роста и циклического развития. В статье акцентируется внимание на сложное развитие мировой экономики в последнее время, сфера предпринимательства остается одним из ключевых механизмов активизации социально-экономической жизни общества. Определяется содержание опыта успеха развитых стран, свидетельствующее о том, что малые и средние предприятия способствуют росту конкурентоспособности и диверсифицированности экономики. Отмечено, что от стратегического понимания важной роли малого и среднего бизнеса в экономическом развитии Казахстана зависит устойчивость экономического развития республики и повышение уровня жизнеобеспечения населения. Научная новизна заключается в формировании векторной системы BAS-40, которая позволяет выявить и организовать необходимые действия, выполнение которых будет положительно влиять на бизнес. Становится ясно, что государственная поддержка развития предпринимательства, активизация структурных преобразований в стране и использования системы оценки бизнеса для устойчивого управления бизнес-процессами и получения желаемых бизнес-результатов является, несомненно, актуальным.

Ключевые слова: система оценки бизнеса, инновационная деятельность, предпринимательство, бизнес-структура, экономический рост, глобализация, BAS-40, частный сектор.

А.Т. Ускеленова[1], К.Х. Шадиев[1]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСУ ЖАҒДАЙЫНДА БИЗНЕСТІ БАҒАЛАУДЫ МОДЕЛЬДЕУ ЖҮЙЕСІ: ӨЗЕКТІЛІГІ ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТРЕНДТЕР

Аңдатпа

Зерттеудің мақсаты – экономикалық өсу және циклдық даму шеңберінде бизнесті бағалауды модельдеу жүйесінің онтологиялық мәнін ашу. Мақалада соңғы жылдары әлемдік экономиканың күрделі дамуына баса назар аударылған, кәсіпкерлік саласы қоғамның әлеуметтік-экономикалық өмірін арттырудың негізгі тетіктерінің бірі болып қала бермек. Мұнда шағын және орта кәсіпкерліктің бәсекеге қабілеттіліктің өсуіне және экономиканың әртараптандырылуына ықпал ететіндігін көрсететін дамыған елдер жетістіктерінің тәжірибесі қарастырылған. Сонымен бірге Қазақстанның экономикалық дамуының тұрақтылығы және халықтың өмір сүру деңгейінің өсуі еліміздің экономикалық дамуындағы шағын және орта бизнестің маңызды рөлін стратегиялық тұрғыдан түсінуге байланысты екендігі атап өтілген. Мақаланың ғылыми жаңалығы бизнеске оң әсер ететін, қажетті іс-әрекеттерді анықтауға және ұйымдастыруға мүмкіндік беретін BAS-40 векторлық жүйесін қалыптастыру болып табылады. Кәсіпкерлікті дамытуға мемлекеттік қолдаудың, елдегі құрылымдық реформаларды жандандырудың және бизнес процестерді тұрақты басқару және қажетті бизнес нәтижелерге қол жеткізу үшін бизнесті бағалау жүйесін пайдаланудың сөзсіз өзекті екендігі анық.

Түйін сөздер: бизнесті бағалау жүйесі, инновациялық қызмет, кәсіпкерлік, бизнес-құрылым, экономикалық өсу, жаһандану, BAS-40, жеке сектор.

A.T. Uskelenova[1], K.Kh. Shadiyev[1]

[1]KazNPU named after Abay,
Almaty, Kazakhstan

BUSINESS VALUATION SIMULATION SYSTEM WITHIN THE FRAMEWORK ECONOMIC GROWTH: ACTUALITY AND MAIN TRENDS

Abstract

The purpose of the study is to reveal the ontological essence of the business valuation modeling system within the framework of economic growth and cyclical development. The article focuses on the complex development of the world economy in recent years, the sphere of entrepreneurship remains one of the key mechanisms for enhancing the socio-economic life of society. The content of the experience of the success of developed countries is determined, indicating that small and medium-sized enterprises contribute to the growth of competitiveness and diversification of the economy. It is noted that the stability of the economic development of the republic and an increase in the standard of living of the population depend on the strategic understanding of the important role of small and medium-sized businesses in the economic development of Kazakhstan. Scientific novelty lies in the formation of the vector system BAS-40, which allows you to identify and organize the necessary actions, the implementation of which will

positively affect the business. It becomes clear that state support for the development of entrepreneurship, the activation of structural reforms in the country and the use of a business assessment system for sustainable management of business processes and obtaining the desired business results is undoubtedly relevant.

Keywords: business assessment system, innovative activities, corporate sector, business, the economic growth, globalization, BAS-40, private sector.

В современных условиях перед отечественными компаниями стоит приоритетная задача, заключающаяся в переходе экономики на инновационную социально-ориентированную модель развития. Отечественное предпринимательство является движущей силой нового экономического курса, отмечается в Послании президента Республики Казахстан – лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана стратегия «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства». При этом актуализируются необходимость поощрения стремления малого и среднего бизнеса к объединению и кооперации и создание системы их поддержки и поощрения, развитие внутреннего рынка за счет поощрения местных бизнес-инициатив и минимального, но жесткого регулирования [1].

Заглавную роль в управлении экономическим ростом играет государство, и система современной государственности развивается противоречиво. С одной стороны, значительно расширяются и детализируются организационно-технические функции государства по обеспечению функционирования экономической системы и надстроечных институтов; возрастает роль и ответственность государства в регулировании систем социального обеспечения и социальных гарантий. С другой – наблюдается прогрессирующее ослабление принципа государственного суверенитета; традиционные атрибуты государственности ограничиваются и частично переходят к суверенитету личности, к прерогативам общественных организаций, к глобализирующемуся транснациональному капиталу, к институтам глобального управления и властным структурам других государств. Ослабление принципа национально-государственного суверенитета (прежде всего, малых и средних стран) противоречиво сочетается с формированием глобальной «мета государственности» – выстраивается новая социальная иерархия и создаются аналоги традиционных институтов государственной власти и принуждения, но основной социальной единицей в системе иерархических взаимодействий становится не индивид и не социальная группа или класс, а отдельное, ранее независимое государство [2].

Государство как способ существования социума обладает тремя сущностными признаками:

во-первых, государство превращается в необходимую форму организации общественных взаимодействий, государственность становится основным организационным атрибутом социальной формы движения;

во-вторых, на государство возлагается функция исполнения общих дел, оно призвано быть представителем всеобщих интересов и выражать всеобщую волю;

в-третьих, в условиях социальной неоднородности общества государство преимущественно защищает интересы господствующих слоёв и формирует систему подчинения им жизнедеятельности основной массы населения.

Атрибуты государственности реализуются посредством внешних организационных признаков: принципов и процедур включения индивида в систему государственной организации, территориальной обособленности, наличия особых институтов и аппарата власти, механизма налогообложения, правовой системы, придающей нормам общественной жизнедеятельности статус законов [3].

Нарастающие глобальные тенденции в экономическом развитии Казахстана требуют реформирования предпринимательской деятельности частного сектора. Достижение дос-

тойного места Казахстаном в мировом экономическом пространстве возможно только при поддержании внешнеторговой стратегии, ориентированной на инновационный тип экономического развития страны. Для определения оптимальной инновационной деятельности предпринимательского сектора представляется целесообразным использование мирового опыта. Безусловно, государственная политика играет ключевую роль в стимулировании инновационной деятельности частного сектора и может включать широкий спектр стратегий и инструментов, способных корректировать провалы рынка, давать направления развития малому и среднему бизнесу и содействовать координации усилий различных заинтересованных сторон. Разработка и осуществление этих мер должно основываться на оценке результативности национальной инновационной системы, которая обеспечивает соответствующую диагностику существующей ситуации с учетом национальных особенностей и наработанного международного опыта [4]. Глава государства Н.Назарбаев в Послании народу Казахстана «Новое десятилетие - новый экономический подъем - новые возможности Казахстана», развитый предпринимательский сектор определил, как основу экономики любой страны [5].

Таким образом, стабильность и инновационность казахстанской модели развития и повышения роста предпринимательского сектора национальной экономики обоснована соблюдением условий, способствующих развитию бизнес-среды. К данным условиям относятся: политическая стабильность, макроэкономическая стабильность, предсказуемость или прогнозируемость экономической ситуации, прозрачность законов и подзаконных актов, а также их четкая реализация на практике.

Отметим, что в условиях современного рынка значительно возросли и качественно изменились требования потребителей к товарам и услугам, которые предоставляют компании на локальном рынке. Сегодня новые конкурентные преимущества любой организации сложно формировать традиционными пост – советскими подходами. Применение же западных методик (ISO, BalancedScoreCard, Six sigma и т.д.) не всегда отвечает запросам современного бизнеса и требует значительных финансовых и временных инвестиций. Также, западные методики требуют наличия качественного управленческого образования у руководителей организации. Поэтому актуализация и внедрение системы оценочных инструментов для динамичного развития бизнеса является ключевым условием устойчивого и сбалансированного роста компании и экономики в целом.

У любой компании или ее подразделения всегда есть необходимость объективно оценить текущее состояние своей деятельности и перспективные возможности. Сложность заключается в том, что такую оценку необходимо делать комплексно и системно, во временной динамике и с учетом большого количества внешних и внутренних факторов. Существуют известные методы и системные подходы, позволяющие оценить уровень развития бизнеса, его потенциал, качество управления, например, Balance Score Card (BSC). Есть готовые предлагаемые решения для эффективного управления бизнесом, начиная от классических до уникальных методов, наработанных в конце 19-го и на протяжении 20-го столетий и получивших отражение в стандартах ISO, в различных системах оценки (Кайдзен и др.). В реальной практике у любой бизнес-структуры (консорциум, компания, подразделение или иное) возникает потребность в создании и функционировании собственной универсальной системы, которая может объективно оценить состояние и показать потенциал возможного развития.

Система оценки позволяет увидеть степень развитости и потенциал возможностей конкретного бизнеса. Мы как авторы инновационной системы и ее активные пользователи, назвали ее Business Assessment System 40 (далее: BAS-40). Подметим, что при использовании этой системы нет необходимости, чтобы руководители имели большой опыт или специальное образование, такое как MBA. В основе данной системы пять ключевых процессов, способствующих улучшению и развитию бизнеса: (а) руководство и управление,

(b) персонал, (c) маркетинг и реклама, (d) развитие и конкуренция, (e) планы и результаты. А также уточним, что система оценки бизнеса BAS-40, о которой далее пойдет речь, более применима для малого и среднего бизнеса и принесет максимальную пользу организации и коллективу, где есть желание и цель улучшить свои показатели и есть команда, включающая не менее 10 сотрудников. Эта система нужна компаниям и бизнес-структурам для устойчивого управления бизнес-процессами и получения желаемых бизнес-результатов.

Необходимость ее внедрения обусловлена наличием большого числа компаний, стремящихся к росту и развитию, но в силу разных причин, не имеющих возможности создать собственную систему. Другие варианты, такие как найм бизнес-консультанта или кардинальная перестройка, они не рассматривают. Простыми словами им нужен инструмент или комплекс инструментов, который даст им очень ясную, измеряемую картину (в цифрах) того, что у них есть, в каком состоянии они находятся, и ответит на самый главный вопрос «Что делать?». Дополнительно можно определить, какие действия необходимо реализовать, чтобы бизнес-показатели выросли.

При правильном применении система сразу дает ответ на вопрос, что мы имеем или в каком состоянии находится бизнес. Можно получить конкретную оценку и увидеть точку опоры. Это один из важных принципиальных моментов, который дает возможность начать уверенное и осмысленное движение вперед к более развитому состоянию. Состоянию, при котором бизнес точно знает, что надо делать каждый день или в течение определенного периода времени. При условии, что все оценки поставлены объективно и необходимые действия реализуются согласно выбранному темпу, начинается устойчивое развитие, которое неизбежно приведет к росту и оценок, и бизнес-результатов.

Если раньше у бизнес-руководителей не было четких ориентиров и системы координат, то с началом применения оценочной системы BAS-40 ситуация коренным образом меняется и появляется ясная картина и понимание того, что надо делать. Учитывая, что вопросов развития всегда достаточно много, можно самостоятельно расставлять приоритеты и определять последовательность выполнения действий. Если бизнес-структура располагает достаточным количеством ресурсов, то некоторые задачи могут решаться параллельно. Было отмечено, что самым главным вопросом на начальном этапе является вопрос определения реального состояния бизнеса на текущий момент – без этого действия невозможно начать движение вперед. Следующим важным моментом является определение темпов роста оценок. Здесь мы должны помнить о том, что рост оценки неизбежно приведет бизнес-структуру к росту финансовых показателей. Как повышение температуры приводит к большему испарению воды и влаги с поверхности земли, так и повышение оценок неизбежно будет приводить к улучшению бизнес-результатов. Таким образом, система BAS-40 позволяет выявить и организовать необходимые действия, выполнение которых будет положительно влиять на бизнес. Система оценки бизнеса разработана на основе ключевых процессов, способствующих улучшению и развитию бизнеса. Система BAS-40 построена на понятной и логичной основе, что включает в себя пять разделов:

1. Общие сведения, руководство и управление;
2. Персонал;
3. Маркетинг, реклама, ценообразование;
4. Развитие и конкуренция;
5. Планы, прогнозы и результаты.

Каждый раздел в свою очередь состоит из восьми вопросов, требующих постоянного мониторинга и оценки. Таким образом, общее количество вопросов достигает сорока (40), все они взаимосвязаны и дополняют друг друга. Один раз в квартал по итогам прошедшего периода вопросы обсуждаются и совместно со специалистами конкретного направления оцениваются по десятибалльной шкале. Повышение или понижение балла осуществляется согласно разработанным и утвержденным критериям выставления оценок по каждому

вопросу. Оценивание предполагает анализ и поиск решения по оптимизации рабочих процессов, нацеленность на их прогнозирование, развитие и, в конечном счете, на управление ими. Вопросы, включенные в BAS-40, не являются постоянными: в зависимости от ситуации и необходимости они могут корректироваться и даже меняться, что тоже способствует непрерывному совершенствованию и улучшению самой СОБ, ключевая цель которой заключается в повышении рентабельности и конкурентоспособности бизнеса. Для соблюдения принципов системности и последовательности 90% вопросов стабильны и сохранены с момента запуска BAS-40. Общее количество вопросов и количество блоков остается неизменным и это дает возможность производить сравнительный анализ динамики и роста оценок.

Особенностью предлагаемой системы является возможность постоянного усовершенствования процессов, способствующих развитию бизнес-направления, при постоянном участии работников организации всех уровней: от топ-менеджера до непосредственных исполнителей. Реализация системы не дает мгновенного эффекта, это долгий и кропотливый процесс. Начало применения BAS-40 в организации – это начало эпохи формирования определенной корпоративной культуры сотрудников, работающих на благо всего коллектива и на конкретный результат. Уникальность же предлагаемой системы в том, что она была разработана для универсального использования, может быть применена для различных видов бизнесов в различных компаниях. Система мотивирует персонал к постоянным системным улучшениям, которые приводят к желаемому экономическому результату.

Список использованной литературы:

1 Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А. Назарбаева Народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства» (Астана, 14 декабря 2012 года). [Электрон. ресурс]. – 2012. – URL: http: //online.zakon.kz/ (дата обращения 25.05.2020).

2 Осадчая И. Государство в переходной экономике: между Левиафаном и анархией // МЭ и МО, 1998. – №1. – С.87-102.

3 Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, 2-е изд. т.26, ч 2. – С.354.

4 Мутанов Г. Практика и выводы реализации инновационной политики Казахстана // Государство и право, 2011. – №5. – С.17-25.

5 Послание народу Казахстана «Новое десятилетие – новый экономический подъем – новые возможности Казахстана» от 29 января 2010 г. [Электрон. ресурс]. – 2010. – URL: https://www.akorda.kz/ru/ (дата обращения 25.05.2020).

МРНТИ 21.41.63

Конг Циньчао[1], Канабекова М.А.[1]

[1]КазНПУ имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация

Управление персоналом в новых условиях реализации индустриально-инновационного развития, реализации перехода к Индустрии 4.0 имеет свою особенность, заключающуюся в том, что все проявления личности в процессе деятельности должны иметь в своей основе инновационный потенциал. Исходя из этого положения должна строиться система

принципов и методов управления персоналом современных предприятий. Принципы управления персоналом – правила, основные положения и нормы, которым должен следовать субъект управления в процессе управления персоналом. Принципы, положенные в основу эффективного управления персоналом, достаточно многообразны. За последние годы в имеющихся публикациях значительно усилилось внимание к проблеме создания научно обоснованной классификации принципов управления персоналом, однако до сих пор по этому вопросу высказываются самые различные мнения. При этом большие расхождения наблюдаются как по первичному составу принципов, так и по их экономической группировке.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческие ресурсы, инновационный потенциал, эффективность, классификация принципов управления, управление человеческими ресурсами, концепция, менеджмент.

Конг Циньчао[1], М.А. Канабекова[1]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ПРИНЦИПТЕРІ МЕН ӘДІСТЕРІ

Аңдатпа

Индустриялық-инновациялық дамуды іске асырудың, 4.0 индустриясына көшуді іске асырудың жаңа жағдайларында персоналды басқарудың өз ерекшелігі бар, ол қызмет процесінде жеке тұлғаның барлық көріністері өз негізінде инновациялық әлеуетке ие болуға тиіс., Қазіргі заманғы кәсіпорындардың персоналын басқарудың принциптері мен әдістерінің жүйесі осы ережеге сүйене отырып құрылуы керек. Персоналды басқару принциптері-персоналды басқару процесінде басқару субъектісі ұстануға тиісті ережелер, негізгі ережелер мен нормалар. Персоналды тиімді басқарудың негізі болып табылатын принциптер әртүрлі. Соңғы жылдары қолда бар басылымдарда персоналды басқару принциптерінің ғылыми негізделген жіктемесін құру мәселесіне көп көңіл бөлінді, бірақ әлі күнге дейін бұл мәселе бойынша әртүрлі пікірлер айтылып келеді. Бұл ретте қағидаттардың бастапқы құрамы бойынша да, олардың экономикалық топтамасы бойынша да үлкен айырмашылықтар байқалады.

Түйін сөздер: персоналды басқару, адами ресурстар, инновациялық әлеует, тиімділік, басқару принциптерінің жіктелуі, адами ресурстарды басқару, тұжырымдама, менеджмент.

Kong Qinchao[1], Kanabekova M.A.[1]

[1]KazNPU named after Abay,
Almaty, Kazakhstan

PRINCIPLES AND METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract

Human resources management in the new conditions of industrial and innovative development, the implementation of the transition to Industry 4.0 has its own peculiarity, which is that all manifestations of personality in the process of activity should be based on innovative potential. Based on this provision, a system of principles and methods of personnel management of modern

enterprises should be built. Principles of personnel management – rules, basic provisions and norms that a management entity must follow in the process of personnel management. The principles underlying effective personnel management are quite diverse. In recent years, existing publications have significantly increased attention to the problem of creating a scientifically based classification of personnel management principles, but there are still very different opinions on this issue. At the same time, large differences are observed both in the primary composition of the principles and in their economic grouping.

Keywords: HR management, human resources, innovation potential, efficiency, classification of management principles, human resource management, concept, management.

Цели управления достигаются путем реализации определенных принципов и методов. А.Я. Кибанов называет следующие принципы управления персоналом: научность, демократический централизм, плановость, первого лица, единства распорядительства; отбора, подбора и расстановки кадров; сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации; линейного, функционального и целевого управления, контроля исполнения решений и др. Предложенные принципы универсальны, применимы для любого уровня управления. Однако очевидно, что автор относится к работнику как к ресурсу производственной системы, не принимая во внимание потребности и особенности его личности. Кроме того, к принципам отнесена часть функций управления персоналом [1]. В работе Е.В. Маслова принципы управления персоналом классифицируются на общие и частные. К числу общих принципов автор относит: научность, плановость, комплексность (системность), непрерывность, нормативность, экономичность, заинтересованность, ответственность. В группу частных включены: соответствие функций управления целям производства, индивидуальная работа с персоналом, демократизация работы с кадрами, информатизация кадровой работы, подбор кадров в коллективе с учетом психологической совместимости. Однако в предлагаемом подходе персонал не определен как главная подсистема предприятия, персонал рассматривается только в качестве рабочей силы.

Г.М. Озеров выделяет следующие основные принципы управления персоналом: человек – основа корпоративной культуры; менеджмент для всех: управление должно осуществляться на трех уровнях: высшее руководство, среднее руководство (команда) и нижнее звено (сотрудники); эффективность как критерий успеха организации; первоочередность проблем из «мира чувств» по сравнению с проблемами из «мира фактов»; качество как критерий эффективности; обучение персонала [2]. Предложенные принципы учитывают потребности работников, способствуют всестороннему развитию личности, особенно важен акцент, сделанный на важности формирования корпоративной культуры. Но без внимания остаются часть общих важных принципов управления, действительных и по отношению к персоналу, например, такие, как дисциплина и порядок на рабочем месте, рациональное распределение ответственности и полномочий и другие, которые полно охарактеризованы в классической работе А.Файоля «Общее и промышленное управление» [3]. В научной литературе по управлению встречается также ряд других публикаций состава и классификаций принципов управления персоналом, которые отличаются от рассмотренных выше подробностью детализации и признаками группировок.

Необходимой и достаточной на наш взгляд будет являться такая классификация, которая позволит учесть следующие требования: установить степень универсальности принципов, что даст возможность определиться с уровнем управления, сферой деятельности и ситуацией, в которой принципы могут быть применены; обеспечить ясность формулировок, что позволит сделать заключение о конкретных путях и средствах реализации данных принципов; предоставить возможность характеристики принципов по различным эконо-

мическим признакам и возможность исчисления меры влияния каждого принципа на изменение показателей эффективности работы предприятия (компании, фирмы).

В группу универсальных могут быть отнесены принципы, отражающие общие правила формирования и жизнедеятельности организованных систем, специфических – действующие в отдельных сферах деятельности предприятия и ситуационных – принципы, характерные лишь для конкретных ситуаций. Отнесены к группе универсальных следующие принципы управления персоналом: научность, комплексность, системность, нормативность, плановость (целенаправленность), контроль, результативность, эффективность.

В группу специфических включены такие принципы, как индивидуальная работа с персоналом, высокая организационная культура, единство интересов предприятия и работника, работа в команде как критерий успеха, сочетание единоначалия и коллегиальности при принятии решений, рациональное распределение ответственности и полномочий.

Группа ситуационных содержит в своем составе следующие принципы: демократизация работы с персоналом, информатизация кадровой работы. Принцип научности предполагает организацию управления персоналом на основе познания и овладения новыми, более глубокими свойствами и законами природы и общества, усиление взаимодействия науки, человека, техники и производства. Принцип комплексности означает, что управление персоналом на предприятии должно охватывать не отдельные категории работников, а весь состав персонала; решать не только текущие задачи, но и перспективные; предвидеть возникновение проблем в деятельности работников и эффективно их разрешать; предусматривать возможные последствия принятых решений. Принцип системности предопределен сущностью системного подхода и предполагает рассмотрение персонала в качестве подсистемы, входящей в состав более сложной системы – предприятия. Результаты, которые достигает подсистема, вносят вклад в эффективность деятельности системы. На другом уровне персонал является системой, состоящей из подсистем – категорий персонала [2]. Персонал в качестве системы имеет внешнюю структуру, цели развития и функционирования, внутреннюю структуру. Принцип нормативности предусматривает регламентацию управления персоналом с помощью комплекса технико-экономических и информационных актов (методических указаний, инструкций и регламентов, справочников, классификаторов и др.), норм и нормативов. Плановость (целенаправленность) означает управление персоналом в соответствии с разработанными планами, охватывающими все стороны деятельности предприятия и позволяющими реализовать поставленные цели. Принцип контроля регламентирует проведение начальной, промежуточной и конечной проверок соответствия выполняемой работы установленным требованиям, стандартам, нормативам. Принцип результативности предполагает обязательность получения результата, соответствующего целевой ориентации процесса управления системой. Принцип эффективности означает обеспечение получения наилучшего результата на единицу затраченных ресурсов. Индивидуальная работа с персоналом в качестве принципа управления персоналом означает учет того, что каждый работник предприятия – личность, учет заслуг, наличие индивидуальных планов профессионального роста и мотивации. Высокая организационная культура предполагает постулирование того, что работник – основа успешной деятельности предприятия, использование в качестве базы формирования организационной культуры системы общечеловеческих ценностей, бережное отношение к клиентам. Единство интересов предприятия и работника должно проявляться в формулировании общих целей и доведении их до сведения каждого сотрудника, организации профессионального продвижения, эффективной системе мотивации, воспитании лояльности. Принцип командной работы трактуется как условие эффективной работы. Сотрудники предприятия являются членами команд, рабочих групп (служба, подразделение, отдел, бригада). Все команды вносят вклад как в успех, так и в неудачи организации. Сочетание единоначалия и коллегиальности при принятии решений означает обязательное одобрение принимаемых решений большинством

работников. Принцип рационального распределения ответственности и полномочий предполагает, что каждый работник обязан знать, кому он подчинен и от кого может получать приказания, кому может приказывать сам, какова доля его полномочий и ответственности. Демократизация работы с персоналом предусматривает привлечение работников к принятию решений [2].

Информатизация кадровой работы предполагает использование новейших информационных технологий в целях принятия рациональных управленческих решений. Приведенные группировочные признаки не противоречат типовым. Формулировки принципов и их классификация выполнены с таким расчетом, чтобы были приемлемы для любого звена управления предприятием и отражали взаимосвязь принципов управления персоналом от низового уровня управления до высшего.

Другой важной составляющей методологических основ управления персоналом являются методы управления персоналом. Методы управления персоналом представляют собой разнообразные способы воздействия на персонал, обеспечивающие наиболее отвечающие потребностям предприятия (компании, фирмы) параметры его деятельности, необходимые для успешной реализации целей. Методы управления персоналом классифицируются по ряду признаков: принадлежности к общей функции управления (методы нормирования, планирования, организации, координации, регулирования, мотивации, стимулирования, контроля, анализа, учета и др.), принадлежности к конкретной функции управления персоналом (методы найма, отбора и приема персонала, деловой оценки, профориентации и трудовой адаптации, мотивации трудовой деятельности, организации системы обучения, управления конфликтами и стрессами, управления безопасностью, организации труда, управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, высвобождения персонала и др.). Наиболее характерным является деление методов управления персоналом на три группы: административные, экономические и социальные. Административные методы управления основываются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности, реализуются в форме организационного и распорядительного воздействий. Организационное воздействие обеспечивает нормальную организацию производства и управления и включает организационное регламентирование, организационное нормирование и организационно-методическое инструктирование. Экономические методы представляют собой элементы экономического механизма управления организацией. В условиях действия рыночных механизмов хозяйствования и сложной системы взаимозависимости между ценами, прибылью, убытками, рентабельностью, спросом и предложением усиливается роль экономических методов управления. К группе экономических относятся методы мотивации трудовой деятельности. Способ воз действия на трудовое поведение человека в данном случае базируется на использовании влияния одного или группы факторов, называемых мотиваторами. К мотиваторам относятся: экономические нормативы, уровень заработной платы и премий, состав и размер льгот, условия и содержательность труда, отношения в коллективе и семье, признание со стороны окружающих, возможность самореализации и творчества на данном рабочем месте и др. В группе мотиваторов на первом месте стоят стимулы – факторы, представляющие собой блага, которые организация в состоянии предложить за успешную реализацию трудовых функций своему работнику и которые наиболее значимо определяют условия его жизнедеятельности. Это такие факторы, как заработная плата, бонусы, участие в прибылях и в акционерном капитале, свободное время (дополнительные выходные, отпуск, возможность выбора времени отпуска, гибкий график работы, сокращение продолжительности рабочего дня), оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом, организация питания или выплата субсидий на питание, наличие социальных программ (стипендиальных, обучения персонала, жилищного строительства, медицинского обслуживания, страхования жизни и здоровья), кредитование, отчисления в Пенсионный фонд и др. Социально-

психологические методы основаны на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом их воздействия выступает человек на рабочем месте или группы людей в организации (трудовой коллектив в целом, подразделение, отдел, бригада, звено). Социологические методы (к числу которых относятся социальный анализ и планирование, анкетирование, интервьюирование, социометрия) позволяют установить социальные цели, критерии, нормативы (условия труда и др.), место и роль сотрудников в коллективе, выявить лидеров (формальных и неформальных), организовать эффективные коммуникации, устранить конфликты. Психологические методы обращаются к внутреннему миру человека, к особенностям его личности, с тем чтобы наиболее полно использовать внутренний потенциал сотрудника в интересах дела, а также нацелены на формирование эффективного психологического состояния коллектива. Использование методов позволяет достичь следующих результатов: сформировать рабочие группы в соответствии с психологической совместимостью их членов, что оказывает влияние на производительность труда и удовлетворённость трудом; создать комфортный психологический климат в коллективе; минимизировать психологические конфликты (скандалы, обиды, стрессы, раздражения); обеспечить развитие корпоративной культуры.

В современных публикациях достаточно большое внимание уделяется методам управления персоналом. Однако по этому вопросу нет единого мнения. Расхождения при этом наблюдаются в основном не столько по классификациям, сколько по первичному составу классификационных групп. Следует отметить в связи с этим работу А.П. Егоршина [3], где показан комплексный подход к вопросу управления персоналом (в каждой из групп представлены методы, относимые ко всем функциям общего управления); тщательно проработаны списки административных и экономических методов; рассмотрены социальные методы как широко применяемые в практике работы российских предприятий, так и являющиеся достаточно редкими; широко представлены психологические методы. Логика исследования проблемы потребовала рассмотрения и анализа таких составляющих методологических основ управления персоналом, как принципы и методы управления персоналом. Анализ принципов и методов управления персоналом позволил выполнить их классификацию, определить состав классификационных групп, уточнить их сущность и содержание. Функцию управления персоналом на предприятии реализует система управления персоналом. Продолжение исследования предполагает изучение и анализ особенностей системы управления персоналом.

В объективном процессе развития системы управления персоналом выявляются закономерные тенденции современного периода. Закономерности развития системы управления персоналом основана на использовании взаимосвязей анализа практики, тенденций современного периода, особенностей функционирования предприятий, принципов и методов управления персоналом. Выделим основные тенденции зависимости системы управления персоналом от социально-экономических условий современного периода [4].

1. Необходимость современной системы управления персоналом. Необходима современная система управления персоналом, которая должна сочетать традиционные и предлагаемые составляющие. К первым относятся:

- планирование персонала организации;
- выбор источников их удовлетворения;
- разработка политики управления персоналом;
- формирование кадрового состава (отбор, найм, введение в должность, увольнения, сокращения, перемещения работников);
- организация труда (расстановка кадров, перемещение их на другие работы), распределение обязанностей, установление графика работы;
- обучение персонала, повышение квалификации, переобучение, развитие;

- аттестация персонала (оценка деятельности) с целью определения соответствия работников требованиям организации (его загруженность, способность работать в коллективе);

- оплата и стимулирование труда, включая систему стратификации, т.е. различные социальные компенсации;

- охрана труда и здоровья, учёт фактора самочувствия персонала, медицинского обслуживания.

В числе новых составляющих предлагаем использовать:

- разработку методов отбора, исходя из стратегических планов организации, ориентированной на потребности текущих и будущих заказчиков;

- определение системы требований к личности принимаемого на работу;

- содействие самообразованию персонала;

- формирование систем коммуникации: улаживание конфликтов, стабилизацию социально-психологического климата в коллективе;

- ведение аналитической работы по кадрам, обеспечивая гибкость и динамизм функционирования персонала в организации;

- учет, развитие и использование способностей руководителей и персонала для выгоды предприятия, ориентированного на потребителя.

2. Экономичность и рациональность. Управление персоналом выступает в качестве непрерывного процесса, направленного на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи.

3. Высокий уровень образования и квалификации. Практика показывают, что сложившаяся система подготовки кадров и управления ими в настоящее время не обеспечивает в должной мере овладения знаний и навыками управленческих работников, занимающихся персоналом (менеджер по вопросам социального управления, менеджер по кадрам и т.д.).

4. Зависимость системы управления персоналом от типа власти в обществе.

5. Необходимость понимания перспектив развития предприятия.

В современных условиях эффективный персонал является одним из важных конкурентных преимуществ предприятий и важнейшим стратегическим ресурсом. В связи с этим проблемы развития персонала стали привлекать внимание исследователей и практических специалистов по управлению персоналом. Как было отмечено, развитие персонала может применяться на всех этапах трудовой деятельности работников, и предполагает возможность выбора различных форм и методов. Целями управления развитием персонала могут быть [5]:

- развитие и рациональное использование профессионального и личностного потенциала каждого менеджера и компании в целом;

- создание благоприятных условий для развития и продвижения персонала в рамках организационного пространства;

- обеспечение преемственности профессионального опыта и культуры предприятия, формирование кадрового резерва и др.

Эти цели достигаются путем их интеграции в разные направления работы с персоналом: мотивацию, обучение и развитие, подготовку кадров.

Работа с персоналом, как было рассмотрено, состоит из нескольких этапов: планирование, отбор, формирование, обучение и развитие, оценка, адаптация на новой должности. Зачастую на этапе развития персонала многие фирмы применяются типовые методы развития, как:

- производственный инструктаж,

- освоение смежных специальностей,

- горизонтальная и вертикальная ротация,

- конференции, семинары,

- тренинги, лекции.

При этом накопленный в мировой практике опыт развития и обучения персонала позволяет использовать более широкий набор методов и направлений развития персонала (рисунок 3), которые еще недостаточно закрепились в отечественной практике.

Коучинг (от англ. *coaching*) – инструмент личностного и профессионального развития, формирование которого началось в 70-е гг. XX века. Изначально был распространен в спортивном тренерстве, позитивной, когнитивной и организационной психологии, в стремлении людей к осознанной жизни и постоянному, целенаправленному развитию.

Сущность данного инструмента развития персонала могут раскрыть наиболее распространенные его определения:

- коучинг – искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека;

- коучинг – система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития для получения максимального эффекта (определение дано Международной федерацией коучинга, или ICF) [6].

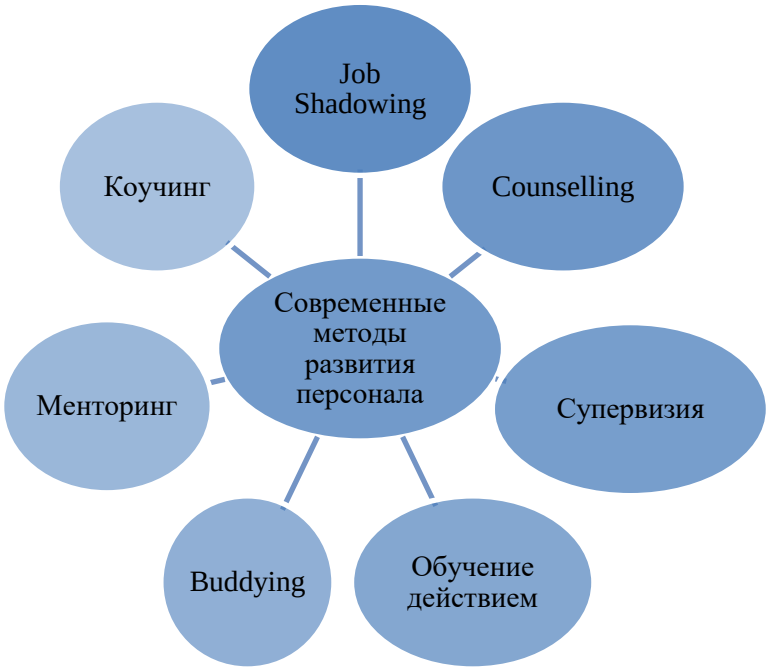

Рисунок-1. Инструменты развития персонала

Примечание – рисунок составлен автором

Основная цель этого метода развития - сформировать у сотрудника умение самостоятельно находить решение проблем. В основном коучинг ориентирован на управленческий кадровый резерв и проводится как индивидуально, так и для групп. К основным преимуществам данного метода можно отнести:

- привлечение высококвалифицированных специалистов,
- возможность самостоятельно определять направления развития,
- возможность глубокого личностного развития.

Вместе с тем отмечаются и недостатки, как:

- высокая стоимость привлечения профессионала,
- невозможность применения метода без предварительной подготовки и сертификации коуча,
- доступность не для всех категорий персонала.

Другим, не менее известным методом развития является менторинг – т.е. наставничество. Ментор-наставник, воспитатель, зачастую на предприятиях применялся термин «наставничество». Он появился еще в 30-е гг. XX в. и означает обучение и передачу опыта новичку непосредственно на рабочем месте. Наставник курирует профессиональное развитие подопечного, консультирует его по вопросам, связанным с функциональными обязанностями и корпоративной культурой организации, предупреждает конфликты и стрессы, способствует установлению межличностных коммуникаций [7].

Список использованной литературы:

1 Управление персоналом организации: Учебник под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 695 с.

2 Словарь бизнес-терминов. Электронный ресурс. – 2016. – URL: http://sbiblio.com/biblio/content.aspx?dictid=172 (дата обращения 30.05.2020).

3 Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес школа «Интел-Синтез», 2014. – С.368.

4 Зайцев Г.Г., Файбушевич С.И. Управление кадрами на предприятии. – СПб.: Питер, 2012. – С.208.

5 Лопухин В.А. Управление персоналом: Учебное пособие. – М.: СПАРК, 2016. – С.80.

6 Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом. – Мн.: Экоперспектива, 2015. – С.352.

7 Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 4-е изд., испр. – Н.Новгород: НИМБ, 2013. – 720 с.

МРНТИ 06.81.19

Тэн Веньюй[1], Канабекова М.А.[1]

[1]КазНПУ имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В условиях рыночной экономики перед руководством любой компании постоянно возникает проблема повышения эффективности ее деятельности. Эти проблемы актуальны как для зарубежных, так и для казахстанских организаций. Лишь высокая эффективность, может обеспечить конкурентоспособность предприятия, а в следствии этого их благополучие и коммерческий успех. Один из подходов к решению сложившейся проблемы состоит в поиске резервов повышения эффективности деятельности предприятия. Для достижения эффективности деятельности необходимо внедрять на предприятии научно-обоснованные формы хозяйствования и управления. Эффективная деятельность предприятия предполагает комплексное решение задач, на основе показателей экономического эффекта, получаемого в результате изменений основных сторон деятельности субъекта хозяйствования: объем выпуска продукции в натуральном выражении; затраты на производство и реализацию продукции; повышение качества выпускаемой продукции; освоение новой прогрессивной продукции; рост производительности труда работников; использование капитальных вложений.

Ключевые слова: корпоративная культура, эффективность деятельности предприятия, позитивная корпоративная культура, профессионально-трудовая деятельность, норма поведения, местное население, корпоративная культура предприятия, деятельность предприятия.

Тэн Веньюй[1], М.А. Канабекова[1]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

КӘСІПОРЫН ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУДАҒЫ КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІҢ ӘСЕРІ

Аңдатпа

Нарықтық экономика жағдайында кез келген компанияның басшылығы алдында оның қызметінің тиімділігін арттыру жағдайы үнемі туындайды. Бұл жағдайлар шетелдік және қазақстандық ұйымдар үшін де өзекті. Тек жоғары тиімділік қана кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін, ал осының салдарынан олардың әл-ауқаты мен коммерциялық табыстылығын қамтамасыз ете алады. Қалыптасқан жағдайды шешу тәсілдерінің бірі кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру резервтерін іздеуден тұрады. Қызметтің тиімділігіне қол жеткізу үшін кәсіпорында шаруашылық жүргізу мен басқарудың ғылыми негізделген нысандарын енгізу қажет. Кәсіпорынның тиімді қызметі шаруашылық жүргізуші субъекті қызметінің негізгі жақтарының өзгеруі нәтижесінде алынатын экономикалық әсердің көрсеткіштері негізінде міндеттерді кешенді шешуді көздейді: табиғи мәндегі өнім шығару көлемі; өнімді өндіруге және сатуға арналған шығындар; шығарылатын өнім сапасын арттыру; жаңа прогрессивті өнімді игеру; қызметкерлердің еңбек өнімділігінің өсуі; күрделі салымдарды пайдалану.

Түйін сөздер: корпоративтік мәдениет, кәсіпорын қызметінің тиімділігі, позитивті корпоративтік мәдениет, кәсіби-еңбек қызметі, мінез-құлық нормасы, жергілікті халық, кәсіпорынның корпоративтік мәдениеті, кәсіпорын қызметі.

Teng Wenyu[1], Kanabekova M.A.[1]

[1]KazNPU named after Abay,
Almaty, Kazakhstan

INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE

Abstract

In a market economy, the management of any company is constantly faced with the problem of improving the efficiency of its activities. These problems are relevant for both foreign and Kazakh organizations. Only high efficiency can ensure the company's competitiveness, and as a result, their well-being and commercial success. One of the approaches to solving this problem is to find reserves to improve the efficiency of the enterprise. To achieve efficiency, it is necessary to introduce science-based forms of management and management at the enterprise. Effective activity of the enterprise involves a complex solution of tasks based on indicators of economic effect obtained as a result of changes in the main aspects of the business entity: the volume of output in physical terms; costs for production and sales of products; improving the quality of products;

development of new progressive products; growth of labor productivity of employees; the use of capital investments.

Keywords: corporate culture, enterprise performance, positive corporate culture, professional and labor activity, behavior norms, local population, corporate culture of the enterprise, enterprise activity.

Основным фактором оказывающим влияние на все стороны деятельности субъекта хозяйствования является корпоративная культура. По мнению многих отечественных и зарубежных исследователей корпоративная культура связана с достижением наилучших социально-психологических условий на предприятии, таких как: создание условий для творческого эффективного труда, создание условий для социального мира и партнерства, создание интересов общества и государства [1, с. 22]. В современном мире уделяется особое внимание развитию корпоративной культуры. Анализ и развитие положительных тенденций корпоративной культуры позволяют повысить управляемость любого экономического объекта, а в следствии с этим и эффективность деятельности предприятия даже в условиях неопределенности внешней среды. Культурные аспекты все чаще рассматриваются как важное средство, при помощи которого предприятия могут обеспечить себе стабильность и процветание и оставаться конкурентоспособными даже в период кризиса.

Еще Т.Питерс и Р.Уотерман обнаружили в своих исследованиях связь между культурой и успехом в работе предприятия, описав управленческую практику успешных фирм и выявив ряд верований и ценностей культуры, которые привели предприятия к успеху. В обобщенном виде связь между культурой и результатами деятельности предприятия была представлена и в модели американского социолога Т.Парсонса. Данная идея была развита и конкретизирована Р.Квином и Дж.Рорбахом в их модели «Конкурирующие ценности и организационная эффективность», объясняющей влияние тех или иных ценностей на эффективность деятельности предприятия. Совершенствование корпоративной культуры, превращение ее в мощное побуждающее и объединяющее начало, может стать одним из рычагов повышения эффективности функционирования предприятия, поэтому многие современные руководители рассматривают корпоративную культуру, как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие [2, с.22]. Мировой кризис показал, что конкурентное преимущество имеют те субъекты хозяйствования, которые способны адаптироваться к сложным условиям, четко представляют себе перспективы своего дальнейшего развития и которые могут организовать производственную деятельность в соответствии с выбранными стратегическими направлениями. Только в последние годы корпоративную культуру стали признавать основным показателем, необходимым для правильного понимания управления на предприятии. Можно сказать, что корпоративная культура является основой жизненного потенциала предприятия: то, ради чего люди стали членами одной компании; то, как строятся отношения между ними; какие устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности предприятия они разделяют; что, по их мнению, хорошо, а что, плохо. Все это не только отличает одно предприятие от другого, но и существенно предопределяет успех его функционирования и выживания в долгосрочной перспективе.

По результатам многих исследований, можно сказать, что существуют ключевые структурные элементы корпоративной культуры, определяющие эффективную деятельность предприятия, они представлены на рисунке 1. Следует также отметить, что все составляющие должны находить своё отражение в имидже компании.

Рисунок-1. Структурные элементы корпоративной культуры, определяющие эффективную деятельность предприятия

В казахстанских компаниях необходимость изучения и управления корпоративной культурой пришли не так давно, поэтому на сегодняшний день существует недостаточность методической и теоретической проработки данного вопроса отечественными специалистами. Важными факторами, оказывающими влияние на формирование корпоративной культуры являются: национальная культура, культура руководителя, миссия предприятия, его структура и размер, структура рабочей силы и внешняя среда.

Корпоративная культура может быть приемлемой для определенного периода времени и условий, так как изменение условий внешней конкуренции, государственного регулирования, стремительные экономические перемены и новые технологии потребуют изменений культуры предприятия, сдерживающей повышение ее эффективности, а в следствии и повышения эффективности деятельности предприятия. Изменения вносимые в культуру предприятия требуют много времени, поскольку существующая корпоративная культура укореняется в сознании людей, сохраняющих приверженность ей. Эта работа включает в себя формирование новой миссии, целей организации и ее идеологии, модели эффективного руководства, использование опыта предыдущей деятельности, укоренившихся традиций и процедур, оценку эффективности предприятия, ее формальной структуры, проектировку помещений и зданий и т.д. Для этого необходимо проводить диагностику основных параметров корпоративной культуры и вносить изменения в ее структуру. Если его работники не владеют помимо набора необходимых умений и навыков, сводом писанных и неписанных правил, законов жизни данного предприятия, не выбирают определённого отношения к своей работе, к своему предприятию, коллегам и клиентам, то предприятие не может эффективно функционировать. Именно вместе эти навыки, умения, взгляды, нормы

поведения и правила создают корпоративную культуру предприятия способную повысить эффективность деятельности предприятия. Успех предприятия в большей степени зависит от позитивности корпоративной культуры, чем от многих других факторов организации. Позитивные корпоративные культуры облегчают коммуникацию и процесс принятия решений, упрощают сотрудничество на основе доверия. Наиболее важным фактором позитивной корпоративной культуры является её неформальное воздействие на молодых работников, опосредованное развитие их личных и профессиональных качеств через работающие правила и нормы, носителем которых является персонал, его ведущие специалисты и опытные “кадровые” работники [3, с. 56]. Специфика корпоративной культуры как формы существования заключается в том, что, отражая реальную ситуацию, она особо акцентирует тенденции ее изменения. Механизмы влияния корпоративной культуры на деятельность предприятия заключаются в том, что работники прогнозируют развитие ситуации, относительно чего они оценивают и выстраивают модели своего поведения. Реализуя их в деятельности, они усиливают те или иные тенденции и создают таким образом адекватные им ситуации. Содержание корпоративной культуры определяется степенью личностной значимости профессионально-трудовой деятельности для большинства сотрудников [4, с.1]. Личностно-значимой является деятельность, посредством которой работник может реализовать и развивать свои способности, необходимые лично для него, исходя из общего контекста его индивидуальной жизнедеятельности: так же личностно-значимой будет является реализация субъективного отношения к действительности, которое отражает его специфический способ жизнедеятельности. Позитивная корпоративная культура формирует ценность профессионально-трудовой деятельности как способа реализации ценности саморазвития и субъектности, а также ценность предприятия как условия реализации такого рода способа. Негативная культура отражает ситуацию когда деятельность на конкретном предприятии в различной степени выгодна, однако, не ценна для сотрудника с точки зрения его саморазвития и самореализации. При позитивной культуре сотрудник воспринимает себя, частью предприятия, верит в то, что его деятельность влияет на общую результативность деятельности предприятия. Сознавая личную ответственность за общий продукт совместной деятельности, работник стремится добросовестно выполнять свои производственные обязанности, это формирует его норму поведения. Работники настроены на творчество, нахождение оптимальных способов осуществления своей деятельности. Формируется ответственность работника за качество выпускаемого им продукта, растет его заинтересованность в его повышении. Все это создает атмосферу увлеченности своим трудом. Успешность работника в результате становится основанием и для успешной деятельности предприятия. Ощущением взаимоадекватности личных и коллективных критериев собственной ценности [4, с.1].

Для того, чтобы развиваемая корпоративная культура способствовала мотивированности труда сотрудников необходимо использование методики комплексной разработки структуры предприятия (в комплексе со стратегией, кадровыми и другими вопросами), обсудить основные положения.

Подобный подход к обучению является одним из важнейших условий поддержания такой корпоративной культуры, которая позволяет сотруднику чувствовать стабильность своей работы, быть уверенными, что и в условиях перемен они будут востребованы на своей фирме. Работники с высоким профессиональным уровнем, стремлением к самореализации не должны лишь выполнять приказы и распоряжения «сверху». На сегодняшний день на ведущих предприятиях мира широко используется привлечение максимального числа работников к принятию управленческих решений, касающихся выполняемых ими функций. С одной стороны, благодаря такой системе работники значительно повышают свой социальный статус, с другой, получают справедливое вознаграждение за труд, всё это приводит к высокому уровню лояльности работников.

Достигается самоуважение и уважение со стороны коллег. В результате повышается эффективность профессионального взаимодействия в коллективе, устанавливаются доброжелательные отношения в коллективе. Мифы позитивной корпоративной культуры, должны отражать тенденции развития сферы ценностей организации, тогда они будут ориентировать сотрудников на построение соответствующих им моделей поведения, реализация которых будет стимулировать эффективность деятельности предприятия. Для того чтобы корпоративная культура предприятия могла поддержать его стратегию развития и повышение эффективности деятельности руководству предприятия необходимо систематически предпринимать следующие процедуры: Проводить сбор данных, описывающих состояние объекта изучения, перечень ценностей, целей, задач, которые составляют основу внутрифирменных и внешнефирменных отношений (по мнению сотрудников); данные характеризующие отношения корпорации с клиентами, конкурентами, партнерами, поставщиками, местным населением, обществом в целом и проводить качественный анализ возникшим отношениям. Проводить анализ соответствия декларируемым ценностям, целям и задачам предприятия. Проводить анализ фактически реализуемых ценностей, целей и задач, декларируемым. Разработать мероприятия по улучшению тех элементов культуры, которые по результатам проведенного анализа оказались не прогрессивными [5, с.78]. Необходимо также своевременно провести мероприятиями для формирования прогрессивной культуры:

- разработать системы ценностей, целей и задач для всех участников предприятия;
- разработать системы поиска, обслуживания и «удержания» клиентов предприятия;
- разработать программ взаимодействия с местным населением, обществом, государством;
- обеспечить корректировку организационно-экономической документации в соответствии с внедряемыми рекомендациями;
- внедрить информационное обеспечение, обучение и организацию исполнения принятых мероприятий [6, с.78].

Корпоративная культура имеет значение для коллектива по следующим причинам [7]:

- особенностью корпоративной культуры является закрепленное в сознании сотрудников чувство безопасности от принадлежности к компании или ее системе ценностей;
- она представляет собой свод правил и норм поведения, характерных для данной компании;
- когда сотрудник разделяет общую культуру компании, ее приоритеты и ценности, у него возрастает личная ответственность за результат. Если каждый член рабочего коллектива работает с таким настроем, следовательно, улучшается общая картина производительности компании;
- новички быстрее вникают в рабочий процесс и адекватнее воспринимают мероприятия, происходящие в коллективе;
- наличие общих целей и ценностей в команде помогает психологически настроиться на достижение результата сообща;
- корпоративная культура стимулирует развитие имиджа компании в целом;
- сотрудник идентифицирует себя с компанией, гордиться тем, что является ее частью;
- компания пользуется авторитетом на рынке, как среди постоянных клиентов, так и среди партнеров или акционеров.

Подводя итог можно сказать, что при умелом использовании корпоративной культуры можно привести предприятие к успеху, процветанию и стабильности, а при неумелом возможны прямо противоположные результаты. Следовательно корпоративную культуру необходимо изучать, следить за ее формированием, совершенствовать и регулировать ее изменения. Она должна стать органичной частью всего предприятия, быть адекватной к современным требованиям, продиктованными экономическим и технологическим развитием,

спецификой казахстанского законодательства и менталитета, а также спецификой конкретного предприятия, она должна содействовать достижению поставленных целей, а, следовательно, повышению эффективности деятельности предприятия.

Список использованной литературы:

1 Кац И. Взаимодействие государства и рынка в переходной экономике // Проблемы теории и практики управления, 2009. – №7. – С.22-26.

2 Корпоративная культура и лидерство: Пер.с англ. – М.: Альпина бизнес Букс, 2018. – 160 с.

3 Кубанейшвили А. Преобразование компании – начните с корпоративной культуры // Управление персоналом, 2011. – №1. – С.21-24.

4 Рамперсад Х., Горшенин В., Короленко А. Путь к достижению эффективности, гармоничного развития личности и организации // Управление персоналом, 2018. – №19. – С.7-12.

5 Савченко Л.С. Управление организационной культурой в предпринимательских структурах. [Электрон. ресурс]. – 2020. – URL: http:// www.libreri.ru (дата обращения: 12.05.2020).

6 Чернов С.С. Оценка результативности и эффуктивности деятельности управляющей компании // Проблемы современной экономики, 2019. – №1.

7 Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2012. – 336 с.

МАКРОЭКОНОМИКАЛЫҚ РЕТТЕУ
МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

МРНТИ 06.35.31

Джакишева У.К.[1], Ли Дун[1]

[1]КазНПУ имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ ЗАТРАТ НА РЕМОНТ И МОДЕРНИЗАЦИЮ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

Аннотация

Каждое предприятие или организация имеет в своем распоряжении основные средства, которыми она должна эффективно и грамотно управлять. Основные средства – это часть имущества, используемая в качестве средств труда при производстве продукции, выполнении работ или оказании услуг либо для управления организацией в течение периода, превышающего 12 месяцев или обычный операционный цикл, если он превышен 12 месяцев. Под воздействием производственного процесса и внешней среды они снашиваются постепенно и переносят свою первоначальную стоимость на затраты производства в течение нормативного срока их службы путем начисления износа (амортизации) по установленным нормам.

При использовании основного средства, как и любого другого, мы сталкиваемся с таким понятием, как утрата своих первоначальных свойств. Таким образом, при длительном использовании утрачивается производительность, эффективность и качество производства. Чтобы поддерживать качество на должном уровне, необходимо своевременно производить ремонт основных средств.

Ключевые слова: основные фонды, основные средства, ремонт, износ, восстановительный ремонт, текущий ремонт, капитальный ремонт, модернизация.

У.К. Джакишева[1], Ли Дун[1]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

НЕГІЗГІ ҚҰРАЛДАРДЫ ЖӨНДЕУ ЖӘНЕ ЖАҢАЛАУ ШЫҒЫНДАРЫНЫҢ ЕСЕБІ, ТАЛДАУЫ ЖӘНЕ АУДИТІ

Аңдатпа

Әрбір кәсіпорынның немесе ұйымның иелігінде тиімді және сауатты басқаруды керек ететін негізгі құралдар бар. Негізгі құралдар-өнім өндіру мен қызмет көрсету барысында немесе 12 айдан асатын кезең ішінде басқару үшін пайдаланылатын мүліктің бір бөлігі.

Өндірістік процестің және сыртқы ортаның әсерінен олар біртіндеп тозады және белгіленген нормалар бойынша тозуды (амортизацияны) есептеу арқылы олардың қызмет етуінің нормативтік мерзімі ішінде өндіріс шығындарына бастапқы құнын ауыстырады.

Негізгі құралды қолданған кезде біз бастапқы қасиеттерімізді жоғалту сияқты ұғымға тап боламыз. Осылайша, ұзақ мерзімді пайдалану кезінде өнімділік, тиімділік және өндіріс сапасы жоғалады. Сапаны тиісті деңгейде ұстап тұру үшін негізгі құралдарды уақтылы жөндеу қажет.

Түйін сөздер: негізгі қорлар, негізгі құралдар, жөндеу, тозу, қалпына келтіру жөндеуі, ағымдағы жөндеу, күрделі жөндеу, жаңғырту.

Dzhakisheva U.K.[1], *Li Dong*[1]

[1]*KazNPU named after Abay,*
Almaty, Kazakhstan

ACCOUNTING, ANALYSIS AND AUDIT OF EXPENSES FOR REPAIR AND MODERNIZATION OF FIXED ASSETS

Abstract

Each enterprise or organization has at its disposal fixed assets that it must effectively and competently manage. Fixed assets are a part of property that is used as a means of labor in the production of products, performance of works or provision of services, or for the management of an organization for a period exceeding 12 months or the normal operating cycle, if it exceeds 12 months. Under the influence of the production process and the external environment, they wear out gradually and transfer their initial cost to production costs during their standard service life by calculating depreciation (depreciation) according to established standards.

When using a fixed asset, as well as any other, we are faced with such a concept as the loss of its original properties. This means that productivity, efficiency and quality of production are lost during long-term use. To maintain the quality at the proper level, it is necessary to repair fixed assets in a timely manner.

Keywords: fixed assets, fixed assets, repairs, wear and tear, repair, current repairs, major repairs, modernization.

Основные фонды на предприятии в процессе их эксплуатации постоянно изнашиваются, и для поддержания их в работоспособном состоянии периодически необходимо проводить их ремонт.

Различают три вида ремонта:

– восстановительный
– текущий
– капитальный.

Восстановительный ремонт – это особый вид ремонта, вызываемый различными обстоятельствами: стихийными бедствиями (наводнение, пожар, землетрясение), военными разрушениями, длительным бездействием основных средств. Восстановительный ремонт осуществляется за счет специальных средств государства.

Текущий ремонт – это мелкий ремонт, он производится в процессе функционирования основных средств, как правило, без длительного перерыва процесса производства. При мелком ремонте заменяются отдельные детали и узлы, осуществляются определенные починочные работы и другие мероприятия.

Капитальный ремонт — это существенный ремонт основных средств, он связан с полной разборкой машины, заменой всех изношенных деталей и узлов. После капитального ремонта технические параметры машины должны приблизиться к первоначальным [1].

Достройка – это сооружение новых частей к основному средству (обычно к объектам недвижимости). Причем новые части должны быть неотделимы от самого основного средства без нанесения последнему ущерба. Дооборудование – дополнение основного средства новыми, ранее отсутствовавшими частями. Как правило, оно приводит к появлению у имущества новых качеств и свойств (например установка на компьютер DVD-дисковода). Под реконструкцией и модернизацией понимают переоборудование ОС, которое приводит к изменению их основных технико-экономических показателей (например установка на ЭВМ жесткой или оперативной памяти большего объема) [2].

Модернизация представляет собой техническое усовершенствование основных средств с целью устранения морального снашивания и повышения технико-экономических показателей до уровня новейшего оборудования. По степени обновления различают частичную и комплексную модернизацию (коренная переделка). По способам и задачам проведения различают модернизацию типовую и целевую. Типовая модернизация – это массовые однотипные изменения в серийных конструкциях; целевая – усовершенствования, связанные с потребностями конкретного производства.

Особенности управления производством в условиях рыночной экономики заключаются в том, что в процессе производственной деятельности необходимо постоянно соизмерять доходы с затратами, просчитывать свои возможности и прежде, чем принимать какое-либо решение, касающееся своего производства, руководитель должен знать, принесут ли эти изменения дополнительный доход.

В состав затрат на ремонт и модернизацию оборудования могут включаться:

– расходы на приобретение нового оборудования;
– транспортные расходы;
– оплата труда рабочих, занятых ремонтом и обслуживанием оборудования;
– затраты на подготовку кадров;
– материальные затраты;
– прочие затраты.

В процессе анализа затрат на ремонт и модернизацию оборудования:

– изучается величина совокупных затрат за отчетный период и темпы ее изменения по сравнению с плановыми данными, в динамике;

– оценивается структура затрат, удельного веса каждой статьи в их совокупной величине и темпы изменения величины затрат по статьям по сравнению с плановыми данными и в динамике;

– сравнивается фактическая величина затрат по их совокупности с плановыми показателями и в динамике, рассчитывается влияние основных факторов на отклонение указанных показателей [3].

В начале анализа определяется общее отклонение от сметы затрат, затем выявляются суммы потерь по отдельным статьям расходов. Далее устанавливаются факторы, причины и «виновники» отклонений, изыскиваются возможные резервы снижения расходов с обоснование их необходимости и реальности.

В процессе анализа изучается наличие и содержание следующих документов: годовой план-график технического обслуживания и ремонта оборудования, план-смета на капитальный ремонт оборудования, месячный план-отчет технического обслуживания и ремонта оборудования. Выполняя анализ и диагностику расходов на ремонт и модернизацию оборудования, следует помнить, что их рост может происходить за счет следующих причин:

– увеличения затрат из-за внеплановых ремонтов оборудования;

– увеличения затрат за счет дополнительных услуг по перемещению грузов;

– увеличением затрат на амортизационные отчисления в связи с вводом новой техники, изменением цен на все виды основных средств, изменением суммы прироста амортизационных отчислений в результате индексации;

– наличия различных доплат и непроизводительных выплат.

Следующий этап анализа составляет изучение структуры затрат на ремонт и модернизацию оборудования и её изменений за отчётный период по отдельным элементам затрат, а также анализ статей расходов.

Анализ динамики и выполнения плана по структуре и уровню затрат позволяет своевременно реагировать на отклонения от плановых, нормативных показателей, принимать конкретные управленческие решения по их устранению или согласованию.

Далее рассчитывают показатель затрат на 1 тг. выпущенной продукции по следующей формуле (1):

$$S = З : M \quad (1)$$

где S – величина затрат на 1 тг. выпущенной продукции, тенге.;

З – сумма затрат на ремонт и модернизацию оборудования, тыс. тенге.;

М – объем выпущенной продукцией, тыс. тг. [4].

По результатам анализа выявляются возможные резервы сокращения расходов на текущий ремонт и восстановление оборудования. Результаты анализа, как правило, комплексно оформляются аналитической таблицей, в которой должны быть отражены факторы, причины и «виновники» их действия, выявленные резервы с указанием суммы потерь и резервов, мероприятия и расчеты как обоснование выявленных резервов, количественная величина прогнозируемых показателей.

Затраты на ремонт в значительной степени зависят от физического износа основных средств, качества проводимых ремонтов и уровня квалификации персонала, обслуживающего машины и оборудование. Поэтому на каждом предприятии необходимо стремится к тому, чтобы не допускать чрезмерного физического и морального износа оборудования. Если на предприятии физический износ активной части основных средств существенный (превышает 50%), то в этом случае приходится создавать мощные ремонтные подразделения, чтобы можно было поддерживать машины и оборудования в работоспособном состоянии. Численность ремонтного персонала в этом случае может доходить до 60% общей численности рабочих.

Направлений снижения затрат на ремонт достаточно много, рассмотрим основные из них. Во-первых, на предприятии должны своевременно и качественно проводиться планово-предупредительные ремонты (ППР), что существенно снизит аварийность, а следовательно, простои оборудования и затраты на средние и капитальные ремонты.

Во-вторых, прежде чем преступать к капитальному ремонту, необходимо тщательно проанализировать в экономическом плане, что более выгодно – капитальный ремонт или приобретение новой техники. Известно, что затраты на капитальный ремонт очень значительны и сопоставимы с затратами на приобретение новой техники, а иногда и больше. Естественно, в этом случаи необходимо отдавать предпочтение новой техники. Особенно экономически невыгодно проводить второй и третий капитальный ремонт. Во многих случаях капитальный ремонт не устраняет моральный износ, поэтому довольно часто экономически целесообразно капитальный ремонт проводить совместно с модернизацией. Но и здесь необходимо просчитать, что более выгодно для предприятия - капитальный ремонт совместно с модернизацией или приобретение новой техники.

В-третьих, восстановление изношенных деталей непосредственно на предприятии, особенно когда в них наблюдается острый дефицит.

Восстановление изношенных деталей позволяет:

– ликвидировать дефицит некоторых запасных частей и своевременно проводить все виды ремонтов;

– снизить затраты на ремонт, так как восстановление деталей, как правило, более выгодно, чем приобретение новых или вновь изготовленных;

– уменьшить транспортные расходы на доставку запасных частей на предприятии.

Практика показывает, что восстановление изношенных деталей экономически оправдано на средних и особенно крупных предприятиях. Существует и другие пути снижения затрат на ремонт, но минимальные затраты на ремонт достигаются на тех предприятиях, которые своевременно обновляют активную часть основных средств, не допуская чрезмерного морального и физического износа, в том числе и за счет применения ускоренной амортизации [5].

На анализируемой компании ремонт производится своими силами, в большинстве случаев не сопровождается документальным оформлением, что делает невозможным проведение анализа затрат на ремонт. Для оптимизации затрат на ремонт, а также улучшения технико-материальной базы предлагается совершать ремонт оборудования и машин пользуясь услугами специализированных фирм, так как качество ремонта, сделанного ими, во много раз превышает качество ремонта своими силами.

Список использованной литературы:

1 Сергеев И.В., Веретенников И.И. Экономика организаций (предприятий): Учебник и практикум / Сергеев И.В., Веретенников И.И. – Москва: ПРОСПЕКТ, 2014. – С.512.

2 Канке А.А., Кошевая И.П. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. – М: ИНФРА-М, 2016. – С.288.

3 Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – Минск: РИГТО, 2017. – С.608.

4 Немцев В.Н. Экономический анализ промышленности предприятия: Учебное пособие. – Магнитогорск: МГТУ, 2018. – С.208.

5 Баишева Е.Д., Акпарова А.А., Тютюнникова М.В. Теория и практика управленческого анализа: Учебное пособие. – Алматы, 2017. – С.183.

МРНТИ 06.01.11

Лю Чжичун[1], Арзикулова Р.К.[1]

[1]КазНПУ имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

РОСТ ИНФОРМАЦИОННОЙ ТЕХНОЛОГИИ СТОИМОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК РЕЗУЛЬТАТ ВЫХОДА НА РЫНОК

Аннотация

В современных условиях особое значение приобретает проблема эффективного управления собственностью предприятий. Поэтому совершенствование системы управления стоимостью компании и исследование закономерностей ее развития являются актуальной проблемой. Её реализация на практике, на наш взгляд, позволит не только повысить инвестиционную привлекательность предприятия, но и вынуждает руководство компании искать и применять новые методы и приемы управления производством, финансами, кадрами, имиджем и мнением потребителей.

Важнейшим резервом повышения эффективности промышленных предприятий является улучшение качества менеджмента, так как без применения новых прогрессивных методов принятия управленческих решений практически невозможно обеспечить стабильность функционирования предприятия.

Необходимо признать пока еще слабую мотивацию менеджмента на принятие управленческих решений стратегического и оперативного характера на основе увеличения стоимости компании. Практика показывает, что большинство управленческих решений принимается на основе интуиции и профессионального опыта управленцев. Это способствует увеличению уровня рисков хозяйствования, повышению энтропии экономической системы.

Ключевые слова: информационная технология, стоимость компаний, оптимизация и планирование, планово-экономический отдел, рынок, предприятие.

Лю Чжичун[1], Р.К. Арзикулова[1]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

НАРЫҚҚА ШЫҒУДЫҢ НӘТИЖЕСІНДЕ КӘСІПОРЫН ҚҰНЫНЫҢ АҚПАРАТТЫҚ ТЕХНОЛОГИЯСЫНЫҢ ӨСУІ

Аңдатпа

Қазіргі жағдайда кәсіпорындардың меншігін тиімді басқару мәселесі ерекше маңызға ие. Сондықтан компанияның құнын басқару жүйесін жетілдіру және оның даму заңдылықтарын зерттеу өзекті мәселе болып табылады. Оны іс жүзінде жүзеге асыру, біздің ойымызша, Кәсіпорынның инвестициялық тартымдылығын арттырып қана қоймай, компания басшылығын өндірісті, қаржыны, кадрларды, имиджді және тұтынушылардың пікірін басқарудың жаңа әдістері мен тәсілдерін іздеуге және қолдануға мәжбүр етеді.

Өнеркәсіптік кәсіпорындардың тиімділігін арттырудың маңызды резерві менеджмент сапасын жақсарту болып табылады, өйткені басқарушылық шешімдерді қабылдаудың жаңа прогрессивті әдістерін қолданбай, кәсіпорынның тұрақты жұмыс істеуін қамтамасыз ету іс жүзінде мүмкін емес.

Менеджменттің компания құнын арттыру негізінде стратегиялық және жедел сипаттағы басқарушылық шешімдер қабылдауға деген уәжінің әлі де әлсіз екенін мойындау қажет. Тәжірибе көрсеткендей, басқарушылық шешімдердің көпшілігі менеджерлердің түйсігі мен кәсіби тәжірибесі негізінде қабылданады. Бұл шаруашылық жүргізу тәуекелдерінің деңгейін арттыруға, экономикалық жүйенің энтропиясын арттыруға ықпал етеді.

Түйін сөздер: ақпараттық технология, компаниялардың құны, оңтайландыру және жоспарлау, жоспарлау-экономикалық бөлім, нарық, кәсіпорын.

Liu Zhichong[1], Arzikulova R.K.[1]

[1]KazNPU named after Abay,
Almaty, Kazakhstan

GROWTH OF INFORMATION TECHNOLOGY ENTERPRISE VALUE AS A RESULT OF ENTERING THE MARKET

Abstract

In modern conditions, the problem of effective management of property of enterprises is of particular importance. Therefore, improving the company's value management system and studying the patterns of its development is an urgent problem. Its implementation in practice, in our opinion, will not only increase the investment attractiveness of the enterprise, but also forces the company's management to look for and apply new methods and techniques for managing production, Finance, personnel, image and consumer opinion.

The most important reserve for improving the efficiency of industrial enterprises is to improve the quality of management, since it is almost impossible to ensure the stability of the enterprise's functioning without the use of new progressive methods of managerial decision-making.

It is necessary to recognize the still weak motivation of management to make management decisions of a strategic and operational nature based on increasing the company's value. Practice shows that most management decisions are made on the basis of intuition and professional experience of managers. This increases the level of business risks and increases the entropy of the economic system.

Keywords: information technology, cost of companies, optimization and planning, planning and economic department, market, enterprise.

В целях оптимизации планирования на предприятии с учетом эндогенных (внутренних – внутренняя среда, возможности предприятия) и экзогенных (внешних – конъюнктура рынка) факторов предлагается:

1. Внедрить систему встречного (интерактивного) планирования.
2. Расширить ассортимент продукции и ввести в производство.

В организации деятельности компании одним из наиболее сложных вопросов является выбор каналов реализации произведенной продукции, т.к. результат условий продаж самым непосредственным образом влияет на экономическое положение предприятия.

Общим, или итоговым, предметом всякой плановой деятельности на предприятиях всех форм собственности служат проекты планов. Они имеют различные названия: комплексный план социально-экономического развития, бизнес-план, стандарт-план и ряд других, которые характеризуют не только свой собственный предмет, но и определенный объект, и систему конкретных показателей его дальнейшего развития. В рыночной экономике в качестве конкретного предмета завершающей плановой деятельности па тех или иных предприятиях обычно применяются разнообразные подсистемы планов, содержащие показатели по основным сферам или функциям.

Организация планово-экономической работы во многом зависит от размера и типа предприятия. На малых предприятиях обычно не существует глубокого разделения управленческих функций, и высшие руководители самостоятельно определяют все детали планирования и организации производства [1].

На крупных и средних предприятиях разработка стратегических, тактических и календарных планов производится с учетом принятой организационной структуры, распределения обязанностей между коллективами различных служб, соподчинения управ-

ляющих, контроля и координации всех функций организации как единого целого. Именно в подразделениях сосредоточены кадры, имеющие опыт в области производства, закупок, реализации и оперативного руководства. Поэтому подразделения обычно выдвигают реальные предложения для их включения не только в календарные, но и в тактические и даже стратегические планы предприятия [2].

В зависимости от того, на каком уровне организационной структуры возникает базовая идея, где рассматриваются планы, и кто их исполняет, планирование на предприятиях осуществляется по одной из следующих схем: «сверху вниз» (централизованно), «снизу-вверх» (децентрализовано) и интерактивно (во взаимодействии).

Организационно централизованное планирование на большинстве крупных и средних предприятий осуществляется «сверху вниз». При таком подходе плановые стратегии разрабатываются на высшем уровне управления, где определяются цели, основные направления и главные хозяйственные задачи развития предприятия и проводится взаимоувязан новых предложений и механизма их реализации. Затем эти цели, задачи и показатели во все более детализированной конкретной форме по мере продвижения на более низкие уровни структуры управления предприятием включаются в планы подразделений. Это уже технологическое планирование, которое устанавливает пропорции и объемы производства по всем видам выпускаемой продукции. После согласования плановых заданий с конкретными исполнителями планы окончательно утверждаются высшим руководством предприятия [2].

При планировании «сверху вниз» базовая информация, задачи каждого подразделения и ключевые моменты формируются на уровне предприятия в целом и служат для оперативных подразделений руководящей линией, а последние составляют так называемые тактические планы. В этом случае плановый отдел мощнее и играет более важную роль, а оперативные подразделения обладают меньшими правами в формировании плановой политики. Такая организация построена на централизации важнейших решений в области планирования на высшем уровне управления предприятием, вместе с тем она допускает определенную самостоятельность филиалов, цехов и других подразделений в разработке календарных планов на базе показателей, единых для всего предприятия (рисунок-1).

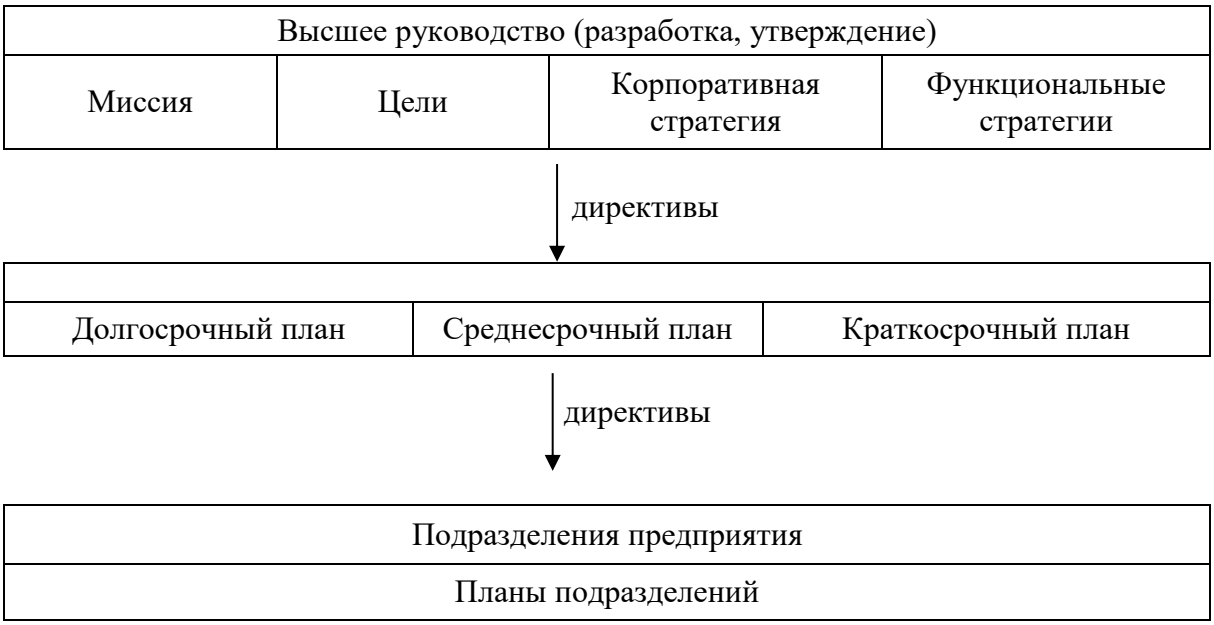

Рисунок-1. Схема планирования «сверху-вниз» [3].

Для совершенствования планирования предлагается система встречного или интерактивного планирования. В процессе, происходящем «сверху-вниз», осуществляется предварительное планирование по главным целям и составление общего плана на уровне управления предприятием. На более низких уровнях этот план конкретизируется. Затем начинается обратный ход планирования снизу вверх. При этом в план встраиваются более эффективные решения и устраняются разногласия между частями единого объекта планирования. В соответствии с обстоятельствами может быть осуществлен многократный интерактивный процесс согласования плана.

Идеи при встречном планировании формируются в процессе взаимодействия между высшим руководством, плановым отделом и подразделениями. Плановый отдел накапливает информацию о внешнем окружении и ставит вопросы перед высшим руководством. Высшее руководство устанавливает цели и направления деятельности. Некоторые направления, такие как приобретения, участие в совместных предприятиях и новых проектах, которые нельзя поручить какому-либо одному подразделению, вырабатываются службами развития и планирования предприятия и осуществляются на уровне предприятия в целом. Подразделения следуют директивам высшего руководства и формируют планы для себя. Такая организация планирования имеет два существенных преимущества:

- устраняется порочный круг: не зная вышестоящих целей, нельзя принимать обоснованные решения по нижестоящим целям, планам и альтернативным вариантам действий;
- вклад в планирование производится всеми подразделениями и требует знания общего плана по предприятию в целом [4].

Для организации планирования предлагается создать на предприятии структурное подразделение непосредственно занимающийся функциями экономики и планирования – планово-экономический отдел.

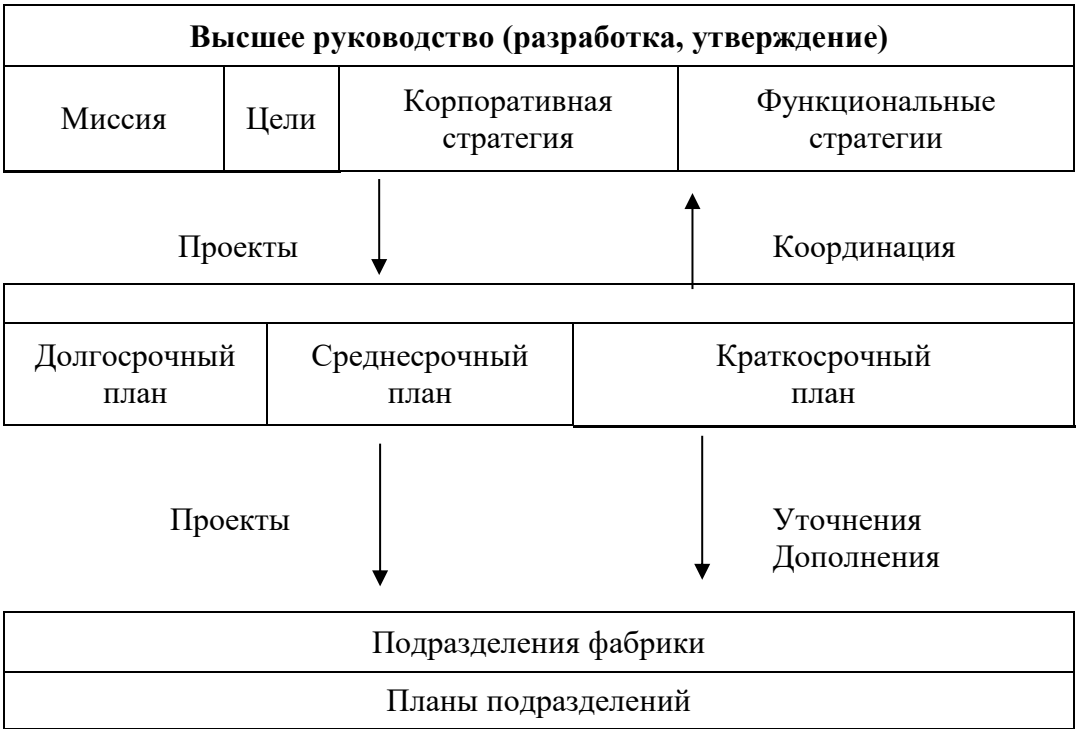

Рисунок-2. Схема «встречного» планирования

Функции планово-экономического отдела:

1. Разработка и подготовка к утверждению проектов перспективных и текущих планов хозяйственной деятельности и развития.

2. Руководство составлением среднесрочных и долгосрочных комплексных планов производственной, финансовой и коммерческой деятельности (бизнес-планов) предприятия, согласование и увязка их разделов.

3. Формирование и определение экономической стратегии развития предприятия с целью адаптации его хозяйственной деятельности и системы управления к изменяющимся в условиях рынка внешним и внутренним экономическим условиям.

4. Разработка прогнозов экономического развития предприятия в соответствии с потребностями рынка.

5. Руководство подготовкой проектов текущих планов подразделениями предприятия по всем видам деятельности в соответствии с заказами контрагентов и заключенными договорами.

6. Разработка плановых технико-экономических нормативов материальных и трудовых затрат, проектов оптовых и розничных цен на продукцию предприятия, тарифов на работы (услуги) с учетом спроса и предложения и с целью обеспечения запланированного объема прибыли.

7. Составление нормативных калькуляций продукции и контроль за внесением в них текущих изменений планово-расчетных цен на основные виды сырья, материалов и полуфабрикатов, используемых в производстве.

8. Подготовка заключений на проекты оптовых цен на продукцию предприятия.

9. Анализ роста цен на аналогичную продукцию конкурентов.

10. Внесение предложений о пересмотре цен на высокорентабельную продукцию.

11. Выявление убыточной продукции, разработка мероприятий по снятию ее с производства.

12. Комплексный анализ всех видов деятельности предприятия.

13. Планирование объемов капитальных вложений и операционных средств для централизованной оплаты оборудования и инвентаря на основе заявок производственных и технических подразделений предприятия.

14. Определение лимитов капитальных вложений.

15. Разработка мероприятий по эффективному использованию капитальных вложений.

16. Разработка мероприятий по повышению производительности труда, снижению издержек на производство и реализацию продукции, повышению рентабельности производства, увеличению прибыли, устранению потерь и непроизводительных расходов.

17. Контроль за выполнением подразделениями предприятия плановых заданий.

18. Статистический учет по всем производственным и технико-экономическим показателям работы предприятия, систематизация статистических материалов.

19. Подготовка статистической отчетности в установленные сроки.

20. Разработка мер по обеспечению режима экономии, снижению издержек на производство и реализацию продукции, выявлению возможности дополнительного выпуска продукции [5].

Для организации системы планирования, между структурными подразделениями должны быть следующие информационные взаимоотношения между структурными подразделениями фабрики:

1. Отдел маркетинга и сбыта предоставляет данные об эластичности спроса в планово-экономический отдел.

2. Бухгалтерия предоставляет данные о себестоимости в планово-экономический отдел.

3. Отдел снабжения получает нормативные показатели запаса сырья и материалов от планово-экономического отдела.

Необходимые расчеты:

1. Отдел маркетинга и сбыта получает новые данные об объеме продаж и цене.

2. Директор по производству получает данные об объеме производства для планирования закупок сырья и материалов для организации работы цехов.

3. Бухгалтерия получает данные о планируемой себестоимости для планирования расчетов с государством.

4. Отдел снабжения передает график платежей за сырье и материалы в планово-экономический отдел.

5. Отдел сбыта передает график средств за поступающую продукцию в планово-экономический отдел [6].

Список использованной литературы:

1 Экономика предприятия (фирмы): Практикум: Учеб. пособие для вузов / Под ред. О.И. Волкова, В.Я. Позднякова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 601 с.

2 Шудилин А.П. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. – М., 2017. – С.205.

3 Ансофф И. Стратегический менеджмент. – СПб: Питер, 2009. – 344 с.

4 Баяхметов Т.Б., Садыкова В.С. Оценка бизнеса. – Алматы, 2018. – С.64.

5 Артеменко В.Г. Финансовый анализ: Учебное пособие. – М., 2016. – 270 с.

6 Симионова Н.Е. Оценка стоимости предприятия: Учебное пособие. – М.: Март 2004. – 404 с.

МРНТИ 06.39.41

Касенов К.Р.[1], Джубалиева З.У.[1]

[1]КазНПУ имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ФРАНЦУЗСКОЙ МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРИМЕРЕ INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES, IAE

Аннотация

В статье представлена информация о развитии особенностей французской модели управления. В частности, показано, что французские менеджеры стремятся находить новые, в духе времени, нестандартные и индивидуальные решения. Это отражает настроения французских потребителей, которые часто не принимают стандартизированные решения.

Проведенный анализ французской модели управления раскрывает взаимосвязь с существующей системой отбора и подготовки управленческих кадров. Подготовка менеджеров осуществляется университетами и высшими профессиональными коммерческими школами. Также переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров обеспечивает широкая сеть специализированных центров, ориентирующихся на последипломное образование по бизнесу и менеджменту. Обучение специалистов по управлению сопровождается приобретением теоретических знаний, а также практического опыта во время стажировок в организациях. Прием на работу и последующее обучение (переподготовка, стажировка) для занятия управленческих должностей во французских организациях осуществляется с учетом статуса учебного заведения и результатов выпускных экзаменов.

Для практики управления в рамках формальных управленческих структур характерно сохранение жестких иерархических отношений во французской организации, которая, отличается большим числом уровней иерархии.

Ключевые слова: управление, менеджер, система менеджмента, подготовка менеджеров, статус менеджера, традиции управленческой деятельности.

К.Р. Касенов[1], З.У. Джубалиева[1]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES, IAE МЫСАЛЫНДА ФРАНЦУЗ БАСҚАРУ МОДЕЛІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ЗЕРТТЕУ

Аңдатпа

Мақалада француздық басқару моделінің ерекшеліктерін дамыту туралы ақпарат берілген. Атап айтқанда, француз менеджерлері уақыт талабына сай жаңа, стандартты емес және жеке шешімдер табуға ұмтылатындығы көрсетілген. Бұл көбінесе стандартты шешімдерді онша қабылдай бермейтін француз тұтынушыларының көңіл-күйін көрсетеді.

Француз менеджмент моделін талдау басқару кадрларын таңдау мен оқытудың қолданыстағы жүйесімен байланысын анықтайды. Менеджерлерді даярлауды университеттер мен жоғары кәсіби коммерциялық мектептер жүзеге асырады. Сондай-ақ, басқару кадрларын қайта даярлау мен олардың біліктілігін арттыруды бизнес пен менеджмент бойынша жоғары оқу орнынан кейінгі білімге бағытталған мамандандырылған орталықтардың кең желісі қамтамасыз етеді. Менеджмент мамандарын даярлау теориялық білімді, сонымен қатар ұйымдарда өндірістік тәжірибе кезінде практикалық тәжірибені алумен қатар жүреді. Француз ұйымдарында басқарушылық лауазымдарға орналасу үшін жұмысқа қабылдау және кейіннен оқыту (қайта даярлау, тағылымдама) оқу орнының мәртебесі және бітіру емтихандарының нәтижелері ескеріле отырып жүзеге асырылады. Ресми басқару құрылымдары шеңберіндегі басқару практикасы иерархия деңгейлерінің көптігімен ерекшеленетін француз ұйымындағы қатаң иерархиялық қатынастардың сақталуымен сипатталады.

Түйін сөздер: басқару, менеджер, менеджмент жүйесі, менеджерлерді оқыту, менеджер мәртебесі, басқару дәстүрлері.

Kasenov K.R.[1], Dzhubalieva Z.U.[1]

[1]KazNPU named after Abay,
Almaty, Kazakhstan

STUDY OF FEATURES OF THE FRENCH MANAGEMENT MODEL ON THE EXAMPLE OF INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES, IAE

Abstract

The article provides information on the development of the features of the French management model. In particular, it is shown that French managers strive to find new, in the spirit of the times, non-standard and individual solutions. This reflects the sentiment of French consumers, who often do not make standardized decisions.

The analysis of the French management model reveals the relationship with the existing system of selection and training of management personnel. The training of managers is carried out by universities and higher professional commercial schools. Also, retraining and advanced training of management personnel is provided by a wide network of specialized centers focused on postgraduate education in business and management. The training of management specialists is accompanied by the acquisition of theoretical knowledge, as well as practical experience during internships in organizations. Recruitment and subsequent training (retraining, internship) for taking managerial positions in French organizations is carried out taking into account the status of the educational institution and the results of final examinations. The practice of management within the framework of formal management structures is characterized by the preservation of rigid hierarchical relations in the French organization, which is distinguished by a large number of levels of hierarchy.

Keywords: management, manager, management system, training of managers, manager status, management traditions.

Французские управленцы расценивают свою деятельность как интеллектуальный вызов, требующий применения индивидуальных умственных способностей. Для понимания роли и статуса менеджера полезно иметь представление о системе подготовки управленческих кадров во Франции, которая помимо университетов осуществляется в высших профессиональных школах *(grandes ucoles),* в школах управления и администрирования *(Institut d'Administration des Entreprises, IAE).* Эти школы имеют очень высокую репутацию и ориентируются в первую очередь на профессиональную подготовку государственных служащих. *IAE* – это государственные учреждения, и обучение здесь полностью регламентировано Министерством национального образования. Многие менеджеры высшего и среднего звена – выпускники Национальной школы администрирования *(ENA),* из которой вышло не одно поколение государственных чиновников и руководителей экономики и торговли. Поработав на государственной службе, выпускники *ENA* часто переходят на работу в государственные или частные компании [1].

Интересно отметить, что для французского слова *«cadre»* нет точного английского эквивалента (во всяком случае, *manager»* не является таковым), зато есть вполне подходящий русский эквивалент – «кадры», «управленческие кадры». Хорошо обученные, четко выражающие свои мысли, имеющие отличную подготовку в области количественных методов, французские управленцы (управленческие кадры) образуют обособленную социальную группу, чему всячески способствуют высшие профессиональные школы администрирования и управления, поддерживающие связи с выпускниками и культивирующие их элитарность. Сами выпускники известных университетов и высших профессиональных школ создают разного рода сообщества и объединения, которые играют влиятельную роль во французской политике и бизнесе. Кроме того, особое внимание уделяется жесткой системе отбора кандидатов на обучение, особенно в высших профессиональных школах. Чтобы выдержать высокий конкурс на поступление, выпускники средних школ еще год или два интенсивно занимаются на подготовительных курсах с сильным математическим уклоном, развивающих способности к абстрактному мышлению, в то время как для поступления в университет этого обычно не требуется. Считается, что кого учить – даже важнее, нежели чему учить.

Что касается подготовки менеджеров непосредственно для частного бизнеса, то следует отметить, что пять наиболее престижных французских школ менеджмента, в их числе Высшая коммерческая школа *(Ecole des Hautes Etudes Commercialese HEC),* Высшая школа экономических и коммерческих наук *(Ecole Superieure des Sciences Economiques et Commercials, ESSEC)* и Высшая коммерческая школа Парижа *(Ecole Superieure de Commerce*

de Paris, ESCP) образовали консорциум, в рамках которого можно за 2 года получить диплом *MBA* на английском языке. Самой известной французской бизнес-школой по праву считается Европейский институт делового администрирования в Фонтенбло *(INSEAD).* Репутация этой школы в мире чрезвычайно высока и находится на одном уровне с Гарвардской или Лондонской школами бизнеса [2].

Новые тенденции в подготовке управленческих кадров связаны также с унификацией высшего образования в Европе, предполагающей переход на двухуровневую систему бакалавр-магистр в рамках Болонского процесса. Кроме университетов и высших профессиональных коммерческих школ *(grandes ecoles)* подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров обеспечивает широкая сеть специализированных центров, ориентирующихся на последипломное образование по бизнесу и менеджменту. При этом значительную роль в организации и финансировании таких центров играют торгово-промышленные палаты, а также региональные государственные органы.

В целом образовательная система обслуживает как государственный, так и частный секторы экономики. При этом многие руководители крупнейших компаний начинали свою карьеру с государственной службы и потом переходили на руководящие должности на предприятия. Это было бы понятно, если бы речь шла о национализированных предприятиях. Но дело в том, что бывшие государственные чиновники становятся топ-менеджерами и в частных компаниях.

Во Франции правительство играет важную роль в определении политики и стратегии компании и нередко – в выборе топ-менеджмента. Руководители компаний могут иметь больше опыта в государственном управлении, нежели в частном бизнесе. Тот факт, что львиная доля топ-менеджеров крупнейших французских компаний – бывшие государственные служащие, обеспечивает тесное и весьма эффективное взаимодействие государства и бизнеса.

Менеджмент во Франции рассматривается скорее как «состояние души», нежели совокупность управленческих навыков и технологий. Для руководителей и менеджеров организаций важно чувство их принадлежности к управленческой элите. Во Франции менеджмент – это отдельная профессия со своими требованиями и правилами. Статус французского менеджера определяется не столько деловыми заслугами, сколько происхождением, возрастом, образованием, владением ораторским мастерством. Получение статуса менеджера означает существенный скачок в карьере, предполагающий изменения в правовом положении (например, в пенсионном обеспечении), а также перемены в мироощущении и самовосприятии. При этом наиболее престижной считается государственная служба, на которую стремятся поступить чуть ли не все французы. Одно из объяснении состоит в том, что заработная плата в государственном секторе превышает уровень оплаты труда в частном бизнесе [2].

Во французской системе образования отсутствует равенство возможностей, ибо поступить в элитные университеты и школы могут далеко не все, а только самые способные, лучше подготовленные учащиеся, которые к тому же происходят из благополучных и состоятельных семей. Выходцы из рабочего класса и среднего сословия обычно вынуждены искать непрестижную и малооплачиваемую работу".

Как следствие такого «элитарного» подхода к образованию стать менеджерами с большей вероятностью можно после окончания престижных *grandes ecoles,* тогда как выпускники «простых» университетов испытывают значительные трудности при выдвижении на управленческие должности, особенно высшего звена управления. Если сравнить французские управленческие кадры и британских менеджеров, то можно обнаружить, что последние в основном фокусируются на управлении людьми, тогда как управленческие кадры выполняют больше стратегическую, планирующую роль в организации". Поэтому должности, занимаемые управленческими кадрами, во Франции имеют особый статус. «Для

французских руководителей считаться управленческими кадрами сродни прохождению теста на интеллект, что доказывает для всех окружающих их способность мыслить логически и анализировать системно и выделяет менеджеров во всей организации» [3].

Прием на работу и последующее обучение (переподготовка, стажировка) для занятия общеуправленческих должностей во французских организациях осуществляется с учетом престижности учебного заведения и результатов выпускных экзаменов. Образно говоря, образовательный капитал выпускников университетов и профессиональных школ конвертируется в их карьерный капитал в виде обширной управленческой практики. Идеальным вариантом для выпускника считается назначение на должность руководителя отдела планирования, развития или стратегии, а также помощника или советника непосредственно генерального директора-президента *(president-directeur-general, PDG).* Например, в компании *L'AirLiquide* наиболее способным молодым менеджерам *PDG* поручает стратегическую обзорную миссию. Их посылают на шесть месяцев за границу с собственным бюджетом и возможностью подключения к действующим там группам специалистов для анализа среднесрочных тенденций на рынках. Отличившихся молодых управленцев затем могут назначить на более ответственные должности. В таких компаниях, как *L'AirLiquide* или *L'Oreal,* в отношении подающих надежды менеджеров осуществляется ротация, напоминающая практику продвижения в японских фирмах.

Для выпускников с образованием в области естественных наук, техники и технологии карьера может начинаться с должностей специалистов в подразделениях НИОКР, где им назначаются тьюторы, помогающие им в последующем совершить переход на управленческие должности.

У французских менеджеров не принято переходить из компании в компанию, за исключением топ-менеджеров, которых могут привлекать в периоды реструктуризации со стороны. В большинстве случаев французские организации создают собственный корпус менеджеров. Сделать карьеру во Франции означает обучиться и принять культуру, ценности, традиции и даже фольклор организации. Соответственно при найме на работу сотрудники кадрового отдела прежде всего ищут человека, нацеленного на долгосрочную перспективу работы в компании. Для них это важнее, чем собственно опыт работы в конкретной должности или соответствие знаний и навыков. Работы и должности могут подбираться для человека, а не наоборот.

Практикуемый фактически пожизненный найм имеет и свои негативные признаки. Утратившие способность работать эффективно менеджеры не увольняются, а переводятся на рабочие места с более легкой работой, а иногда такие рабочие места даже создаются специально для них. Обязанностью этих менеджеров становится продвижение молодых.

Рассмотрение модели менеджмента невозможно без обращения к вопросу о стиле управления. Установлено, что стили управления являются отражением управленческих ценностей, которые частично формируются под влиянием образования. Это четко прослеживается во Франции, где высокий уровень теоретической подготовки, в особенности в *grandes ecoles,* иерархичность, а также формальные и дистанцированные организационные отношения могут стать причиной недостатка практического опыта и навыков межличностной коммуникации у менеджеров. Уникальные образовательные характеристики французских управленцев обеспечивают такие предсказуемые результаты, как жесткая иерархичность и дистанцированность в их взаимоотношениях с подчиненными. Вывод об авторитарном подход получил подтверждение в исследовании А.Лорана по параметру «Организации как системы власти». Представления французов относительно власти и полномочий оказались более персонализированными по сравнению с менеджерами других стран [4].

Формальные управленческие структуры могут быть одной из причин жестких иерархических отношений во французской организации, которая, как было выяснено в одном из

сравнительных исследований, включает большее число уровней иерархии. Подсчитано, что во Франции в 1,5-2 раза больше менеджеров, чем в немецких организациях. Эти данные подтверждаются выводом Ж.-Л. Барсо *(Jean-Louis Barsoux)* и П.Лоуренса *(Peter Lawrence)* о том, что «Франция имеет давнюю традицию... иерархической жесткости и индивидуального уважения власти». Эта организационная характеристика может быть связана с происхождением некоторых управленческих кадров из военной среды, где строгая иерархия является обязательной. Подход к распределению полномочий в организации, основывающийся на построении строгой иерархической лестницы от низшего к высшему звену, и строгое разделение функций и обязанностей способствует элитарному поведению и ориентированному на статус мышлению.

Формальная и бюрократическая структура управления, наличие жестких иерархических отношений во французской организации нашли подтверждение в исследовании А.Лорана, который сравнил менеджеров с различным национально-культурным происхождением из девяти европейских стран и США и рассмотрел их базовые представления об организациях. Он идентифицировал ряд измерений, в том числе такие, как «организации как системы формализации ролей» и «организации как системы иерархических взаимоотношений». Лоран пришел к выводу о том, что французские менеджеры испытывают относительно большую потребность в формализации ролей. Данные Лорана также подтвердили приверженность французских менеджеров традиционному и классическому типу иерархии. Ориентированный на статус подход и представления французских менеджеров относительно их принадлежности к управленческим кадрам, которые подчеркивают их интеллектуальные способности и навыки, также влияют на другие характеристики французских структур управления.

Список использованной литературы:

1 Barsoux J.-L., Lawrence P. French Management: Elitism in action. – London: Cassell, 1997.

2 Cassis Y., Crouzet F., Gourvish T. (eds.) Management and business in Britain and France: The Age of the corporate economy. – Oxford: Clarendon Press, 1995.

3 Gordon C. The Business culture in France. – Oxford: Butterworth-Heinemann, 1996.

4 Schramm-Nielsen J. Cultural dimensions of decision making: Denmark and France compared // Journal of Managerial Psychology, Vol. 16. No. 6, 2001. – P.404-423.

МРНТИ 06.52.41

Касенов К.Р.[1], Джубалиева З.У.[1]

[1]КазНПУ имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

ОСОБЕННОСТИ КИТАЙСКОЙ МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ДЖЕК МА

Аннотация

В работе освещены основные проблемы развития менеджмента в Китайской Народной Республике. Показаны основные преимущества сильного соперника китайской модели менеджмента, сделавшей государство лидером в мировом экономическом развитии. Применение китайской модели менеджмента, представленной на примере ведущих китайских

компаний, связано с развитием экосистем, способствующих росту организаций партнеров. Этим руководство организаций объясняет распространение влияния данной модели. Отмечены характерные особенности системы управления, существовавшие на большинстве малых и средних китайских предприятий. Такие, как семейные связи, деловая репутация, жесткий контроль со стороны руководителей. Эти особенности способствовали сохранению сильных традиций, но также приводили к снижению инициативности работников. Зарождающиеся черты новой модели менеджмента способствуют стремительному развитию современных китайских компаний благодаря преимуществам, связанным с преобладанием гибкого подхода, ориентированного на постоянное развитие и адаптацию к меняющимся условиям. В компаниях сохраняется сотрудничество и взаимодействие, ответственность к выполняемым заданиям, стремление к постоянному обучению. Говорится о «мягкой силе» китайской модели – как сделать менеджмент привлекательной для партнёров.

Ключевые слова: менеджмент, конкурентные преимущества, национальные модели менеджмента, китайская модель менеджмента, китайская модель гуманизма, особенность.

К.Р. Касенов[1], З.У. Джубалиева[1]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

ДЖЕК МА КОМПАНИЯСЫНЫҢ МЫСАЛЫНДА ҚЫТАЙ ҮЛГІСІНДЕГІ МЕНЕДЖМЕНТТІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Аңдатпа

Мақалада Қытай Халық Республикасындағы менеджментті дамытудың негізгі мәселелері көрсетілген. Әлемдік экономикалық дамуда мемлекетті көшбасшыға айналдырған қытайлық басқару моделінің күшті қарсыласының негізгі артықшылықтары көрсетілген. Қытайдың жетекші компанияларының мысалында ұсынылған қытайлық басқару моделін қолдану серіктес ұйымдардың өсуіне ықпал ететін экожүйелердің дамуымен байланысты. Ұйымдардың басшылығы бұл модель әсерінің таралуын осымен түсіндіреді. Қытайдың көптеген шағын және орта кәсіпорындарының көпшілігінде болған басқару жүйесініне тән ерекшеліктері аталып өтілді. Отбасылық байланыстар, іскери бедел, менеджерлердің қатаң бақылауы сияқты. Бұл ерекшеліктер күшті дәстүрлерді сақтауға ықпал етткенімен бірге жұмысшылардың бастамасының төмендеуіне әкелгенін айту керек. Менеджменттің жаңа моделінің жаңа белгілері тұрақты дамуға және өзгеретін жағдайларға бейімделуге бағытталған икемді тәсілдің басым болуымен байланысты артықшылықтардың арқасында қазіргі қытай компанияларының қарқынды дамуына ықпал етеді. Компанияларда ынтымақтастық пен өзара іс-әрекет, орындалатын тапсырмаларға деген жауапкершілік, тұрақты оқуға деген ұмтылыс сақталады. Қытайлық модельдің "жұмсақ күші" туралы, яғни менеджментті серіктестер үшін қалай тартымды ету керектігі жайында айтылады.

Түйін сөздер: менеджмент, бәсекелік артықшылықтар, ұлттық басқару модельдері, қытайлық басқару моделі, қытайлық гуманизм моделі, ерекшелік.

Kasenov K.R.[1], *Dzhubalieva Z.U.*[1]

[1]*KazNPU named after Abay,*
Almaty, Kazakhstan

FEATURES OF THE CHINESE MANAGEMENT MODEL ON THE EXAMPLE OF THE JACK MA COMPANY

Abstract

The paper highlights the main problems of management development in the People's Republic of China. The main advantages of a strong rival to the Chinese model of management are shown, which has made the state a leader in world economic development. The application of the Chinese management model, presented by the example of leading Chinese companies, is associated with the development of ecosystems that contribute to the growth of partner organizations. By this the leadership of the organizations explains the spread of the influence of this model. The characteristic features of the management system that existed in most small and medium-sized Chinese enterprises are noted. Such as family ties, business reputation, tight control by managers. These features helped to maintain strong traditions, but also led to a decrease in employee initiative. The emerging features of the new management model are driving the rapid development of modern Chinese companies, thanks to the advantages associated with the prevalence of a flexible approach focused on continuous development and adaptation to changing conditions. The companies maintain cooperation and interaction, responsibility for the tasks performed, the desire for continuous learning. It is about the «soft power» of the Chinese model – how to make management attractive to partners.

Keywords: management, competitive advantages, national models of management, Chinese model of management, Chinese model of humanism, feature.

Мы живем в то время, когда мировая власть и влияние на многих уровнях переходит в Азию. Мы ежедневно читаем об экономических и политических изменениях, но в менеджменте происходит важный, хотя и менее заметный сдвиг. Азиатское доминирование подрывает то, что традиционно было западным лидерством в области управления, а Китай бросает вызов американскому господству впервые после Второй мировой войны. Но сегодня китайская модель – самый сильный соперник. Сдвиг в сторону Азии в управлении вызван тем фактом, что в ней работают три крупнейших штата сотрудников в мире. Однако демографические данные представляют собой лишь часть картины. Большой штат не обязательно означает лидерство в управлении [1].

Лучшим демографическим показателем является тот факт, что три азиатских источника рабочей силы вместе производят больше выпускников университетов, чем весь остальной мир вместе взятый. Для менеджмента это означает, что большая часть талантов и руководителей в следующем поколении будет азиатской.

Также обратите внимание, что модель управления – это не просто описание того, как управляются китайские компании. Модель дает несколько идеалистичное представление и предписывает, как компания должна организовать себя, чтобы быть успешной и хорошо организованной. Приведенное ниже описание иллюстрирует это сочетание реальности и стремления достигать цели [2].

Управленческая цель: цель бизнеса – капитализм заинтересованных сторон со связями с правительством и приверженностью развитию и социальной ответственности. Социальная ответственность с растущей заботой об устойчивости.

Управление отношениями: для достижения цели требуются сети и создание чувства гармонии, к которой может принадлежать каждый. В идеале это относится также и к некитайским, идея, поддерживаемая китайской философией гуманизма.

Управление людьми: модель связывает людей с целью развития через обучение и прагматичную работу с чувством командной ответственности.

Управление изменениями: пожалуй, ни одна другая модель управления сегодня не понимает изменений так хорошо. После целого поколения политических и экономических изменений технологии и предпринимательство стали активно применяться. Эти движущие силы поддерживают новую программу изменения мира [3].

В 2017 году китайское правительство политизировало руководство китайских компаний двумя важными способами.

Первый заключается в повторном создании отделов коммунистической партии не только в государственных компаниях, но и в частных компаниях, включая иностранные транснациональные корпорации. Для государственных компаний миссия компании была изменена – теперь поддерживать не китайское государство, а Коммунистическую партию.

Вторая политическая инициатива 2017 года заключалась в том, чтобы официально оформить китайскую экспансию в качестве новой доктрины, официально включив «мысль Си Цзиньпина» в конституцию Коммунистической партии Китая. Наземная экспансия называется Дорогой, восходящей к древнему Шелковому пути, а морская экспансия – Поясом [4].

Объем инвестиций в жесткую энергетику находится на уровне, который сегодня не может игнорировать ни одна международная компания. Согласно официальному отчету правительства Китая, прямые инвестиции Китая составили 188 803 миллиона долларов США при расчетной стоимости 244010 миллионов долларов США на 2016 год. Расширение Китая сделало его сегодня лидером в мировом экономическом развитии.

Мягкая сила китайской модели. Настоящая проблема – это мягкая сила: как сделать китайский менеджмент привлекательным для сотрудников, клиентов и партнеров во всем мире. Чтобы увидеть, как развивается эта модель, можно взглянуть на новое поколение высокотехнологичных компаний, которыми руководят такие предприниматели, как Джек Ма из Alibaba, Пони Ма из Tencent и Робин Ли из Baidu, вместе известных как компании BAT.

Рисунок-1. Залог успеха – комбинирование подходов (пример Alibaba) [4].

На международном уровне Джек Ма – самый известный пропагандист китайской мягкой силы в управлении. Во-первых, он известен тем, что определил цель модели – это было в 2014 году, когда он публично заявил во время представления IPO Alibaba на Нью-Йоркской фондовой бирже, что акционеры занимают третье место после клиентов и сотрудников.

Затем, в 2017 году на Всемирном экономическом форуме в Давосе, Джек Ма обсудил китайскую модель в этом известном интервью, которую можно представить в следующем отрывке: «*Там должны быть всевозможные модели. И лидеры должны верить в свои модели. Разница между Amazon и нами в том, что это скорее империя – они хотят все контролировать сами. Наша философия заключается в том, что мы хотим быть экосистемой – давать другим возможность продавать и создавать услуги. Мы делаем все возможное, чтобы другие были сильнее нас»* [5].

Джек Ма умно распространял идею о том, что китайцы захватывают мир - его идея экосистемы дает заинтересованным сторонам возможность проявить инициативу и развить свою организацию. Китайский менталитет накладывает отпечаток на отношение работников к обязанностям и на взаимоотношения в Компании.

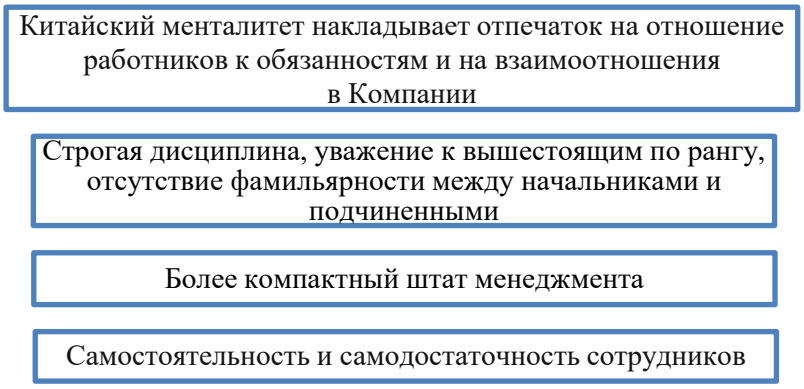

Рисунок-2. Основа китайской модели менеджмента [4].

Управлять по-китайски означает необходимость в постоянном взращивании и воспитании в себе внутренней моральной силы, являющейся главным инструментом такого управления. Китайский народ готов работать почти круглые сутки без выходных и праздников. А современные предприниматели Китая любят говорить о том, что истинной мерой жизненного счастья является работа, одновременно приносящая как доход, так и моральное удовлетворение.

Китайцы сравнивают обращение денег и финансов с жизненной циркуляцией энергии в организме, то есть чем свободнее будет осуществляться это обращение, тем больше пользы будет для всего общества. Одним словом, китайцы предпочитают использовать свою жизнь для заработка денег и богатой жизни.

Привычный для, к примеру, Америки образ деловито-сухого менеджера, который исповедует «административно-командный» стиль управления, является совершенно неприемлемым в китайской среде. В китайском управлении доминируют семейные предприятия. В китайском деловом мире господство принадлежит мелким и средним компаниям, которые специализируются на производстве какого-то одного вида продукции или оказании узкого спектра услуг. Склонность китайцев к малому и среднему бизнесу становится особенно заметной на периферии китайской цивилизации и в странах ЮВА, где китайская община находится в чуждом этническом и культурном окружении и имеет вполне автономное развитие.

В китайскую модель менеджмента принято включать следующие характеристики:

- Личное доверие (семейные связи);
- Деловая репутация;
- Авторитарное и жесткое управление одним начальником;
- Бдительный контроль за подчиненными.

Одной из главных особенностей китайского менеджмента является виртуозное мастерство работника, которое он вырабатывает с помощью многолетних практик и методических упражнений. Именно так выглядит общий идеал человеческой практики в китайской цивилизации.

Другая особенность китайского менеджмента состоит в неискоренимой подозрительности руководства по отношению к рядовым работникам и почти маниакальное стремление в контролировании каждого шага своих подчиненных. Такое стремление в обеспечении полного контроля над деятельностью предприятия выдает глубинную неуверенность в будущем, проявляющуюся в привычке китайцев оценивать свой жизненный успех деньгами и отложении этих денег на черный день.

Китайские служащие должны выказывать всяческое усердие и преданность не столько компании, сколько лично своему начальнику. Личная просьба начальника к работнику, да еще и подчеркнутая вежливой формой, непременно будет вызывать действие. Китайские профсоюзы являются слабыми и ориентированы на сотрудничество с руководством предприятия. Открытые конфликты или, тем более забастовка, являются практически исключенными на китайских предприятиях.

Естественным является то, что авторитарный стиль руководства китайской компании не способствует проявлению инициативы со стороны рабочих этой компании, а так же заметно снижает чувство личной ответственности. Китайскому менеджменту присуще неспособность компании к расширению. Хозяин компании пытается сохранить единоличный контроль над всеми сторонами деловой деятельности компании и нежелании данной деятельности диверсифицировать наравне с традиционной осторожностью китайских предпринимателей, которые ставят свои жесткие пределы роста для компании. Обычно от компаний отпочковывается новая компания, где во главе стоит член семьи, который ведет бизнес. Если со временем компания разрастается, она все равно управляется как семейное предприятие.

Рассмотрим девять характеристик зарождающейся новой китайской модели менеджмента [6]:

Динамичность. Будущей задачей, стоящей перед менеджерами, является балансирование в динамичной среде, в которой постоянное равновесие и покой являются далекой перспективой.

Адаптирование. Китайские предприниматели не могут находиться в полном равновесии в китайской деловой среде, поэтому решения и действия принимаются в тот момент, когда они являются необходимыми.

Гибкость. Все китайские менеджеры ценят гибкость, которую могут предоставить погрешности и неточности.

Комплексность. Китайские менеджеры впитывают и адаптируют принципы, характерные черты, средства и техники из разных стилей и традиций управления, поэтому их стиль можно назвать комплексным.

Взаимность. Китайская компания является частью системы взаимодействующих элементов, имеющих взаимную заинтересованность друг в друге.

Слаженность. Из методов управления самого Китая вытекает поиск руководителей широкой согласованности мнений в коллективе.

Духовность. В Китае неразрывными являются духовное начало и материальность.

Дисциплина. Нелинейность логики и духовность общения не означают, что новый стиль управления будет представлять собой что-то «пушистое и розовое», напротив, он также подразумевает строгую дисциплину.

Естественность. Китайский стиль менеджмента становится ближе к стилю, который бы появился, если бы не было «американской модели». Этот стиль менеджмента становится «естественным» и базируется на единстве.

Китайскому менеджменту присуще ориентироваться на долгосрочное развитие предприятия, а создание прибыли проходит под контролем человека, так как именно он занимается всеми делами, то есть весь результат будет зависеть от него. Все решения и действия направлены на развитие потенциала человека, с этим связано взаимодействие работников в группе, а также рациональный подход к решению вопросов. В заключении можно добавить, что по большей части все китайские компании представляют собой семейные предприятия, поэтому дать объективную оценку их деятельности чаще всего невозможно. Наилучшие стратегии менеджмента в большинстве случаев сочетаются с культурными традициями и национальными особенностями страны, поскольку философия менеджмента неотделима от них. Поэтому можно видеть, что у каждой нации есть собственные ценности и стандарты, связанные с национальными традициями, которые играет важную роль в менеджменте.

Список использованной литературы:

1 Голиков В.Д. Особенности китайского менеджмента. – М., 2013.

2 Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2014.

3 Селищев А.С., Селищев Н.С. Китайская экономика в 21 веке. – СПб.: Питер, 2014.

4 Особенности развития менеджмента Китая: [Электронный ресурс]. – М., 2017. URL: https://www.ronl.ru/referaty/menedzhment/162562/ (дата обращения 21.10.2020).

5 Разнообразие моделей менеджмента: [Электронный ресурс]. – М., 2016. – URL: https://studref.com/371712/menedzhment/raznoobrazie_modeley_menedzhmenta_amerikanskiy_yaponskiy_evropeyskiy (дата обращения 21.10.20).

6 Особенности развития менеджмента Китая: Учебное пособие [Электронный ресурс]. – М., 2015. – URL: https://www.ronl.ru/uchebnyye-posobiya/menedzhment/162562/ (дата обращения 21.10.2020).

ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ МІНБЕСІ
ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

МРНТИ 06.52.17

Асанова А.Ж.[1], Ясын М.Д.[2]

[1]КазНПУ имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

[2]Казахская Академия труда и социальных отношений,
г. Алматы, Казахстан

ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ГЛАВНОГО ФАКТОРА ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА

Аннотация

В статье анализируется роль использования человеческого капитала в росте инновационной экономики, роль современного высшего образования в этом процессе, а также подходы к формированию развития человеческого капитала на основе оценки количественных и качественных показателей. Рассмотрены особенности функционирования человеческого капитала на современном этапе, вопрос о повышении роли государства в регулировании происходящих процессов создания собственного конкурентоспособного капитала. Проанализирован опыт зарубежных стран в вопросе роли государства как важнейшего института развития человека. Приведено сопоставление достигнутых возможностей в стране с предельными значениями трех базовых показателей. Проведен анализ показателей образованности населения в Казахстане. В современных условиях уже нужно использовать такие образовательные программы, которые позволяют людям в условиях кризиса переосмыслить свою жизненную стратегию и приобрести новую или дополнительную вторую, третью профессию и квалификацию.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная экономика, конкурентоспособность человеческого капитала, формирование, Казахстан, политика.

А.Ж. Асанова[1], М.Д. Ясын[2]

[1]Абай атындағы ҚазҰПУ
Алматы қ., Қазақстан

[2]Қазақ Еңбек және Әлеуметтік Қатынастар Академиясы,
Алматы қ., Қазақстан

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЭКОНОМИКАСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ БАСТЫ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМЫТУ САЯСАТЫ

Аңдатпа

Мақалада инновациялық экономиканың өсуіндегі адами капиталды пайдаланудың рөлі, осы үдерістегі заманауи жоғары білімнің рөлі, сондай-ақ сандық және сапалық көрсеткіштерді бағалау негізінде адами капиталды дамытуды қалыптастыру тәсілдері талданады.

Қазіргі кезеңде адами капиталдың жұмыс істеу ерекшеліктері, жеке бәсекеге қабілетті капиталды құрудың жүріп жатқан процестерін реттеудегі мемлекеттің рөлін арттыру туралы мәселелер қаралды. Адамды дамытудың маңызды институты ретіндегі мемлекеттің рөлі мәселесіндегі шет елдердің тәжірибесі талданды. Елде қол жеткізілген мүмкіндіктерді үш базалық көрсеткіштің шекті мәндерімен салыстыру келтірілген. Қазақстан халқының білімділік көрсеткіштеріне талдау жүргізілді. Қазіргі дағдарыс жағдайында адамдарға өздерінің өмірлік стратегиясын қайта қарастыруға және жаңа немесе қосымша екінші, үшінші мамандық пен біліктілік алуға мүмкіндік беретін білім беру бағдарламаларын қолдану қажет.

Түйін сөздер: адами капитал, инновациялық экономика, адами капиталдың бәсекеге қабілеттілігі, қалыптастыру, Қазақстан, саясат.

A.Zh. Assanova[1], M.D. Yassyn[2]

[1]KazNPU named after Abay,
Almaty, Kazakhstan

[2]Kazakh Academy of labor and social relations,
Almaty, Kazakhstan

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT POLICY AS THE MAIN FACTOR IN THE FORMATION OF KAZAKHSTAN'S INNOVATIVE ECONOMY

Abstract

The article analyzes the role of the use of human capital in the growth of the innovative economy, the role of modern higher education in this process, as well as approaches to the formation of human capital development based on the assessment of quantitative and qualitative indicators. The article considers the features of the functioning of human capital at the present stage, the question of increasing the role of the state in regulating the ongoing processes of creating its own competitive capital. The experience of foreign countries in the issue of the role of the state as the most important institution of human development is analyzed. The comparison of the achieved opportunities in the country with the maximum values of three basic indicators is presented. The analysis of indicators of education of the population in Kazakhstan is carried out. In modern conditions, it is already necessary to use such educational programs that allow people in a crisis to rethink their life strategy and acquire a new or additional second or third profession and qualification.

Keywords: human capital, innovative economy, competitiveness of human capital, formation, Kazakhstan, politics.

В свете национальных интересов и задач посткризисного восстановления и обеспечения стабильности экономики, ее модернизации на основе высокотехнологичного производства, конкурентоспособности производимых товаров и услуг развитие человеческого капитала Республики Казахстан должно быть нацелено на достижение нового качества. Это означает, наряду с повышением качественных характеристик – улучшением здоровья, увеличением средней продолжительности жизни, снижением бедности, обеспечение современного образования путем обучения и профессиональной подготовки и переподготовки каждого гражданина на протяжении всей жизни, чтобы он мог быть востребованным не только на внутреннем рынке труда, но и в любой стране мира.

Новое качество человеческого капитала – это высокая конкурентоспособность специалистов, профессионализм менеджеров, каждого работника во всех сферах трудовой деятельности. Только на этой основе возможны эффективная реализация человеческого капитала, отдача затрат и инвестиций на образование и профессиональную подготовку [1].

Самые высокие требования к качеству и эффективности использования человеческого капитала предъявляет инновационная экономика. Развитие технологически ориентированной экономики требует высококвалифицированных специалистов, инженеров и рабочих технических профессий на основе развитой системы образования. Инновационная экономика основана на широком использовании современных наукоемких технологий и достижений фундаментальной науки. Поэтому формирование инновационной экономики и разработка национальной инновационной системы (НИС) возможны в тех странах, где развитие фундаментальной науки и образования являются одними из главных приоритетов государственной политики с соответствующим финансированием.

В современных условиях образовательная деятельность приобретает все большее значение для общества, так как знания развиваются быстрее и имеют тенденцию устаревать быстрее, чем раньше. Именно поэтому роль университетов в накоплении человеческого капитала отдельного человека и общества в целом становится все более важной, поскольку знания становятся источником прогресса и успешного экономического и инновационного развития государства.

Большинство исследователей сходятся во мнении об основных причинах изменения роли университетов, связанных с переходом к информационному обществу и инновационной экономике:

– все более важная роль знаний и информации в социально-экономическом развитии;

– потребность в высококвалифицированных сотрудниках, в основном для высокотехнологичного производства, что порождает массовый спрос на высшее образование;

– все более жесткие требования к университетам в части удовлетворения социальных потребностей, в частности, государственных и промышленных потребностей;

– глобализация международной экономики.

Это заставило университеты пересмотреть свои цели и задачи, исследовать новые сферы деятельности, ранее не характерные для такого рода институтов, признать необходимость переосмысления своей роли в новом формирующемся обществе, основанном на знаниях. Все большее значение приобретает роль университетов в формировании человеческого капитала в условиях инновационной экономики [2].

Развитие и реализация человеческого капитала на современном этапе определяются интеграцией национальных экономик большинства стран в глобальную мирохозяйственную систему. Глобализация оказывает всестороннее воздействие на человеческое развитие каждой страны и мирового сообщества. Экономическая глобализация, порождая ожесточенную конкуренцию на мировом рынке товаров, повышает мобильность капитала и рабочей силы, вынуждает товаропроизводителей снижать издержки производства и сбыта путем освоения новых технологий, уменьшения занятости и использования более дешевой рабочей силы.

Большинство стран на данном этапе глобализации нацелены на технологизацию и в дальнейшем развитии на инновационную экономику. Это относится, в первую очередь, к тем странам, которые располагают таким стратегическим ресурсом экономического роста, усиления конкурентоспособности, как значительный научный и образовательный потенциал. По признанию многих экспертов, к ним относятся Россия и Казахстан, особенно учитывая имеющиеся научные заделы в биотехнологии, космических разработках, атомной энергетике.

Современная постановка данной проблемы должна исходить из эффективной реализации нового качества человеческого капитала. Прежде чем ставить вопросы с этих позиций, по-видимому, необходимо достигнуть в стране определенных параметров нового

качества человеческого капитала в соответствии с международными стандартами. Только тогда можно определить основные направления достижения намеченных целей в данной сфере и конкретные меры.

Функционирование человеческого капитала следует рассматривать как двусторонний процесс. С одной стороны, это эффективное использование имеющегося человеческого капитала – накопленных ценностей в виде знаний, достижений науки на данном этапе социально-экономического развития страны, а с другой, – формирование и создание конкурентоспособного человеческого капитала на новой качественной основе. Одновременно необходим переход и становление высокотехнологичной инновационной экономики с созданием новых качественных рабочих мест для повышения востребованности нового качества человеческого капитала. При этом следует учитывать, что формирование нового качества человеческого капитала пока не завершено, так же, как и становление инновационной экономики.

Особенности функционирования человеческого капитала на современном этапе следующие:

- стратегия формирования и использования нового качества человеческого капитала является составной частью общей долгосрочной Стратегии социально-экономического развития страны на этапе перехода к посткризисному экономическому росту и инновационной экономике;
- эффективная реализация человеческого капитала на основе эффективного развития и использования имеющихся на данном этапе его ценностей и создания высококонкурентоспособного человеческого капитала для инновационной экономики путем обучения и профессиональной подготовки кадров «в течение всей жизни»;
- ускоренное реформирование системы здравоохранения и образования, профессиональной подготовки и переподготовки для повышения качества человеческого потенциала;
- повышение роли государства в выборе приоритетных направлений промышленной политики, создании рабочих мест в наукоемких отраслях, в регулировании эффективного функционирования человеческого капитала в кризисных условиях развития экономики;
- совершенствование и модернизация трудовых отношений между государством, работодателями и работниками в лице профсоюзов на основе трехстороннего партнерства; повышение социальной ответственности работодателей в профессиональном обучении работников, в преодолении негативных последствий экономического кризиса: недопущение массового высвобождения работников, создание нормальных условий труда, предотвращение производственного травматизма, своевременная выплата заработной платы и т.д.

Особенности функционирования человеческого капитала наглядно можно выявить при рассмотрении вопроса о повышении роли государства в регулировании происходящих процессов создания собственного конкурентоспособного капитала, который составляет главный ресурс реализации Стратегии социально-экономического развития страны, становления ее инновационной экономики, развития наукоемких отраслей. Повышение регулирующей роли государства непосредственно связано с реформированием здравоохранения, образования, их финансированием [3].

Российские экономисты, рассматривая соотношение индивида, общества и государства, предопределяют роль государства как важнейшего института развития человека. Дальнейшее социально-экономическое развитие страны зависит от повышения уровня и качества жизни человека, социальной справедливости, доступности для всех социальных и территориальных групп населения двух базовых вещей – минимального потребительского набора и механизмов реализации основных гражданских прав и свобод. Например, в США инвестиции в человека в три раза превышают производственные инвестиции. Таким образом, государство должно рационально ориентировать развитие инновационной экономики, рост

индекса человеческого потенциала, повышение уровня и качества жизни человека. Ибо выход из кризиса не должен осуществляться за счет человека.

Государственное регулирование национальной экономики направлено, прежде всего, на стратегически значимые сектора и комплексы, реализацию прорывных проектов, развитие которых невозможно без человеческого капитала. В настоящее время основной проблемой является не просто увеличение институтов государственного регулирования, а обеспечение его качества, гибкости, целенаправленности, а также преодоление таких негативных явлений, как коррупция.

Создание социальной инфраструктуры в основном определяется повышением государственного регулирования в данной сфере. Несмотря на сложные кризисные условия в республике реализована Государственная программа строительства 100 школ и 100 больниц.

Формирование человеческого капитала на новой качественной основе и успешное его функционирование обусловлены взаимодействием многих факторов. Наряду с обеспечением стабильности национальной экономики и индустриально-инновационным развитием страны одним из основных факторов является рост численности населения, улучшение его половозрастной структуры и увеличение продолжительности жизни. Эффективная реализация человеческого потенциала в целом возможна в результате достижения трех базовых показателей: долголетия, образованности и достойного дохода. Они формируют интегральные показатели ИЧР и ИРЧП и позволяют оценить достигнутый уровень развития человеческого потенциала страны и сделать международные сопоставления.

В рейтинге 177 стран мира государства СНГ представлены в группе со средним уровнем развития человеческого потенциала. Россия занимала 57-е место, Беларусь – 62, Украина – 70, Казахстан – 78, Кыргызстан – 110, Таджикистан – 116. В первую пятерку стран мира с самым высоким уровнем человеческого потенциала входят Норвегия, Швеция, Австралия, Канада и Нидерланды. США, несмотря на сравнительно высокие показатели ожидаемой продолжительности жизни – 77 лет и ВВП на душу населения – 36,7 тыс. долл., занимают 8-е место. Индекс ИРЧП меньше 0,500 характеризует группу стран с низким уровнем развития человеческого потенциала. К ним относятся 32 страны, из которых 30 расположены в Африке, остальные – Гаити и Йемен.

Для определения степени эффективной реализации человеческого потенциала необходимо сопоставить достигнутые возможности в стране с предельными значениями трех базовых показателей. Максимальные значения показателей человеческого развития представляются вполне реальными, так как они достигнуты в развитых странах. Так, ожидаемая продолжительность жизни в Японии составляет 82 года, в Швеции и Швейцарии – 80 лет, в Канаде, Франции, Норвегии, Израиле – 79 лет, Германии, Испании – 78 лет, в Финляндии, Великобритании, США – 77 лет. Самые минимальные показатели – 37 лет – характерны Замбии, Сьерра-Леоне.

Казахстан имел максимальные значения показателя ожидаемой продолжительности жизни в 1985 г. – 69 лет, начиная с 1990 г. данный показатель в республике снизился с 68 лет до 65 лет. Затем с 2001 г. происходят незначительные колебания в сторону увеличения до одного процента. При этом у мужчин данный показатель составляет 60,5 лет и у женщин – 72,0 года [4].

Состояние человеческого капитала в национальной экономике определяется качественными и количественными показателями, среди которых в последние годы особое внимание уделяется здоровью населения. В международном рейтинге показателей оценки человеческого капитала представлены детская смертность, распространенность малярии, туберкулеза, ВИЧ/СПиДа наряду с ожидаемой продолжительностью жизни.

Другую основу формирования и создания конкурентоспособного человеческого капитала составляет образование населения. Показатели образованности населения в Казахстане достаточно высокие, они близки к максимальным значениям. Уровень грамотности, по

данным Агентства РК по статистике, составляет 99,5%, совокупная доля учащихся в возрасте 6-24 лет - 78,7%, из них в городских поселениях - 99,2% и в сельской местности - 56,3%. Эти данные наглядно показывают, в каких направлениях следует расширять доступ к образованию и, в первую очередь, увеличить охват обучением сельской молодежи.

В Казахстане накоплен значительный образовательный и научный потенциал, характеризующийся высоким уровнем профессиональной специальной подготовки. Среди экономически активного населения доля лиц с высшим, незаконченным высшим и средним профессиональным (специальным) образованием, формирующих основной контингент высококвалифицированных специалистов, составляет 51,6%, среди занятых - 52,3% и безработных - 43,9%. Следует также отметить сравнительно высокий уровень образования работодателей, среди которых с высшим и незаконченным высшим образованием - 43,7%, со средним профессиональным - 32,9%. В то же время проявляется тенденция замедленного роста и уменьшения численности лиц со средним профессиональным (специальным) образованием, что создает дефицит квалифицированных специалистов по некоторым профессиям средней квалификации. Также происходит замедленное, но уменьшение численности квалифицированных рабочих, что характерно для экономики всех развитых стран в процессе интеллектуализации труда [5].

В регулировании этого процесса необходимы направляющая роль и тесное взаимодействие соответствующих ведомств, в первую очередь Министерства труда и социальной защиты населения РК и Министерства образования и науки РК, которые на основе реформирования образовательной системы и профессиональной подготовки кадров в настоящее время нацелены в своей деятельности на осуществление требований «умной экономики», основанной на высоких технологиях, инновациях и интеллекте. Для этого в республике имеется достаточно развитая и обширная образовательная система профессионального обучения: высшая школа, технические университеты, колледжи. Реформа общеобразовательной школы с переходом на 12-летнее обучение, намечаемое создание 20-ти интеллектуальных школ, из которых одна уже осуществляет обучение в г.Астане, направлены на достижение международных стандартов, подготовку конкурентоспособных и востребованных работников. Реформа образования для достижения его высокого качества не должна ограничиваться реформированием только общеобразовательной системы.

Формирование нового качества образования необходимо на базе фундаментальной науки. По мнению многих авторов, человеческий капитал в XXI веке будет главным ресурсом для дальнейшего развития цивилизации. Перспективы развития науки в Казахстане следует ожидать с вводом в действие Закона о науке РК, а также увеличением финансирования этой важнейшей сферы в становлении инновационной экономики.

В реализации среднесрочной стратегии эффективного использования человеческого капитала республики очень важным и своевременным явился Указ Президентом РК «О государственной программе развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан на 2008-2012 годы» (Астана, 1 июля 2008 г.). Программа осуществляется поэтапно: на первом (2008-2010 гг.) предусматривалось обновление образовательных программ и институциональное развитие системы технического и профессионального образования, на втором (2011-2012 гг.) – развитие реформ и обеспечение устойчивого функционирования всей системы. На реализацию Программы предусмотрены затраты в 58,2 млрд. тенге. При этом будет формироваться новая модель финансирования Программы на основе государственно-частного партнерства с активным участием бизнес-ассоциаций.

В ведущих капиталистических странах целенаправленное формирование творческого потенциала трудовых ресурсов с адекватной оплатой образования, квалификации, созидательского вклада работника активизировалось в 60-е годы. В Японии, США, других индустриально развитых странах в 60-70-е годы принимаются законы, нацеливающие

государственную и частнопредпринимательскую деятельность на развитие интеллектуального потенциала национальной рабочей силы, поощряющие фирмы и корпорации к «инвестициям в человека» посредством благоприятных налоговых мер, кредитных льгот и других методов, включая открытое общественное поощрение через телевидение и печать.

В Японии в 1962 г. была разработана правительственная концепция «формирование человека», которая легла в основу экономического и социального развития страны. В 1972 г. президенты крупнейших компаний, руководители правительственных учреждений и ведущие ученые совместно подготовили и приняли программу «Развитие человека в новом индустриальном обществе», вызвавшую огромный общественный интерес.

В Казахстане функционирование человеческого капитала на данном этапе его формирования для инновационной экономики невозможно без повышения социальной ответственности предпринимателей и особенно представителей крупного бизнеса и активного их участия не только в профессиональной переподготовке работников, но и в трудоустройстве и создании возможностей карьерного роста. Инновационное взаимодействие государственных учреждений системы образования и работодателей будет способствовать развитию социального партнерства и улучшению ситуации на рынке труда. Это подтверждается заключением в республике трехсторонних соглашений – более 1000 меморандумов с крупными компаниями нефтегазового комплекса и металлургическими предприятиями в условиях спада производства для предотвращения массового высвобождения работников.

В условиях экономического кризиса функционирование человеческого капитала неизбежно сопровождается его потерями. Несмотря на накопленные годами ценности в виде образования, профессионализма люди подвергаются риску потери квалификации в условиях вынужденного перехода их на менее квалифицированную и низкооплачиваемую работу. Широкое распространение временных общественных работ, на которые направляются безработные с достаточно высоким уровнем образования, также следует расценивать как вынужденную и кратковременную меру в условиях нарастающей безработицы и экономического кризиса. Поэтому необходима их переоценка применительно к посткризисному периоду восстановления экономики на индустриально-инновационной основе.

В современных условиях уже нужно использовать такие образовательные программы, которые позволяют людям в условиях кризиса переосмыслить свою жизненную стратегию и приобрести новую или дополнительную вторую, третью профессию и квалификацию. Затраты на эти программы будут не выше, чем на общественные работы, зато они дадут существенный эффект в посткризисном развитии экономики. Переориентация профессиональной подготовки человеческих ресурсов на востребованные новые рабочие места и вакансии будет способствовать становлению инновационной экономики [6].

Для приобретения новой профессии и квалификации необходима высокая не только отраслевая, территориальная, но и профессиональная мобильность рабочей силы. Развитие и обновление человеческого капитала в данном направлении с подготовкой людей для работы на постоянных эффективных рабочих местах будут означать их готовность к достижению и реализации Международной концепции достойного труда с достойной заработной платой.

Эффективное функционирование человеческого капитала в условиях становления инновационной экономики представляет одну из самых многосложных проблем, решение которой должно осуществляться на разных уровнях. Они связаны с решением многих приоритетных и неотложных задач стратегии среднесрочной и долгосрочной перспективы социально-экономического развития страны.

Список использованной литературы:

1 Байков Н., Безмельницына Г. Мировое потребление и производство первичных энергоресурсов // Мировая экономика и международные отношения, 2003. – №5. – С.56-57.

2 Karpov A., Kharin A. and Kharina O. Educational environment forming on the basis of the human capital development. SHS Web of Conferences 29, 02019 (2016).

3 Указ «Об утверждении Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2020 года» от 01.02.2010. [Электрон. ресурс]. – 2010. – URL: http://adilet.zan.kz/rus/docs/R090000106_ (дата обращения 20.05.2020).

4 Закон Республики Казахстан О поддержке использования возобновляемых источников энергии, подписанный Указом Президента РК от 4 июля 2009 года №165-IV ЗРК.

5 Бушмарин И. Формирование трудовых ресурсов: опыт Запада и России // Мировая экономика и международные отношения, 2005. – №2. – С.56-57.

6 Амрекулов Н. Размышления о главном. Пути к устойчивому развитию. – Алматы, 2008. – 340 с.

БІЗДІҢ АВТОРЛАР

1. **Кошкарбаев К.У.** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің доценті, э.ғ.д.
2. **Гатаулина Г.А.** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
3. **Джубалиева З.У.** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің аға оқытушысы, э.ғ.к.
4. **У Дашуай** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
5. **Ускеленова А.Т. –** Абай атындағы ҚазҰПУ-нің қауымд. профессоры, э.ғ.д.
6. **Шадиев К.Х.** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің қауымд. профессоры м.а., э.ғ.к.
7. **Конг Циньчао** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
8. **Канабекова М.А.** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің аға оқытушысы, э.ғ.к.
9. **Тэн Веньюй М.А.** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Менеджмент» мамандығының магистранты
10. **Джакишева У.К.** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің аға оқытушысы, э.ғ.к.
11. **Ли Дун** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Есеп және аудит» мамандығының магистранты
12. **Лю Чжичун** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің «Экономика» мамандығының магистранты
13. **Арзикулова Р.К.** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің аға оқытушысы, э.ғ.к.
14. **Касенов К.Р.** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің профессоры
15. **Асанова А.Ж** – Абай атындағы ҚазҰПУ-нің аға оқытушысы
16. **Ясын М.Д. –** Қазақ Еңбек және Әлеуметтік Қатынастар Академиясының аға оқытушысы, Phd докторы